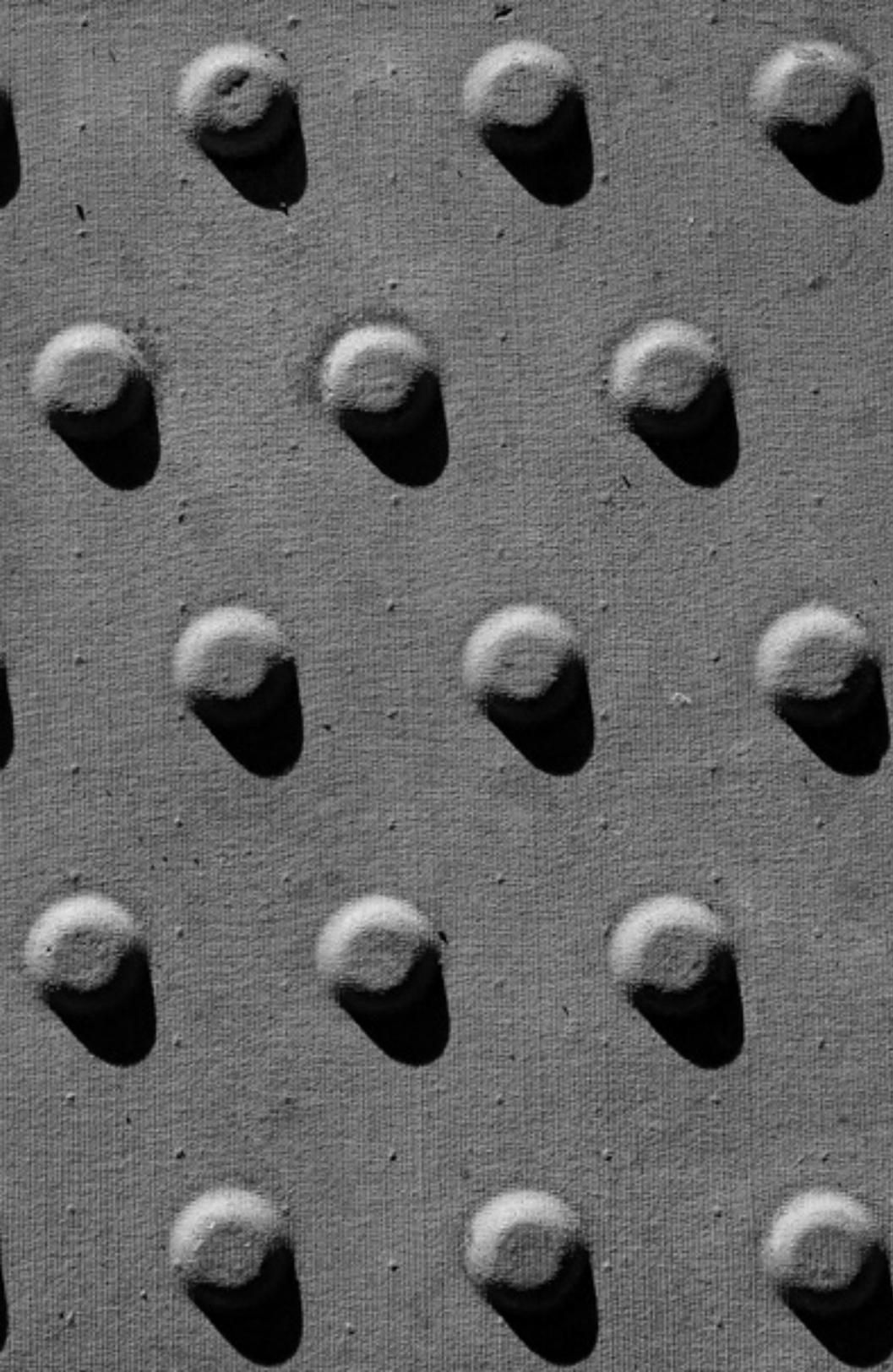


Alejandro Duarte

**Discapacidad e
inclusión laboral:
una mirada a la
microempresa**



Discapacidad e inclusión laboral:
una mirada a la microempresa

Discapacidad e inclusión laboral: una mirada a la microempresa

Alejandro Duarte

362.4
D81d

Duarte, Alejandro
Discapacidad e inclusión laboral : una mirada a la microempresa /
Alejandro Duarte ; Bogotá, Corporación Universitaria Unitec, 2018.

122 p.
Incluye bibliografía

ISBN 978-958-9020-11-1

1. REHABILITACIÓN LABORAL 2. PERSONAS CON DISCAPACIDAD - ASPECTOS
LABORALES - COLOMBIA 3. PERSONAS CON DISCAPACIDAD - INVESTIGACIONES
- COLOMBIA 4. TRABAJO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD - COLOMBIA

© Corporación Universitaria Unitec® 2018. Todos los derechos reservados.

*Ninguna parte de este libro puede ser reproducida o utilizada de ninguna forma o por
ningún medio, sea electrónico o mecánico, sin permiso escrito por parte del editor.*

ISBN (obra impresa): 978-958-9020-11-1

ISBN (obra digital): 978-958-9020-12-8

Primera edición 2018

Consejo Editorial Corporación Universitaria Unitec

Carlos Alfonso Aparicio Gómez

Rector

Camilo Rizo Parra

Vicerrector Académico

Martín Edilberto Quevedo Bermúdez

Director Centro de Investigaciones

David Arturo Acosta Silva

Jefe del Departamento de Publicaciones

Edición

Departamento de Publicaciones

Corporación Universitaria Unitec

Calle 76 N.º 12-58

Bogotá, D. C., Colombia

Correo electrónico: david.acosta@unitec.edu.co

Producción editorial

David Arturo Acosta Silva

Corrección de estilo

Marcela Garzón Gualteros

Fotografía cubierta

Sin título

Fotografía de dominio público.

Via Flickr, US Department of Agriculture

Diseño y diagramación

Taller de edición • Rocca® S. A.

Carrera 4A N.º 26A-91, of. 203 Tel./fax: 243 2862 - 243 8561

Preprensa e impresión

Imagen Editorial S. A. S.

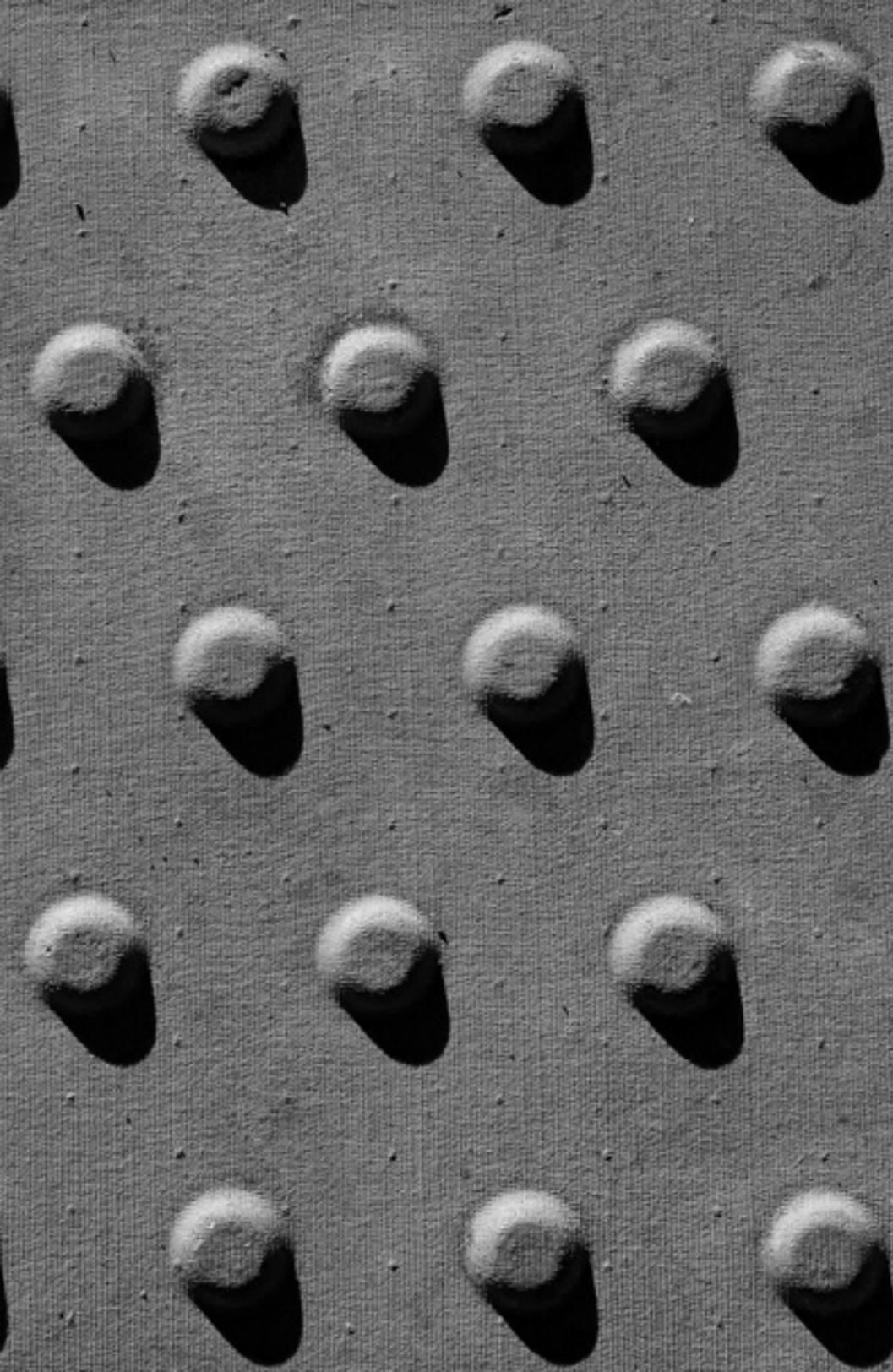
Calle 35 sur N.º 72 L - 63

Tel.: 311 239 6094

Impreso en Colombia / Printed in Colombia

Contenido

Introducción	9
Una aproximación conceptual	15
Generalidades del entorno laboral de las personas con discapacidad en Colombia	51
La microempresa: opción para la inclusión laboral en Colombia	73
Prejuicio y realidad de las experiencias de inclusión en una microempresa	91
Reflexiones finales	111
Referencias	117



Introducción

El trabajo, en la sociedad en que vivimos, es una de las dinámicas que hace posible la realización de las personas; por tanto, cuando estas llegan a su vida adulta, les es necesario conseguir un buen empleo para alcanzar este propósito. Sin embargo, acceder actualmente a oportunidades laborales no es tarea sencilla, por lo que se convierte en una preocupación para muchos. Pero, si bien quienes se dedican a la tarea de buscar empleo enfrentan diferentes tipos de dificultades, existen grupos de individuos para los cuales dicho proceso es mucho más complejo. Este es el caso de las personas con discapacidad, ya que la sociedad les obstaculiza su participación debido a su condición. Esta cuestión, la *inclusión laboral de personas con discapacidad*, es el tema central de este libro, el cual tiene como premisa básica que el empleo es un derecho

fundamental para garantizar la calidad de vida y que, específicamente en casos como este, también necesario para cerrar la brecha que erigen las desigualdades y la exclusión.

Para comenzar, realizaremos una aproximación a los conceptos de discapacidad, sociedad y exclusión, mostrando posteriormente la situación laboral de las personas con discapacidad, las cuales reportan tasas de inactividad muy superiores a las de la población general.¹ Asimismo, se expondrá la discriminación en las condiciones que se ofrecen a quienes logran acceder al mundo laboral, caracterizadas, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), por menores ingresos, trabajos de bajo nivel y escasa seguridad social (OIT, 2007).

Por otra parte, también haremos referencia a los conceptos de responsabilidad social y responsabilidad social empresarial, destacando aspectos relacionados con sus orígenes y evolución, ello a fin de evidenciar la importancia de esta conciencia

1 Según la Organización Mundial de la Salud (2011) la ocupación de la población general es 2.5 veces mayor que la de las personas con discapacidad.

social y la necesidad del compromiso por parte de la empresa para estimular los procesos de inclusión laboral. De igual manera, apoyados en estudios de referencia, mostraremos que la formación es necesaria para facilitar estos procesos, pero que requiere de consideraciones puntuales que atiendan demandas específicas de la empresa, así como a las características particulares de la persona con discapacidad.

Posteriormente, con Colombia como contexto, describiremos esta problemática para evidenciar que en el país las personas con discapacidad enfrentan situaciones caracterizadas por prejuicios, desigualdad, rechazo y, en general, exclusión en la sociedad. A este respecto, y haciendo énfasis en su situación laboral, señalaremos la significativa participación de habitantes con discapacidad que viven en Colombia y la baja tasa de ocupación que reportan que, según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), a nivel nacional es tan solo del 15.5 % y con ingresos que en su mayoría son inferiores a un salario mínimo; igualmente, en la ciudad de Bogotá según el Registro para la Localización y Caracterización de

Personas con Discapacidad, esta tasa llega solo al 16.3 % (DANE, 2007).

Reconocida esta problemática y sus afectaciones sociales, pasaremos a destacar la importancia de promover la inclusión laboral en Colombia, entendiendo que para ello se requiere el compromiso conjunto de la empresa, el Estado y las organizaciones sociales. Al respecto, se hace énfasis en la normatividad colombiana que respalda los derechos de las personas con discapacidad, destacando la Constitución de 1991 y algunos aspectos de las leyes referidas a la inclusión laboral en Colombia y su distrito capital. Asimismo, plantearemos una reflexión sobre la necesidad de asignar recursos para que la implementación de la ley sea efectiva.

Por otra parte, resulta fundamental hacer referencia a la función social de las empresas en Colombia, comenzando con una corta reseña relacionada con el origen y evolución de la responsabilidad social empresarial (RSE), y destacando la participación de las empresas en la red de actividades de RSE. Igualmente, el Pacto de productividad (2013) surge como uno de los principales

avances encaminados a satisfacer las necesidades laborales de las personas con discapacidad, siendo un acuerdo que busca articular los intereses del Estado, la empresa privada y las organizaciones no gubernamentales.

Por lo anterior, entendiendo la situación laboral de las personas con discapacidad en Colombia, presentaremos a la microempresa como potencial opción para la oferta de empleo que requiere esta población. Esto en razón de que es el sector empresarial que contribuye con la mayor participación al mercado laboral en el país: el 50.3 % del total nacional según el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. No obstante, en relación con su contribución a los procesos de inclusión laboral, es un sector que se muestra alejado según se pudo establecer en uno de los estudios que a continuación se comparten. Por otra parte, y aunque también se manifiestan los prejuicios relacionados con el desempeño laboral de las personas con discapacidad, la microempresa manifiesta estar dispuesta y a la espera para brindar su apoyo.

Finalmente, presentaremos la experiencia de inclusión laboral de un microempresario, quien, a pesar de sus prejuicios, abrió las puertas de su empresa a personas con discapacidad. Queda a juicio del lector si este estudio puede contribuir favorablemente y estimular una participación decidida de este sector empresarial, con ofertas de empleo que ayuden efectivamente a mitigar esta problemática.

Una aproximación conceptual

A modo de contextualización, iniciemos con una aproximación a algunos conceptos que se relacionan con el tema de la discapacidad y la inclusión, específicamente en lo referido al ámbito laboral.

Discapacidad

En la sociedad siempre han existido personas con algún tipo de condición diferente a aquellas que se podrían considerar como supuestamente «normales»; dichas condiciones pueden ser físicas, mentales, visuales, motrices, auditivas, etc. Pero, en común, son características que ocasionan dificultades para la realización de ciertas tareas o actividades. Por esta razón, y dado que conviven en

un entorno predispuesto para la «gran mayoría», estas personas usualmente se han enfrentado al rechazo, al ser relegadas y consideradas como inválidas, impedidas, limitadas, discapacitadas, con un claro tinte peyorativo.

