



**UNIVERSIDAD METROPOLITANA DE EDUCACION, CIENCIA Y  
TECNOLOGIA**

**Decreto Ejecutivo 575 del 21 de julio de 2004**

**Acreditada mediante Resolución No 15 del 31 de octubre de 2012**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**MAESTRÍA EN SALUD OCUPACIONAL Y SEGURIDAD  
INDUSTRIAL**

**Las Políticas Públicas para la Discapacidad  
en Colombia. Un enfoque Empresarial y  
Ocupacional**

**Autor: Néstor Raúl Gutiérrez Caycedo**

**Bogotá, febrero de 2017**



**UNIVERSIDAD METROPOLITANA DE EDUCACION, CIENCIA Y  
TECNOLOGIA**

Decreto Ejecutivo 575 del 21 de julio de 2004

Acreditada mediante Resolución No 15 del 31 de octubre de 2012

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
MAESTRÍA EN SALUD OCUPACIONAL Y SEGURIDAD  
INDUSTRIAL**

**Las Políticas Públicas para la Discapacidad  
en Colombia. Un enfoque Empresarial y  
Ocupacional**

**Trabajo presentado como requisito para optar al grado de  
Magister en Salud Ocupacional y Seguridad Industrial**

**Autor: Néstor Raúl Gutiérrez Caycedo**

**Tutor: Dra. Priscila Jiménez**

**Bogotá, febrero de 2017**

## DEDICATORIA

A Dios

Por darme la oportunidad de vivir y por estar conmigo en cada paso que doy, por iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el proceso de formación profesional.

A mi familia

Por su apoyo incondicional, su comprensión y amor, lo cual ha sido fundamental para cumplir con un propósito más a nivel profesional.  
¡Gracias a ustedes!

A mis Maestros

Que durante el proceso de formación profesional en la Maestría en salud Ocupacional y Seguridad industrial contribuyeron de manera significativa con sus conocimientos, experiencia y dedicación. A la Lic. Priscila Jiménez por su gran apoyo para la culminación de mi estudio profesional y para la elaboración de esta tesis.

## **AGRADECIMIENTO**

Especial agradecimiento la Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología UMECIT, a su equipo académico y administrativo, a todos y cada uno de los docentes que contribuyeron con sus conocimientos y experiencia en mi formación como Magister, a la Lic. Priscila Jiménez por su gran apoyo y contribución para la elaboración de mi trabajo final de grado.

Gracias Dios !!!

## INDICE GENERAL

<b>CAPITULO I. CONTEXTUALIZACIÓN DEL PROBLEMA</b> .....	16
A. Planteamiento del problema .....	16
1. Descripción del Problema.....	16
2. Formulación del problema .....	24
B. Objetivos de la investigación.....	26
1. Objetivo General .....	26
2. Objetivos Específicos .....	26
C. Justificación e impacto.....	27
D. Proyecciones y Limitaciones.....	34
<b>CAPITULO II. MARCO TEÓRICO</b> .....	36
A. Antecedentes de la Investigación históricos e investigativos .....	36
B. Bases teóricas, conceptuales y legales .....	41
C. Sistemas de variables.....	51
D. Operacionalización de variables .....	55
<b>CAPITULO III. MARCO METODOLÓGICO</b> .....	56
A. Naturaleza y alcance de la Investigación .....	56
B. Tipo y Diseño de la Investigación .....	57
C. Población y Muestra .....	62
D. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	63
E. Validez y Confiabilidad.....	64
<b>CAPITULO IV. ANÁLISIS DE RESULTADOS</b> .....	67
A. Procesamiento de Datos.....	67
B. Análisis de Datos .....	77

<b>CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b> .....	86
A. Conclusiones .....	86
B. Recomendaciones .....	95
<b>CAPÍTULO VI. PROPUESTA DE SOLUCIÓN AL PROBLEMA</b> .....	96
A. Denominación de la propuesta .....	96
B. Descripción .....	96
C. Fundamentación .....	96
D. Objetivos de la propuesta .....	97
1.Objetivo General .....	97
2.Objetivos Específicos .....	97
E. Metas .....	98
F. Beneficiarios.....	99
G. Productos .....	99
H. Localización .....	100
I. Metodología.....	101
J. Cronograma.....	102
K. Recursos.....	103
L. Presupuesto .....	103
M. Sistematización de la propuesta.....	103
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	105

