



**INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y SU IMPACTO
EN LAS ORGANIZACIONES: ESTUDIO DE CASO DE CUATRO EMPRESAS
DEL SECTOR MANUFACTURERO UBICADAS EN LA CIUDAD DE CALI.**

SARA LUZ VELASQUEZ MOLINA

UNIVERSIDAD ICESI

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES

MAESTRIA EN GERENCIA PARA LA INNOVACIÓN SOCIAL

SANTIAGO DE CALI

2016



**INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y SU IMPACTO
EN LAS ORGANIZACIONES: ESTUDIO DE CASO DE CUATRO EMPRESAS
DEL SECTOR MANUFACTURERO UBICADAS EN LA CIUDAD DE CALI.**

SARA LUZ VELASQUEZ MOLINA

**Tesis de grado para optar por el título de Maestría en Gerencia para la
Innovación Social.**

Directora:

ROCÍO ARANGO GIRALDO

Politóloga, MBA

UNIVERSIDAD ICESI

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES

MAESTRIA EN GERENCIA PARA LA INNOVACIÓN SOCIAL

SANTIAGO DE CALI

2016

RESUMEN

Este estudio de caso examinó, a partir de encuestas y entrevistas aplicadas a tres grupos de interés laboralmente activos en cuatro empresas manufactureras de la Ciudad de Cali, sobre cuales consideran son los impactos que han generado las personas con discapacidad al interior de las organizaciones a través de la inclusión laboral, permitiendo definir los principales aportes y cambios a nivel interno y externo en las organizaciones. Sirviendo como una clara evidencia de los beneficios que pueden tener las empresas al realizar procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad en sus organizaciones. Con esta investigación se pudo demostrar que uno de los temores más grandes que tienen los empresarios acerca la poca productividad que puede generar una persona con discapacidad al interior de una organización no es cierto, ya que las personas con discapacidad objeto de esta investigación son personas con alto nivel de productividad y totalmente comprometidas con sus empresas, adicionalmente sirvió para eliminar el paradigma sobre lo costoso que puede ser para una organización realizar procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad por el tipo de modificaciones a nivel físico y tecnológico que se debe realizar.

Palabras claves: personas con discapacidad, inclusión laboral, discapacidad, impacto, calidad de vida.

AGRADECIMIENTOS

Mi primer agradecimiento es para la Docente Rocío Arango, politóloga y directora del trabajo de grado que sin duda alguna es el mejor referente positivo que se puede tener en temas de Discapacidad. Por su motivación y ayuda constante en el desarrollo de esta investigación, quien en momentos de dificultad y angustia siempre confió en mí dándome fuerza para no abandonar este proceso. Porque es una mujer emprendedora, valiente, que no le teme a nada y que está dispuesta como ella lo dice a “encender luciérnagas en innovación social”.

A los Directivos de las empresas del sector manufacturero objeto de estudio, quienes abrieron sus puertas para permitir mostrar los verdaderos impactos que generan las personas con discapacidad en las organizaciones, y por todos los aportes realizados. Sin ellos este trabajo no sería posible.

CONTENIDO

Introducción.....	10
CAPÍTULO 1: REVISIÓN CONCEPTUAL	
1.1 Propósito de la investigación.....	13
1.2 Estado del arte.....	14
1.3 Marco legal sobre discapacidad.....	16
1.4 Normatividad tributaria y económica.....	18
1.5 Discapacidad.....	19
1.5.1 Tipos de discapacidad.....	21
1.6 Inclusión laboral.....	24
CAPÍTULO II: ASPECTOS METODOLÓGICOS	
2.1 Planteamiento del problema.....	28
2.2 Objetivos.....	29
2.2.1 Objetivo general.....	29
2.2.2 Objetivos específicos.....	29
2.3 Metodología.....	30
2.3.1 Caracterización empresas seleccionadas.....	35
CAPÍTULO 3: RESULTADOS	
3.1 Análisis de resultados.....	37
3.1.1 Caracterización personas con discapacidad.....	37
3.1.2 Preguntas sobre calidad de vida.....	44

3.2	Resultados aplicación de la encuesta realizada a los empresarios.....	49
3.3	Resultados aplicación de la encuesta compañeros personas con discapacidad.....	52
3.3.1	Caracterización compañeros personas con discapacidad.....	65
3.4	Resultados de la entrevista aplicada a los líderes de los procesos de inclusión.....	58
3.4.1	Análisis del cuestionario.....	58
4.	DISCUSIÓN DE LOS HALLAZGOS.....	61
5.	CONCLUSIONES.....	64
6.	BIBLIOGRAFÍA.....	

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Tipos de discapacidades.....	22
Tabla 2. Descripción muestra.....	32
Tabla 3. Ficha técnica de investigación.....	34
Tabla 4. Tamaño empresas según número de empleados.....	36
Tabla 5. Número de personas con discapacidad contratadas.....	58
Tabla 6. Tipos de discapacidades contratadas.....	59

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Distribución empresas según tamaño.....	35
Gráfico 2. Distribución de empleados por empresa.....	37
Gráfico 3. Genero PCD.....	38
Gráfico 4. Tipos de discapacidad.....	39
Gráfico 5. Edades de las PCD.....	40
Gráfico 6. Estado civil PCD.....	40
Gráfico 7. Nivel educativo PCD.....	41
Gráfico 8. Cargos ocupados por PCD.....	42
Gráfico 9. Tiempo de vinculación PCD.....	43
Gráfico 10. Tipo de vinculación.....	43
Gráfico 11. Evaluación aspectos personales PCD antes de estar laborando....	45
Gráfico 12. Evaluación aspectos PCD actualmente.....	46
Gráfico 13. Igualdad de oportunidades laborales.....	47
Gráfico 14. Percepción PCD frente a cambios en la organización.....	48
Gráfico 15. Antigüedad en la empresa directivos.....	49
Gráfico 16. Motivos de contratación de PCD.....	50
Gráfico 17. Cambios organizacionales percibidos por la contratación de las PCD.....	51
Gráfico 18. Cambios percibidos en las PCD a través de la contratación laboral.....	52
Gráfico 19. Cargos ocupados por los compañeros de trabajo PCD.....	53
Gráfico 20. Tiempo laborando con la PCD.....	53

Gráfico 21. Percepción sobre clima organizacional antes de contratar PCD.....	54
Gráfico 22. Percepción sobre clima organizacional después de contratar PCD..	55
Gráfico 23. Cambios a nivel organizacional percibidos por la contratación PCD.	56
Gráfico 24. Impactos generados al tener un compañero con discapacidad.....	57

INTRODUCCIÓN

Hablar de discapacidad y de inclusión laboral no es un tema de actualidad, a través de la historia desde la época clásica en la antigua Grecia y Roma ya se hablaba del término discapacidad y de la forma como era concebida, ya en ese entonces la población con discapacidad era relegada por el resto de la población y sometida a condiciones de desigualdad.

En el mundo el 15% del total de la población se encuentra en situación de discapacidad según cifras de la Organización Mundial de la salud (OMS), más de mil millones de personas viven con algún tipo de discapacidad en el mundo, siendo los grupos poblacionales más afectados por estas condiciones las mujeres, los niños y los adultos mayores, especialmente los que se encuentran en situación de pobreza y donde sus condiciones de vida son peores que las del resto de la población. (Lugo, 2012)

Según la Convención de derechos para personas con discapacidad (CDPD), la discapacidad tiene mayor presencia en los países subdesarrollados afectando en mayor proporción a las personas que se encuentran en niveles socioeconómicos bajos con pocos ingresos o que no cuentan con un trabajo y tienen poca formación académica. Las cifras presentadas por la encuesta mundial de la salud muestran que del total estimado de personas con discapacidad el 15.6% equivale a personas con edad superior a 15 años y el 2.2% del total de la población sufre de algún tipo de discapacidad grave (CONPES, 2013).

Según el informe de discapacidad de la OMS a nivel mundial la población con discapacidad arroja los peores resultados en cuanto a calidad de vida haciendo referencia a los servicios básicos autorizados: transporte, salud, educación, trabajo entre otros. La OMS explica que en un futuro la discapacidad será uno de los temas más preocupantes de la población mundial debido al envejecimiento de la población, siendo los adultos mayores la población que sufre en mayor grado el problema de la discapacidad por la proliferación de enfermedades como la diabetes, el cáncer y los trastornos de la salud mental (OMS, 2011).

En algunos casos la discapacidad forma parte de la condición humana y ningún sujeto está exento de sufrir alguna experiencia transitoria o permanente que limite sus capacidades, lo que permite pensar que es necesario velar para que a todas las personas con discapacidad se les deba promover, proteger y asegurar el goce pleno de sus derechos teniendo en cuenta el objetivo definido por la Convención de Derechos para Personas con Discapacidad y asegurar que el entorno social en el que se desenvuelven sea el adecuado para su desarrollo como ser humano.

Por otro lado, a nivel laboral y según cifras de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las personas con discapacidad son afectadas por patrones de discriminación como las altas tasas de desempleo dado que no existen las condiciones necesarias que permitan que esta población pueda integrarse a la vida laboral en condiciones de igualdad, por esta razón las tasas de desempleo para las personas con discapacidad son muy altas comparadas con las de las personas que no tienen algún tipo de discapacidad. (OIT, 2013)

En la Unión Europea del total de las personas con discapacidad que se encuentran en edad laboral solamente un 40% cuenta con empleo comparado con las personas sin discapacidad que representan un 64.2% de ocupación; a pesar de que la cifra es inferior a la de las personas que no tienen discapacidad, la participación es alta si la comparamos con países como Colombia donde de las 2.632.255 personas que están identificadas con discapacidad, equivalen al 6.3% del total de la población y donde solamente el 13% de los que se encuentran en edad productiva tiene acceso al mundo laboral (ASOCAJAS). Esto es una clara evidencia de que la tasa de participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral es inferior a la del resto de la población.

Según cifras de la base de datos del SISBEN con corte al año 2013 en el Valle del Cauca existen 70.552 personas con algún tipo de discapacidad las cuales equivalen al 2% del total de los habitantes. Según la distribución por regiones del departamento, la región sur es la que presenta mayor población con discapacidad con un 56%, seguida de la región centro con un 20% la región norte con el 18% y la región pacífico con el 6%. (Departamento Administrativo de Planeación, 2014). El ideal en este caso sería que las personas con discapacidad estuvieran en igualdad de condiciones y las tasas de desempleo estuvieran en la misma escala que el resto de la población.

De acuerdo a lo anterior es claro que la población con discapacidad no goza de los mismos derechos que el resto de la población y que el tema de inclusión laboral es aún un tema pendiente en las agendas de desarrollo de los países y en los planes estratégicos de las empresas del sector privado.

Teniendo en cuenta lo anteriormente mencionado esta investigación tiene como objetivo principal consolidar un **modelo de inclusión laboral** para personas con discapacidad que responda a las características de la empresa Cables de Energía y de Telecomunicaciones S.A, el cual permita generar oportunidades de empleo inclusivo para las personas con discapacidad ubicados en el municipio de Yumbo y la Ciudad de Cali. Como parte del proceso de construcción de la propuesta es necesario revisar los procesos de inclusión que otras organizaciones han adoptado y conocer las experiencias y vivencias establecidas al interior del proceso, información que puede servir como referente para diseñar la propuesta para esta compañía.

El proceso descrito anteriormente se realizará a cuatro empresas del sector manufacturero que fueron seleccionadas de un total de 41 empresas registradas en la página del programa de Pacto de Productividad con fecha de diciembre de 2014, fecha en que aparece la última actualización de las empresas en este portal web. El objetivo de esta revisión es dar cuenta de cuáles son los impactos que generan las personas con discapacidad en estas organizaciones y establecer cuáles son los cambios positivos y negativos que han generado las empresas del sector manufacturero seleccionadas para este estudio sobre la persona con discapacidad a través del proceso de inclusión laboral.

Pacto de Productividad es un programa empresarial de promoción laboral para personas con discapacidad creado por el banco interamericano de desarrollo (BID), la agencia presidencial para la Acción Social y la Cooperación, el servicio nacional de aprendizaje (SENA) y las fundaciones Saldarriaga Concha, y Corona. El propósito por el cual fue creado el programa es para generar un modelo de inclusión laboral para articular y fortalecer los servicios de rehabilitación y capacitación para personas con discapacidad, en alianza con el sector empresarial, con el objetivo de mejorar las oportunidades de empleo para las personas con discapacidad, contribuyendo de esa forma a su inclusión económica y social.

La motivación principal para realizar esta investigación tiene que ver con el tema de que la discapacidad es un asunto del que se habla mucho pero que evidencia pocas soluciones medibles; los gobiernos de turno plantean criterios acerca de la intervención gubernamental con relación al tema pero no se propende soluciones reales que permitan el empleo inclusivo y social para las personas en situación de discapacidad como un factor determinante que contribuye a mejorar su calidad de vida.

Por otra parte, existe poca información en este sentido y por ende sobre los impactos que genera en las personas con discapacidad, por esta razón se quiere realizar una investigación que permita dar cuenta de ellos y de las buenas y malas prácticas de inclusión laboral que pueden generar las cuatro empresas seleccionadas del sector manufacturero de la Ciudad de Cali.

CAPÍTULO 1: REVISIÓN CONCEPTUAL

1.1 Propósito de la investigación

Ante el panorama presentado y después de conocer los diferentes enfoques presentados por las entidades preocupadas por el tema de la discapacidad y teniendo en cuenta las cifras de desempleo expuestas surge la necesidad de plantear un modelo de inclusión laboral que se ajuste a las necesidades de la población mencionada y a las propuestas laborales de la empresa Cables de Energía y de Telecomunicaciones S.A en función de contribuir al incremento de las oportunidades laborales que ofrecen las empresas del sector manufacturero a la población con discapacidad del municipio de Yumbo y de la ciudad de Cali.

La información acerca de las oportunidades laborales de la población con discapacidad es insuficiente y desactualizada, los pocos hallazgos acerca del impacto que genera la contratación de personas con discapacidad en las grandes empresas, aún no ha sido analizado de forma puntual y asertiva. Por lo anterior es necesario realizar un trabajo que permita recopilar los impactos generados por las personas con discapacidad en las organizaciones donde se encuentran laboralmente activas, e igualmente revisar cuales son los aspectos en los que las organizaciones han contribuido para mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad a través de la inclusión laboral, información que servirá como pilar importante para la construcción del modelo de inclusión laboral.

Lo que se espera también con esta investigación es poder generar información que contribuya para que organizaciones del sector privado interesadas en generar procesos de inclusión laboral puedan tener un referente de los beneficios e impactos que pueden generar estos procesos tanto para la población con discapacidad como para sus organizaciones. Por esta razón se han seleccionado cuatro empresas del sector manufacturero para realizar la aplicación del método de investigación que permita dar cuenta de los resultados que se desean mostrar.

La propuesta inicial para esta investigación era trabajar con las 41 empresas adscritas al programa de Pacto de Productividad, pero la consecución de la información fue muy difícil dado que las entidades encargadas consideran estos aspectos como asuntos de confidencialidad empresarial. Las visitas que se realizaron a los centros de la Ciudad de Cali encargados de los procesos de inclusión, evidenciaron estos aspectos y fue complicado que se obtuvieran datos

que permitieran desarrollar el objetivo de esta investigación y por ende plantear el impacto que generaría en la población con discapacidad de los municipios de Yumbo y Cali. El manejo que estas entidades dan a la información es difícil de entender y genera dudas acerca de qué sucede al interior del programa ya que si uno de sus objetivos es el lograr que más empresas se interesen en el tema de la inclusión laboral y se unan al programa y esto no se hace visibilizando los impactos del mismo, entonces ¿De qué otra manera se puede lograr?.

Por tal razón se llamó a cada una de las organizaciones que aparecen en el listado para verificar si actualmente tenían vinculadas en sus organizaciones personas con discapacidad, y de las que respondieron positivamente se seleccionaron las cuatro con las que se trabaja la herramienta de investigación.