Quizá por desconocimiento, se puede pensar que la discapacidad hace referencia estricta a la condición del individuo; no obstante, actualmente se considera que esta no es una característica que le sea atribuible, pues si bien este tipo de condiciones le dificultan a las personas el acceder con normalidad a los sistemas sociales, las restricciones están asociadas a condicionantes del entorno que impiden su normal accesibilidad; es decir, la discapacidad es un problema del impedimento a la interacción de la persona con la sociedad. Es por esto que el concepto de discapacidad evolucionó del calificativo *individual* —que culpa a la persona— al concepto *social*, el cual hace responsable al entorno por no propiciar las condiciones de interacción.

A este respecto, la Organización de las Naciones Unidas en 2006 describió la discapacidad como «un concepto que evoluciona y que resulta de la

interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás» (citado por el Ministerio de Salud y Protección Social, 2013).

Asimismo, según el informe sobre la discapacidad presentado por la Organización Mundial de la Salud (2011), la discapacidad es

compleja, dinámica, multidimensional y objeto de discrepancia. En las últimas décadas, el movimiento de las personas con discapacidad, junto con numerosos investigadores de las ciencias sociales y de la salud, han identificado la función de las barreras sociales y físicas presentes en la discapacidad. La transición que implicó pasar de una perspectiva individual y médica a una perspectiva estructural y social ha sido descrita como el viraje desde un modelo médico a un modelo social, en el cual las personas son consideradas discapacitadas por la sociedad más que por sus cuerpos. (p. 4)

Este mismo organismo en su portal web se refiere a la discapacidad como

un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales. (§. 1)

Es claro que las anteriores propuestas no desconocen las limitaciones o deficiencias de la persona que, si bien no pueden ser negadas, hoy no son consideradas como las determinantes de la discapacidad. En este sentido, se conjuga la condición de la persona —que le dificulta desempeñar una tarea— y las restricciones del contexto en el que se desarrolla. Por tanto, para los propósitos de este documento y en concordancia con lo expuesto por la OMS, la discapacidad será entendida como *el resultado de la restricción de la participación en*

situaciones vitales a personas con problemas que afectan su estructura corporal y que, por ello, se les dificulta ejecutar determinadas acciones o tareas.

Ahora, si bien la sociedad avanza en favor de los intereses de las personas con discapacidad, aún son diversos los obstáculos que les impiden su participación plena y evidencian las desigualdades sociales. Al respecto, son típicas las barreras de tipo material como la falta de adecuación en la vías o vehículos de transporte para facilitar su movilidad; lugares públicos (instituciones educativas, centros comerciales, hospitales o entidades financieras, entre otros) sin rampas, falta de ascensores especializados, escaleras, pasamanos, etc. En el mismo sentido, es común que las personas con algún tipo de discapacidad visual no tengan acceso en los sitios públicos a herramientas que les permitan interactuar de manera autónoma por medio del lenguaje braille, al igual que les sucede a quienes tienen limitaciones auditivas y que necesitan medios visuales como pantallas para consultar la información requerida.

Indudablemente, es necesario que en la sociedad se eliminen las barreras materiales que restringen la participación de las personas con discapacidad; pero también se hace imprescindible la erradicación de creencias prejuiciosas que conducen a actos discriminatorios, dado que se suele asociar la discapacidad con un impedimento y, por tanto, se les niega el acceso con equidad a sus derechos fundamentales, lo cual es contradictorio con los propósitos de la sociedad.

Sociedad

Si bien el concepto de sociedad es un término de uso cotidiano, su definición es problemática. Según Chinoy (1990), este se refiere simplemente al «hecho básico de la asociación humana». Por su parte, Fichter (1982) plantea que «desde el punto de vista de las personas que la constituyen, una sociedad es un gran número de seres humanos que obran conjuntamente para satisfacer sus necesidades sociales y que comparten una cultura en común» (p. 146).

Por lo anterior, se podría entender que la sociedad se constituye por un conjunto de relaciones que surgen de las personas que conviven entre sí, lo cual implica la interacción de unos y otros para lograr satisfacer intereses comunes. Es decir, lo social busca la igualdad y no la discriminación. Según Macionis y Plummer (2011), la diferenciación de grupos es una característica básica en todas las sociedades; sin embargo, destacan que cuando tales diferencias comienzan a ser socialmente significativas podemos entonces referirnos al concepto de desigualdad. En este sentido, es claro que en la sociedad existen diferencias significativas, especialmente notorias en los grupos que tienen algún tipo de característica diferente (raza, creencias, diversidad de géneros, condición física o mental, etc.) frente a las de la mayoría. En lo que respecta a los grupos de personas con discapacidad, las desigualdades sociales se hacen evidentes, ya que estas deben enfrentar diversas restricciones para lograr acceder a oportunidades de participación social, incluso en lo concerniente a la garantía de sus derechos fundamentales como la salud, la educación y el trabajo.

Si bien lo ideal es que en la sociedad se satisfagan las necesidades de todos en un entorno de convivencia justo y equitativo, la realidad es que por ahora las desigualdades y la exclusión continúan manteniéndose.

Exclusión social

Según Rubio (2006), al hablar de exclusión social

se hace referencia a los obstáculos que encuentran determinadas personas para participar plenamente en la vida social, viéndose privadas de una o varias de las opciones consideradas como fundamentales para su desarrollo humano (...). La exclusión social es un fenómeno más amplio que la pobreza económica (aunque la incluye) ya que se caracteriza por ser una acumulación de barreras y límites que dificultan la participación en la vida social mayoritaria a quienes están inmersos en ella. Estas barreras hacen referencia a distintos ámbitos como son: la incorporación

laboral, la salud, la formación, la vivienda y las relaciones sociales, además, del de falta de ingresos económicos. (p. 144)

Por su parte, para Hernández (2008), «la superación de la sociedad industrial y el advenimiento de la sociedad postindustrial del conocimiento han dado lugar a la aparición de nuevas bases generadoras de desigualdad» (p. 33). Este autor asegura que diversos estudiosos del tema han señalado que las principales causas se deben a los cambios ocurridos en la esfera macrosocial, en el mercado del trabajo y en los niveles de cobertura del Estado de bienestar, conformando un contexto social muy lejano del fordismo inclusivo y con un gran potencial de riesgo social y de exclusión.

Uno de los ámbitos sociales de gran importancia en la vida de muchas personas es el de la incorporación al mundo laboral, entendiendo que esto contribuye a su independencia económica, su realización personal y su autoestima. Al respecto, las personas con discapacidad se caracterizan por ser víctimas de exclusión, ya que para ellos son usuales las restricciones cuando buscan oportunidades

de empleo, obstáculos que no les son comunes a la mayoría de las personas. Una persona con discapacidad se ve seriamente afectada al solicitar un puesto de trabajo, ya que suelen ser rechazadas debido a que su condición se asocia con un impedimento para su desempeño. Esta situación que se complejiza en la sociedad actual, donde la maximización de la productividad es una premisa de los mercados de competencia.

Exclusión laboral

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2007), en referencia a las personas con discapacidad, expresó:

En el mundo del trabajo las personas con discapacidad registran mayor desempleo y menores ingresos que las personas sin discapacidad. Con frecuencia están relegados a trabajos de bajo nivel y pocos ingresos, con escasa seguridad social y legal, o están segregados del mercado primario del trabajo. Muchos están subempleados.

Esto afecta su autoestima y muchos se resignan y deciden abandonar sus intentos. Sin embargo, la experiencia demuestra que cuando encuentran trabajos que corresponden a sus capacidades, habilidades e intereses, pueden hacer aportes importantes en el lugar de trabajo. (p. 1)

En una sociedad caracterizada por una economía de competencia quizá sea normal que las organizaciones opten por vincular a las personas que en su opinión están mejor preparadas para enfrentar el mundo laboral; esto es, aquellos que certifican mayores niveles de formación académica, que demuestran la máxima experiencia posible y que tienen condiciones físicas, mentales, motrices, etc., que aparentemente les favorecen para exhibir un alto desempeño. En este sentido, las personas con discapacidad tienen poca probabilidad de ser seleccionadas, ya que —sumado a los prejuicios sobre su desempeño— se presentan restricciones para su formación, dificultades de acceso a los medios de transporte para su desplazamiento a los sitios de trabajo, probables problemas de salud (lo que se asocia a un mayor número de permisos o

incapacidades) e, incluso, la necesidad de adecuaciones para su accesibilidad física, no solo en lo relacionado con las vías de ingreso (rampas, andenes, pasamanos, escaleras, etc.), sino también con adaptaciones que se pueden requerir en los puestos de trabajo.

Según datos de la OIT en el mundo una de cada diez personas tiene algún tipo de discapacidad. Así, se tiene que esta cifra es de aproximadamente 650 millones de personas, de las cuales unas 450 millones están en edad de trabajar. De acuerdo con el *Informe mundial sobre la discapacidad*, presentado por la OMS en 2011, para esa fecha muchos países no disponían de datos sistemáticos sobre la situación laboral de las personas con discapacidad; pero en la información recopilada de algunos países, se determina que las tasas de ocupación de las personas con discapacidad son significativamente inferiores a las de la población general (OMS, 2011). En la tabla 1 se muestran cifras comparativas de algunos países.

TABLA 1. Tasas de ocupación de personas con discapacidad vs. población general en el mundo

País	Tasa de ocupación personas con discapacidad (%)	Tasa de ocupación población general (%)
Alemania	46,1	64,8
Canadá	56,3	74,9
España	22,1	50,5
Estados Unidos	38,1	73,2
Japón	22,7	59,4
México	47,2	60,1
Perú	23,8	64,3
Sudáfrica	12,4	41,1
Suiza	62,2	76,6

Nota. Basado en las cifras de la OMS (2011).

Otros datos presentados en el informe informan que las tasas de ocupación son del 52.8 % para los hombres con discapacidad y del 19.6 % para las mujeres con discapacidad, en comparación con el 64.9 % y el 29.9 % para los hombres y las mujeres sin discapacidad respectivamente. Estas tasas varían considerablemente dependiendo del tipo de discapacidad que tengan las personas, siendo las

condiciones de salud mental o intelectual las que registran las tasas de ocupación más bajas.

El trabajo, como derecho fundamental y medio para consolidar un proyecto de vida, debe ser garantizado con igualdad para todos; pero a la luz de las anteriores cifras es claro que las personas con discapacidad no reciben igualdad de oportunidades. Por tanto, es necesario que en la sociedad se avance en la búsqueda de concretar alternativas, las cuales propendan por la inclusión laboral de estas personas.

Inclusión laboral

La definición de integración laboral más restrictiva que tradicionalmente se ha empleado plantea que estar integrado laboralmente es compartir el mismo entorno físico de trabajo con compañeros sin discapacidad, pero hay que considerar que la mera incorporación de una persona con discapacidad a un puesto de trabajo no

se puede aceptar como «integración laboral». (Villa, 2007, p. 93)

En este punto, un paso esencial implica entender que la inclusión laboral no debe limitarse al simple hecho de brindar una oportunidad de trabajo a personas con discapacidad; más allá de ello, se debe pensar en un proceso que les garantice un empleo en condiciones justas y equitativas frente a las de sus compañeros no discapacitados, lo cual involucra igualdad de tareas, sueldos y jornadas laborales, entre otros aspectos. En este sentido, hay que recordar que la discapacidad es resultado de las restricciones para la participación en la sociedad, ya que esta puede dificultar la ejecución de acciones o tareas. Por tanto, también se requiere propiciar la conciencia social en los empresarios, de manera que comprendan la necesidad de estas personas y no vean su inclusión como una carga para la empresa, sino que sea asimilada como parte de los objetivos sociales de esta, los cuales deben contribuir al logro de los intereses de todos los que conviven en un mismo entorno.

Es innegable que, al incluir laboralmente a personas con discapacidad, las organizaciones deben cambiar su manera de pensar, en tanto es necesario estar dispuestos a apoyar intereses de terceros, lo que en primera instancia puede resultar dispendioso. Sin embargo, no se debe asociar la discapacidad con el impedimento para desempeñarse.

Por tanto, la inclusión laboral, en primer lugar, requiere un esfuerzo de voluntades; en segundo lugar, se hace necesaria la generación de oportunidades de empleo adecuadas a las condiciones de cada persona; y, tercero, es muy probable que también se requieran adecuaciones materiales en la infraestructura de las empresas y en el puesto de trabajo, entre otros ajustes. Por tanto, la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad se debe entender como un compromiso social.

Este camino hacia la inclusión laboral se puede allanar con el apoyo de la legislación laboral. Pero si bien es de gran importancia que la ley proteja el derecho al trabajo, se requiere una normatividad que no sea desmedida, ya que se puede pecar por

excesos de proteccionismo que ocasionen efectos adversos con los intereses de la inclusión laboral. En este sentido, la igualdad en las condiciones laborales de las personas con y sin algún tipo de discapacidad puede ser la mejor medida, ya que un exceso de beneficios legales a favor de las primeras puede hacer que la posibilidad de su contratación sea algo menos deseable. Esto en razón de que el empleador puede asociar la vinculación de una persona con discapacidad con menos productividad, con el requerimiento de posibles adecuaciones de infraestructura, sumado a costos más onerosos relacionados con beneficios legales preferenciales referentes a su condición.

En síntesis, para garantizar una verdadera inclusión laboral son necesarios cambios estructurales en la sociedad, que pasan por lo material y lo legal, pero principalmente por lo actitudinal. Es decir, es necesario que la sociedad vea a las personas en situación de discapacidad como iguales, sin prejuicios adjudicados a su condición y entendiendo que la inclusión es una responsabilidad social. Por tanto, se debe garantizar que *todas* las personas que conviven en un entorno tengan igualdad

de acceso a las oportunidades, para que logren una plena satisfacción de sus necesidades.

Responsabilidad social

La responsabilidad social es entendida desde diferentes concepciones, entre las que se encuentran las empresariales, políticas o ambientales; pero, de manera general, se puede plantear que el concepto hace referencia al deber u obligación que se tiene para con los demás miembros que forman parte de una sociedad. En este sentido, son actos socialmente responsables: el cumplimiento de las reglas o normas que regulan las conductas; un actuar que respeta los límites del derecho del otro y, en general, promover, proteger y privilegiar los intereses comunes.

Los orígenes la responsabilidad social se puede remontar a los filósofos en la antigua Grecia, donde el pueblo tenía por costumbre, en ambiente de franco debate, participar y cuestionar los argumentos en diálogo abierto en el ágora o plaza mayor. Por tanto, la responsabilidad de cada persona que

hacia parte de esta sociedad libre era la participación de todos en cualquier asunto público (Yepes, Peña, & Sánchez, 2007).

En épocas más recientes, hacia la Edad Media occidental, la convivencia estaba regulada por las creencias y el diario vivir de las personas; la religión, en este contexto, se convirtió en norma para las relaciones y quien no la aceptara era castigado, perseguido y excluido socialmente. Con ello se dio origen a la vida privada, al pudor, la intimidad y las propiedades; la responsabilidad se relacionaba con el respeto a los espacios privados y el cumplimiento de las leyes establecidas por la Iglesia (Yepes, Peña, & Sánchez, 2007).

La edad moderna se caracterizó por movimientos intelectuales donde la razón se convirtió en el centro de todo, surgiendo así los derechos humanos y desapareciendo (paulatinamente) con ellos la esclavitud. Por ello, las principales obligaciones de los actores sociales fueron defender la libertad y promover los derechos del hombre. Además, se le dio responsabilidad al Estado frente los individuos,

así como la autoridad para exigir el cumplimiento de las reglas sociales (Yepes, Peña, & Sánchez, 2007).

Con la llegada de la edad contemporánea la tecnología y los avances científicos han predominado; la información nos invade y es de muy fácil acceso; las personas se preocupan por la acumulación de bienes para mejorar su calidad de vida y capacidades como la eficiencia y la eficacia, actitudes positivas frente al compromiso, el cumplimiento, una buena educación, además de habilidades comunicativas de negociación, facultan a las personas para hacer parte productiva de la sociedad. Estos comportamientos se convierten en una responsabilidad para la sociedad; el Estado ya no es lo más importante ya que ahora las empresas tienen un poder derivado del predominio del mercado (Yepes, Peña, & Sánchez, 2007).

Por lo anterior, es claro que la concepción de responsabilidad social ha evolucionado con el paso del tiempo: las normas de convivencia que son aceptadas en un momento pueden ser consideradas equívocas en otros y, por tanto, rechazadas; pero independientemente de las reglas del

momento, la responsabilidad social se debe guiar por el principio básico del respeto a los derechos del otro.