## LISTA DE CUADROS

Ilustración 1. Nivel de educación alcanzado por población discapacitada en Bogotá hasta 2010.....	29
Ilustración 2. Participación económica de personas en condición de discapacidad en Bogotá 2010.....	30
Ilustración 3. Modelo funcional para determinar el proceso de discapacidad	41
Ilustración 4. Estrategia de divulgación de políticas de empleabilidad para personas discapacitadas .....	49
Ilustración 5. Fases del proceso cualitativo .....	59
Ilustración 6. Logotipo La Forma S.A.S. ....	67
Ilustración 7. Oficinas y área administrativa.....	68
Ilustración 8. Área de producción.....	69
Ilustración 9. Portafolio de Productos La Forma S.A.S. ....	69
Ilustración 10 Análisis de las variables a partir de la entrevista .....	79
Ilustración 11. Análisis de la entrevista .....	80
Ilustración 12. Diario de campo N° 1.....	81
Ilustración 13. Diario de campo N° 2.....	82
Ilustración 14. Diario de Campo N° 3.....	83
Ilustración 15. Diario de campo N° 4.....	84
Ilustración 16. Análisis de los Diarios de campo.....	85
Ilustración 17. Diagrama causa - efecto sobre la empleabilidad de discapacitados .....	93

## **RESUMEN**

El acceso a un empleo, es una condición necesaria para la calidad de vida de las personas y sus familias, sin embargo, ese acceso se ve limitado a cierta parte de la población pero especialmente a aquella que cuenta con discapacidad motora; se ha demostrado que las organizaciones reciben beneficios, especialmente exenciones de impuestos por la contratación de éste tipo de colaboradores, lo cual, da cuenta de lo importante que puede ser para una organización contratar a personas bajo dichas condiciones.

Sin embargo, se logró identificar que el problema no se trata únicamente de las políticas públicas que promueven el empleo a ésta población sino que la percepción de los empresarios coincide en que desde la educación hay fallas en la inclusión, por ende, la cifra de personas empleadas con una discapacidad motora y que además son mano de obra calificada y capacitada es reducida, por ende, no es fácil para las organizaciones conseguir a una persona idónea bajo éstas condiciones, aun cuando, por supuesto, para las empresas representa un beneficio.

En la organización La forma S.A.S. en la cual, se llevó a cabo la investigación, se logró determinar que existe en primer lugar un desconocimiento por parte de los empresarios acerca de los beneficios de contratar personas con algún tipo de discapacidad y que además de ello, la infraestructura de las empresas se encuentra adaptada para recibir clientes en

condición de discapacidad motora pero no colaboradores con la misma condición.

**Palabras Clave:** Políticas públicas, acceso al empleo, colaboradores con discapacidad motora, exenciones tributarias

## **ABSTRACT**

Access to employment is a necessary condition for the quality of life of people and their families; however, this access is limited to a certain part of the population, but especially to those with motor disabilities; It has been shown that organizations receive benefits, especially tax exemptions for the recruitment of this type of collaborators, which shows how important it can be for an organization to hire people under those conditions.

However, it was possible to identify that the problem is not only the public policies that promote the employment to this population but the perception of the entrepreneurs agrees that from the education there are failures in the inclusion, therefore, the number of people Employed with a motor disability and who are also qualified and skilled labor is reduced, therefore, it is not easy for organizations to get a suitable person under these conditions, even though, of course, for companies represents a benefit.

In the organization, La Forma S.A.S., in which the investigation was carried out, it was possible to determine that there is in the first place a lack of knowledge on the part of the entrepreneurs about the benefits of hiring people with some type of disability and that in addition, the infrastructure of the companies is adapted to receive customers in condition of motor disability but not collaborators with the same condition.