1.2 Estado del Arte

Inicialmente lo primero que se debe hacer es situarnos en el contexto de la discapacidad y la inclusión laboral, para ello se considera necesario exponer las diferentes definiciones de ambos conceptos y de acuerdo a ellos poder establecer el más apropiado para esta investigación. La discapacidad está enmarcada dentro de tres modelos iniciales que han sido los más representativos a lo largo de la historia.

El primer modelo es el de la prescindencia que tiene que ver puntualmente con la forma como se veía la discapacidad desde la religión, donde esta era vista como un castigo o un evento diabólico. Este modelo data desde la antigua Grecia y se relacionaba con la culpa que acompañaba a los padres que tenían hijos con discapacidad, la explicación era sencilla habían fallado a un dios y debían purgar su pecado. En la antigua Roma, si los hijos nacían con algún tipo de discapacidad era porque existía una ruptura en la relación con los dioses. (Palacios & Bariffi, 2007).

El modelo de prescindencia como su nombre lo expresa brindaba la solución de excluir y prescindir de las personas con discapacidad a través de diferentes prácticas como el infanticidio con los niños que nacían en situación de discapacidad y a través de la marginación basado principalmente en la exclusión social en donde las personas que sufrían algún tipo de discapacidad solo tenían la opción de apelar a la mendicidad, a la caridad o a ser sujeto de diversión para poder subsistir (Palacios & Bariffi, 2007).

El segundo modelo es el llamado rehabilitador, el cual está estrechamente ligado al modelo médico donde se define que las causas de la discapacidad son científicas y donde la persona con discapacidad es vista como anormal; el objetivo de este modelo es normalizar. En este modelo la discapacidad es vista como un problema único del ser humano, el cual es ocasionado por un accidente, una enfermedad o una condición de salud específica que requiere ser tratada por profesionales y donde su tratamiento es individual. La persona con discapacidad en este modelo se considera útil para la sociedad siempre y cuando en los términos médicos pueda normalizarse. (Palacios A & Bariffi F, 2007).

El tercer modelo es el social, donde la discapacidad es vista como una causa de condiciones especialmente sociales, dejando de lado las causas religiosas y donde las condiciones biológicas no son el único asunto relevante. Se considera a la persona con discapacidad como un ser en condiciones de igualdad y que puede aportar a las necesidades de la comunidad en la misma medida que el resto de la población y donde la discapacidad es concebida como un conjunto de situaciones sociales creadas por el hombre. (Palacios A & Bariffi F, 2007).

Según el modelo anterior, las raíces que causan la discapacidad no son las limitaciones individuales sino las limitaciones de la sociedad para prestar servicios apropiados que permitan asegurar que las necesidades de las personas con discapacidad sean atendidas adecuadamente. Este modelo considera la discapacidad como un fenómeno complejo donde las limitaciones son el resultado de las condiciones del contexto social donde se desenvuelve la persona, esto quiere decir entonces que la discapacidad no es de la persona en sí; quien sufre la verdadera discapacidad es la sociedad que no está preparada para atender las diferentes limitaciones con la que cuentan las personas, por esta razón no hablamos de discapacitados. Por otro parte tenemos un cuarto modelo biopsicosocial, descrito por Angélica María López Velásquez (2014), el cual considera tres elementos importantes como son: Lo Bio en cuanto a la situación biológica de la persona asociada a la discapacidad, lo Psico asociado directamente a lo mental del ser, y lo Social entendido como los entornos y los contextos con los cuales la persona interactúa y en los que se desenvuelve.

Esta mirada es muy interesante ya que integra algunos de los modelos mencionados anteriormente y tiene una mirada más global de la discapacidad, la cual permite entender que la discapacidad está relacionada tanto con la parte biológica, psicológica, física y social del ser humano, donde el entorno social juega el papel más importante.

1.3 Marco legal sobre discapacidad

A nivel mundial existen varias organizaciones preocupadas por el tema de la discapacidad, como es el caso de la Organización para las Naciones Unidas (ONU), la Organización de Estados Americanos (OEA) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), entre otras. Las cuales han emitido diferentes documentos que sirven como parámetro para que los países fijen sus propias legislaciones en cuanto a discapacidad y Derechos Humanos se refiere.

Es el caso de la declaración universal de los Derechos Humanos redactada en el año 1948, cuyo objetivo es asegurar que todos los seres humanos, ricos y pobres, fuertes y débiles, hombres y mujeres, de todas las razas y religiones, sean tratados de manera igualitaria. (ONU O. p., 1948)

Así mismo, se encuentra la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad expedida en el año 2006, en donde su objetivo principal es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los Derechos Humanos y libertades fundamentales para todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente, basándose en el documento de la declaración universal de los Derechos Humanos. (ONU O. d., 2006)

Así también se encuentra el documento de la OIT titulado “El derecho al trabajo decente de las personas con Discapacidad” aprobado en el año 2007, el cual pretende ser un recurso que ayude a los países a aplicar las disposiciones existentes en las normas de la OIT sobre discapacidad.

Adicionalmente se encuentra la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación para las personas con Discapacidad, instrumento jurídico creado por la OEA en el año 1999 y la cual entro en vigencia en el año 2001, donde se reafirma que: las personas con discapacidad tienen los mismos Derechos Humanos y libertades fundamentales que otras personas; y que estos derechos, incluido el de no verse sometidos a discriminación fundamentada en la discapacidad, dimanen de la dignidad y la igualdad que son inherentes a todo ser humano.

A nivel nacional y ubicados en el contexto colombiano, el primer documento que habla sobre temas de discapacidad es la Constitución Política del año 1991, donde en sus artículos 13, 47, 54 y 68 se hace referencia a la protección de los derechos de las personas con discapacidad, ofrecer formación y habilitación profesional y técnica y garantizar el acceso a un empleo acorde a sus condiciones de salud.

Colombia además firma la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad el 30 de marzo de 2007, su aprobación se da el 31 de julio de 2009 y entra en vigencia el 10 de junio de 2011. Al firmar esta convención el país está obligado a adoptar las medidas necesarias para asegurar que se cumplan los derechos de las personas con discapacidad.

Sin embargo, al no adoptar el protocolo facultativo no es posible que existan llamados de atención por el no cumplimiento de lo estipulado en la convención. Esto quiere decir que a pesar de que exista una adopción de la convención no hay nada que obligue a que en el país se dé cumplimiento a la misma, imposibilitando así que los entes encargados de regular el cumplimiento de la convención puedan hacer recomendaciones y llamados de atención por el no cumplimiento de la misma.

Otro de los documentos importantes a nivel nacional es la Política Nacional de Discapacidad e inclusión social, aprobada el 9 de diciembre de 2013 y donde se encuentran los lineamientos políticos y de financiación que deben tener en cuenta los diferentes entes de orden nacional encargados de ejecutar las acciones allí propuestas.

La política pública nacional de discapacidad define como objetivo principal “garantizar el goce pleno de todos los Derechos Humanos y en condiciones de igualdad de todas las personas con discapacidad”. En ella se encuentran plasmados los cuatro ejes de trabajo que propenden por asegurar que las personas con discapacidad sean reconocidas como parte de la diversidad humana, se respeten sus derechos y que puedan tener accesibilidad a la sociedad en igualdad de condiciones.

Para el diseño de esta política se implementó una metodología participativa con diferentes grupos de interés relacionados con el tema, a través de mesas de trabajo sectorial e intersectorial, una mesa de consolidación nacional, e igualmente se realizó un proceso de validación de los objetivos, ejes estratégicos y de las líneas de acción definidas en la política.

En la construcción de la política pública se tuvo en cuenta a las personas con discapacidad y a sus cuidadores que desempeñaron un papel importante en la construcción del documento, al plasmar en este documento sus principales

necesidades y problemáticas para que a través de los ejes propuestos se pueda dar solución a las mismas. Teniendo en cuenta la política pública expuesta anteriormente el gobierno nacional en su plan de desarrollo 2014-2018, en su capítulo II “Movilidad Social”, incluye en su artículo 79, la creación de una ruta intersectorial para la atención a las personas con discapacidad.

A nivel regional en el Valle del Cauca, existe la política pública de atención a la discapacidad para el municipio de Santiago de Cali, en donde su finalidad principal es servir como la carta de navegación del municipio para atender los asuntos relacionados con el mejoramiento de la atención a la discapacidad en los próximos años, la cual se construyó de una manera incluyente, dialogada y concertada, en el sentido de que en ella se recogieron los saberes, prácticas y procesos de las comunidades, sujetos y entidades involucradas en la atención de personas con discapacidad, adicionalmente su construcción no empezó desde cero, se tomó como base los lineamientos municipales, nacionales e internacionales que se adelantaban con este propósito.

El marco legal en temas de discapacidad es muy amplio tanto a nivel internacional como nacional, en este documento se han referenciado los más representativos.

1.4 Normatividad tributaria y económica

El gobierno colombiano emite en el año 1997 la ley 361 en la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con discapacidad y donde adicionalmente se ofrecen diferentes beneficios tributarios y ventajas competitivas para las empresas que contribuyan con la contratación de personas con discapacidad:

En su artículo 31, expresan lo siguientes:

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. (Senado de la República, 1997).

Parágrafo. - 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%

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

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. (Senado de la República, 1997).

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;

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. (Senado de la República, 1997)

1.5 Discapacidad

Existen diferentes concepciones de lo que es la discapacidad, como se observó en los modelos anteriores depende de la mirada desde donde se aborde, entonces es importante para definir el concepto de discapacidad tener en cuenta otras definiciones como las de deficiencia, la cual tiene una relación estrecha con la discapacidad y ayuda a entender mejor el concepto general.

La forma como se trata a la persona con discapacidad y los términos utilizados para referirse a esta población han evolucionado y se han utilizado diferentes términos como inválido, minusválido, incapacitado, persona con diversidad funcional, con movilidad reducida, persona en situación de discapacidad, personas con necesidades especiales, con necesidades diferentes, deficientes, personas con capacidades diferentes entre otros (OIT o. i., 2015).

La Convención Internacional de los Derechos para las Personas con Discapacidad, en la búsqueda por unificar los criterios y la forma de referirse a esta población, utiliza dentro del documento el término persona con discapacidad

(PCD). De acuerdo a lo expuesto anteriormente este documento se referirá a esta población de igual manera.

En cuanto a la definición de la discapacidad depende del contexto filosófico en el que se desarrolle, la definición de un concepto depende de la situación de cada sujeto, de esta manera a la discapacidad se le puede reconocer como una tragedia o un problema social, el primero enmarcado en el modelo de la rehabilitación y el segundo en el modelo social. (Palacios & Bariffi, 2007).

Como lo explican Willi Momm y Otto Geiecker, la discapacidad es un término difícil de definir, en casi todas las lenguas la discapacidad siempre ha tenido términos equivalentes a menor valor, menor capacidad, privación, desviación o limitación, por los conceptos expuestos anteriormente es que se habla de que la discapacidad es propiamente del individuo afectado y no de la sociedad. (Momm & Geiecker, 1998).

Según Agustina Palacios y Francisco Bariffi, “Si la definición es vista desde un contexto socio político es definida como el resultado de una relación opresiva entre las personas con discapacidad y el resto de la sociedad”. (Palacios & Bariffi, 2007)

De acuerdo a la unión de discapacitados físicos contra la segregación del reino unido (UPIAS) por sus siglas en inglés, citado por (Palacios & Bariffi, 2007) existe una diferenciación entre los términos: deficiencia y discapacidad.

Entendiéndose como deficiencia la limitación de algún miembro, órgano o mecanismo del cuerpo humano, la discapacidad es definida como la desventaja o restricción de alguna actividad que por las condiciones sociales o por la falta de reconocimiento de la persona y de sus derechos la excluye limitándola a participar de todas las actividades de la sociedad (Palacios & Bariffi, 2007). Por ejemplo, una incapacidad para oír es una deficiencia, pero una incapacidad para entender lo que otras personas dicen por no contar con herramientas tecnológicas o traductores por señas es una discapacidad.

En este sentido y de acuerdo a las dos definiciones presentadas, si existen garantías de derechos para las personas en situación de deficiencia. Sin embargo, este calificativo no ha sido acogido legalmente por las organizaciones internacionales que se interesan por trabajar por los temas de discapacidad.

Por otro lado, se encuentra la definición de la Organización Mundial de la Salud (OMS), en donde en los años 80 entrega su primera definición de deficiencia y discapacidad; definiendo la deficiencia como cualquier pérdida o anomalía permanente o transitoria, tanto física, anatómica, fisiológica, psicológica de estructura o de función; y la discapacidad como una restricción o impedimento del

funcionamiento de una actividad, ocasionados por una deficiencia, en la forma o dentro del ámbito considerando normal para un ser humano. (Palacios & Bariffi, 2007).

También está la definición de la Convención Internacional de los Derechos para las Personas con Discapacidad (CDPD), en donde la discapacidad es definida como: “un concepto que evoluciona y resulta de la interacción entre las personas con deficiencias físicas, mentales, intelectuales y sensoriales a largo plazo y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que los demás”. (ONU O. d., 2006).

Sin embargo, Willi Momm y Otto Geiecker hacen claridad en que el término discapacidad en el caso de asegurar la protección social de la persona, se define como la incapacidad de ganarse la vida. Se difiere con estos autores en el sentido de que para cualquier tipo de protección que sea necesario otorgar a la persona con discapacidad debería utilizarse la misma definición, indiferentemente del marco o el contexto donde se vaya a aplicar, justamente con el fin de evitar que cada persona lo defina y lo apropie de acuerdo a su condición o necesidad. (Momm & Geiecker, 1998).

También explican los autores mencionados anteriormente que, si el objetivo es lograr una integración profesional de la persona con discapacidad, esta debe definirse como un estado en el que, con la ayuda de medidas apropiadas, no tiene por qué generar efectos perjudiciales en su nivel de rendimiento.

Como se ha descrito en las diferentes definiciones parece ser normal que el término sea definido a partir del contexto donde se desarrolle. Pero para efectos de esta investigación tomaremos en cuenta el modelo biopsicosocial y la definición otorgada por la convención internacional para los derechos de las personas con discapacidad. (López Velásquez, 2014)

1.5.1 Tipos de discapacidad

Existen diferentes tipos de discapacidad, y para esta investigación es importante definirlos puesto que para la elaboración del modelo de inclusión que se desea proponer a la empresa Cables de Energía y de Telecomunicaciones S.A, es necesario conocer las características de cada uno de los tipos de discapacidad y poder definir con cuáles de ellos es viable desarrollar el proyecto de inclusión laboral al interior de la organización.

La convención sobre los derechos para las personas con discapacidad (CDPC), define cuales son los tipos de deficiencias que se encuentra incluidas dentro de la discapacidad: Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y Efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con las demás. (ONU O. d., 2006)

Las deficiencias descritas anteriormente se encuentran dentro de la clasificación internacional del funcionamiento y la discapacidad (CIF), que busca integrar los modelos rehabilitador y social. A continuación, se presenta un resumen de las deficiencias descritas en la CIF:

Tabla 1. Tipos de discapacidades

CATEGORIA DISCAPACIDAD	TIPO DE DISCAPACIDAD	DEFINICIÓN DE LA DISCAPACIDAD
SENSORIAL	Visual	Ausencia total o parcial de la percepción visual y de la sensación luminosa o aquellas que presentan reducción significativa de la agudeza visual en uno o ambos ojos y que no puedan ser superadas con el uso de lentes.
	Auditiva	Carencia, deficiencia o disminución de la capacidad de oír en uno o ambos oídos, o la pérdida parcial pero intensa, grave o severa en uno o en ambos oídos.
	Hablar	Se refiere exclusivamente a la pérdida total del habla.