Responsabilidad social empresarial (RSE)

En el contexto de la responsabilidad social y frente al reto de la inclusión, la empresa es un actor fundamental. Según plantea Martínez (2011), la actividad económica de las empresas tiene un carácter social que les exige actuar por el bien común de aquella comunidad en la que desarrollen sus actividades, considerando como moral el que la empresa busque sus propios intereses, siempre y cuando respete los límites que le imponen los de los demás y la solidaridad humana. Por tanto, la responsabilidad social empresarial es entendida como

el conjunto de las acciones innovadoras de una organización, basadas en el cumplimiento de las leyes y en los valores éticos, para institucionalizar un gobierno corporativo transparente que integre en

las actividades en curso de la organización la generación de riqueza respetuosa de los derechos humanos con la responsabilidad de sus actividades sobre la sociedad y el medio ambiente. (Martínez, 2011, p. vii)

Las primeras manifestaciones de RSE se identifican en los años cincuenta y sesenta; anteriormente las acciones sociales se reducían a la caridad del empresario, visto como individuo y no como empresa. A partir de la década de los cincuenta nuevos mecanismos tributarios incentivaron los aportes caritativos de gran beneficio para las empresas. Por su parte, en los sesenta destacados empresarios (como Thomas Watson de IBM, David Rockefeller del Chase Manhattan, entre otros) plantearon por primera vez la idea de una responsabilidad social de las empresas. En dicha época este fenómeno adquirió mayor connotación como respuesta a una serie de demandas provenientes de distintos sectores de la economía mundial (Acción empresarial, 2003).

Uno de los principales precedentes que actualmente promueve la conciencia social de las organizaciones se originó con las iniciativas del Secretario

General de las Naciones Unidas Kofi Annan, en el marco del Foro Económico Mundial celebrado en Davos (Suiza), el 31 de enero de 1999. La propuesta de Annan consistió en un «pacto global» (*Global Compact*) entre la ONU y el mundo del libre mercado, a fin de promover el diálogo social en la búsqueda de equilibrar los intereses de las empresas y la sociedad civil. Según lo expresó, la intención del pacto es dar una cara humana al mercado global sobre la base de diez principios, en áreas relacionadas con los derechos humanos, el trabajo, el medio ambiente y la corrupción, para contribuir en la construcción de una sociedad más sostenible e inclusiva.

En la actualidad, frente a las necesidades sociales de inclusión de las personas con discapacidad, las organizaciones empresariales son un agente determinante; en su papel de dinamizadoras de la economía y en el marco de su obligación social de contribuir a la satisfacción de las necesidades humanas de los demás, son las llamadas para asumir el compromiso de inclusión laboral.

La formación para la inclusión laboral

La compleja situación que enfrentan las personas en situación de discapacidad para lograr acceder a un trabajo no solo es ocasionada por el rechazo debido a su condición, sino también por una sociedad caracterizada por la alta competencia, que otorga privilegios a quienes estén mejor preparados. Por tanto, la formación se presenta como una alternativa que puede facilitar a las personas con discapacidad su acceso a oportunidades de empleo.

Por lo anterior, la formación como estrategia para la inclusión laboral despierta un especial interés en los investigadores. A continuación se presentan resultados de cuatro estudios, tres de carácter internacional y uno nacional, que evidencian la importancia de los procesos de formación para la inclusión laboral de personas con discapacidad, así como la necesidad de que sean complementados con otros requerimientos.

El primer estudio, «La inclusión social y laboral de las personas con discapacidad intelectual mediante los programas de empleo con apoyo: un reto para la orientación» (Egido, Cerrillo, & Camina, 2009), sintetiza los resultados de la implementación de un programa de formación para la inserción laboral de jóvenes con discapacidad intelectual. Dicha experiencia se llevó a cabo en el entorno universitario de la Facultad de Formación de Profesorado y Educación de la Universidad Autónoma de Madrid. Allí se pone de manifiesto, como núcleo esencial del éxito de este tipo de experiencias, la realización de un trabajo sistemático de orientación personal y profesional en todas las fases del proceso, destacándose las siguientes conclusiones:

- De forma tentativa, puede considerarse que el desarrollo de programas específicos de formación para el empleo puede ser una vía adecuada para facilitar la integración laboral de las personas con discapacidad intelectual.
- En concreto, se aprecia que los estudiantes muestran un elevado nivel de implicación en su proceso de formación

y que, tanto ellos como los padres y profesores, consideran que los conocimientos adquiridos mediante el programa de formación laboral pueden ser de utilidad para el desarrollo de un trabajo en el futuro inmediato. Como consecuencia de la implementación de este programa, se produce una mejora de las expectativas personales y profesionales de los estudiantes con discapacidad, así como de su propio autoconcepto, que puede tener una repercusión positiva no solo en su integración laboral, sino también lo referente a su inclusión social, en un sentido más amplio.

- El hecho de que un programa de formación de estas características se desarrolle en un entorno universitario tiene, a su vez, algunas ventajas. Los padres y los estudiantes encuentran en el contexto institucional una motivación adicional, mientras los propios estudiantes universitarios cambian sus percepciones y actitudes hacia las personas en situación de discapacidad tras la experiencia de participación en el programa.

Adicionalmente, aunque se trata de un aspecto de difícil constatación, puede esperarse que la propia presencia en la universidad de este tipo de alumnos y la convivencia diaria con ellos en los espacios de ocio, así como en actividades culturales y deportivas pueda contribuir a un cambio de mentalidad en la comunidad universitaria. Este cambio, aunque sea limitado y progresivo, sería un logro fundamental, dado el influjo y la repercusión que la universidad tiene en la sociedad.

- Además de lo anterior, en el programa implementado se constató la importancia de establecer, de una forma muy precisa, los perfiles profesionales demandados por las empresas a los que las personas con discapacidad intelectual pueden acceder y la necesidad de diseñar la formación, orientándola de manera muy específica a las carencias formativas que los estudiantes muestran en relación con esos perfiles. Ello requiere un trabajo exhaustivo de contacto con las empresas, así como de

selección y de orientación personal y profesional de las personas que participan en el programa, por lo que resulta vital que los programas de empleo con apoyo cuenten con la presencia de profesionales de la orientación preparados específicamente para esta tarea.

La segunda investigación es presentada en el documento «¿Contribuye a la inclusión laboral la formación que recibe el alumnado con discapacidad intelectual en la ESO?» (Vilá, Pallisera, & Fullana, 2010). En él se detallan los resultados de un estudio sobre las características básicas de la formación laboral que reciben los jóvenes con discapacidad intelectual en la ESO, tomando como referencia 18 centros de formación localizados en la provincia de Girona España. El cual permitió evidenciar la importancia de la formación previa, específicamente la educación secundaria, para la efectiva inclusión de personas con discapacidad. Adicionalmente, busca mejorar las oportunidades futuras de la inclusión laboral desde el sistema educativo. Algunas de sus conclusiones son:

- La progresiva inclusión de los alumnos con discapacidad intelectual a lo largo de las etapas educativas en España ha llegado a la secundaria obligatoria, periodo especialmente relevante para la posterior inclusión laboral y social. La investigación permitió disponer de una fotografía del escenario educativo donde los jóvenes con discapacidad inician los procesos de tránsito a la vida adulta, señalando las tendencias básicas a partir de las cuales se puede plantear estrategias para mejorar, desde la educación secundaria, sus oportunidades de inclusión laboral.
- Es necesario emprender acciones formativas destinadas al profesorado, con el fin de dar a conocer la importancia de su papel en la potenciación de los procesos de tránsito a la vida activa, para todos los estudiantes, pero especialmente para los que están en situación de discapacidad.
- La inclusión en la sociedad y en el empleo requiere un trabajo previo, que debe realizarse también en la escuela.

Para ello, hay que incidir en las actitudes, pero también en las estrategias facilitadoras del logro de objetivos relacionados con la vida adulta. En este sentido, las habilidades asociadas a la autodeterminación cobran un papel primordial, por lo que debería plantearse tanto su potenciación en los contextos educativos como en los de formación del profesorado para promover estas habilidades. Aunque los procesos formativos son necesarios, estos deben contar estar respaldados por acciones políticas por parte de la administración educativa.

Por su parte, en el artículo «La inclusión de discapacitados intelectuales en el mundo laboral: análisis cualitativo. Estudio de un caso» (Hernández, Cerrillo, & Izuzquiza, 2008) se presenta, mediante una investigación cualitativa, la experiencia de cómo se ha llevado a cabo la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad intelectual, los cuales habían seguido un proceso de formación laboral en la Universidad Autónoma de Madrid. Dicho estudio se llevó a cabo con quince jóvenes de los cuales

se seleccionó un caso para conocer la experiencia desde un enfoque émico, utilizando para su análisis el registro de los diarios de la mediadora. Las conclusiones más relevantes fueron:

- La integración en la sociedad es un proceso que culmina, en gran medida, con la incorporación al mundo laboral; a través de esta se pasa a ser un miembro útil de la sociedad a la que se pertenece, y se concreta el proceso de normalización e inclusión de las personas con discapacidad. Sin embargo, este no concluye con la firma del contrato; el éxito de la inserción laboral y la garantía de permanencia en el puesto de trabajo requieren un proceso de formación inicial específica, pero la clave diferenciadora consiste en que se prolongue el apoyo en el tiempo.
- El papel del mediador laboral es una figura clave, pues prepara la inserción de quien participa en el programa en un puesto específico de una empresa concreta, en un contexto concreto y para un trabajador concreto. La labor

del mediador comienza con el ensayo de itinerarios para acceder al lugar de trabajo y de las tareas que de manera habitual realizará el trabajador. Con respecto a las dificultades, mediará con los compañeros de trabajo y jefes para ajustar las demandas. Asimismo, ha de proporcionar estrategias que den autonomía al joven, tanto en las tareas como en las relaciones e interacción con los compañeros y jefes.

- La formación laboral inicial es básica para conocer las tareas específicas de un puesto de trabajo, pero también para profundizar en competencias de carácter transversal comunes a todos ellos como las relaciones humanas, la adaptabilidad a los cambios, o la buena predisposición a aprender y a trabajar en equipo.
- La formación continua y su relación con la mediación laboral permite subsanar carencias en la formación, o afrontar con éxito situaciones novedosas no previstas en la formación inicial.

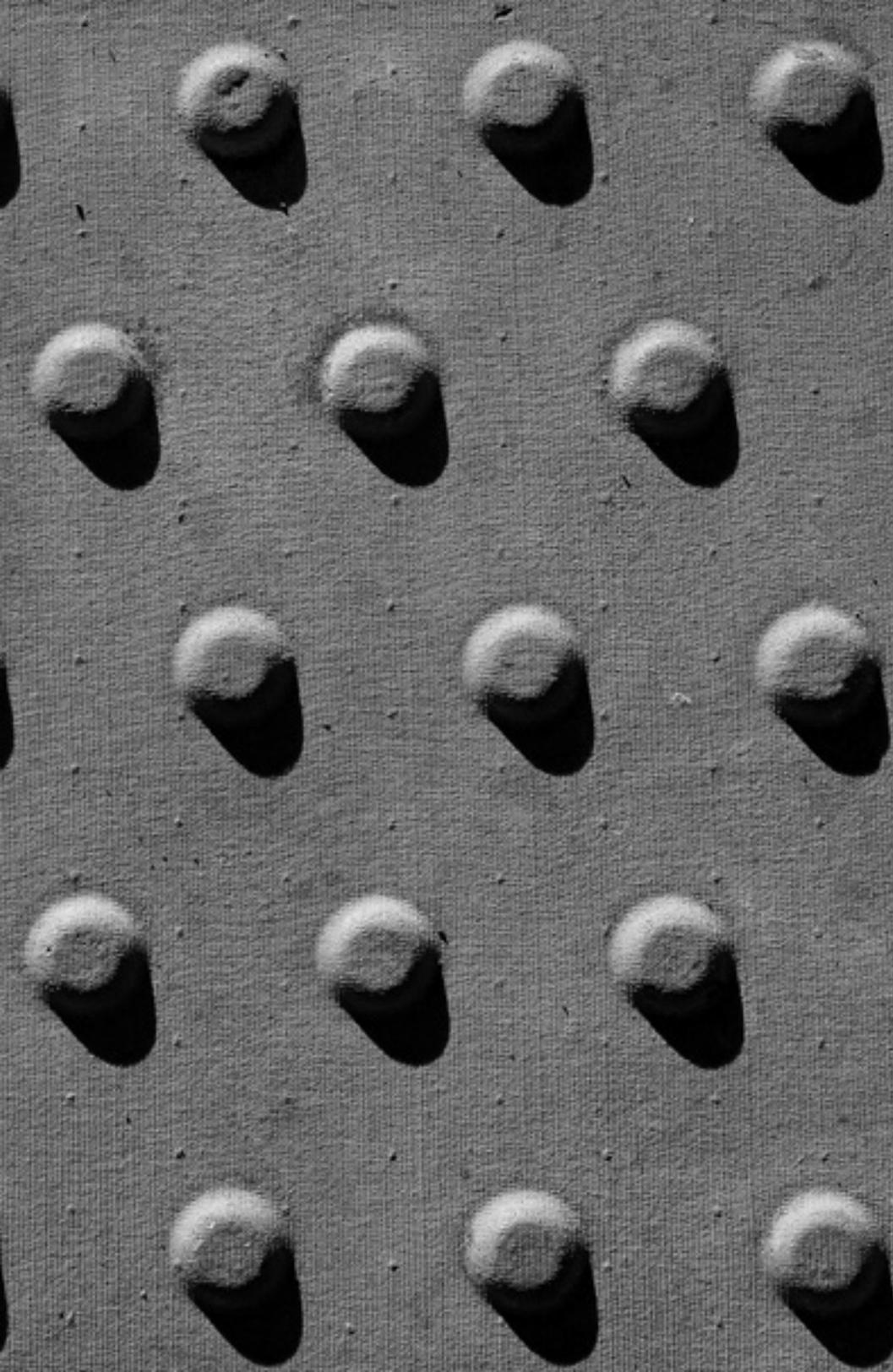
Inclusión laboral de personas con capacidad cognitiva especial (González, 2012) es una investigación realizada por la Gladys González Sánchez, como requisito de grado de la Maestría en Pedagogía de la Universidad de la Sabana (Bogotá). Tuvo como objetivo general fortalecer la propuesta pedagógica del programa de inclusión laboral de Compensar, a partir del reconocimiento de las experiencias de los participantes sobre el programa tanto a nivel de logros, como de obstáculos obtenidos en relación con la calidad de vida de los participantes y familias en el marco del desarrollo del programa; ello le permitió concluir:

- El programa de inclusión laboral de Compensar, en relación con la calidad de vida del estudiante y su familia, es coherente con la búsqueda del desarrollo máximo del potencial de cada uno en cuanto a independencia, productividad y funcionalidad, en la medida en que lo permitan sus capacidades, propiciando una continuidad en su desarrollo e inclusión social.

- Las estrategias utilizadas en el programa para la inclusión social y el mejoramiento de la calidad de vida de esta población no están siendo del todo efectivas y pertinentes, dado que en medio de la diversidad de los participantes no se evidencia que el 100% de las necesidades formativas se estén cubriendo.
- El programa en su marco de acción está cumpliendo con el objetivo general propuesto de garantizar en las personas con capacidades cognitivas especiales una buena calidad de vida y una satisfacción personal, familiar y social por los logros obtenidos, alcanzando su máxima autonomía y una plena participación en el ámbito ocupacional, productivo y social.
- Existe una disparidad entre la exigencia del programa a los participantes, la flexibilidad de los colaboradores de Compensar frente al desempeño de estos en su práctica laboral y las tendencias sobreprotectoras de la familia, lo que hace necesario establecer un punto

de encuentro que minimice el impacto que esta situación pueda generar entre el participante, la entidad empleadora y el preparador laboral.

A la luz de las conclusiones de los anteriores estudios, indudablemente la formación se presenta como una de las claves para la inclusión laboral; sin embargo, los estudios también evidencian que, debido a las necesidades propias de las personas con discapacidad, estos procesos de enseñanza no se pueden limitar sencillamente a la transferencia de información, sino que requieren de otros esfuerzos que contribuyan a que su inclusión sea efectiva.