**Keywords:** Public policies, Access to employment, collaborators with motor disabilities, tax exemptions

## INTRODUCCION

La responsabilidad social, es uno de los retos organizacionales más representativos en la actualidad; éste concepto tiende a ser asociado con diversos factores como la transparencia pero especialmente como aquel proceso organizacional que busca gestionar mejores relaciones con su entorno, por lo que las empresas se han venido enfocando entonces en grupos de interés llamados *stakeholders* y cuyo propósito es satisfacer a cabalidad las necesidades representativas de cada grupo, se considera a su vez que cada grupo de interés es todo aquel individuo o grupo de individuos que se afectan directa o indirectamente con las actividades desarrolladas por una organización. (Perdiguero & García, 2005)

Por ésta razón, se considera que la responsabilidad social empresarial concierne a como la empresa se hace responsable de sus colaboradores, de su organización, del entorno y de la calidad sobre su trabajo; conforme a lo anterior, parte de ser responsables en el ámbito organizacional tiene que ver con la orientación a la inclusión laboral; las organizaciones modernas, deberían buscar formas de ser productivas tratando de acercar también a cualquier persona que pueda servir como colaborador en la organización y que además cumpla con las competencias de un cargo indistintamente de si tiene o no una condición de discapacidad.

La inserción de personas con discapacidad al mercado laboral es la verdadera preocupación de la presente investigación; se pretende identificar aquella normatividad administrativa, legal y tributaria que favorece o desfavorece la inclusión laboral de personas con discapacidad motora en el mercado laboral llevándola a un análisis de la inserción laboral, pero en el mercado laboral colombiano.

Cabe destacar, que la investigación a desarrollar pretende abordar desde un estudio de caso desarrollado sobre la empresa La Forma S.A.S., de qué manera influye la motivación voluntaria de las empresas por integrar a personas en condición de discapacidad, toda vez que existen una serie de políticas públicas que favorecen este tipo de decisiones; finalmente la investigación busca así mismo integrar las políticas de inserción laboral para personas con discapacidad motora, ofreciendo finalmente como valor agregado el desarrollo de estrategias basadas en seguridad y salud en el trabajo que incorporen a colaboradores que cuenten con la condición anteriormente mencionada. Es importante, hacer alusión de las posibles estrategias a generar en términos de salud ocupacional a colaboradores con discapacidad motora, puesto que su exposición a factores de riesgo debe evaluarse garantizando así máximo bienestar y óptima calidad de vida para el equipo integral de colaboradores, indistintamente de si tienen una discapacidad o no. (ARL Sura, 2015)

Todo el abordaje dado a la problemática identificada como lo es la evaluación de las oportunidades de inserción laboral para personas con discapacidad motora, permite así mismo generar una serie de interrogantes que se resolverán a lo largo de la investigación como lo son: ¿Qué podría motivar a una empresa a contratar personas con discapacidad motora?, ¿la contratación de personas discapacitadas hace parte de una cifra más de responsabilidad social empresarial o es realmente beneficioso contratar personas en condición de discapacidad?, ¿el acceso al empleo para población con discapacidad motriz es limitado?, algunas empresas prefieren no contratar a personas con discapacidad o las contratan para actividades específicas de la empresa, como empleos en plantas o empleos relacionados con Telemarketing en donde a pesar de que el colaborador cuente con una oportunidad de empleabilidad, el acceso a un salario superior al mínimo se reduce. (Europa Press, 2015)

De acuerdo a lo anterior y bajo un estudio relacionado con las condiciones de acceso al empleo, se realizó un trabajo de investigación que incorporó el análisis de variables cualitativas como lo son la evaluación de las políticas públicas y el marco teórico de referencia que sustenta la investigación y que permite identificar que la problemática tratada dentro de la misma tiene una solución a la luz de las alternativas que ofrece el estado en donde además se promueven nuevas oportunidades de generar empleo, acceder a beneficios

cuando se es empresario y mejorar las condiciones de vida de las personas en condición de discapacidad como parte de una premisa de responsabilidad social.