FISICA	Motora	<p>Hace referencia a la limitación del movimiento, por ausencia o parálisis de una, dos o las cuatro extremidades de su cuerpo.</p> <p>Se refiere a la dificultad para caminar debido a la falta total o parcial de las piernas o que aun teniéndolas no puede desplazarse por sí mismas, la dificultad de manipular objetos debido a la limitación para utilizar sus manos y Brazos, ocasionado por la pérdida total o parcial de los mismos o que aun teniéndolos no puedo usarlos por sí mismos o que poseen dificultad en la coordinación de movimientos para realizar actividades de la vida cotidiana.</p>
MENTAL	Intelectual	Hace referencia a las discapacidades intelectuales que se manifiestan como retraso o deficiencia mental y pérdida de la memoria. Comprende a las personas que presentan una capacidad intelectual inferior al promedio de las que tienen su edad, su grado de estudios y su nivel sociocultural.
	Conductual	Hace referencia a las discapacidades moderadas a severas que se manifiestan en el comportamiento o manera de conducirse de las personas, tanto en las actividades de la vida diaria como en su relación con otros.

Fuente: Clasificación Internacional del funcionamiento, de la discapacidad y la Salud versión abreviada.

1.6 Inclusión laboral

El desempleo es un fenómeno macroeconómico que es característico de países en vías de desarrollo lo que conlleva a que los índices de pobreza sean mayores en dichos países. En este sentido la discapacidad en si no es lo que ocasiona el desempleo, es justamente la falta de oportunidades, ya que este fenómeno golpea a la población en general, ocasionando que las personas con discapacidad tengan menos oportunidades de empleo puesto que una organización que quiera generar empleo inclusivo tiene que realizar diferentes adecuaciones para lograr que esta persona pueda desarrollar sus capacidades en las condiciones adecuadas. Esta situación es a la que muchas empresas no quieren llegar y por eso la probabilidad de contratación para esta población se ve reducida, en este caso se convierte en una barrera para inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral.

La inclusión laboral, según el oficial de asuntos económicos de la división de desarrollo económico de la CEPAL Jürgen Weller, “se refiere a procesos que permiten el acceso de una parte de la población a empleos productivos con condiciones laborales favorables o adecuadas.” (Weller, 2001). Según el programa empresarial de promoción laboral para personas con discapacidad “Pacto de Productividad”:

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, PACTO DE PRODUCTIVIDAD)

Otra definición de inclusión laboral es la que se encuentra en la página de Empresa Inclusiva:

La inclusión laboral significa ofrecer trabajo de forma activa a las personas con discapacidad, dejando atrás la discriminación, e intentando que las vidas de estos trabajadores se normalicen en todos los ámbitos. La participación de las personas con discapacidad en los procesos económicos y productivos se convierte en un aspecto prioritario de la acción encaminada a la búsqueda de la igualdad de oportunidades. (Empresa Inclusiva).

De acuerdo a las definiciones expuestas anteriormente, La inclusión laboral no solo debería aplicar para las personas con discapacidad, debe aplicar también para cualquier población que se encuentre en estado de vulnerabilidad y que sea

necesario que sus derechos se respeten y los pueda ejercer al igual que el resto de la población.

Podríamos entonces **redefinir la inclusión laboral** como:

La posibilidad de ofrecer trabajo de manera digna, justa y con equidad a las personas que hacen parte de los diferentes grupos en condición de vulnerabilidad, encaminada a la igualdad de derechos y oportunidades y que permita mejorar la calidad de vida a nivel, económico, social y productivo de estas poblaciones.

La definición anterior puede agrupar a cualquier población que se considere en desventaja con el resto de la sociedad. Como lo expresa Cora Inés Forcada, todas las personas por el solo hecho de tener la condición de ser humano y tener capacidades para trabajar deben brindárseles las mismas oportunidades que al resto de la población:

El trabajo hace a la condición humana y propende su realización, por lo tanto, toda aquella persona que esté en condiciones de trabajar, ya sea por sus propios medios o mediante el otorgamiento de algunas facilidades, tiene derecho a trabajar en un puesto acorde a sus capacidades por el solo hecho de ser persona. Esto implica que todas las personas deben tener las mismas oportunidades laborales. (Forcada, 2011).

Es de gran importancia al hablar de inclusión laboral, tener como referente el artículo 27 de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en el cual se expresan con claridad los derechos que tienen las personas con discapacidad en cuanto al trabajo se refiere.

La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad(CDPC), destaca en su preámbulo que existe claridad en que la mayoría de personas con discapacidad viven en condiciones de pobreza y reconoce la necesidad fundamental de mitigar los efectos negativos de la pobreza en esta población.

En su artículo 8 sobre toma de conciencia se establece:

La importancia de promover el reconocimiento de las capacidades, los méritos y las habilidades de las personas con discapacidad y de sus aportaciones en relación con el lugar de trabajo y el mercado laboral". (ONU O. d., 2006). En este artículo se especifica que, si la persona con discapacidad cuenta con todos los medios y herramientas necesarias para desempeñar sus funciones puede cumplir con sus objetivos al igual que cualquier otro trabajador.

Pese a que en las organizaciones del sector privado existe un gran temor para realizar procesos de inclusión, es necesario que las empresas puedan reconocer el gran potencial y las capacidades que poseen las personas con discapacidad y que se encuentran desaprovechadas. En este sentido es erróneo pensar que las personas con discapacidad son menos productivas, menos eficientes y que no cuentan con las capacidades suficientes para cumplir con sus funciones laborales de manera efectiva. Como se expresó anteriormente la discapacidad no corresponde a la persona en sí, corresponde a una serie de factores que se encuentran en la sociedad y que obstaculizan el pleno desarrollo de la persona con deficiencias.

Además existe una serie de elementos que obstaculizan que esta población pueda desenvolverse en igualdad de condiciones al resto de la población y que la discapacidad tenga un lugar relevante en las agendas de desarrollo de los países, como por ejemplo el hecho de que las normas y las políticas sean insuficientes, exista rechazo y actitudes negativas, prestación insuficiente de los servicios, falta de accesibilidad, falta de consulta y de participación y financiación insuficiente. (Organización Mundial de la Salud, Resumen Informe Mundial sobre la Discapacidad, 2011).

Es claro que la sociedad, el entorno y el contexto donde se encuentran las personas con discapacidad es lo que hace que se posibilite o se restrinja el acceso a las oportunidades laborales.

Por otro lado, en el artículo 27 de la CDPC, referente a trabajo y empleo reconoce la igualdad de condiciones laborales para las personas con discapacidad y el derecho a elegir libremente el lugar de trabajo en entornos y mercados abiertos e inclusivos. Adicionalmente, prohíbe cualquier tipo de discriminación en cuanto a los diferentes procesos de contratación, selección, entre otros. Prohíbe la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables.

Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), en uno de sus estudios recientes muestra como en 27 países las personas con discapacidad en edad de trabajar comparados con las personas que no tienen ningún tipo de discapacidad vivencian grandes desventajas en el mercado laboral y están sujetas a las peores ofertas de empleo: la tasa de empleo promedio es de 44% ligeramente superior a la mitad de las personas con discapacidad que llega al 75% , esto permite observar una inactividad 2,5 veces mayor entre las personas con discapacidad (49% y 20%, respectivamente)". (Organización Mundial de la Salud, Informe Mundial Sobre la Discapacidad, 2011). Las cifras anteriormente señaladas muestran que a pesar de que exista un literal dentro del artículo 27 de la CDPC, que prohíbe la discriminación estas cifras son una muestra clara que

todavía existe mucho camino por recorrer en el tema de la inclusión laboral y el respeto de los derechos de las personas con discapacidad.

La convención también protege los derechos de las personas con discapacidad en cuanto a tener condiciones justas, favorables, seguras y saludables, tener igualdad de oportunidades y recibir compensación salarial en igualdad de condiciones. También establece el gobierno debe permitir que las personas con discapacidad tengan acceso a servicios de formación profesional y continua y propiciar las oportunidades de empleo en el mercado laboral, y apoyarles en la búsqueda, obtención y mantenimiento del mismo. Así las cosas, se deben emplear a personas con discapacidad en el sector público y promover el empleo en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas. (ONU O. d., 2006).

El informe mundial de la Salud explica que las leyes contra la discriminación ofrecen un punto de partida que promueve la inclusión de las personas con discapacidad en el mundo laboral. En algunos países la legislación laboral exige a los empleadores adaptar razonablemente los procesos de selección y contratación de personas con discapacidad teniendo en cuenta la modificación de los horarios laborales y la adecuación de tecnologías auxiliares que faciliten las adaptaciones pueden reducir la discriminación en el empleo, mejorar el acceso al lugar de trabajo y modificar las percepciones acerca de la aptitud de las personas con discapacidad para ser trabajadores productivos. (OMS, 2011).

Adicionalmente las empresas del sector privado pueden aportar generando procesos equitativos que permitan la empleabilidad de las personas con discapacidad ofreciendo adaptaciones razonables a los puestos de trabajo que contribuyan al desempeño de sus funciones y eliminar los obstáculos. Para esto es necesario que las organizaciones pierdan el miedo y realicen una modificación al discurso "*las personas con discapacidad son menos productivas*", y se atrevan a generar procesos de inclusión que aporten a la sociedad y contribuyan a minimizar las desigualdades a las cuales la sociedad ha sometido a las personas con discapacidad. Hace falta en la sociedad interiorizar que la discapacidad no es un problema, que no existe ningún tipo de anomalía y que por lo tanto no debemos hablar de normalizarla.

Es importante reconocer no solo los derechos de las personas con discapacidad, sino reconocer también los impactos positivos y las grandes contribuciones que a nivel cultural pueden generar en las organizaciones tanto del sector público como del sector privado. Para la consecución del objetivo esta investigación busca consolidar un modelo de inclusión laboral para personas con discapacidad que responda a las características de la empresa Cables de Energía y de Telecomunicaciones S.A, con el propósito de generar oportunidades de empleo inclusivo para las personas con discapacidad ubicados en el municipio de Yumbo y la Ciudad de Cali.

CAPÍTULO 2: ASPECTOS METODOLÓGICOS

2.1 Planteamiento del problema

Al investigar acerca del tema de la discapacidad se encuentra mucha información a nivel médico y específicamente sobre los tipos de discapacidades y su clasificación, pero es difícil encontrar documentos que recopilen información acerca de la medición de los impactos que generan las personas con discapacidad en las organizaciones donde laboran y acerca de las contribuciones que han generado las organizaciones sobre las personas con discapacidad a través de la inclusión laboral.

De acuerdo a lo anterior, es necesario realizar mediciones de impacto de inclusión laboral de personas con discapacidad y mostrar sus resultados, con el fin de que sirvan como referentes positivos para las empresas que quieren apostarle a los procesos de inclusión, pero que por desconocimiento a las capacidades y habilidades que tienen las personas con discapacidad, a los miedos de incurrir en un incremento de gastos para sus organizaciones o simplemente temas culturales no se atreven a activar estos procesos de inclusión social al interior de sus organizaciones.

Esta investigación pretende profundizar acerca de los impactos generados por el proceso de inclusión laboral y ampliar la mirada acerca del tema con el fin de hacer visible no solo los casos exitosos y los impactos positivos, sino también con el fin de identificar si existen casos no exitosos o impactos negativos que puedan servir como referente para las demás organizaciones y revisar la forma de poder mitigar estos.

Al consolidar la información real y actualizada se hizo posible hacerla visible en un documento que presente mayor claridad de los beneficios e impactos que arroje la investigación y sirve como soporte para dar respuesta a la pregunta ¿De qué manera podría consolidarse un modelo de inclusión laboral para personas con discapacidad que responda a las características de la empresa Cables de Energía y de Telecomunicaciones S.A.?

En este sentido, el presente proyecto de investigación propone en primera instancia, identificar los impactos que generan las personas con discapacidad que se encuentran laboralmente activas en las cuatro empresas manufactureras seleccionadas de la Ciudad de Cali. En segunda instancia, establecer cuáles son los cambios positivos o negativos generados por estas cuatro organizaciones

sobre las personas con discapacidad a través de la inclusión laboral. En tercera instancia, construir un documento técnico donde se identifiquen los aspectos más importantes a tener en cuenta en los procesos de inclusión laboral para la empresa Cables de Energía y de telecomunicaciones S.A.

2.2 Objetivos

2.2.1 Objetivo general

Consolidar un modelo de inclusión laboral para personas con discapacidad que responda a las características de la empresa Cables de Energía y de Telecomunicaciones S.A.

2.2.2 Objetivos específicos

Identificar cuáles son los impactos que generan al interior de las organizaciones las personas con discapacidad que se encuentran laboralmente activas en cuatro empresas manufactureras ubicadas en la Ciudad de Cali.

Establecer cuáles son los cambios positivos y negativos que han generado las cuatro empresas del sector manufacturero sobre las personas con discapacidad a través de la inclusión laboral en la Ciudad de Cali.

Elaborar un documento técnico que agrupe los procedimientos de selección, accesibilidad y tecnología necesarios para realizar procesos de inclusión laboral en la empresa Cables de Energía y de Telecomunicaciones S.A.

2.3 Metodología

Para responder a los objetivos de esta investigación, se utiliza un estudio descriptivo a través de las herramientas metodológicas de la encuesta y la entrevista las cuales son vitales para tener un acercamiento real con la información de interés sobre los impactos que generan las personas con discapacidad en las organizaciones donde se encuentran laboralmente activas y viceversa.

La aplicación de la herramienta tiene como objetivo conocer que tanto ha influido la contratación laboral de personas con discapacidad tanto positiva como negativamente en las organizaciones en el sentido estricto del mejoramiento de la productividad, que aspectos y condiciones han mejorado las Personas con Discapacidad, el clima organizacional y los cambios de contratación que propendan relaciones laborales asertivas que justifiquen de forma efectiva los procesos de inclusión laboral. Así como conocer que tipo de discapacidades son más comunes en las contrataciones y los motivos que llevan a las organizaciones a tener en cuenta a la población con discapacidad para procesos de inclusión laboral refiriéndose a la estabilidad y prestaciones.

Las preguntas de las tres encuestas van enfocadas sobre un constructo que nombraremos a continuación, con algunas modificaciones en la forma de realizar la pregunta de acuerdo al grupo de interés a la que va dirigido, el objetivo de realizar la misma pregunta a los diferentes grupos de interés en unificar la percepción acerca de los conceptos evaluados y poder medir realmente el impacto que tiene la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

De acuerdo a la teoría psicológica de la pirámide de Maslow, definida por Abraham Maslow y la cual habla de la jerarquía de las necesidades humanas, explica que todo ser humano necesita satisfacer ciertas necesidades vitales que le permitan poder funcionar, sobrevivir y permanecer en constante motivación. El autor realiza una clasificación de las necesidades, de acuerdo al nivel de importancia y de urgencia de satisfacción definidas por el ser humano: Necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, de autoestima, y de autorrealización. (Maslow, 1991).

Necesidades fisiológicas: Son aquellas necesidades que están orientadas a la supervivencia del hombre, y donde su carencia absoluta en algunos casos puede comprometer la vida de un ser humano, como por ejemplo la salud, el agua, la respiración entre otras.

Necesidades de Seguridad: Se encuentran ubicadas en el segundo nivel de la pirámide y hacen referencia a necesidades como el empleo, vivienda, seguridad física entre otras.

Necesidades sociales: Se encuentran en el tercer nivel de la pirámide y de acuerdo a la teoría de Maslow, el ser humano llega a obtener las necesidades de este nivel cuando ya tiene satisfechas sus necesidades fisiológicas y de seguridad. Esta categoría recae sobre la necesidad del ser humano de relacionarse con los demás y en ella encontramos necesidades como: el afecto, la aceptación en la sociedad, la asociación, la amistad y la intimidad sexual entre otras.

Necesidades de autoestima: Corresponden al cuarto nivel de la pirámide y están relacionadas con la necesidad del ser humano por el auto reconocimiento en la sociedad, el éxito y el respeto.