Generalidades del entorno laboral de las personas con discapacidad en Colombia

Situación del empleo de la persona con discapacidad en Colombia

La realidad de las personas con discapacidad en Colombia es semejante a la que presentan otros países: la discriminación, los prejuicios, la inadecuación de la infraestructura a sus necesidades y, en general, las barreras que la sociedad les impone, son el común denominador; lo anterior, en este país, hace también que ellas sean víctimas de exclusión. En consecuencia, su situación laboral es un drama que refleja una realidad caracterizada por la desigualdad.

Según reportes del DANE, para el 2005 el 6.4 % de la población colombiana (aproximadamente 2 632 255 de sus habitantes) presentaba algún tipo de discapacidad permanente. Asimismo, y de acuerdo con sus estimaciones para el 2012, esta cifra se proyectó en 2.9 millones, lo que representó un crecimiento superior al 10 % en tan solo siete años (DANE, 2005). Pero lo más significativo es que, en relación a su situación laboral, el DANE estima que, si bien el 52 % del total de la población discapacitada en Colombia está en edad productiva, tan solo un 15.5 % realiza algún tipo de trabajo, por el cual, como ya mencionamos, reciben menos de un salario mínimo. Más recientemente, según el informe del mercado laboral presentado por la Fundación para la Educación Superior y el Desarrollo (Fedesarrollo), para el mes de mayo del 2018, en el Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad (RLCPD) se tenían identificadas 1.4 millones de personas, de las cuales tan solo el 12 % se encontraba trabajando y, de estas, el 80 % manifestó trabajar sin contrato laboral; únicamente el 7 % afirmó tener un contrato a término fijo (Fedesarrollo, 2018).

Asimismo, y en referencia a la ciudad de Bogotá, el informe preliminar del RLCPD realizado por el DANE para el 2007, estimó que esta ciudad contaba con una población de 6 778 691 habitantes, de los cuales 331 301 eran personas con discapacidad permanente; esto es, el 4.88 % del total de su población (DANE, 2007). Según dicha estimación, Bogotá alberga cerca del 13 % de las personas que viven en Colombia con algún tipo de limitación de las cuales, en relación con su situación laboral, se indica que del total de las personas discapacitadas que están en edad de trabajar, tan solo el 16.3 % lo hace, mientras que el 80.1 % no está trabajando ni buscando trabajo, es decir, se trata de población económicamente inactiva (DANE, 2007). Si se tiene en cuenta que la tasa de desempleo que reportó el DANE para Colombia en el 2013 fue del 9.6 %, esto se presenta como una clara evidencia de la desigualdad y la exclusión laboral en este país.

Esta exclusión es una problemática que afecta a las familias ya que se resienten de manera importante al representar la discapacidad de su ser querido una sobrecarga económica y emocional; esta se refleja en las relaciones intrafamiliares e,

incluso en algunos casos, desencadena la desintegración del núcleo familiar (DANE, 2004). Por tanto, la discapacidad no solamente afecta a la persona que la padece; también a su núcleo familiar y a la comunidad en general, ya que sus consecuencias inevitablemente trascienden a dimensiones sociales y económicas.

Teniendo presente la dramática situación de empleabilidad de las personas con discapacidad en Colombia, es apremiante consolidar acciones que contribuyan a la generación de oportunidades de empleo reales, en condiciones justas y equitativas frente a las de la población general. Es por ello que la inclusión laboral es vital para el proyecto de vida de la persona en situación de discapacidad, para cerrar la brecha social y contribuir a mejorar su calidad de vida y la de las personas de su entorno. En este sentido, es necesario lograr el compromiso del sector empresarial, el cual debe ser estimulado en su responsabilidad social; no obstante, se requiere que el Estado promueva las leyes que estimulen la participación de la empresa.

Legislación para la inclusión laboral en Colombia

El compromiso del Gobierno nacional en la búsqueda de garantizar los derechos y lograr igualdad social para las personas con discapacidad se fortaleció gracias a las leyes creadas a partir de la Constitución de 1991. Al respecto, los artículos 13 y 44 de la Carta Magna claramente buscan proteger y garantizar la igualdad de todos sin ningún tipo de discriminación. Así las cosas, enfatizan que el Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva, adoptando medidas en favor de los grupos discriminados o marginados. De igual forma, se hace responsable de proteger especialmente a las personas que sean vulnerables por su condición económica, física o mental, incluso sancionando a quienes los abusen o maltraten (Asamblea Nacional Constituyente, 1991).

Otro aspecto destacado en la Constitución de 1991 es el desarrollado en el artículo 47, en el cual el Estado se compromete a adelantar políticas que garanticen la integración social de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, haciendo referencia

a su rehabilitación y protección social, contemplando para ello, en el artículo 86, la acción de tutela como instrumento para garantizar el cumplimiento de estos derechos cuando se sientan vulnerados (Asamblea Nacional Constituyente, 1991).

Estos propósitos manifestados en la Constitución nacional orientaron las leyes que se han promulgado posteriormente. Al respecto, y en relación con la inclusión laboral, la Ley 361 de 1997 (referida a las políticas nacionales de integración social de las personas con discapacidad) en su título II capítulo IV se compromete, entre otros aspectos, a crear y fomentar fuentes de trabajo para estas personas; mientras que en el artículo 24 del mismo capítulo se refiere a las garantías para los empleadores particulares que vinculen a personas con discapacidad, así:

Artículo 24°.- Los particulares empleadores que vinculen laboralmente personas con limitación tendrán las siguientes garantías:

- a. A que sean preferidos en igualdad de condiciones en los procesos de licitación, adjudicación y celebración

- de contratos, sean estos públicos o privados si estos tienen en sus nóminas por lo menos un mínimo del 10% de sus empleados en las condiciones de discapacidad enunciadas en la presente ley debidamente certificadas por la oficina de trabajo de la respectiva zona y contratados por lo menos con anterioridad de un año; igualmente deberán mantenerse por un lapso igual al de la contratación;
- b. Prelación en el otorgamiento de créditos subvenciones de organismos estatales, siempre y cuando estos se orienten al desarrollo de planes y programas que impliquen la participación activa y permanente de personas con limitación;
 - c. El Gobierno fijará las tasas arancelarias a la importación de maquinaria y equipo especialmente adoptados o destinados al manejo de personas con limitación. El Gobierno clasificará y definirá el tipo de equipos que se consideran cubiertos por el beneficiario. (Congreso de Colombia, 1997)

En el mismo sentido, y en su artículo 31, la ley contempla el siguiente beneficio tributario:

Los empleadores que ocupen trabajadores con limitación no inferior al 25 % comprobada y que estén obligados a presentar declaración de renta y complementario, tienen derecho a deducir de la renta el 200 % del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable a los trabajadores con limitación, mientras esta subsista. (Congreso de Colombia, 1997)

Adicionalmente, el párrafo de este artículo señala que «la cuota de aprendices que está obligado a contratar el empleador se disminuirá en un 50 %, si los contratados por él son personas con discapacidad comprobada no inferior al 25 %» (Congreso de Colombia, 1997).

Otro aspecto de gran relevancia, que reafirma el compromiso del Estado colombiano, es la promulgación de la Ley 762 de 2002, en la cual se aprueba la Convención Interamericana para la

Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, suscrita en la ciudad de Guatemala, el 7 de junio de 1999 (Congreso de Colombia, 2002).

En el 2009 se promulgó la Ley 1306, en la cual se estipulan las normas para la protección de personas con discapacidad y se establece el régimen de representación legal de incapaces emancipados (Congreso de Colombia, 2009). En el mismo año, mediante la Ley 1346 el Congreso de la República aprobó la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre del 2006 (Congreso de Colombia, 2009).

Más recientemente, en febrero del 2013, mediante la Ley estatutaria 1618, el Congreso de la República estableció las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. Esta ley enfatiza las obligaciones del Estado, la sociedad y las medidas que pretenden salvaguardar el ejercicio efectivo de estos derechos. Al respecto, en su artículo 13, numeral 2, literal f, estipula que la inclusión laboral de personas con

discapacidad es obligatoria para todos los organismos y entidades del Estado, así:

En coordinación con el Departamento Administrativo de la Función Pública, asegurar que el Estado a través de todos los órganos, organismos y entidades de los niveles nacional, departamental, distrital y municipal, en los sectores central y descentralizado, deberá vincular un porcentaje de personas con discapacidad dentro de los cargos existentes, el cual deberá ser publicado al comienzo del año fiscal mediante mecanismos accesibles a la población con discapacidad. (Congreso de Colombia, 2013)

Igualmente, en el artículo 31 de la misma ley se hace referencia a las sanciones en caso de omisión a estas obligaciones, estipulando que serán consideradas como falta grave para el régimen disciplinario. Sin embargo, aunque el Gobierno nacional dispone como obligatoria la inclusión laboral de personas con discapacidad en los órganos y entidades del Estado a nivel nacional, esta es una imposición que no aplica para la empresa privada,

dado que para dicho sector este tipo de decisiones son consideradas de carácter netamente voluntario. Por tanto, la Ley 1618 busca promover la participación del sector empresarial, con lo estipulado en el numeral 6 de su artículo 13:

Los empresarios y empleadores que vinculen laboralmente personas con discapacidad tendrán además de lo establecido en el capítulo IV de la Ley 361 de 1997, los estímulos económicos que establezca el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, de conformidad al artículo 27 numeral 1 literales h), i) de la Ley 1346 de 2009. (Congreso de Colombia, 2013)

Legislación incluyente en el Distrito Capital

Consecuente con la legislación nacional, Bogotá también asume el compromiso con la inclusión. En el decreto 470 de 2007 se adopta la Política Pública de Discapacidad (2007-2020). El marco jurídico de este decreto define la discapacidad como «el resultado

de una relación dinámica de la persona con los entornos políticos, sociales, económicos, ambientales y culturales donde encuentra limitaciones o barreras para su desempeño y participación en las actividades de la vida diaria en estos entornos» (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2007). El decreto no solo busca promover las garantías para la igualdad integral de las personas con discapacidad, sino que adicionalmente pretende lograr el desarrollo de sus familias y cuidadores.

En el mismo sentido, y con el fin de garantizar el cumplimiento de lo estipulado en el decreto 470 de 2007, la Alcaldía Mayor de Bogotá, en su directiva número 10 de 2015, especifica las directrices para la inclusión laboral de personas con discapacidad en la ciudad, estipulando, entre otros aspectos, lo siguiente:

El actual Plan de Desarrollo, «Bogotá Humana» aprobado mediante Acuerdo 489 del 2012, define en su eje uno —Una ciudad que supera la segregación y la discriminación— Programa: Lucha contra distintos tipos de Discriminación y

violencias por condición, situación, identidad, diferencia, diversidad o etapa del Ciclo vital— Proyecto: «Aumento de Capacidades y oportunidades incluyentes» —Meta de resultado y/o gestión—: Incluir laboralmente 3% de personas con discapacidad en la planta de las entidades del Distrito. (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2015)

El decreto 380 de 2015 es otro ejemplo de la manera en que en el Distrito Capital se evidencia el continuo esfuerzo por garantizar la inclusión. En este sentido, el decreto formula la política pública para el trabajo decente y digno de Bogotá. Uno de los seis principios que orientan este decreto hace referencia específica al reconocimiento de las diferencias:

En el trabajo como en las demás dimensiones del desarrollo humano, es necesario reconocer las diferencias en las condiciones de mujeres y hombres, identificando necesidades particulares e incorporando enfoques diferenciales que permitan precisar las actuaciones públicas y mejorar la focalización de las poblaciones en el

marco de la política. (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2015)

Es innegable que a partir de 1991 se han intensificado en Colombia los esfuerzos legales para propiciar las condiciones que permitan favorecer la inclusión de las personas con discapacidad; sin embargo, aunque este reconocimiento legal de la problemática es un avance necesario y significativo, se puede quedar tan solo en las buenas intenciones, si las leyes no son acompañadas con los recursos y esfuerzos requeridos para su implementación. Lo anterior se evidencia en el artículo «Implementación de la política pública de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en la ciudad de Popayán-Cauca (Colombia)» (Peña, 2010), el cual logró demostrar:

- Que ningún representante del sector estatal está preparado en conocimiento científico en el tema de discapacidad y solo hay uno en políticas públicas, lo cual dificulta el manejo óptimo de los procesos de implementación para lograr ir más allá, como Gobierno, en la

transformación transcultural del pensamiento y concepciones mentales que tienen actualmente las personas en situación de discapacidad.

- Existen países donde la ejecución y la implementación de políticas públicas se lleva a cabo con especial rigor gracias a la experiencia, al tiempo de trabajo en este campo y al compromiso del Gobierno al cumplir su función social. En países como Colombia y en municipios como en el que se llevó a cabo el estudio, se evidencia el inicio de formulación e implementación de políticas públicas, sumado a la inexperiencia de las personas encargadas de ejecutarlas y a la concepción de las personas en situación de discapacidad, lo cual retrasa el alcance de los resultados.
- En relación con el nivel de conocimiento sobre las políticas públicas de inclusión laboral, el sector estatal encabeza en primer lugar, seguido por las personas en condición de discapacidad y, en último lugar, por el sector empresarial.

Este rezago en los procesos de implementación de las políticas para la inclusión laboral es un llamado de atención que evidencia la necesidad de que estas leyes se complementen con espacios de difusión, orientación especializada y personal capacitado, que permitan un acercamiento real y efectivo entre el Estado, la población que convive en esta problemática y el sector empresarial.

El compromiso social de la empresa en Colombia

Como se ha argumentado a lo largo de este documento, si se desea avanzar en la inclusión laboral de personas con discapacidad, es incuestionable la inminente necesidad del involucramiento de la empresa. Al respecto, si bien se deben aprovechar las bondades legales que hoy existen, también es necesario recurrir a la conciencia social que debe caracterizar el quehacer de las empresas. Colombia es consciente del compromiso que debe asumir en materia de responsabilidad social empresarial (RSE), siendo hoy uno de los países más destacados en cuanto al número de empresas que se han

incorporado a la Red de Actividades de RSE después de haberse adherido al Pacto Global en el año 2004. En este sentido, a finales del 2008, 180 empresas colombianas se habían adherido al pacto, a las cuales se sumaban también las compañías multinacionales, elevando el número a 450 compañías que integraban la red de responsabilidad social en Colombia (Rojas & Olaya, 2013).

Históricamente, las primeras señales del carácter social de la empresa en Colombia se registraron entre las décadas de los treinta y cincuenta, iniciando con la creación de organizaciones por parte de las clases medias y trabajadoras que promovían ciertas formas de protección social, servicios en educación, salud y vivienda. Asimismo, en la misma época se dio origen a la Asociación Nacional de Industriales y a la Federación Nacional de Comerciantes; por su parte, en los años cincuenta también surgió uno de los principales gremios: la Asociación Colombiana de Pequeñas y Medianas Industrias (Gutiérrez, Avella, & Villar, 2006). Pero el principal avance ocurriría en la siguiente década con la creación de las primeras fundaciones en el país: Codesarrollo, la Fundación Carvajal,

la Fundación Corona y la Fundación FES (Martínez, 2011).

Entre las décadas de los sesenta y los noventa se fueron consolidando las bases para la promoción de una verdadera conciencia empresarial socialmente responsable en Colombia. En este proceso se sumaron esfuerzos del sector académico para crear espacios de discusión sobre el concepto de *responsabilidad social corporativa*. Asimismo, se elaboró el primer modelo de Balance Social para Colombia y se dio inicio al programa de reconocimiento de la empresa con mejor proyección social (Martínez, 2011).