Necesidades de autorrealización: se encuentran en el pico de la pirámide, y es la fase más avanzada del ser humano donde es necesario alcanzar logros, liderar procesos, gestionar problemas, ser creativo y espontáneo y donde su mirada hacia situaciones específicas no está enfocada en los detalles sino en una visión global de los acontecimientos.

Para definir el constructo de calidad de vida se tomó en cuenta la teoría de las necesidades básicas de Maslow expuesta anteriormente. Para esta investigación y para la aplicación de la herramienta de investigación el constructo de calidad de vida se define como la satisfacción que experimenta el ser humano al cubrir sus necesidades vitales de acuerdo a sus expectativas y a su proyecto de vida (Salud, economía, relaciones familiares, desempeño laboral, crecimiento personal entre otras).

Descripción de la muestra: Se seleccionaron cuatro empresas con criterios específicos como: Vinculación laboral activa de personas con discapacidad, sector industrial al que pertenecen y ubicación de la empresa.

Se seleccionaron tres grupos de interés para realiza la aplicación de la herramienta:

- Directores de Recursos Humanos
- Empleados con discapacidad
- Compañeros de trabajo cercanos a las personas con discapacidad.

La encuesta fue aplicada a un total de 29 personas distribuidas de la siguiente manera:

Tabla 2. Descripción de la muestra

Grupo de Interés	Número de personas encuestadas
Directivos de Recursos Humanos	4
Personas con Discapacidad	14
Compañeros de trabajo de las personas con discapacidad	11

Procedimiento:

En el estudio y para la aplicación de la encuesta se utilizó el trabajo de campo, se programó una visita a cada una de las empresas seleccionadas; inicialmente se realizó la aplicación de la entrevista y la encuesta a los directivos de las áreas de recursos humanos, se explicó el objetivo de la investigación y se dio a conocer las encuestas que serían aplicadas a los grupos de interés seleccionados con el fin de familiarizarlos con el proceso y vincularlos al mismo.

Durante el proceso de aplicación de la entrevista fue posible conocer de manera verbal por parte del encuestado las diferentes dificultades presentadas en los procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad, conocer en cuales procesos de inclusión se tuvieron que realizar ajustes técnicos, tecnológicos, físicos y demás para garantizar el adecuado desarrollo de la persona con discapacidad.

Para la aplicación de la encuesta a las personas con discapacidad se contó con la participación de un compañero de trabajo quien realizó la labor de intérprete para transmitirle a la persona con discapacidad el objetivo de la encuesta, ya que todas las personas con discapacidad que se encuestaron presentan discapacidad auditiva y era necesario con contar con esta ayuda para garantizar el adecuado diligenciamiento de la herramienta.

Para dar instrucciones puntuales a las personas con discapacidad auditiva se utilizó por parte del encuestador el alfabeto dactilológico internacional acompañado de algunos gestos y la lectura labial. El intérprete apoyó todo el proceso del diligenciamiento de la encuesta en cada una de las empresas seleccionadas.

Posteriormente y a elección del Directivo líder de los procesos de inclusión de cada una de las organizaciones se encuestó a los compañeros de trabajo más cercanos a las personas con discapacidad, el criterio de selección se basó en escoger las personas que mayor interacción laboral tienen debido a las funciones de trabajo asignadas. En cada uno de los diferentes grupos de interés definidos se aplicó la herramienta de manera individual.

Herramientas utilizadas:

Las herramientas utilizadas: una encuesta semi estructurada y una entrevista enfocada a cada uno de los grupos de interés definidos previamente, las cuales fueron construidas en conjunto con una persona con discapacidad quien asesoró y acompañó todo el proceso investigativo.

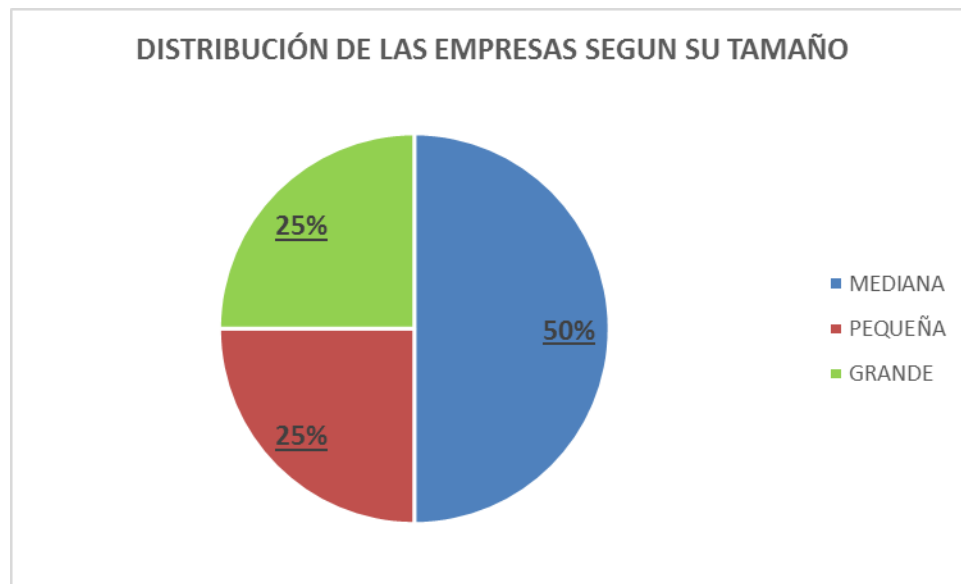
Tabla 3. Ficha tecnica de investigación.

FICHA TECNICA	
Tipo de estudio:	Exploratorio
Diseño metodológico:	Cuali-Cuanti
Fuentes:	Primarias y Secundaria
Universo objeto de estudio:	Empresas manufactureras de la Ciudad de Cali que tienen contratadas personas con discapacidad y sus grupos de interés (Directores de Recursos Humanos, Personas con Discapacidad y Compañeros de las personas con discapacidad)
Tamaño de la Muestra 1:	4 Empresas del sector manufacturero
Tamaño de la muestra 2:	29 empleados activos de las cuatro empresas seleccionadas: 14 Personas con discapacidad, 11 Compañeros de las personas con discapacidad y 4 Directores del área de Recursos Humanos.
Periodo de aplicación:	01 al 30 de Octubre
Procesos realizados	<p>Nivel Cuantitativo</p> <ul style="list-style-type: none"> *Enviar correo solicitando apoyo a la entidad que lidera los procesos de inclusión laboral a nivel nacional *Enviar correo a las entidades que manejan los programas de inclusión laboral de personas con discapacidad en la Ciudad de Cali para pedir información *Visitar las entidades que manejan los programas de inclusión para pedir apoyo con la información de las empresas que realizan procesos de inclusión en Cali actualmente. *Filtro de bases de datos con corte a 2014 de las 42 empresas que han realizado proceso de inclusión laboral de PCD *Llamar a cada una de las empresas para verificar cuales tiene procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad actualmente. *Seleccionar las 4 empresas manufactureras objeto de estudio *Enviar correo electrónico a las empresas seleccionadas y carta solicitando el permiso para la aplicación de las encuestas y las entrevistas *Seguimiento telefónico a las empresas para reforzar el envío del correo y de la carta *Definir fechas con las empresas y hacer las visitas *Aplicación de 29 encuestas
	<p>Nivel Cualitativo</p> <ul style="list-style-type: none"> *Revisión documental y bibliográfica sobre discapacidad e inclusión laboral *Construcción de Conceptos *Aplicación de 4 Entrevistas a los Directivos del área de Recursos Humanos
Análisis de la Información	*Análisis de la información por grupo de interés definido.
	*Presentación de resultados por cruce de información entre los grupos de interés
	*Presentación de Hallazgos

Características de las empresas seleccionadas

Las empresas objeto de estudio de esta investigación provienen de una base de datos de 41 empresas en la Ciudad de Cali que se encontraban adscritas al programa de Pacto de Productividad con corte a diciembre de 2014. En las empresas seleccionadas se cuenta con los tres tipos de distribución de acuerdo al número de empleados (pequeña, mediana y grande), lo que permite evidenciar los procesos de inclusión desde diferentes modelos de negocio y diferentes estructuras organizacionales.

Gráfico 1. Distribución empresas según tamaño.



Del total de las empresas seleccionadas el 25% corresponde a grandes empresas, el 50% a empresas medianas y el otro 25% a pequeñas empresas.

Tabla 4. Tamaño empresa según número de empleados.

Tamaño de Empresa según el numero de Empleados	No. Empresas	Porcentaje
Pequeñas empresas (1 a 50 trabajadores)	1	25%
Medianas Empresas (51 a 200 trabajadores)	2	50%
Grandes Empresas (Mas de 200 trabajadores)	1	25%

CAPÍTULO 3: RESULTADOS

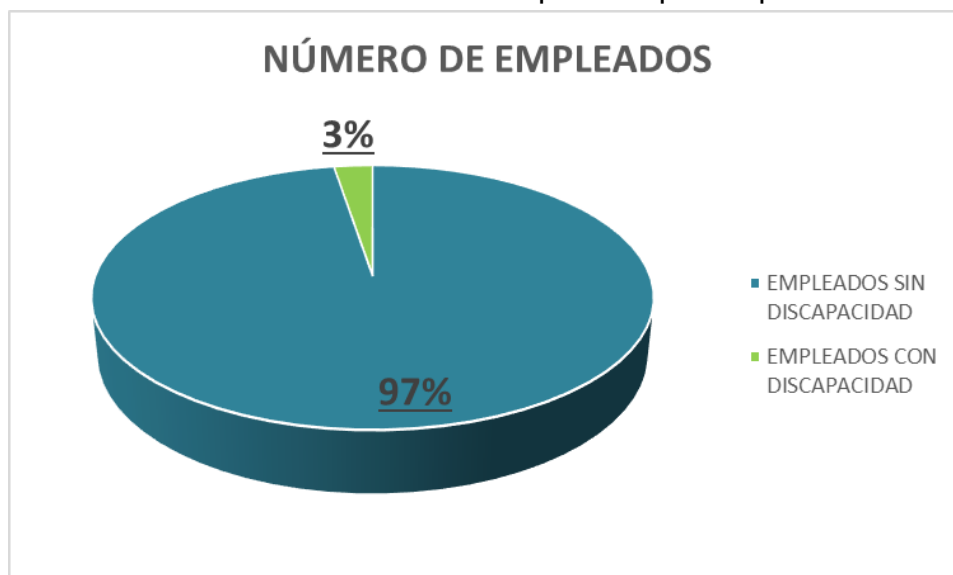
3.1 Análisis de los resultados

Para analizar los datos recolectados una vez aplicado la encuesta, se utilizó la técnica de análisis de datos básica correspondiente a la estadística descriptiva, donde el principal programa informático utilizado para la tabulación y elaboración de gráficos ha sido excel.

A continuación se describen los resultados por cada uno de los grupos de interés a los cuales se les aplicó la herramienta de investigación: Para realizar la encuesta se tomó una muestra de 14 personas con discapacidad que se encuentran vinculadas laboralmente en las cuatro empresas seleccionadas.

Caracterización población con discapacidad

Gráfico 2. Distribución de empleados por empresa.

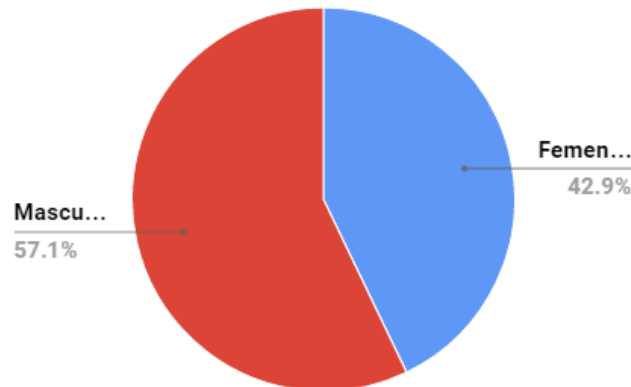


Del total de las empresas encuestadas se encontro que solo el 3% del total de empleados corresponde a personas con algun tipo de discapacidad. Estos resultados dejan corroborar las estadísticas que se muestran sobre la baja participación que tienen las personas con discapacidad en el mercado laboral. Según cifras del programa de Pacto de Productividad, de 2.6 millones de personas con discapacidad que equivale al 6.3% del total de la población, solo un 10% tienen un empleo (Pacto de Productividad, Programa de inserción laboral productiva para Personas con Discapacidad., 2009).

En el caso de esta investigación los resultados estan muy por debajo a estas estadísticas ya que la población con discapacidad solo representa un 3% del total de personas con discapacidad que se encuentran laboralmente activas y que fueron encuestadas el 57.1% corresponde al género masculino y el 42% al género femenino.

Gráfico 3. Género PCD

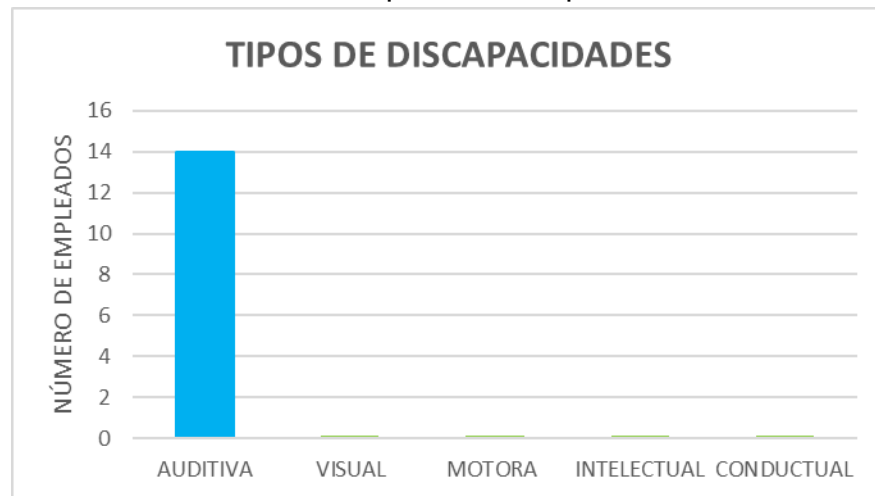
GÉNERO PERSONAS CON DISCAPACIDAD:



El resultado nos muestra que las oportunidades laborales para las personas con discapacidad son más visibles para los hombres que para las mujeres adicionalmente según cifras del Censo realizado por el DANE en el año 2005, prevalence mas la discapacidad en el género masculino que femenino.

Estas cifras coinciden con el estudio de caracterización presentado por la Gobernación del Valle del Cauca en el año 2014, donde del total de personas con discapacidad, el 51% son hombres y el 49% son mujeres. (Departamento Administrativo de Planeación, 2014).

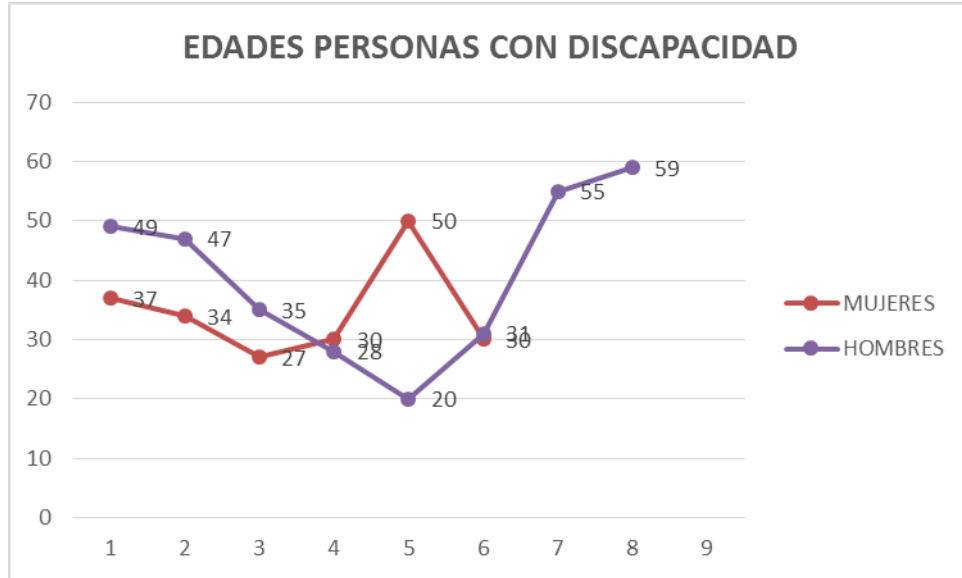
Gráfico 4. Tipos de discapacidad.



El 100% de las personas con discapacidad que fueron encuestadas y que se encuentran laboralmente activas tienen una discapacidad auditiva. Las empresas manufactureras aluden al hecho simple de que una persona con discapacidad auditiva está en la capacidad de acceder a cualquier trabajo al igual que cualquier otra discapacidad en tanto que sus potencialidades motoras funcionan a la perfección; la discapacidad que los define no es un impedimento para un trabajo que es más manual que instructivo. Adicionalmente se añade que las personas con discapacidad auditiva son perfectas en cargos operativos porque en la mayoría de las plantas productivas existen áreas con alto grado de contaminación auditiva y las personas con discapacidad auditiva no se afectan bajo esta condición. Adicionalmente por el tipo de discapacidad son personas que manejan alto grado de concentración lo que los hace más productivos.

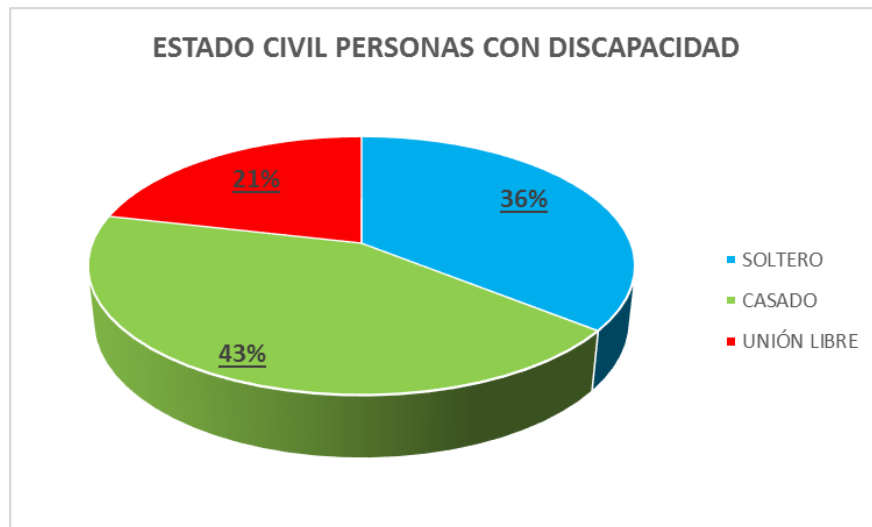
La clasificación internacional del funcionamiento y la discapacidad (CIF), nos muestra numerosos tipos de discapacidades, y aunque en esta investigación se definieron seis tipos enmarcadas en tres categorías (sensorial, física y mental), el resultado arroja que las empresas objeto de estudio tienen en su gran mayoría contratadas laboralmente personas con discapacidad auditiva, el argumento presentado por los líderes de los procesos de inclusión laboral, es que las personas con este tipo de discapacidad son más comprometidas, tienen mayor grado de concentración en las labores asignadas y no se requiere realizar ajustes significativos a nivel físico, tecnológico y de selección que impliquen que la organización incurra en numerosos gastos, lo cual es uno de los temores y paradigmas más grandes que tienen las organizaciones al momento de realizar iniciativas de inclusión laboral.

Gráfico 5. Edades de las PCD



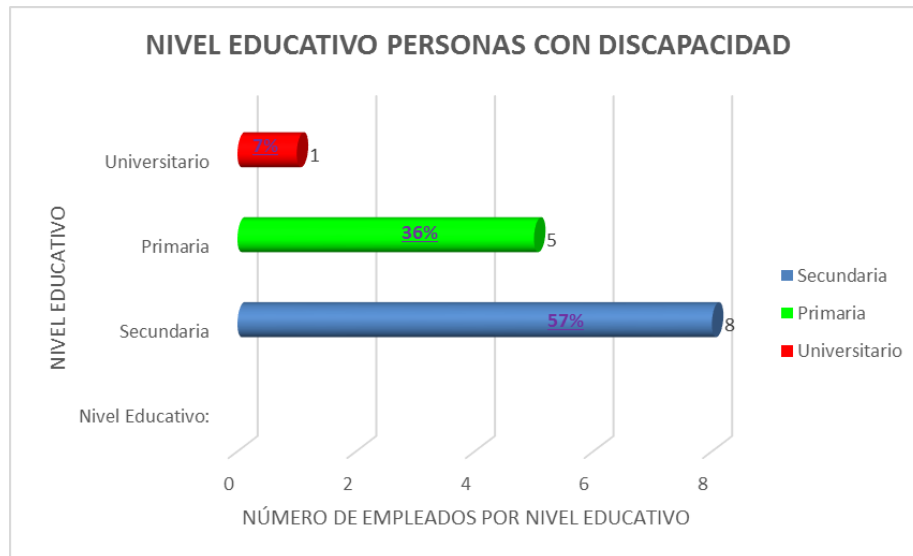
La edad promedio de personas con discapacidad encuestadas es de 34 años; de ahí que en los hombres oscile entre los 41 años y las mujeres de 35. En esta investigación en particular la mayoría de las personas con discapacidad que se encuentran laboralmente activas superan los 30 años de edad. Solamente dos de estas personas están en rangos de edad entre los 20 y los 30 años.

Gráfico 6. Estado civil de las PCD.



Del total de las personas con discapacidad que se encuestaron el 43% se encuentran casadas, el 21. % viven en unión libre y el 36% son solteras.

Gráfico 7. Nivel educativo PCD.

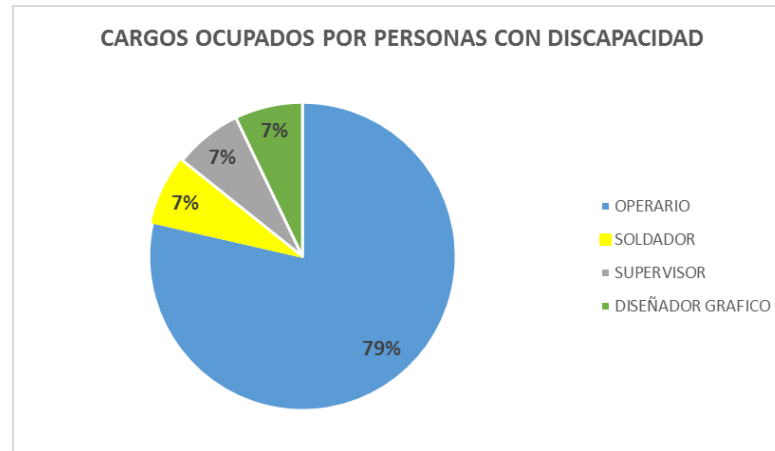


Del total de población con discapacidad encuestada el 57% tiene como grado de escolaridad la primaria, el 36% la secundaria y solamente un 7% de la población tiene como grado de escolaridad la universidad.

Las cifras expuestas anteriormente nos muestran que la mayoría de la población con discapacidad tiene nivel de escolaridad básico, lo cual se puede ver asociado a que la mayoría de los cargos que ocupan son operativos por la falta de educación y preparación para ocupar cargos diferentes. Adicionalmente estos resultados van ligados a la falta de oportunidades educativas a las que pueden acceder las personas con discapacidad las cuales les permitan desarrollar nuevos conocimientos, habilidades y competencias que garanticen el acceso a mejores oportunidades laborales.

Los datos encontrados en esta investigación, tienen relación con los resultados de la caracterización del SISBEN del año 2013, donde del total de las personas con discapacidad auditiva, el 38% tiene como nivel educativo la primaria, el 31% no tiene ningún nivel educativo, el 29% curso la secundaria, el 1% nivel técnico o tecnológico, el 1% nivel universitario y el 0.1% postgrado. (Departamento Administrativo de Planeación, 2014).

Gráfico 8. Cargos ocupados por PCD.

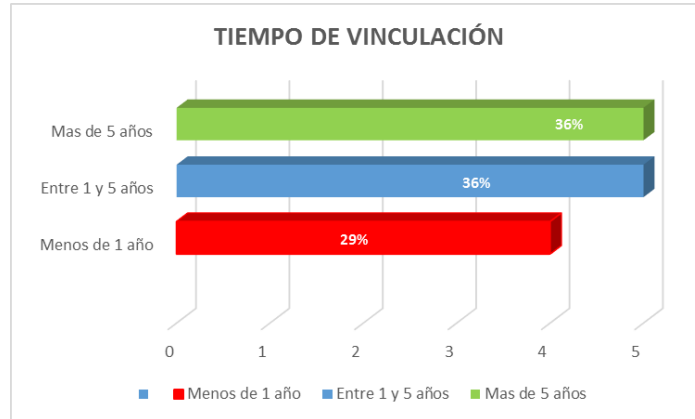


El 79% de las personas con discapacidad están contratados en cargos operativos directamente en las plantas de producción, un 14% en cargos de soldador y diseñador gráfico y solo el 7% en cargos administrativos. Estos resultados hacen alusión al llamado concepto techo de cristal el cual hace referencia a las barreras invisibles que pueden encontrar las personas con discapacidad para avanzar en su carrera profesional hacia cargos de nivel gerencial y ejecutivo. (“WIKIPEDIA”, s.d, párrafo 4).

Este concepto fue inicialmente creado para especificar las barreras invisibles que podían tener las mujeres para ascender en su carrera profesional, el cual posteriormente fue extendido a las poblaciones que pertenecen a las minorías en general.

Como se mencionó anteriormente los cargos ocupados por las personas con discapacidad tiene relación estrecha con su nivel educativo, esto se ve reflejado en las gráficas donde se muestra el nivel educativo y el cargo ocupado, donde el 7% tienen nivel educativo universitario y ese mismo 7% ocupa el cargo de diseñador gráfico dentro de la organización.

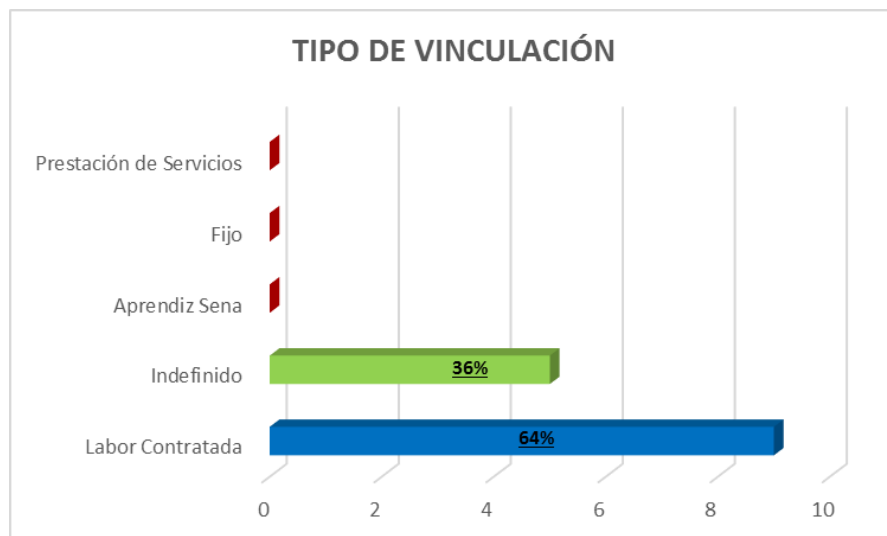
Gráfico 9. Tiempo de vinculación PCD



La pregunta del tiempo de vinculación a la empresa, fue realizada directamente a las personas con discapacidad que se encuentran laboralmente activas en cada una de las empresas, encontrando que del total de personas con discapacidad el 36% lleva mas de 5 años como empleado, el 36% de las personas encuestadas llevan entre 1 y 5 años y el 29% lleva menos de un año.

Los resultados muestran que en las empresas objeto de esta investigación, se puede hablar de estabilidad laboral, ya que se le ha permitido a la personas con discapacidad permanecer en el cargo que desempeñan por períodos largos de tiempo, pues la tercera parte de la población encuestada tiene mas de 5 años laborando para la organización y mas del 70% lleva mas de un año.

Gráfico 10. Tipo de Vinculación



A la pregunta cual es el tipo de contrato que usted maneja con la empresa se encontro que el 64.% de la población encuestada tiene un contrato por obra o labor contratada y el 36% tiene un contrato indefinido.

Estos resultados muestran que las empresas objeto de estudio estan respetado la legislación laboral colombiana en cuanto a la contratación se refiere, y que se le estan garantizado a las personas con discapacidad los mismo derechos de seguridad social y prestaciones sociales que tiene cualquier trabajador en Colombia.

Preguntas sobre Calidad de Vida

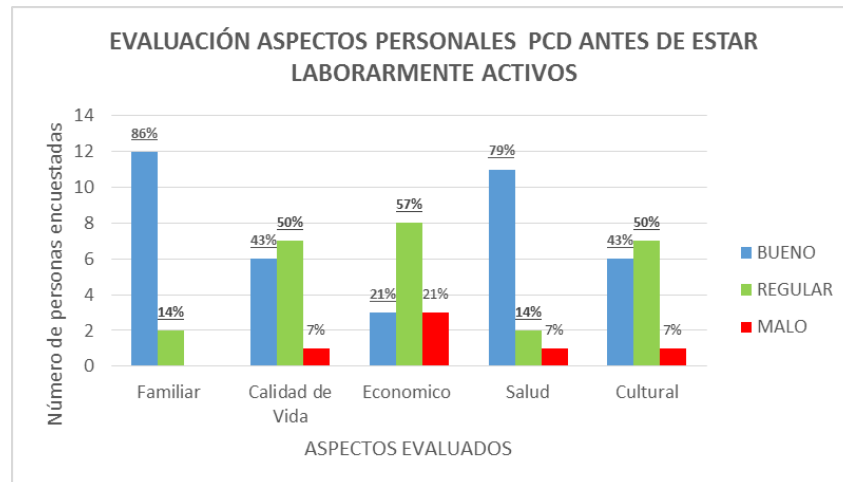
Dentro de la misma encuesta se formularon preguntas a las personas con discapacidad con el fin de medir el desarrollo en algunos aspectos personales antes de estar laborando y después de estar laborando. El objetivo de evaluar estos aspectos es dar respuesta a sí efectivamente la inclusión laboral de personas con discapacidad aporta y genera mayor calidad de vida para esta población.

Los aspectos evaluados son los siguientes:

- Relaciones familiares
- Calidad de Vida
- Economía
- Acceso a servicios de salud
- Cultura

Las respuestas fueron las siguientes:

Gráfico 11. Evaluación aspectos personales PCD antes de estar laborando.



El 86% de las personas encuestadas consideran que sus relaciones familiares antes de estar laborando eran buenas y un 14% consideran que eran regulares. El 43% de las personas con discapacidad encuestadas consideran que su calidad de vida antes de estar laborando era buena. Mientras que el 50% de las personas encuestadas considera que era regular y un 7% de la población encuestada considera que era mala.

El 21% de las personas con discapacidad considera que su economía antes de estar laborando era buena, el 57% considera que era regular y el 21% considera que era mala.

El 79% de las personas con discapacidad encuestadas afirman que el servicio de acceso y atención en salud era bueno antes de estar laborando, el 14% considera que era regular y solo un 7% considera que era malo.

En el aspecto cultural y de relación con la sociedad el 43% de la población con discapacidad encuestada considera que era bueno. 50% regular y el 7% considera que era malo.