Un importante y reciente avance es el llamado Pacto de productividad (2013), el cual es una de las iniciativas que en los últimos años busca promover y generar un modelo sostenible, que permita vincular a la empresa privada con la contratación de personas con discapacidad en el mercado laboral colombiano; sin embargo, se lo entiende no como un asunto de altruismo o caridad, sino como un asunto de productividad para todos:

La inclusión laboral no es una obligación, ni una imposición para el sector empresarial y de la producción; la inclusión laboral es una opción, una opción que reclama a las personas con discapacidad en su deber ser como ciudadanos, en sus derechos y en sus obligaciones, una opción que le da al país estatus para respetar al otro por su diferencia, para conocer de ella y compartir con ella. (Pacto de productividad, 2013)

La anterior propuesta, liderada por el Banco Interamericano de Desarrollo, se emprendió con el apoyo de la Fundación Corona, la Fundación Saldarriaga y Concha, la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, el Servicio Nacional de Aprendizaje, el Ministerio del Trabajo y las cajas de compensación familiar: Cafam, Comfenalco, Comfandi y Comfamiliar. De la misma manera, cuenta con la participación de algunas de las asociaciones empresariales e industriales más representativas del país: la Asociación Nacional de Empresarios, la Federación Nacional de Comerciantes, la Confederación Colombiana de Cámaras de Comercio, la Asociación Colombiana de Medianas

y Pequeñas Industrias y la Red Pacto Global Colombia (Discapacidad Colombia, s. f.). Este pacto es un claro ejemplo de los esfuerzos que se deben emprender para lograr articular los intereses de la empresa, el Estado y las organizaciones que promueven el derecho al trabajo de las personas en situación de discapacidad.

No obstante, y si bien se deben reconocer los diferentes esfuerzos que se vienen realizando, en relación con las necesidades de inclusión laboral de personas con discapacidad, como se ha demostrado, su situación de empleabilidad sigue siendo dramática. Por tanto, se requiere encontrar diversas fuentes de trabajo que se destinen exclusivamente a esta población.

Al respecto, se debe destacar que las microempresas en Colombia representan la mayor participación de la industria nacional. Según el Censo Económico Nacional y Multisectorial de 1990, la actividades económicas desarrolladas por establecimientos que pueden denominarse como microempresas, representan una abrumadora mayoría del total con un 87.3 % del total nacional y generan

cerca de la cuarta parte del empleo industrial. La pequeña empresa participa con un 10 % del total de los establecimientos y 21.4 % del empleo. La mediana empresa representa un 1.3 % de los establecimientos y aporta un 9.9 % del empleo. Finalmente la gran empresa participa con el 1.4 % de los establecimientos y genera el 44 % del empleo de la industria (DANE, 1990). En el mismo sentido, la edición 502 de la revista *Dinero* (2016), en su artículo central «Las mil pymes ganadoras», plantea que, según los datos del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, las micro, pequeñas y medianas empresas hoy responden por el 80.8 % del empleo total del país, del cual la microempresa contribuye con el 50.3 %, mientras que el 30.5 % le corresponde a las pequeñas y medianas.

A la luz de las cifras, las microempresas en Colombia son las principales generadoras de empleo a nivel nacional, aportando más del 50 % de los puestos de trabajo en el país. Sin embargo, el estudio que se describe a continuación permitió evidenciar que este sector empresarial está apartado de los procesos de inclusión laboral; por tanto, se presenta como un mercado de oferta potencialmente inexplorado,

que puede contribuir de manera significativa a la solución de los requerimientos de empleo de las personas con discapacidad en Colombia.

La microempresa: opción para la inclusión laboral en Colombia²

Se ha abordado la problemática social de las personas con discapacidad, una población que es sometida a la exclusión en los diferentes espacios de participación. En este escenario se presenta la exclusión laboral como una de las generadoras de grandes desigualdades en el mundo. Esta situación devela la inminente necesidad de encontrar alternativas que permitan dinamizar las ofertas de trabajo requeridas por personas en situación de discapacidad, especialmente en la microempresa.

2 Este capítulo fue construido a partir de los resultados del trabajo de investigación «Percepción del microempresario respecto a la inclusión laboral de personas discapacitadas», llevado a cabo por el autor durante el segundo semestre del 2013 y el primero del 2014.

Por lo anterior, a continuación se presentan los resultados de una experiencia investigativa (financiada por la Corporación Universitaria Unitec) que se llevó a cabo en el sector de las microempresas, con la cual se logró un acercamiento que permite visibilizar el potencial de oferta laboral que puede ofrecer este segmento empresarial, especialmente en respuesta a las necesidades de inclusión laboral de personas con discapacidad. Esta investigación fue de tipo descriptivo, en la cual participaron 35 microempresarios seleccionados por muestreo probabilístico, ubicados en la UPZ 81 de la localidad de Kennedy en Bogotá, y fue finalizada en junio de 2014.

La inclusión laboral desconocida por el microempresario

¿Conoce usted qué es la inclusión laboral? Si bien esta parece una sencilla pregunta y se esperaba que por lo menos algunos de los microempresarios se pudiesen referir al tema con propiedad, llamó la atención que en los resultados se pudo

evidenciar que este es un tema desconocido para ellos. Las respuestas se limitaron simplemente a un no en el 100 % de los entrevistados.

Esta unánime declaración de forma incuestionable permite evidenciar la desconexión existente entre las microempresas y los procesos de inclusión laboral, que si bien es sorprendente e incluso preocupante, puede ser entendida como una gran oportunidad para explorar y encontrar nuevas ofertas laborales para las personas con discapacidad. Aquí vale la pena hacer un llamado de atención al Estado y a las organizaciones que promueven los procesos de inclusión laboral, para que concentren esfuerzos en un sector empresarial no solo desaprovechado en estos procesos, sino de importancia vital en la oferta de empleo a nivel nacional.

Dada esta representatividad de la microempresa en la dinámica laboral del país, es claro que de lograr su compromiso de participación en los procesos de inclusión, se puede alcanzar una dinámica que favorezca los intereses productivos de dicha población. En este sentido, más que discutir sobre las razones por las cuales desconocen estos

procesos, se hace necesario eliminar su ignorancia para estimular su participación. Se trata de un esfuerzo que requiere un arduo trabajo que, en principio, se debe enfocar en la sensibilización para concientizar al microempresario de la importancia y el valor social que representa participar en estos procesos. Asimismo, busca capacitarlos y demostrarles el potencial laboral de estas personas, para que finalmente les brinden las oportunidades de empleo que necesitan.

Contratar o no a personas con discapacidad

Si en un proceso de selección a usted le corresponde tomar la decisión del candidato que se debe contratar, ¿a cuál preferiría usted?; ello teniendo en cuenta que se debe tomar la decisión frente a dos candidatos que cumplen con los requisitos solicitados en el cargo, de los cuales uno es una persona con discapacidad. ¿Cree usted que la discapacidad de la persona sería irrelevante para su decisión? Si bien en este momento su respuesta está basada en una conjetura, la realidad es que la condición

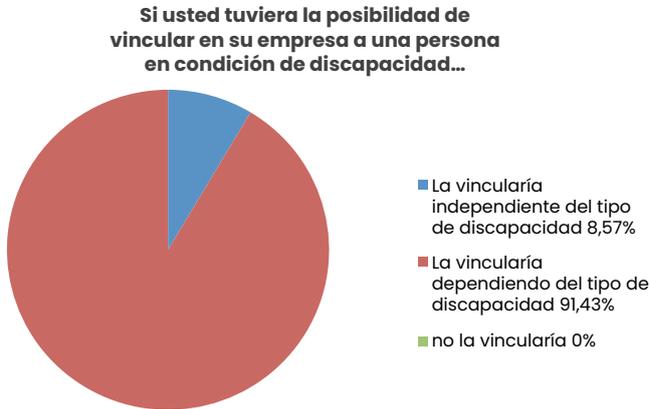
de discapacidad de una persona sí puede ocasionar el rechazo y condicionar este tipo de decisiones.

Es probable que quienes se enfrentan a situaciones como la expuesta puedan pensar que una persona con discapacidad está limitada para realizar bien su trabajo; quizá también por esto pueden creer que son menos productivas, o que las asocien con ausentismo por incapacidad y, en general, que las consideren como un problema para las empresas. Por estas y otras razones, las decisiones de contratación son influenciadas y se prefiere vincular a la persona sin discapacidad, suponiendo que realizarán un mejor trabajo, que se adaptarán más fácilmente a la organización y que se así se evitan riesgos para las empresas. Pero si bien este tipo de condiciones no pasan desapercibidas en el proceso de selección de un candidato para un puesto de trabajo, no deberían ser la variable determinante para tomar la decisión, ya que la discapacidad no condiciona el desempeño de todo tipo de actividades; mientras que el negarle la oportunidad sí complejiza la problemática social de la exclusión y les impide demostrar sus potencialidades. Más aún, si los candidatos

cumplen los requisitos, se debería favorecer a la persona con discapacidad atendiendo al compromiso social que deben asumir las organizaciones empresariales.

Al respecto, los microempresarios encuestados respondieron que sí estarían dispuestos a vincular en su empresa a personas con discapacidad, pero bajo las determinantes del tipo de discapacidad y el oficio para el cual pudiera ser requerida la persona (figura 1).

FIGURA 1. Probabilidad de vinculación laboral de personas discapacitadas en las microempresas



A partir de estos resultados, se observa la disposición, aunque condicionada al tipo de discapacidad. Si bien un 8.57 % expresó que dicho tipo no sería una variable determinante en la decisión de vinculación laboral, acotaciones como «desde que la limitación le permita desempeñar la labor requerida», «si la limitación no afecta el negocio» o «según el trabajo para el cual lo necesite y la limitación que él tenga», hacen entender que en realidad sí está condicionada. Por tanto, este prejuicio influye en la toma de decisiones, privilegiando el interés natural que se enfoca en la productividad del negocio, frente a una acción de responsabilidad social que en su entender implica asumir un riesgo que puede ser evitado.

Siendo deseable que no se presente ningún tipo de condicionamiento, también es entendible que, desde la mirada del microempresario, se piense en privilegiar los intereses del negocio; por ello podría no vincular a la persona con discapacidad, en tanto se presupone que perturbaría el logro de sus resultados. Sin embargo, lo verdaderamente importante es aprovechar la favorable disposición que se manifiesta de abrir las puertas a la oferta

de empleo para personas con discapacidad, lo que hace necesario consolidar estrategias para eliminar las prevenciones, destacar el valor social que representa el participar de estos procesos y evidenciar las potencialidades de dichas personas.

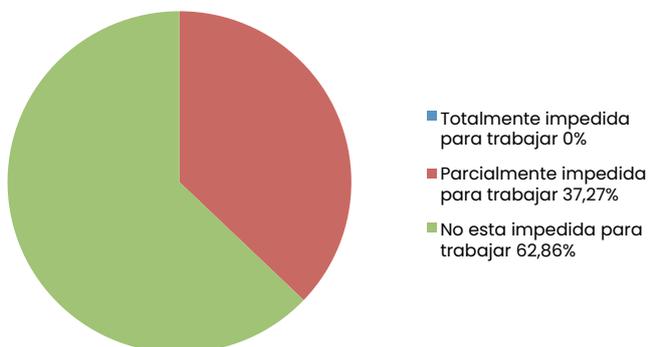
En esta labor de buscar eliminar los prejuicios, resulta complejo demostrar las capacidades de una persona a la cual no se le brindan las oportunidades de hacerlo. Es por esto que se necesita comprometer al microempresario para que asuma el reto bajo un entorno de incertidumbre, permitiendo que las personas con discapacidad demuestren su potencial y allanen el camino a nuevas oportunidades. Pero el propósito de esta tarea no debe ser simplemente alcanzar nuevas oportunidades de trabajo (si bien es uno de los objetivos); lo realmente importante es eliminar los prejuicios que condicionan la vinculación laboral. Por tanto, se pretende que la persona con discapacidad reciba oportunidades no por compasión, generosidad o simple compromiso social; el propósito es que sean personas elegibles por su capacidad, dedicación y contribución al logro.

La discapacidad no es un impedimento para trabajar

La condición de discapacidad de una persona inevitablemente se asocia con una dificultad para realizar ciertas labores, lo cual no significa que esté impedida para trabajar. No obstante, precisamente por ello se les niega la oportunidad de acceso a un empleo. Al respecto, en las opiniones de los microempresarios recogidas estos reconocen que la discapacidad no es un impedimento para el trabajo; sin embargo, sobre este punto exponen las mismas suposiciones que en el anterior caso (figura 2).

FIGURA 2. Discapacidad como impedimento para trabajar

Cree usted que una persona con discapacidad está:



Si bien no se descarta la posibilidad laboral, sí prevalece la relación entre discapacidad e impedimento para el desempeño. En este sentido, el 62.86 % afirma que la persona con discapacidad no está impedida para trabajar, expresándolo de formas tales como: «ellos pueden realizar muchos trabajos», «tienen muchas capacidades para hacer algunas cosas», «una discapacidad no es impedimento para que puedan desempeñar algunos trabajos». Este mismo tipo de afirmaciones son expresadas con respecto a quienes están parcialmente impedidos. En general, predomina el juicio de la discapacidad como variable que entorpece el desempeño, por lo cual una decisión de inclusión laboral está evaluada bajo la premisa del rechazo.

No obstante, es innegable que la persona con discapacidad tiene impedimentos para realizar ciertas labores e, incluso, algunas condiciones imposibilitan a la persona para que pueda desempeñar cualquier tipo de actividad de manera autónoma. Es necesario que la sociedad posibilite la inclusión desde la premisa del potencial que pueden aportar como miembros de un equipo de trabajo, ya que quienes pueden ser incluidos y son rechazados

debido al prejuicio que se le imputa a la discapacidad, se pueden denominar «impedidos sociales para trabajar».

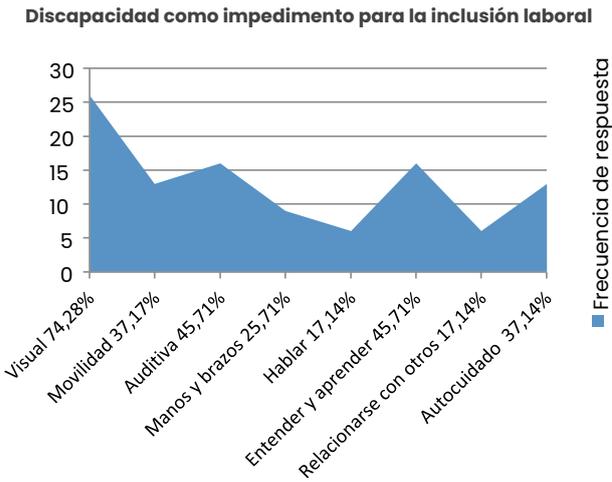
Tipos de discapacidad e inclusión laboral

De las diferentes condiciones que pueden afectar la capacidad laboral de una persona, las limitaciones visuales, auditivas y para entender y aprender son las que, según los microempresarios, pueden ocasionar una mayor probabilidad de exclusión (figura 3).

En esta pregunta de selección múltiple cada encuestado eligió las tres opciones de discapacidad que consideraba como el mayor impedimento. Al respecto, las limitaciones visuales fueron elegidas por la mayoría de los participantes (26 de 35). De igual forma, las discapacidades auditivas y para entender y aprender reflejan una alta predisposición, con el 45.71 % (16 de 35), siendo las limitaciones para hablar y relacionarse con otros las que

suponen una menor dificultad para la inclusión laboral, señaladas tan solo por un 17.14% (6 de 35).

FIGURA 3. Discapacidad que puede ser mayor impedimento para la vinculación laboral



Los resultados obtenidos son claro ejemplo de la predisposición social a la discriminación: las respuestas se abordaron desde la presunción del impedimento; por tanto, la discapacidad sí ocasiona una mayor probabilidad de rechazo en un puesto de trabajo. En este sentido es que se requiere el cambio de actitud en la sociedad, para que se valore a la

persona por su potencial y posibilidades de logro. Por tanto, mejor resulta preguntar por el tipo de labor que se le puede asignar a una persona con discapacidad, pensando en que alcance su mejor desempeño ya que, si bien su condición afecta el desarrollo de ciertas tareas, puede potencializar las habilidades para otro tipo de actividades.