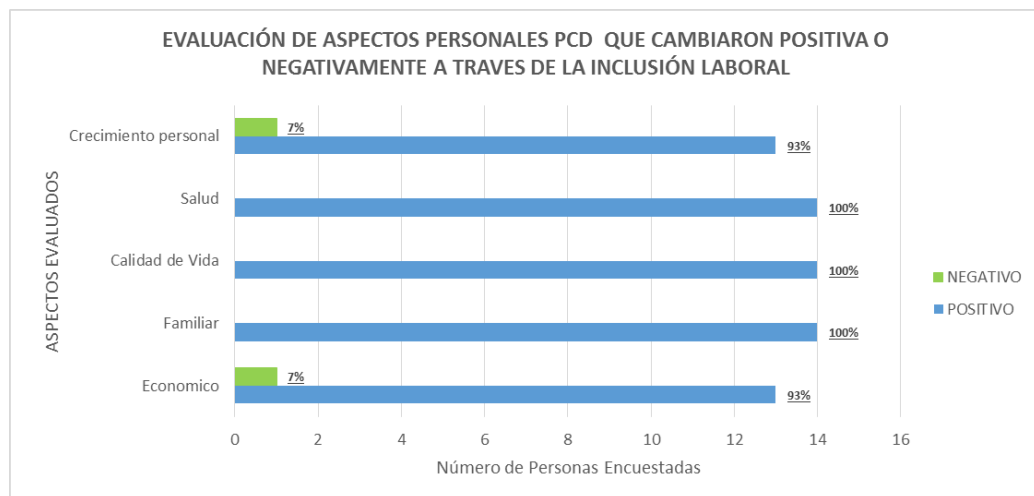
Posteriormente a la evaluación de esta pregunta, a las personas con discapacidad se les pidió evaluar nuevamente algunos aspectos personales con el fin de revisar si ellos consideran que a través de la inclusión laboral se han dado cambios positivos o negativos.

- Los aspectos evaluados son los siguientes:
- Relaciones familiares

- Calidad de Vida
- Economía
- Acceso a servicios de salud
- Crecimiento personal
-

Las respuestas obtenidas fueron las siguientes:

Gráfico 12. Evaluación aspectos personales actualmente.



El crecimiento personal en tanto tolerancia, paciencia y aceptación por la diferencia arrojó un 93% de aceptabilidad, mientras el 7% considera que la inclusión laboral ha aportado negativamente a su crecimiento personal. Este 7% se refiere a la población con nivel superior de educación que de alguna manera considera que en la organización todavía son notorios los procesos de exclusión y desigualdad entre los trabajadores y la no aceptación por la diferencia.

El 100% de la población con discapacidad encuestada considera que la inclusión laboral le ha aportado a garantizar el acceso y la atención a los servicios de salud. El 100% de las personas con discapacidad encuestada considera que el estar laborando a contribuido a mejorar su calidad de vida. El 100% de la población encuestada considera que el estar laborando a contribuido a mejorar sus relaciones familiares.

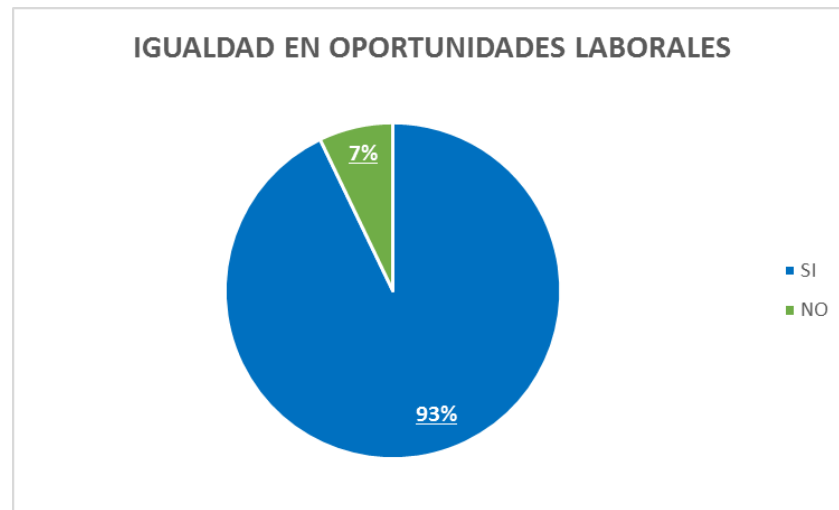
El 93% de la población encuestada considera que el estar laborando ha contribuido a mejorar su situación económica, mientras que el 7% considera que no le ha

contribuido. Este 7% que considera que la inclusión laboral no ha contribuido a mejorar su situación económica corresponde a la población que tiene grado de escolaridad superior y que considera que a pesar de su experiencia y su profesión recibe una baja remuneración salarial.

En general se observa que la mayoría de la población con discapacidad encuestada manifiesta un cambio positivo al tener una vinculación laboral que le permite mejorar sus condiciones familiares, económicas, de salud y de crecimiento personal aportándole al mejoramiento al mejoramiento de su calidad de vida.

A la pregunta: ¿Considera usted que las personas con discapacidad tienen las mismas oportunidades laborales que el resto de la población que no tiene ningún tipo de discapacidad?.

Gráfico 13. Igualdad Oportunidades de laborales.



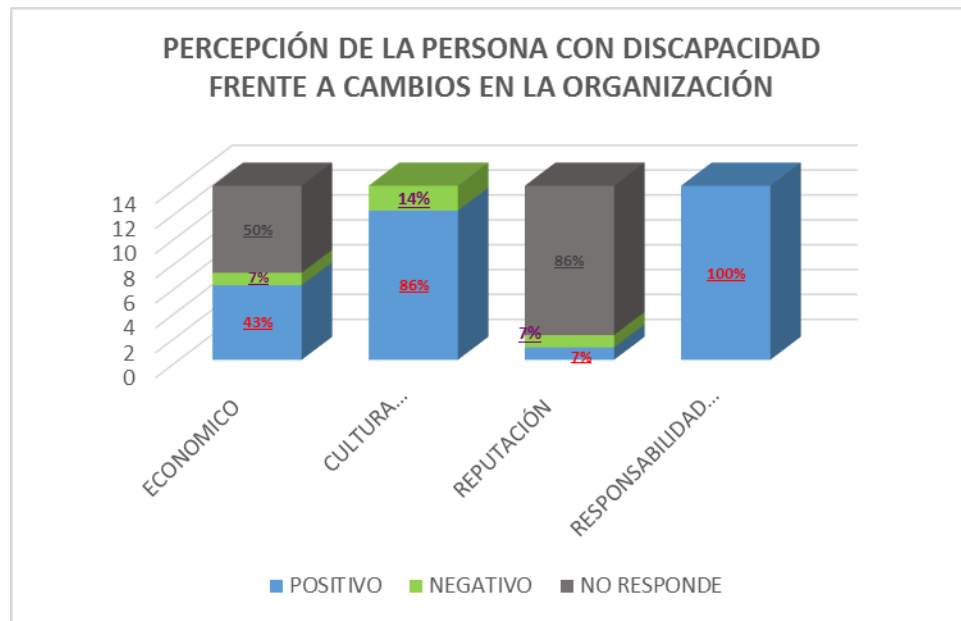
la respuesta fue la siguiente:

El 93% de la población considera que si tienen las mismas oportunidades porque todos somos iguales. El 7% de la población con discapacidad considera que las personas con discapacidad no tienen las mismas oportunidades que el resto de la población por que en el caso de las personas con discapacidad auditiva consideran que tienen una gran desventaja frente a las personas que hablan y escuchan.

Dentro de la encuesta también se formuló una pregunta para percibir que piensan las personas con discapacidad acerca de los cambios positivos o negativos que ha sufrido la organización al contratar personas con discapacidad. En esta pregunta se dieron a conocer cuatro variables sobre las cuales se indagó: Crecimiento

económico de la organización, cultura organizacional, reputación y buen nombre antes sus clientes y responsabilidad social empresarial.

Gráfico 14. Percepción PCD frente a cambios organizacionales.



El 50% de las personas con discapacidad no responden a la pregunta que hace referencia al crecimiento económico de la organización porque no tienen conocimiento si al estar ellos vinculados laboralmente, la empresa a sufrido cambios positivos o negativos a nivel económico.

Lo que deja entrever que la organización no socializa este tipo de información con sus empleados. El 43% de la población encuestada contestó que la empresa si ha sufrido cambios positivos a nivel económico y solo un 7% contestó que ha sufrido cambios negativos. A nivel de cambios en la cultura organizacional de la empresa, el 86% contestó que la organización si ha sufrido cambios positivos y el 14% que ha sufrido cambios negativos.

El 86% de las personas con discapacidad encuestadas no respondió a la pregunta sobre los cambios aludiendo a que no conocen los tipos de contratación que evidencia la empresa y que solo ven esta circunstancia como una conveniencia para la reputación de la empresa en el impacto social que genera.

El argumento expuesto anteriormente tiene mucha relación con la observación realizada en campo, ya que las empresas objeto de estudio no utilizan la

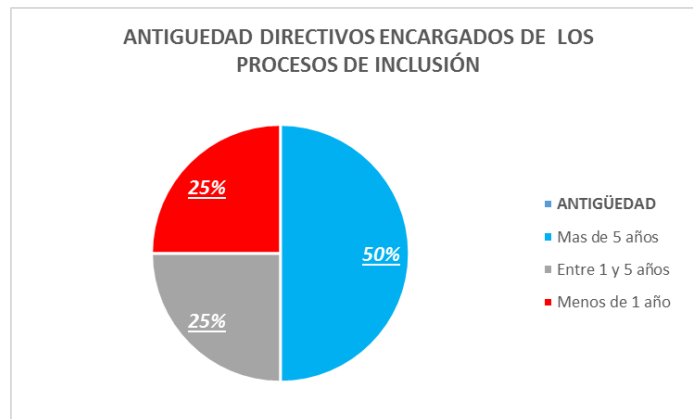
vinculación laboral de personas con discapacidad como hoja de presentación para mejorar las relaciones y las negociaciones con sus clientes.

El 100% de la población considera que la inclusión laboral de personas con discapacidad hace parte de los programas de responsabilidad social de las organizaciones. Lo cual tiene relación directa con la pregunta que se realiza a los empresarios acerca de cuales fueron los motivos que llevaron a la organización a realizar procesos de inclusión, y donde el total de las empresas considera que por lineamientos de responsabilidad social.

3.2 Resultados aplicación de la encuesta realizada a los empresarios

El instrumento fue aplicado a 4 directivos de las empresas seleccionadas, los cuales son los encargados de liderar los procesos de inclusión en sus organizaciones. Se les pregunto a líderes de los procesos de inclusión ¿cuánto tiempo llevan laborando para estas organizaciones?. Encontrando las siguientes respuestas:

Gráfico 15. Antigüedad en la empresa directivos encargados de los procesos de inclusión.



La antigüedad laboral en cinco años se relaciona con el 50%, entre uno y cuatro años el 25% y el 25% restante menos de un año.

Dentro de la encuesta era importante conocer cuales son los motivos que impulsaron a las organizaciones a realizar procesos de inclusión laboral, por esta razón se definieron las siguientes categorías para identificarlos:

Deducciones tributarias: Que hace referencia a recibir beneficios económicos por parte del estado Colombiano.

Responsabilidad Social: Inclusión laboral como estrategia organizacional.

Marketing Reputacional: Usar la inclusión laboral para mostrar la gestión social antes sus clientes y mejorar las relaciones comerciales.

La pregunta formulada fue la siguiente: ¿Cuáles de los siguientes motivos considera usted fueron los que llevaron a la organización a tomar la decisión de contratar personas con discapacidad?.

Gráfico 16. Motivos de contratación de PCD

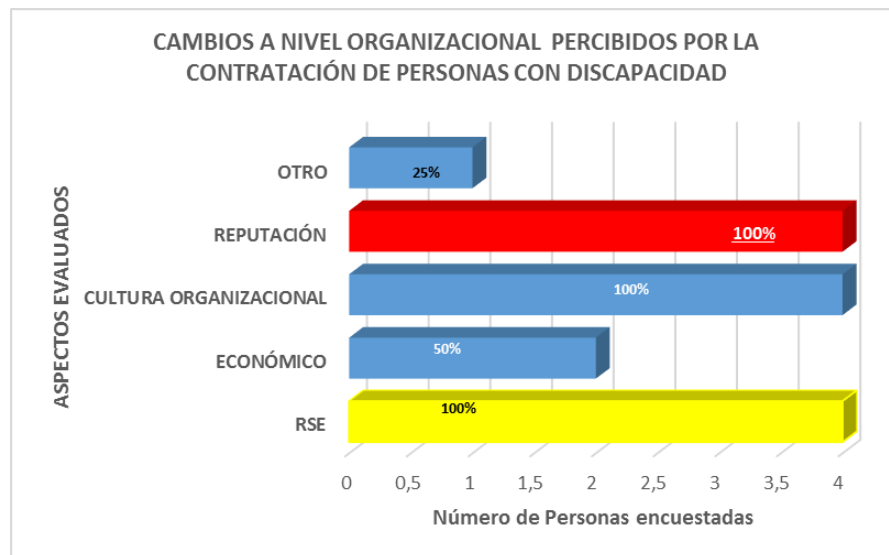


El 57% opina que es una asunto de responsabilidad social empresarial, un 29% tiene que ver con las deducciones tributarias, finalmente el 14% alude otros motivos que no especifica.

Adicionalmente se les pregunto si consideran que la organización ha sufrido cambios positivos o negativos al contratar personas con discapacidad en los siguientes aspectos:

- Responsabilidad social (RSE).
- Cultura organizacional.
- Reputación.
- Económico
- Otro

Gráfico 17. Cambios organizacionales percibidos por la contratación de las PCD.



El 100% de los directivos encuestados considera que la organización ha tenido cambios positivos a nivel de reputación ya que han podido mejorar las relaciones con sus clientes. El 100% de los directivos mencionan que la tolerancia se incrementó en la empresa y esto se nota como un cambio positivo. A nivel económico los directivos encuestados consideran que la organización ha accedido a deducciones tributarias y esto beneficia el ponderado económico de la empresa.

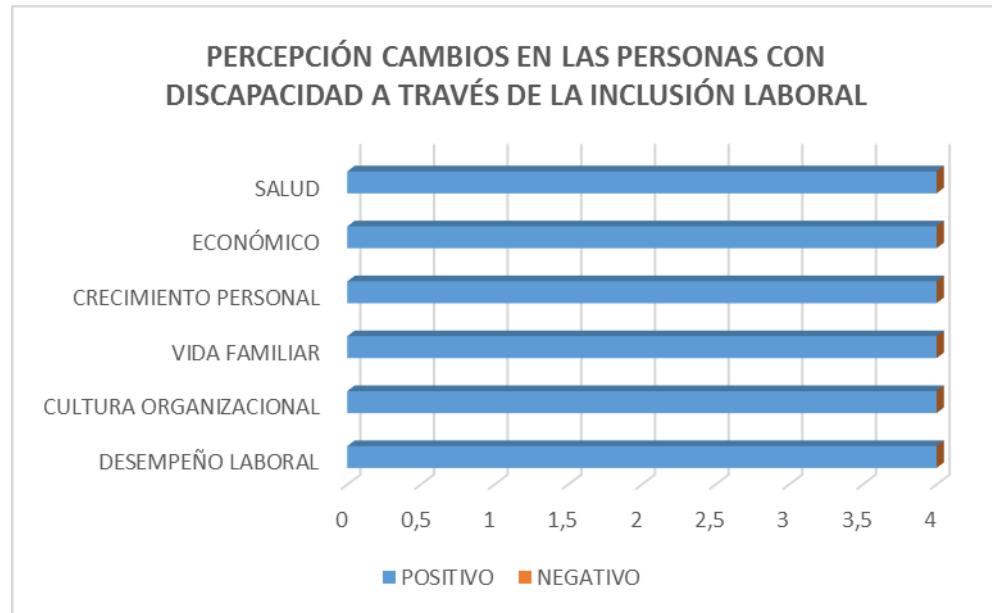
El 100% de los directivos encuestados considera que la organización ha sufrido cambios positivos a nivel de responsabilidad social pues la empresa ha aportado al bienestar social de una población vulnerable. El 25% de los encuestados considera que la empresa ha mejorado en otros aspectos, especificando que evidencian mayor productividad y calidad, por tanto, son ejemplo para los demás empleados por su desempeño laboral y personal.