Calidad del trabajo realizado por personas con discapacidad

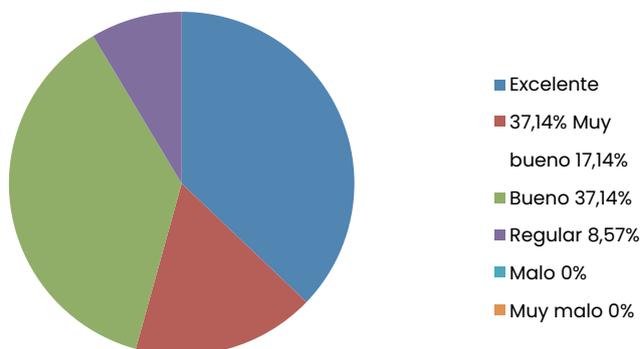
Hemos mostrado que, de manera general, se puede afirmar que las personas en situación de discapacidad son víctimas de exclusión en el mundo del trabajo; una de sus causas es el prejuicio existente frente a su desempeño. No obstante, curiosamente la opinión de los microempresarios destaca por la creencia de que la calidad del trabajo realizado por estas personas puede ser excelente (37.14 %) o buena (37.14 %), mientras que tan solo un 8.57 % considera que podría ser regular (figura 4).

Esta confianza manifestada por los microempresarios puede ser una buena señal en la búsqueda

de su compromiso con los procesos de inclusión. Esta es una labor que, para que perdure, debe ser formal y afianzada con el respaldo de organizaciones especializadas que apoyen al microempresario con servicios de orientación, que lo capaciten en actividades de selección de la persona discapacitada, así como también que lo ayuden para que maximice el potencial de la persona con actividades que se adecuen a sus habilidades. Asimismo, que contribuyan con la capacitación del personal que forma parte de la empresa, y que brinden la orientación relacionada con los derechos y obligaciones legales que implica este tipo de actividades.

FIGURA 4. Calidad en el desempeño laboral de personas con discapacidad

Cree usted que el desempeño laboral de una persona en condición de discapacidad puede ser:

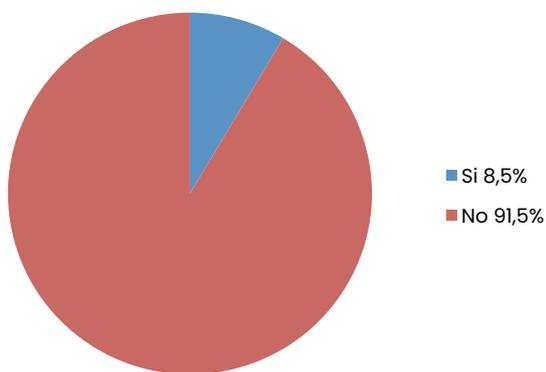


Microempresa y normatividad para la inclusión laboral

Dado que los microempresarios manifestaron desconocer el tema de la inclusión laboral, se entiende que tampoco conocen sobre su normatividad; sin embargo, el 8.57% de los participantes afirmó haber escuchado sobre el tema legal referido a la inclusión laboral (figura 5).

FIGURA 5. Conoce o ha escuchado sobre normatividad para la inclusión laboral

¿Conoce o ha escuchado sobre normatividad para la inclusión laboral?

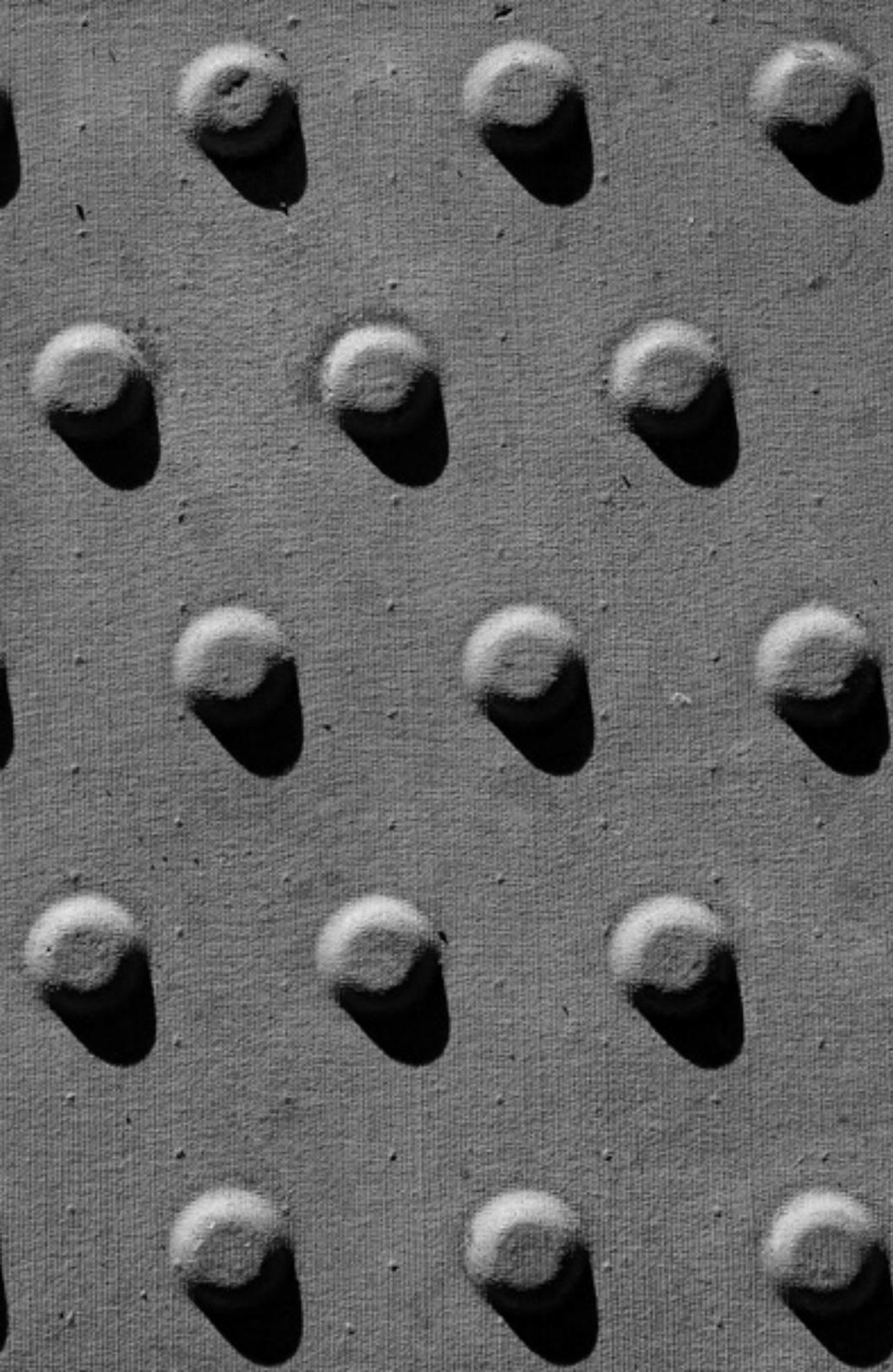


No obstante, al ser consultados sobre dicho conocimiento, tan solo se limitaron a referirse a

posibles beneficios en las obligaciones impositivas, con comentarios como: «yo he escuchado que hacen descuentos en los impuestos», «dicen que le toca pagar a uno menos impuestos», «no recuerdo bien, pero hay beneficios económicos, como impuestos y cosas de esas». Estas afirmaciones ratifican su limitado conocimiento del tema, pues si bien existe este tipo de beneficios, los comentarios son muy imprecisos y se basan simplemente en lo que han escuchado de otros.

Por lo anterior, y recordando que las microempresas representan una importante participación en la economía nacional, en especial en lo referido a su contribución al mercado del trabajo, llama la atención el que este sector productivo sea ajeno a las necesidades de inclusión laboral de las personas con discapacidad. No obstante, es positivo que esta desconexión no se presenta como un asunto de falta de voluntades, dado que el Estado y las agremiaciones que representan a las microempresas se han integrado en el Pacto de productividad, así como también los microempresarios manifiestan su disposición de apoyo para estos procesos. Por tanto, sencillamente se requiere integrar esfuerzos

para lograr acercamientos efectivos, que permitan aprovechar el potencial de oferta laboral que se puede lograr en este sector empresarial.



Prejuicio y realidad de las experiencias de inclusión en una microempresa³

Si bien la microempresa representa un potencial de oportunidades para la oferta de empleos destinadas a personas con discapacidad, como se evidencia la realidad es que los prejuicios prevalecen. La incertidumbre, la desconfianza o las creencias que hacen presuponer que una persona con discapacidad no es productiva, que no puede hacer bien las cosas e, incluso, que sería una carga

3 Construido a partir de los resultados del trabajo de investigación «Percepción del microempresario respecto a la experiencia de inclusión laboral de personas con discapacidad», realizado durante el segundo semestre del 2014 y primero del 2015 bajo el patrocinio de la Corporación Universitaria Unitec.

para las empresas, son condicionantes que limitan el que estas ofertas de trabajo se multipliquen. Es por esto que no solo se hace necesario el comprometer a este sector empresarial para que apoye los procesos de inclusión laboral, sino que también es fundamental generar confianza en las capacidades de trabajo que tienen las personas con limitaciones.

El anterior fue un propósito del estudio de caso llevado a cabo por el autor en la microempresa Keltco, del que se comparten a continuación las experiencias de inclusión laboral encabezadas por su gerente, las cuales permitieron conocer las preconcepciones que lo caracterizaban y la forma como aprendió a valorar el potencial de trabajo que tienen las personas con discapacidad. Este ejercicio tuvo un enfoque cualitativo, utilizando la entrevista en profundidad.

Se debe plantear que el caso que se comparte no responde a un proceso formal de actividades de inclusión; es decir, no se origina en ningún tipo de convenio realizado entre la microempresa y alguna de las organizaciones que promueven estos procesos. Por el contrario, son experiencias totalmente

inspiradas en la iniciativa del gerente de esta compañía quien, si bien se involucró casualmente, es un ejemplo que permite demostrar que los prejuicios no son los referentes apropiados para guiar la decisión de inclusión laboral. Por esto, es significativo conocer este tipo de casos, dado que se originan en la mera voluntad de quienes los propician, reflejando una realidad que no se ciñe al cumplimiento de acuerdos pactados. Por tanto, esta experiencia es más cercana a lo que puede suceder en procesos como aquellos, caracterizados por una relación en la que puede haber aciertos y equivocaciones.

Preámbulo de las experiencias de inclusión laboral

En el relato del microempresario (que alterna su actividad empresarial con la docencia) se manifiestan los mismos prejuicios que se han presentado. Señala, por tanto, que nunca pensó en vincular a estas personas a su empresa, ya que pensaba que podrían entorpecer el desarrollo normal de las actividades de un negocio. Sin embargo, ahora

comparte las razones que le permitieron cambiar su forma de pensar.

Pasados once años de haber vinculado por primera vez a una persona con discapacidad a un puesto de trabajo, al momento de realizada la entrevista ya contaba con cerca de diez empleados con este tipo de condición. Al respecto, dice no arrepentirse de estas decisiones y, si bien acepta que se han presentado algunas dificultades, las considera situaciones normales que también son usuales con cualquier otro tipo de colaborador.

Antecedentes de la microempresa

Keltco es una microempresa familiar, ubicada en Bogotá, que actualmente se dedica al diseño, montaje y soporte de redes de telecomunicaciones; específicamente se especializa en la prestación de servicios para la instalación de redes de comunicación y soluciones en el ámbito de la seguridad, el diseño y la integración de datos de voz y video.

Los orígenes de esta compañía se remontan a los inicios de los años setenta, lo que significa más de cuarenta años de funcionamiento. Es una microempresa que ha evolucionado en respuesta a las necesidades tecnológicas y demandas del mercado; en principio, y hasta mediados de los ochenta, trabajó con máquinas tele-tipo y su nombre era *Tele-máquinas*. A finales de esa década, y dado el apogeo de los equipos de cómputo, incursionó en el campo del soporte técnico de computadores y cambió su razón social por la de Selmor. Hoy en día y desde su última transición, iniciada a finales de la década de los noventa, decidieron dedicarse al campo de las redes y las telecomunicaciones; desde ese momento se la conoce como Keltco Network Professionals.

En su misión se describe como una empresa que se dedica a la implementación, comercialización y soporte de equipos de comunicación y nuevas tecnologías, destacando su compromiso con el medio ambiente y la calidad de su personal. Asimismo, en su visión se proyecta como líder a nivel nacional en la administración de redes y venta de equipos de comunicación, con la integración de

nuevas tecnologías en los procesos, caracterizados por su servicio, calidad y cualificación de su personal.

Una casualidad en favor de las necesidades de la persona en situación de discapacidad

Con seguridad, si las eventualidades de la vida no hubiesen involucrado a este empresario con personas con discapacidad, no habría la oportunidad de conocer su relato. Todo comenzó en una institución de formación tecnológica donde el actual gerente de la microempresa se desempeñaba como profesor; en el 2000 le fue asignado un grupo de estudiantes con discapacidad auditiva (sordomudos).

Al enfrentarse a esta realidad su primera preocupación fue: ¿ahora cómo me voy a hacer entender? Aunque le asignaron un intérprete, también manifiesta que con el pasar de los días este se hacía menos necesario y su preocupación poco a poco desaparecía. En su relato comenta que se sorprendía de la forma en que los estudiantes comprendían sus

explicaciones, lo cual evidenciaba con el desarrollo de actividades de aplicación práctica y con la realización de evaluaciones. Pero esta no fue la única oportunidad que tuvo para compartir con personas con esta condición, pues durante varios períodos, y en razón de un convenio de capacitación realizado por la institución donde trabajaba como docente, tuvo diferentes grupos con esta misma discapacidad, lo que le permitió no solo aprender a socializar con ellos, sino también conocer una realidad que concebía de manera muy diferente.

Pasados cerca de cuatro años de estar capacitando a personas con limitaciones auditivas, este microempresario contrató al primer empleado con discapacidad para que trabajara en su empresa. Si bien cuenta que su decisión fue influenciada por variables como la relación entre el campo de formación de los estudiantes y el quehacer de su negocio, también reconoce que el principal motivador fue el evidenciar sus capacidades y potencial.

Prejuicio y realidad a partir de la experiencia de inclusión laboral

El microempresario reconoce que, antes de dar inicio a estas experiencias de inclusión laboral, más exactamente antes de tener la oportunidad de relacionarse con personas en situación de discapacidad, pensaba que trabajar con ellos era una labor muy compleja, ya que por su condición no podrían hacer muchas cosas. Más aún, suponía que estas dificultades serían mayores si se trataba de una persona sordomuda. Al respecto, planteó que creía que comunicarse con una persona que no podía ni hablar ni escuchar sería un gran problema; asimismo, que hacerles entender lo que se necesitaba de ellos sería una verdadera dificultad, lo que significaría una gran pérdida de tiempo y, por tanto, dinero para formarlos y enseñarles un oficio.

Por lo anterior, este empresario nunca había pensado en la posibilidad de contratar a una persona con discapacidad para que formara parte de su nómina, dado que sus suposiciones le hacían creer que entorpecerían el funcionamiento normal

de su negocio, afectando su productividad y, por ende, disminuyendo la rentabilidad. Esta percepción se mantuvo por muchos años y, de no ser por las circunstancias de la vida que lo desafiaron en su actividad docente, probablemente hoy pensaría lo mismo y no les habría brindado la oportunidad de trabajar en su negocio.

Comenta el microempresario que para tomar la decisión de dar inicio a esta aventura fue muy cauto. Debieron pasar cerca de dos años de estar compartiendo con ellos en sus procesos formativos para que por primera vez contemplara la posibilidad de que trabajaran para él. Sostiene que, aunque seguía comprobando sus destrezas, le tomó bastante tiempo superar sus prevenciones y finalmente contratarlos. Si bien acepta que en ese momento consideraba que su decisión no dejaba de ser un riesgo, también reconoce que entonces sabía que existían muchas probabilidades de éxito.

Iniciada esta experiencia, cuenta que tan solo tres meses después ya eran dos los que formaban parte de su nómina. No duda en afirmar que los resultados superaron las expectativas y que las

habilidades demostradas en sus procesos de formación se ratificaron con excelentes desempeños laborales. En consecuencia, reconoce haber estado muy equivocado con respecto a lo que pensaba de ellos antes de conocerlos y sostiene que la continua relación le permitió cambiar radicalmente su percepción, para evidenciar que son capaces de hacer cualquier cosa e, incluso hoy, considerar que en muchos casos las realizan mejor que las personas sin discapacidad. Por estas razones, afirma que desde que tomó esta decisión por lo menos uno de sus colaboradores es discapacitado; de forma tal que en el transcurso de estos años ha contratado aproximadamente a diez personas con este tipo de condición, y que uno de ellos ya lleva cerca de ocho años vinculado y es su empleado de confianza.

Asimismo, sostiene que trabajar con personas sordomudas le enseñó que existen ventajas que no son comunes: según él, estas personas no se distraen fácilmente de sus labores y las asumen con mucha responsabilidad; pero más importante aún es su alto nivel de compromiso y pasión por lo que hacen. Al respecto, considera que es una forma de mostrar su sentimiento de gratitud por

la oportunidad recibida. Afirma también que ahora los percibe como perfeccionistas, personas que no se dan por vencidas y que siempre quieren hacer mejor las cosas, expresando: «pareciera que todo se les facilitara y graban muy fácilmente lo que se les explica, para ponerlo en práctica rápidamente en el desempeño del oficio, con altos estándares de calidad, que se equiparan con la misma labor desempeñada por una persona sin limitaciones».

Si bien sobresalen los aspectos positivos de estas experiencias, el microempresario acepta que se han presentado algunos inconvenientes, pero que estos percances no le han ocasionado mayores preocupaciones ni motivado su arrepentimiento. Por el contrario, señala que sabía que estos incidentes ocurrirían, pero que han sido situaciones normales como las que se ocasionan en las relaciones con cualquier otro colaborador. De tal manera, no considera que estas situaciones estén relacionadas de manera específica con carencias en su capacidad de desempeño, sino con factores externos que inevitablemente se vinculan con esta persona.

Una de dichas dificultades es que al comienzo pensaba que no podía enviarlas solas donde un cliente, obviamente debido a la dificultad en la comunicación y posible desconfianza que se pudiese presentar en los usuarios. Sin embargo, enfatiza que después de que los clientes conocen a estas personas y la forma en que se desempeñan, no solo pueden enviarlas sin acompañante, sino que con frecuencia solicitan que sean ellos los que realicen el soporte técnico. Otro de los impases era que sus compañeros no discapacitados pretendían que ellos realizaran labores que no les correspondían, tratando de liberarse de sus propias responsabilidades. Igualmente, el microempresario considera que el problema más significativo fue el que se presentó con los familiares de uno de estos empleados quienes, según cuenta, trataron de pedirle dinero a la compañía argumentado que no se les pagaba lo acordado; afortunadamente, y debido a los soportes que tenía la empresa, el impase no pasó a mayores.

Particularidades de las experiencias de inclusión laboral

Otro aspecto relevante es conocer la forma en que se viene desarrollando el vínculo laboral de estas personas con esta microempresa, teniendo en cuenta que no forman parte de ningún tipo de convenio con otras organizaciones, ni de programas sociales promovidos por el Estado. Es relevante entonces destacar cómo se realizan estos procesos, ya que dependen sencillamente de la iniciativa del microempresario.

Con respecto a lo anterior, el gerente indica que las personas con discapacidad que ha contratado han sido sus conocidos y que, cuando ha tenido la oportunidad laboral, se las ha brindado. Explica que no hay ningún proceso especial para su vinculación; simplemente busca que, de alguna manera, se hagan entender, que estén o se estén capacitando en temas de tecnología, pero sin condicionar la contratación a una experiencia previa. En el mismo sentido, aclara que tienen los mismos derechos y obligaciones que los demás

empleados, y que deben pasar un periodo de prueba de dos meses en el que se verifica que aprendan a manejar las herramientas específicas del oficio, que demuestren habilidades para desarrollar las tareas, que se relacionen apropiadamente con las personas, que acaten las normas y sepan aceptar órdenes.

Por otra parte, considera que una de las claves de los buenos resultados de sus experiencias es el trato igualitario que mantiene con todos sus empleados. Enfatiza que no hace ningún acto discriminatorio en sus relaciones, que exige los mismos resultados y reconoce por igual los logros. Destaca que una de las cosas que entendió de estas experiencias es que las personas con discapacidad «no piden compasión sino oportunidades»; que demandan un trato equitativo que los estimule y los rete. Por tanto, comenta que no hace ningún proceso de seguimiento especial debido a la condición de la persona; puesto que la empresa es muy pequeña, simplemente verifica que hagan las cosas que tienen que hacer y que las hagan bien, lo cual aplica por igual para todos los trabajadores.

De la misma manera, en relación a los procesos de capacitación, sostiene que no hace ninguna diferencia y que los envía a todos los cursos que puede, ya sea por requerimientos de interés específico de la empresa o por ofertas de los fabricantes para dar a conocer sus nuevos desarrollos. En este sentido, y si bien aclara que confía en las capacidades de aprendizaje de la persona con discapacidad, siempre prefiere que otro compañero sin discapacidad tome el mismo curso para que se apoyen. Manifiesta también que, por trabajar en temas de tecnología, los funcionarios requieren permanente actualización y que las personas con discapacidad van a la par del aprendizaje con quienes no las tienen. Incluso comenta que en algunas ocasiones en los actos formales de certificación de los cursos, reconocen especialmente a la persona con discapacidad, no por su condición, sino porque reconocen que se destaca en el proceso de aprendizaje, muchas veces sobre los demás.

Frente a las relaciones laborales, lo cuestionamos sobre cómo fluyen entre las personas con discapacidad, sus jefes, compañeros y clientes. Al respecto, el microempresario manifiesta que en

principio pensaba que podían ser personas que se aislarían de los demás, que sus conductas serían asociales e incluso depresivas. No obstante, sostiene que en sus experiencias nunca se han presentado este tipo de conductas; por el contrario, son relaciones que fluyen con facilidad y que tan solo han requerido de un tiempo para su adaptación, por lo cual, no es una situación compleja que le demande manejos especiales. Comenta que una de las grandes ventajas es que, por lo general, los trabajos son en equipo y a cada uno le corresponde ciertas labores, las cuales se integran unas con otras estimulando las relaciones, apoyándose entre todos. También acepta que, como en todo tipo de relación, se han presentado desacuerdos, pero los considera normales dentro de una convivencia laboral y no han trascendido más que a un momento de mal genio.

En concreto, y con respecto a las relaciones de trabajo que han mantenido las personas con discapacidad en su empresa, el microempresario concluye que son apropiadas para un adecuado entendimiento en las actividades formales. Incluso, manifiesta que se integran fácilmente en otros

ambientes informales como las celebraciones de fechas especiales, donde algunos son menos extrovertidos que otros, pero fácilmente se integran y disfrutan como todos.

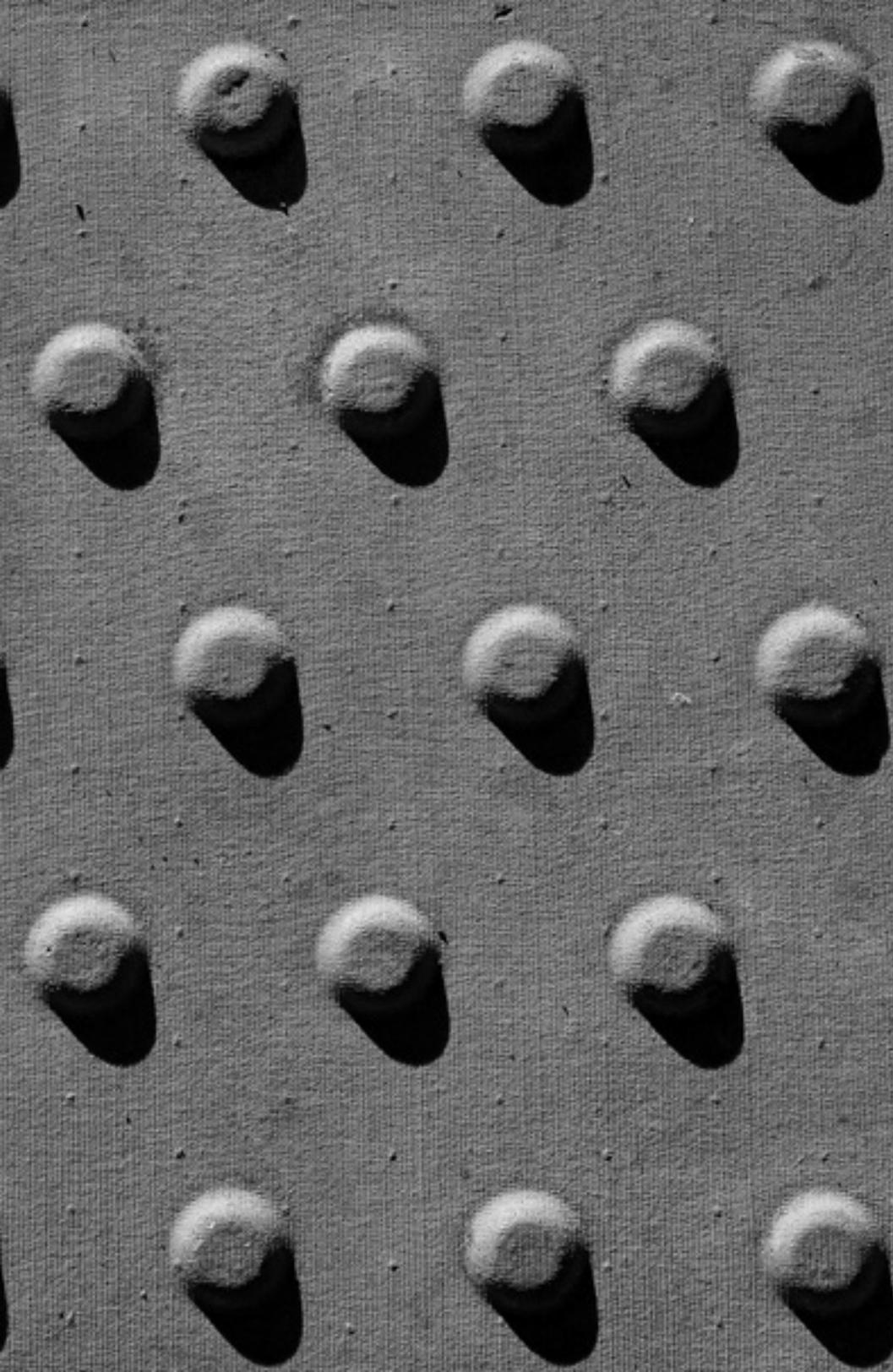
Otra particularidad de estas experiencias son las asociadas a la influencia que puede ejercer el núcleo familiar de la persona en situación de discapacidad. En este sentido, el empresario comenta que es común que los padres, hermanos o, en general, los cuidadores de sus empleados con discapacidad sean cercanos a la empresa dado que en algunos casos es necesario que un tercero los represente. Frente a ello afirma no tener ninguna prevención; por el contrario, exalta la importancia de esta relación, ya que la considera un puente necesario para facilitar todos los actos de representación legal que requieran su intervención y autorización. Asimismo, destaca que una de sus responsabilidades como empresa es dar tranquilidad a familias, ya que son jóvenes que están iniciando su vida laboral y generalmente aún son sobreprotegidos. En el mismo sentido, confiesa sentirse satisfecho de sus relaciones con las familias y, aunque reconoce una experiencia negativa, considera que las

manifestaciones de gratitud son un aliciente que lo estimula a seguir brindando estas oportunidades.

Con respecto a las razones por las cuales se han desvinculado se debe aclarar, en primer lugar, que el gerente manifiesta que los motivos no se han relacionado con su discapacidad, sino que han sido etapas del ciclo normal en la vida de cada uno de ellos, afirmando: «si por mí fuera, no habría prescindido de sus servicios». Recuerda, además, que una mujer se retiró debido a que le propusieron matrimonio y se mudó a otra ciudad; otro de los colaboradores renunció simplemente porque no le gustaba lo que estaba haciendo y, por otra parte, la familia de uno de ellos prefirió que no siguiera trabajando debido a un malentendido. En general, el microempresario afirma que no ha prescindido de los servicios de ninguno de ellos; que sus motivos para salir de la empresa han sido netamente personales, pero no se relacionan con la condición de discapacidad, ni tampoco por el incumplimiento de sus labores o cualquier tipo de causa justificable. Sencillamente no tiene argumentos para descalificar a ninguno, reconociendo que algunos son más hábiles que otros, pero que sus desempeños

se caracterizan por cumplir con los estándares requeridos por sus clientes y la empresa.

Finalmente, el microempresario manifiesta sentirse afortunado de haber tenido la oportunidad de conocer a personas con discapacidad; hoy se siente satisfecho de saber que su aporte es valioso, por lo cual manifiesta estar dispuesto a continuar apoyando esta causa. También comenta que, aunque su experiencia le ha permitido relacionarse específicamente con personas sordomudas, está convencido de que las prevenciones que existen con respecto al desempeño de cualquier persona con discapacidad son tan solo barreras mentales, inculcadas por la sociedad. En este sentido, sabe que es necesario cambiar esta forma de pensar y se siente orgulloso al considerar que ya hace parte de este cambio.



Reflexiones finales

La microempresa en Colombia es un sector productivo que puede contribuir significativamente a la solución de la problemática social de las personas con discapacidad. En este sentido, garantizar igualdad de oportunidades con equidad es uno de los asuntos pendientes por alcanzar en la sociedad, donde la situación laboral desempeña un papel primordial como causante de desigualdades. Al respecto, y para ayudar a remediar esta situación, son necesarias las oportunidades de empleo, eliminar los prejuicios, la igualdad salarial, entre otros aspectos.

Frente a este reto, la microempresa se presenta como una potencial alternativa para contribuir a la solución, dado que, como demostramos, es el sector empresarial que aporta la mayor participación del

empleo a nivel nacional. Por tanto, su vinculación a los procesos de inclusión favorecería las necesidades de oferta laboral para las personas con discapacidad, permitiendo, entre otros aspectos, incrementar las tasas de ocupación productiva de esta población; mejorar las condiciones de vida y salud emocional, así como disminuir los indicadores de desigualdad social.

Si bien encontrar oportunidades de empleo es indispensable, no es suficiente con que se abran algunas plazas para cumplir con un compromiso social; se necesita que el empresario confíe en el potencial de trabajo de la persona con discapacidad, debido a que los prejuicios no permiten que las ofertas sean equitativas y, por tanto, existe gran desigualdad. En este sentido, se debe lograr persuadir al empresario para que se dé la oportunidad de contar en su empresa con personas en condición de discapacidad, lo cual le permitirá conocerlas y poder juzgarlas por su desempeño y no desde el prejuicio.

En el mismo sentido, y en la medida en que las empresas conozcan el trabajo de estas personas, los

buenos resultados permitirán que las oportunidades laborales se multipliquen progresivamente, y que su nivel de ocupación se aproxime a las tasas de la población general.

Pero no solo se debe buscar equidad en número de puestos de trabajo; también es necesaria la justicia salarial, es decir, igualdad en el reconocimiento económico que se da a la persona por su labor realizada. Al respecto, también mostramos que en promedio reciben un menor salario, lo cual es una forma de menospreciar la labor que este lleva a cabo, pues si bien tiene una condición diferente, no resulta justo relacionar su salario con la condición; por tanto, el pago debe ser equitativo. Quizá se piense que una oportunidad de empleo para una persona con discapacidad es un favor, por lo cual se tiende a abusar de su condición y no pagarle justamente, suponiendo que debería agradecer el hecho de que se le brinda la oportunidad de trabajo. En este contexto, se puede optar por un salario diferencial durante el periodo de prueba, el cual debe estar sujeto al reajuste equitativo si la persona demuestra que puede hacer bien las cosas

y que merece el puesto. No obstante, primero es necesario que se den las oportunidades.