En ningún caso una opinión que contradiga el beneficio de las contrataciones a las personas con discapacidad, por el contrario, todos los directivos ponderan el hecho de que contratar personas con discapacidad ayuda a generar impacto y responsabilidad social.

Los resultados expuestos anteriormente son un buen ejemplo para otras organizaciones que no han iniciado procesos de inclusión laboral al interior de sus organizaciones por temor a que esto contribuya de manera negativa en aspectos como el económico, de cultura organizacional y de rendimiento productivo. Es una evidencia de que la inclusión laboral es una excelente iniciativa de responsabilidad social de estas organizaciones y que otras pueden tomarlas como ejemplo.

A los directivos de las organizaciones también se les indagó sobre los aspectos que ellos consideran cambiaron positiva o negativamente en las personas con discapacidad a través de la inclusión laboral.

Gráfico 18. Cambios percibidos en las PCD a través de la contratación laboral.



El 100% de los directivos encuestados consideran que las personas con discapacidad tuvieron cambios positivos en los aspectos evaluados como el económico, salud, crecimiento personal, vida familiar y cultural organizacional.

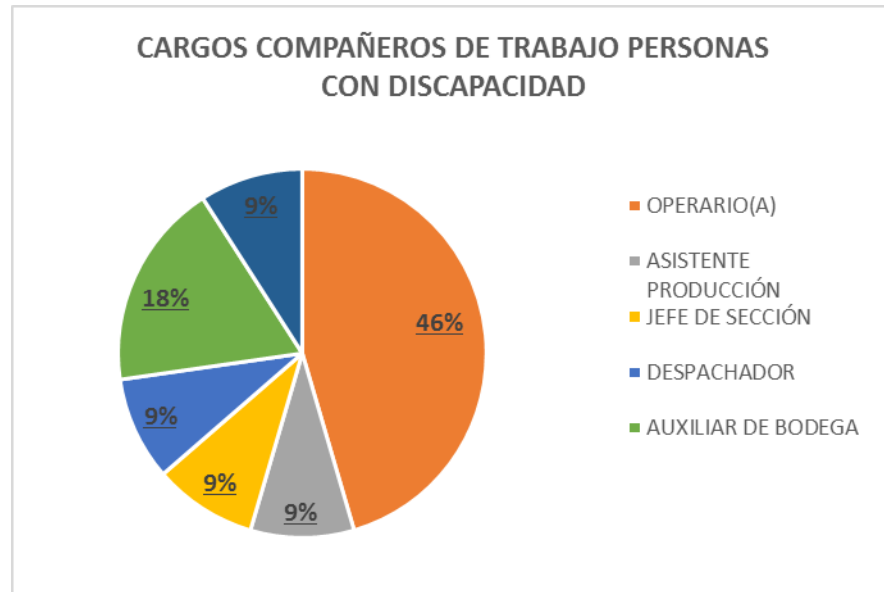
Teniendo en cuenta que esta pregunta se realizó a las personas con discapacidad y a los directivos de las organizaciones, podemos concluir que ambos grupos de interés reafirman que los procesos de inclusión laboral generan impactos positivos en aspectos como la salud, las relaciones familiares, el crecimiento personal y la economía, contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida de las personas con discapacidad.

3.3 Resultados aplicación de la encuesta compañeros de las personas con discapacidad.

El instrumento fue aplicado a 11 compañeros de trabajo de las personas con discapacidad, los cuales están en constante interacción con ellos.

3.3.1 Caracterización compañeros personas con discapacidad:

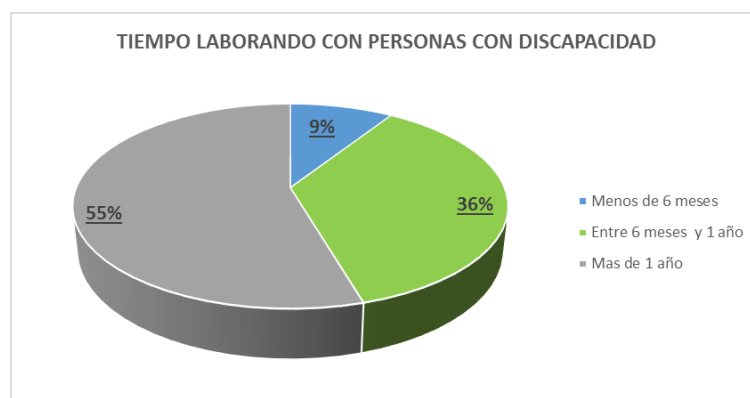
Gráfico 19. Cargos ocupados por los compañeros de trabajo PCD.



El 46% de las personas encuestadas se desempeñan en los cargos operativos, el 18% como auxiliar de bodega y la población restante se encuentra empleada en cargos como despachador, jefe de sección y diseñador gráfico.

A las personas encuestadas también se les preguntó cuánto tiempo llevan laborando con las personas con discapacidad.

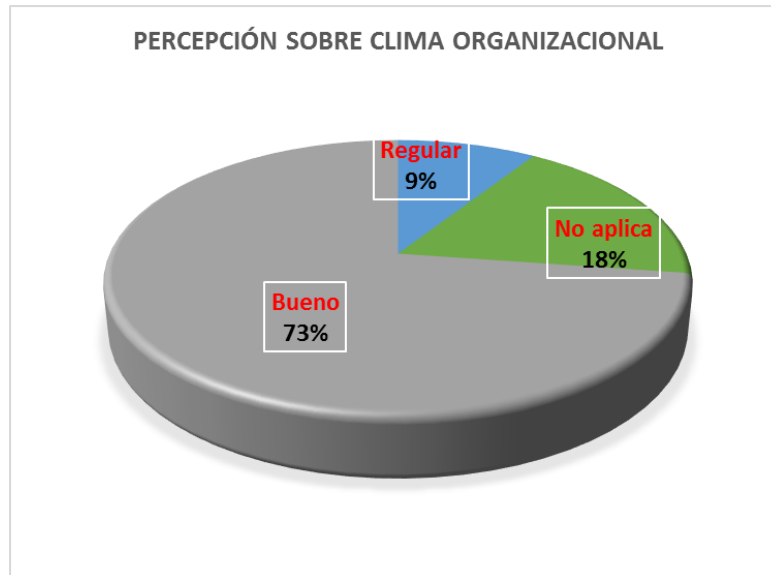
Gráfico 20. Tiempo laborando con la PCD.



El 55% de las personas encuestadas llevan compartiendo con la persona con discapacidad más de 1 año, el 36% entre 6 meses y un año, y el 9% menos de 6 meses.

La encuesta también se enfocó en medir el clima organizacional y conocer cómo consideran los empleados de las organizaciones era el clima laboral antes de laborar con la persona con discapacidad y cómo es ahora.

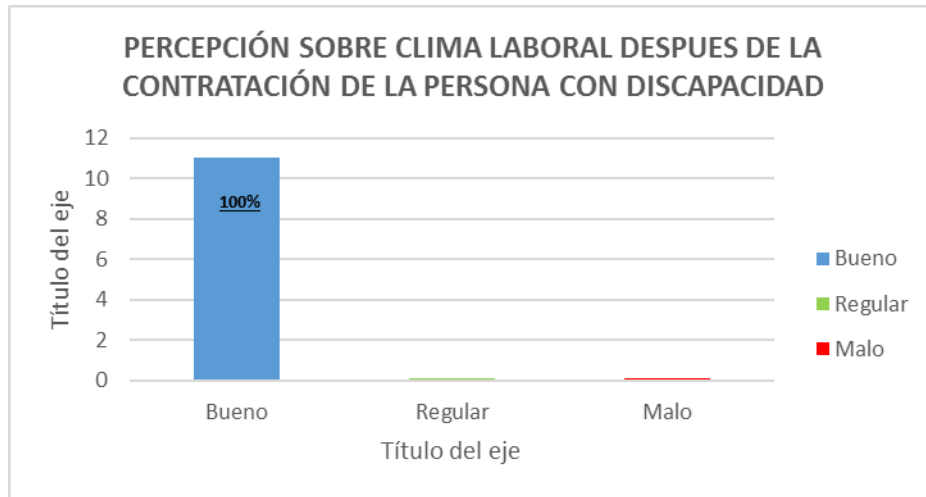
Gráfico 21. Percepción sobre clima organizacional antes de contratar PCD.



El 73% de la población encuestada afirmó que el clima organizacional era bueno, el 18% no contestó la pregunta porque cuando ingresaron a laborar la persona con discapacidad ya se encontraba en la organización, y el 9% considera que el clima laboral era regular.

Posteriormente se realizó la misma pregunta con el fin de conocer la percepción sobre el clima laboral después de ingresar la persona con discapacidad.

Gráfico 22. Percepción sobre clima organizacional después de contratar PCD.

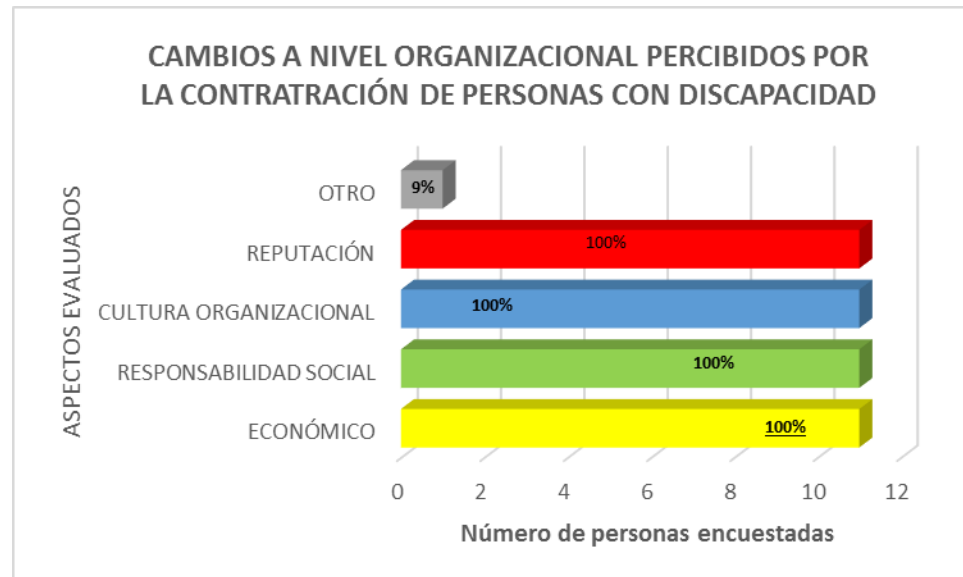


El 100% de la población encuestada considera que el clima organizacional es bueno al tener vinculadas laboralmente personas con discapacidad. Esto permite concluir que vincular personas con discapacidad resulta importante para la proyección de la empresa en la sociedad toda vez que contribuye a crear estadios comportamentales altamente significativos que constuyen sociedad y permiten el desarrollo de la inclusión como generadora de impacto social.

Adicionalmente se les preguntó si consideran que la organización ha sufrido cambios positivos o negativos al contratar personas con discapacidad en los siguientes aspectos:

- Responsabilidad social (RSE).
- Cultura organizacional.
- Reputación.
- Económico

Gráfico 23. Cambios a nivel organizacional percibidos por las contrataciones PCD.



El 100% de los empleados encuestados considera que la organización ha tenido cambios positivos a nivel de reputación ya que han podido mejorar las relaciones con sus clientes. El 100% de los empleados encuestados considera que la organización ha tenido cambios positivos a nivel de cultura organizacional ya que sus empleados se han tornado más tolerantes. El 100% de los empleados encuestados considera que la organización ha tenido cambios positivos a nivel económico puesto que la empresa ha accedido a deducciones de impuestos. El 100% de los empleados encuestados considera que la organización ha sufrido cambios positivos a nivel de responsabilidad social, pues la empresa ha aportado al bienestar social de una población vulnerable.

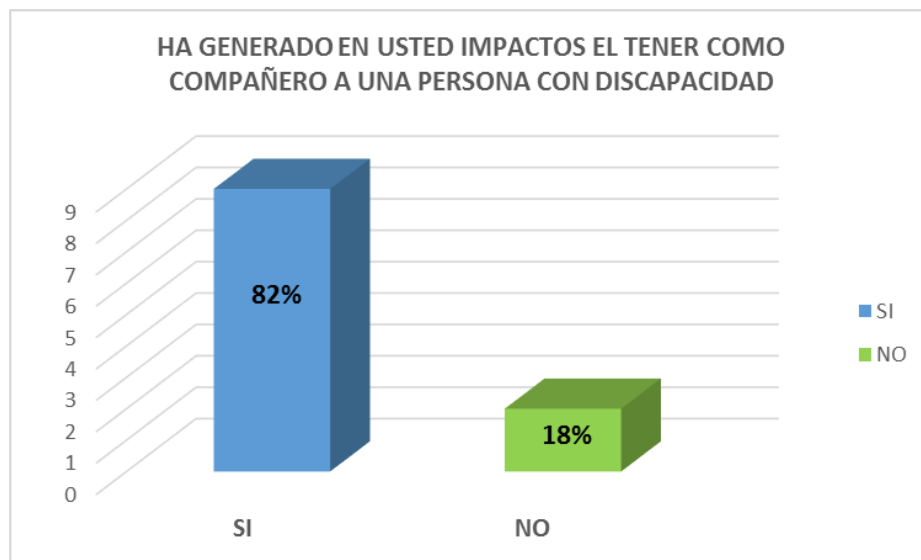
El 9% de los empleados encuestados considera que la empresa ha sufrido otros cambios positivos, especificando que ha sido positivo porque han aprendido a interactuar con personas diferentes a ellos, haciendo énfasis en las personas con discapacidad auditiva.

Esta pregunta fue realizada a los tres grupos de interés seleccionados para la aplicación de la encuesta encontrando que coinciden en su totalidad en que la inclusión laboral se da por prácticas de responsabilidad social empresarial, que ha mejorado considerablemente la cultura organizacional de la empresa. En general sí se percibe entre todos los grupos de interés la importancia que tiene aportar a los procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad.

Se indagó también acerca de los impactos que han generado las personas con discapacidad sobre sus compañeros de trabajo y sobre cuáles de los siguientes aspectos han generado impactos:

- Desempeño Laboral
- Cultura Organizacional
- Vida Familiar
- Crecimiento personal

Gráfico 24. Impactos generados al tener un compañero con discapacidad.



En la encuesta el 82% de los encuestados piensa que un compañero con discapacidad general cambios potenciales en su actitud frente a los otros. El 100% habla de que se ha adaptado a los cambios que genera el trabajar con compañeros con discapacidad y que esto ha permitido su crecimiento personal. El 82% habla sobre el impacto de los compañeros con discapacidad en su vida y otro 82% menciona la importancia de estas relaciones en su correlación familiar.

Un 18% considera que ha contribuido en otros aspectos diferentes a los evaluados que se nombran a continuación:

- Amistad
- Conocimiento de una nueva lengua, es este caso la de señas
- Una lección de vida por el esfuerzo y el compromiso con el que laboran.

Los empleados consideran que tener un compañero con discapacidad no ha afectado su desempeño laboral o personal.

3.4 Resultados de la entrevista aplicada a los líderes de los procesos de inclusión.

De las cuatro empresas seleccionadas fue posible realizar la entrevista a tres de los cuatros líderes encuestados.

La entrevista realizada es semiestructurada con preguntas abiertas y donde su análisis e interpretación permiten identificar los siguientes aspectos de interés:

Número de empleados con discapacidad.

Tipos de discapacidades.

Hace cuánto realizan procesos de inclusión laboral.