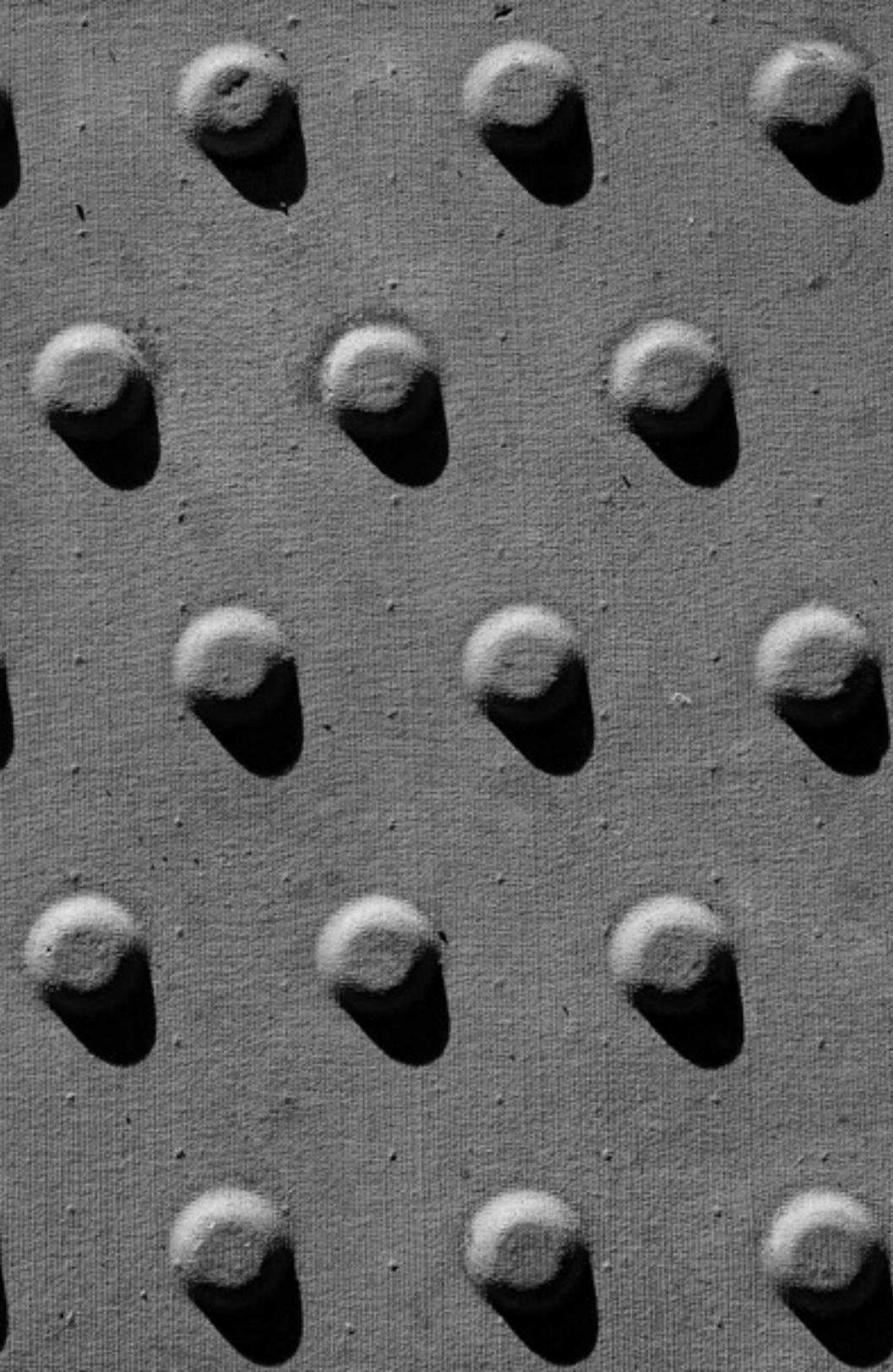
Otro aspecto que debe ser considerado es que, para incluir laboralmente a la persona con discapacidad, es necesario pensar en un puesto de trabajo que sea consecuente con el tipo de condición que esta presenta y que, en consecuencia, le permita su adecuado desempeño. Ya que claramente una discapacidad dificulta la realización de determinadas tareas, pero no sería conveniente evaluar su desempeño en un trabajo que requiere la habilidad que está siendo disminuida o impedida por su discapacidad.

En estos procesos se hace necesario el acompañamiento de la normatividad legal, que proteja y garantice los derechos de la persona con discapacidad, de manera justa pero no desmedida, y que estimule la participación de las empresas. Sin embargo, no se debe olvidar que la simple aprobación de la ley no es suficiente, ya que, si bien esta abre las puertas para los procesos, no es efectiva sin el acompañamiento para su implementación, por lo

que demanda los recursos, las personas especializadas, la difusión, los convenios, etc.

No podemos dejar de mencionar la necesidad de la formación para el empleo de estas personas, que contribuye de manera significativa al desarrollo de las habilidades que se requieran para estimular su aceptación en las empresas. Por tanto, los programas de capacitación deben ser originados en la necesidad del sector productivo, para formar a la persona que pueda potenciar sus habilidades dependiendo del tipo de requerimiento y su condición de discapacidad.

Finalmente, es claro que la inclusión laboral requiere un acuerdo de voluntades, donde desempeñan un papel fundamental todos los actores: Estado, empresas, organizaciones interesadas, instituciones de educación, personas con discapacidad, familias y, en general, la sociedad. Al respecto, se debe plantear que en Colombia hay evidencias del compromiso social por la inclusión; sin embargo, está pendiente lograr la sincronía que permita integrar estas voluntades para dinamizar los procesos y obtener con ello resultados efectivos.



Referencias

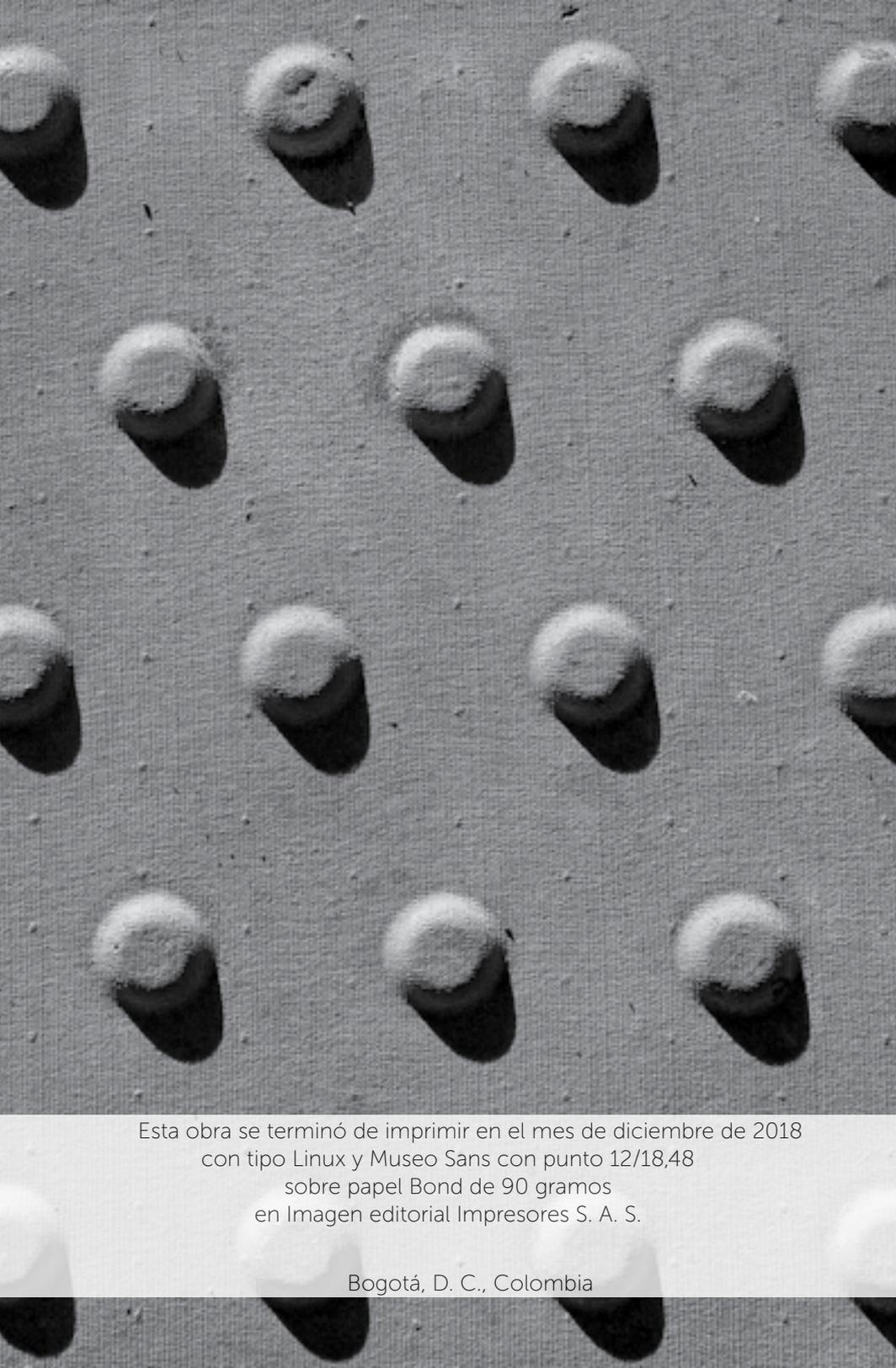
- Acción Empresarial. (2003). *El abc de la responsabilidad social empresarial en Chile y en el mundo*. Santiago de Chile: Autor.
- Alcaldía Mayor de Bogotá. (2007, 12 de octubre). *Decreto 470 de 2007. Política pública de discapacidad para el Distrito Capital*. Bogotá: Autor.
- Alcaldía Mayor de Bogotá. (2015, 23 de junio). *Directiva 010: Directrices inclusión laboral para personas con discapacidad en Bogotá, D. C.* Bogotá: Autor.
- Alcaldía Mayor de Bogotá. (2015, 28 de septiembre). *Decreto 380. Política de trabajo decente y digno de Bogotá, D. C.* Bogotá: Autor.
- Asamblea Nacional Constituyente. (1991). *Constitución política de Colombia*. Bogotá: Autor.
- Chinoy, E. (1990). *Introducción a la sociología: conceptos básicos y aplicaciones* (3.^a reimp.). Barcelona: Paidós.

- Congreso de Colombia. (1997, 7 de febrero). «Ley 361 de 1997. Mecanismos de integración social de las personas con limitaciones», *Diario Oficial N.º 42.978*.
- Congreso de Colombia. (2002, 5 de agosto). «Ley 762 de 2002. Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad», *Diario Oficial N.º 44.889*.
- Congreso de Colombia. (2009, 5 de junio). «Ley 1306 de 2009. Por la cual se dictan normas para la Protección de Personas con Discapacidad Mental y se establece el Régimen de la Representación Legal de Incapaces Emancipados», *Diario Oficial N.º 47.371*.
- Congreso de Colombia. (2009, 31 de julio). «Ley 1346 de 2009. Por medio de la cual se aprueba la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006». Bogotá: Autor.
- Congreso de Colombia. (2013, (27 de febrero). «Ley estatutaria 1618 de 2013. Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad», *Diario Oficial N.º 48.717*.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (1990). Censo Económico Nacional y Multisectorial. Recuperado de: http://biblioteca.dane.gov.co/media/libros/LD_9487_1990_EJ_3.PDF
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2004). *Información estadística de la discapacidad*. Bogotá: Autor.

- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2005). Censo general 2005 discapacidad personas con limitaciones permanentes. Recuperado de <http://www.dane.gov.co/files/censo2005/discapacidad.pdf>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2007). *Resultados preliminares de la implementación del registro para la localización y caracterización de las personas con discapacidad*. Bogotá: Autor.
- Discapacidad Colombia. (s. f.). *Discapacidad Colombia. Pacto de productividad*. Recuperado de Recuperado desde: <http://www.discapacidadcolombia.com/index.php/empleo-y-discapacidad/32-pacto-de-la-productividad>
- Egido, I., Cerrillo, R., & Camina, A. (2009). La inclusión social y laboral de las personas con discapacidad intelectual mediante los programas de empleo con apoyo: un reto para la orientación. *REOP, Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 20(2), 135-146.
- Fichter, J. (1982). *Sociología*. Barcelona: Herder.
- Fundación para la Educación Superior y el Desarrollo. (2018). *Informe mensual del mercado laboral: inclusión laboral de personas con discapacidad*. Bogotá: Autor.
- González, G. (2012). *Inclusión laboral de personas con capacidad cognitiva especial*. (Tesis de maestría). Universidad de la Sabana, Bogotá. Recuperado desde: <http://intellectum.unisabana.edu.co/>
- Gutiérrez, R., Avella, L., & Villar, R. (2006). *Aportes y desafíos de la responsabilidad social empresarial en Colombia*. Bogotá: Edisoma.

- Hernández, M. (Coord.). (2008). *Exclusión social y desigualdad*. Murcia: Universidad de Murcia.
- Hernández, R., Cerrillo, R., & Izuzquiza, D. (2008). La inclusión de discapacitados intelectuales en el mundo laboral: Análisis cualitativo. Estudio de un caso. *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva*, 2(3), 27-46.
- Macionis, J., & Plummer, K. (2011). *Sociología*. Madrid: Pearson.
- Martínez, H. (2011). *Responsabilidad social y ética empresarial*. Bogotá: Ecoe.
- Ministerio de Salud y Protección Social [Colombia]. (2013). Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social Documento Conpes Social 166. Recuperado desde: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/Biblioteca-Digital/RIDE/INEC/IGUB/CONPES166.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2007). *Datos sobre discapacidad en el mundo del trabajo*. Ginebra: Autor.
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2011). *Informe mundial sobre la discapacidad*. Malta: Autor.
- Pacto de productividad. Programa empresarial de promoción laboral para personas con discapacidad. (2013). *Inclusión*. Recuperado desde: http://www.pactodeproductividad.com/p_inclusion.html
- Peña, P. (2010). Implementación de la política pública de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en la ciudad de Popayán-Cauca (Colombia). *Entramado*, 6(2), 168-182.

- Pymes contribuyen con más del 80 % del empleo en Colombia. (2016). *Revista Dinero*. Recuperado desde: <https://www.dinero.com/edicion-impresa/caratula/articulo/porcentaje-y-contribucion-de-las-pymes-en-colombia/231854>
- Rojas, A., & Olaya, J. (2013). Universidad Santiago de Cali. Responsabilidad social empresarial: su origen, evolución y desarrollo en Colombia. Recuperado desde: <https://es.slideshare.net/co-marca/responsabilidad-social-empresarial-su-origen-evolucion-y-desarrollo-en-colombia>
- Rubio, J. (2006). La exclusión sociolaboral de colectivos con dificultades en su acceso al mercado laboral. *Nómaditas. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, (14) [En línea] Disponible en: <https://www.redalyc.org/html/181/18101411/>
- Vilà, M., Pallisera, M., & Fullana, J. (2010). ¿Contribuye a la inclusión laboral la formación que recibe el alumnado con discapacidad intelectual en la ESO?: análisis y propuestas. *Revista de Educación Inclusiva*, 3(3), 51-66.
- Villa, N. (2007). *La inclusión progresiva de las personas con discapacidad intelectual en el mundo laboral (1902-2006)*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Yepes, G., Peña, W., & Sánchez, L. (2007). *Responsabilidad social empresarial: fundamentos y aplicaciones en las organizaciones de hoy*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.



Esta obra se terminó de imprimir en el mes de diciembre de 2018
con tipo Linux y Museo Sans con punto 12/18,48
sobre papel Bond de 90 gramos
en Imagen editorial Impresores S. A. S.

Bogotá, D. C., Colombia



En la actualidad el lograr una oportunidad de trabajo es un verdadero reto; pero este se complejiza cuando quien lo enfrenta es una persona en condición de discapacidad. Por esta razón es necesario reflexionar sobre esta realidad, para entenderla y, de ser posible, contribuir en favor de la inclusión laboral.

Esta obra aborda la cuestión de la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad, bajo la premisa básica de que dichas personas no gozan de una igualdad de oportunidades que les garantice su acceso al derecho fundamental del trabajo. Se inicia entonces con una aproximación al entorno de la discapacidad en el contexto global, para luego concentrarse en la situación laboral de este grupo en Colombia, un país que legisla en favor de la inclusión, pero cuya realidad dista de ser la ideal. Por tanto, se destaca la importancia de la participación empresarial en la dinámica de estos procesos, para, finalmente, presentar a la microempresa como un potencial sector de oferta laboral para las personas en condición de discapacidad.