En qué áreas están ubicadas las personas con discapacidad.

Que cambios a nivel tecnológico, físico y de selección se han realizado en la empresa.

Manejo de planes de entrenamiento y de formación para las personas con discapacidad.

3.4.1 Análisis del cuestionario

Pregunta No. 1 ¿Cuántos empleados con discapacidad tiene en su organización?

Tabla 5. Número de personas con discapacidad contratadas.

NÚMERO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD CONTRATAS POR EMPRESA				
EMPRESA 1	EMPRESA 2	EMPRESA 3	EMPRESA 4	TOTAL PERSONAS CON DISCAPACIDAD
10	6	1	15	32

Pregunta No. 2 ¿Qué tipo de discapacidad tienen las personas que usted tiene contratadas en su organización?

Tabla 6. Tipos de discapacidades contratadas.

TIPOS DE DISCAPACIDADES CONTRATADAS				
DISCAPACIDAD	EMPRESA 1	EMPRESA 2	EMPRESA 3	EMPRESA 4
AUDITIVA	9	5	1	15
VISUAL	1	1	N/A	N/A
HABLA	N/A	N/A	N/A	N/A
MOTORA	N/A	N/A	N/A	N/A
INTELECTUAL	N/A	N/A	N/A	N/A
CONDUCTUAL	N/A	N/A	N/A	N/A

En las empresas objeto de estudio solamente se evidencian dos tipos de discapacidad, visual y auditiva, siendo esta última la que más predomina en las organizaciones.

Los argumentos entregados por las personas entrevistadas es que las personas con discapacidad auditiva son muy buenas en la parte productiva porque tienen un alto grado de concentración. Otra razón es que las fundaciones, entidades o programas que preparan a las personas con discapacidad para la vida laboral, las hojas de vida que más entregan a las organizaciones son de personas con discapacidad auditiva.

Pregunta No. 3 ¿Hace cuánto tiempo realizan procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad en la organización?

En general los líderes del proceso de inclusión entrevistados informan que cuando ellos llegaron a trabajar en la organización, ya había personas con discapacidad laborando para la empresa.

Pregunta No. 4 ¿En qué áreas de la empresa tiene contratadas personas con discapacidad?

A esta pregunta todos los líderes contestaron que el área donde está la mayor concentración de personal con discapacidad en el área productiva.

En el caso de las personas con discapacidad auditiva, han sido ubicadas en las plantas productivas donde tienen mayor exposición al ruido porque no genera para ellos ningún riesgo adicional y porque son personas muy concentradas en las funciones que realizan.

Pregunta No. 5 ¿Qué modificaciones a nivel físico, tecnológico y de selección han tenido que realizar en sus organizaciones para realizar procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad?

En general todos los líderes de las empresas entrevistadas contestaron que en los aspectos mencionados no tuvieron que realizar mayores cambios o ajustes al interior de la organización. Sin embargo, a continuación, se describen algunos cambios mencionados:

Los compañeros más cercanos por iniciativa propia aprendieron lengua de señas.

Para realizar los procesos de selección se debe contratar un intérprete para facilitar la comunicación con la persona.

En todas las capacitaciones contar con un intérprete para no excluir a las personas con discapacidad de la capacitación.

Implementar una alerta de emergencia a través de luces en las plantas.

Realizar procesos de sensibilización a todo el personal.

Pregunta No. 6 ¿Qué piensan los directivos de la organización acerca de realizar procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad?

En general la respuesta de las empresas es que estos procesos de inclusión han sido iniciativas de los gerentes y dueños de las organizaciones, los cuales han tenido un sentido social que les ha permitido apoyar estos procesos y vencer los paradigmas y las barreras de la inclusión laboral.

DISCUSIÓN DE LOS HALLAZGOS y CONCLUSIONES:

Los hallazgos más significativos que ofrece esta investigación después del análisis de los datos son los siguientes:

A pesar de existir diferentes tipos de discapacidades, las empresas objeto de estudio evidencian contrataciones que se refieren a un tipo de discapacidad (visual-auditiva) y esto tiene mucha consistencia en lo que se refiere a su estadio de producción, ya que, como manufactureras necesitan más de las extremidades que de los sentidos. Aluden los líderes del proceso de contratación que estas personas resultan más comprometidas y tienen mayor grado de concentración en las labores asignadas.

Las personas con discapacidad auditiva no exigen un cambio en la infraestructura de la empresa y por lo tanto su contratación se hace más oportuna y asertiva para las finanzas de la empresa.

Por el tipo de discapacidad que predomina en los contratos laborales realizados por las empresas objeto de estudio, los cargos que más ocupan las personas con discapacidad auditiva son los operativos ubicados en plantas productivas y donde se genere mayor ruido, ya que los líderes a cargo de los procesos de inclusión argumentan que al ubicar las personas con discapacidad auditiva en estas áreas no estarían generando ningún tipo de riesgo mayor para esta población.

Las contrataciones están ajustadas a los beneficios que ofrece el gobierno a nivel de deducción de impuestos y que se refieren a una normatividad legal vigente en el Estado Colombiano. Las personas contratadas con discapacidad deben certificar medicamente, desde su EPS, que su diferencia es superior al 25% y cuando este procedimiento demora en tramitología tediosa obliga a los líderes a acudir a la Junta Calificadora o la Secretaría de Salud. Este asunto desestima las contrataciones y la burocracia detiene nuevamente procesos de inclusión social a través de tanto papeleo inútil que hostiga en tiempo y dinero tanto para la empresa como para el trabajador.

A nivel de inclusión laboral es muy difícil conseguir apoyo e información por parte de las entidades encargadas de liderar estos procesos. La información es manejada de manera muy confidencial lo que genera la sensación de que algo extraño pasa con la información que se maneja o que realmente no se tiene clara; esto es un supuesto a partir de la experiencia vivida, pues realmente el que no brindan los espacios para generar nuevas investigaciones que aporten al tema de

la discapacidad va totalmente en contra del objetivo de estos programas acerca de la inclusión laboral de PCD, lo cual se hace difícil de conseguir si estas entidades no permiten que se les muestre a las empresas los impactos reales que generan las personas con discapacidad en las organizaciones y los impactos que generan las empresas hacia las personas con discapacidad.

Otro hallazgo importante que se evidenció en las entrevistas realizadas, es que hay una debilidad grande entre la articulación de las entidades involucradas en aportar a los procesos de inclusión. El estado colombiano debería garantizar que exista una entidad que se encargue de apoyar a los empresarios en todo el proceso de ejecución de los proyectos de inclusión laboral que les permita de manera más sencilla y ágil acceder a los beneficios que el gobierno quiere brindar por estas iniciativas, pero por la falta de articulación entre el sector privado, el estado y la comunidad existen una gran falencia en este proceso.

No es necesario para realizar procesos de inclusión laboral pertenecer a un programa específico, si la empresa tiene la iniciativa puede buscar entidades que apoyen y con esto es suficiente, pues es claro que los programas existentes no brindan un apoyo adecuado.

En dos de las cuatro empresas seleccionadas como objeto de estudio, se evidenció que los procesos de inclusión laboral se iniciaron por empatía ya que los directivos de la organización tienen algún miembro de su familia con discapacidad, lo que abrió la puerta para que otras personas que tienen algún tipo de discapacidad pudieran acceder al derecho al trabajo con estas organizaciones. Es un proceso que inició para ayudar a los miembros de la familia de alguno de los accionistas o dueños de la compañía, pero que después permitió dar cobertura al resto de la población.

Otro hallazgo importante en la aplicación de las encuestas es que de acuerdo al grado de escolaridad de las personas con discapacidad así mismo fue la dificultad que se tuvo para la aplicación de la encuesta. Todas las personas con discapacidad encuestadas saben leer y escribir, pero pese a esto fue necesario de la ayuda de un intérprete para que les diera instrucciones adicionales que les permitiera contestar la encuesta. La herramienta estaba diseñada para ser contestada en no más de 5 minutos, pero por la dificultad presentada en la comprensión de lectura y el tiempo adicional que se tomó el intérprete para explicar, en algunos casos una sola persona se podía demorar hasta media hora para dar respuesta completa a la encuesta.

Solo una de las personas con discapacidad encuestada que cuenta con nivel de escolaridad universitario, se tomó el tiempo establecido y no fue necesario emitir instrucciones adicionales ni hacer uso del intérprete.

Esta situación también lleva a que el entrevistador tenga en cuenta que la herramienta a aplicar debe ser evaluada por personas que estén involucradas con los grupos de interés seleccionados, con el fin de garantizar que las personas encuestadas se sientan cómodas con la herramienta y que les permita entenderla con facilidad y en un espacio de tiempo breve.

En todas las empresas objeto de estudio los compañeros cercanos de las personas con discapacidad han aprendido a utilizar la lengua de señas universal, también se evidenció como por la necesidad de comunicarse entre ellos han creado nuevos mecanismos de comunicación, como por el ejemplo el uso de láser para hacerle señas a su compañero con discapacidad, adicionalmente han creado nuevas señas que no son las universales pero que les han servido para poder interactuar entre sí y que hacen referencia a términos muy puntuales específicos de las funciones que realizan.

Todas las empresas encuestadas consideran que el motivo principal de realizar contratación de personas con discapacidad es la responsabilidad social empresarial, seguida de las retribuciones económicas.

Otro hallazgo importante es que no es necesario para emprender procesos de inclusión laboral hacer demasiadas adecuaciones al interior de la empresa, esto fue evidente en las cuatro empresas objeto de estudio, donde los ajustes necesarios han sido mínimos o prácticamente nulos por el tipo de discapacidad contratada.

Sin embargo, en caso de pensar en una discapacidad diferente a la auditiva si es necesario repasar en unos ajustes mínimos pero que en algunos casos tampoco generan grandes gastos para las organizaciones.

En las empresas encuestadas tienen muy claro que es importante garantizar la estabilidad laboral a la persona con discapacidad, y esto se evidenció en los tiempos de los contratos laborales.

Las entrevistas permitieron desmitificar el asunto que se refiere a las contrataciones de personas con discapacidad en cuanto a la vulneración de sus derechos; habitualmente se piensa que contratar una persona en condición de discapacidad exige no despedirla inclusive con justa causa craso error, si el proceso se ha realizado bajo los parámetros establecidos, obviamente el despido se puede efectuar toda vez que no afecte de forma arbitraria al trabajador como en los casos comunes de personas carentes de discapacidad evidente. No es posible despedir una persona con discapacidad cuando adquiere la discapacidad por razones laborales como un accidente de trabajo dentro de las mismas organizaciones, pero si la persona que ingresó ya tenía una discapacidad aplica el proceso normal igual que a cualquier otro empleado.

CONCLUSIONES

En general este ejercicio investigativo demuestra que los procesos de inclusión laboral para personas con discapacidad, realmente aporta y beneficia a todos los grupos de intereses que de alguna manera se ven inmersos en él, como ejemplo las personas con discapacidad, sus familias, los compañeros de las personas con discapacidad, las organizaciones y las demás entidades que de alguna u otra forma hacen parte de los procesos.

Esta investigación permitió dar respuesta a los objetivos propuestos, identificando los impactos que generan las personas con discapacidad en la organizaciones donde laboran y establecer cuáles han sido esos impactos positivos y negativos que han generado las empresas sobre las personas con discapacidad y a partir de todas estas experiencias recolectadas poder realizar la construcción del modelo de inclusión laboral que responda a las características de la empresa Cables de Energía y de telecomunicaciones S.A, el cual va como instrumento anexo a este documento.

También el mostrar los impactos generados permite aportar a la eliminación de los prejuicios y romper con los paradigmas que tiene la sociedad sobre las personas con discapacidad, que sin duda alguna son una de las barreras más grandes, junto con el desconocimiento de la discapacidad y de las actitudes, habilidades y competencias que puede tener este grupo poblacional

Referencias

- ASOCAJAS. (s.f.). *Revista MAS VIDA*. Obtenido de Revista MAS VIDA: <http://asocajasrevistamasvida.asocajas.org.co/index.php/revista-mas-vida-no-14/140-inclusion-laboral-de-poblacion-con-discapacidad-una-estrategia-de-desarrollo-social>
- CONPES, S. (9 de 12 de 2013). *Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social*. Bogota.
- Departamento Administrativo de Planeación, G. d. (2014). *Caracterización de la población discapacitada del Valle del Cauca según la base de datos del Sisbén con corte a Abril de 2013*. Cali: Jose Santiago Arroyo mina.
- Elena, L. A. (2012). La discapacidad en Colombia: Una mirada Global. *Revista Colombiana de Medicina Física y rehabilitación*.
- Empresa Inclusiva. (s.f.). *Empresa inclusiva*. Obtenido de <http://www.empresainclusiva.cl/empresa-inclusiva/inspiraciones/articulos/comoserempresainclusiva/>
- Forcada, C. i. (2011). La Inserción de Personas con Discapacidad en el Mercado Laboral Privado. *La Inserción de Personas con Discapacidad en el Mercado Laboral Privado*. Argentina, Argentina.
- Fokada, C. I. (2015). La inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral privado. *La inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral privado*, 86. Mexico.
- INEGI, I. n. (1999). *Clasificación de tipo de discapacida Historica*. Mexico.
- López Velásquez, A. M. (2014). *Propuesta de modeo desde la Gestión Humana para una inclusión laboral sostenible de personas con discapacidad*. Medellin: CIC.
- Maslow, a. (1991). *Motivacion y personalidad*. Madrid: Diaz de Santos S.A. Obtenido de https://books.google.com.co/books?hl=es&lr=&id=8wPdJ2Jzqg0C&oi=fnd&pg=PR13&dq=libro+la+teoria+de+las+necesidades+de+maslow&ots=F_h30tVljo&sig=N1oJxBmWQLFvyTsSLLM5DlyLOdc#v=onepage&q=libro%20la%20teoria%20de%20las%20necesidades%20de%20maslow&f=false
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2012). *CONPES Política publica de discapacidad e inclusión social Resumen de contexto*.

- Momm & Geiecker. (1998). Discapacidad y Trabajo. En Willi Momm y Otto Geiecker, *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el trabajo*.
- OIT, O. i. (2013). *Prevención inclusiva*. Chile: Inonovacom.
- OIT, o. i. (2015). *Empresa Inclusiva- Guía para la contratación de personas con discapacidd*. Argentina.
- ONU, O. p. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*.
- ONU, O. d. (2006). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*.
- OMS, O. M. (2011). *Informe Mundial Sobre la Discapacidad*.
- Organización Mundial de la Salud, O. (2011). *Informe Mundial Sobre la Discapacidad*.
- Organización Mundial de la Salud, O. (2011). *Resumen Informe Mundial sobre la Discapacidad*.
- Pacto de Productividad. (2009). *Programa de inserción laboral productiva para Personas con Discapacidad*.
- Pacto de Productividad. (s.f.). *PACTO DE PRODUCTIVIDAD*. Obtenido de <http://www.pactodeproductividad.com/>
- Palacios & Bariffi. (2007). La discapacidad como una cuestión de derechos humanos. En F. Palacios Agustina & Bariffi. Madrid: Grupo editorial Cinca.
- Palacios A & Bariffi F. (2007). La discapacidad como una cuestión de derechos humanos. En A. P. Bariffi, *La discapacidad como una cuestión de derechos humanos* (pág. 15). Madrid: CINCA S.A.
- Salud, O. m. (2001). *Clasificación Internacional del funcionamiento, de la discapacidad y la Salud versión abreviada*. Ministerio de trabajo y asuntos social.
- Senado de la República. (17 de 2 de 1997). www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0361_1997.html. Obtenido de www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0361_1997.html: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0361_1997.html

Weller, J. C. (Diciembre de 2001). Procesos de exclusión e inclusión laboral: La expansión del empleo en el sector terciario. Santiago de Chile.

WIKIPEDIA. (s.f.). Obtenido de WIKIPEDIA:
https://es.wikipedia.org/wiki/Techo_de_cristal