La investigación se estructura en seis grandes capítulos que definen y alcanzan los objetivos propuestos; el primer capítulo corresponde a la contextualización del problema en donde se hace una determinación de las motivaciones que causaron el desarrollo de la investigación y a lo cual se suman los alcances y posibles limitaciones de la misma. En el segundo capítulo se estructuran los referentes teóricos o el marco de referencia principal en donde se determinan los antecedentes de la investigación y las bases teóricas que incluyen a su vez las políticas públicas y el marco legal a la luz de la legislación colombiana.

El tercer capítulo define el marco metodológico, allí, se expresan las condiciones en las cuales se llevará a cabo la investigación conforme a la naturaleza de la misma; se describe el proceso de la investigación según el tipo y el enfoque que corresponda. El capítulo cuatro define, el análisis de los resultados en donde se muestra el análisis de la información obtenida a través del trabajo de campo el cual fue desarrollado en la empresa La Forma, S.A.S., la cual accedió a dar información con respecto al impacto que han evidenciado dentro de su experiencia con otras empresas y dentro de la empresa misma con respecto al acceso al empleo de personas con discapacidad motora

El capítulo cinco, expone las conclusiones y recomendaciones de la investigación y finalmente el capítulo seis propone, una solución al problema inicialmente planteado, toda vez que la solución toma como antecedente el hecho de que el marco legal colombiano cuenta con políticas públicas para favorecer el acceso al empleo para las personas en condición de discapacidad pero, que quizás esas políticas son desconocidas o no alcanzan a tener un alcance suficiente para beneficiar a quienes requieren hacer uso de ellas que, en este caso se trata de los posibles colaboradores con discapacidad motriz.

## **CAPITULO I. CONTEXTUALIZACIÓN DEL PROBLEMA**

### **A. Planteamiento del problema**

#### **1. Descripción del Problema**

La discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás (ONU, 2016).

La Inclusión Social de Personas con Discapacidad, expresa el adecuado acceso a bienes y servicios, procesos de elección colectiva, la garantía plena de los derechos de los ciudadanos y la eliminación de toda practica que conlleve a marginación y segregación de cualquier tipo. Este proceso permite acceder a todos los espacios sociales, culturales, políticos y económicos en igualdad de oportunidades (Ministerio de Salud y Protección Social, 2014).

El Estado Colombiano reconoce el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales

que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad<sup>1</sup>, tal como lo establece la **Carta Política de 1991** en:

*“**ARTÍCULO 25:** El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.”* (Constitución Política de Colombia, 1991)

**ARTICULO 53.** *El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:*

*Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso*

---

<sup>1</sup>OISS organización iberoamericana de seguridad social

*necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. (Constitución Política de Colombia, 1991)*

**ARTICULO 54.** *Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud. (Constitución Política de Colombia, 1991)*

El empleo es una de las principales vías para lograr el pleno ejercicio de derechos de las personas con discapacidad, ya que fomenta la autonomía, autoestima y realización profesional, además de aportar beneficios para toda la comunidad, ya que promueve la cohesión social y permite aprovechar el capital humano de esta población. (Ministerio de Salud y Protección Social, 2014)

Sin embargo, existen obstáculos a los que se enfrentan las personas con discapacidad para acceder a un empleo siguen siendo numerosos; a saber, se relacionan dificultades como problemas para acceder a la educación, falta de accesibilidad a los medios de transportes, la infraestructura actual inadecuada, así como otros riesgos relacionados al entorno laboral como el acoso y otras problemáticas relacionadas con implicaciones psicosociales de adaptación a su entorno. Todo ello origina que en torno al 80% de las personas

con discapacidad en algunas zonas del país esté desempleada, lo que perpetúa el círculo vicioso entre pobreza y discapacidad. Son diversas las medidas que las administraciones públicas han puesto en marcha en Colombia para fomentar el empleo de las personas con discapacidad, sin embargo, aun hace falta aplicación de ello en las empresas. (Ministerio de Salud y Protección Social, 2014)

Como estímulo a la contratación laboral de personas discapacitadas, se han diseñado una serie de iniciativas por parte del estado como lo son las Reservas de puestos de trabajo en el sector público y privado, accesibilidad de los servicios públicos de empleo, incentivos fiscales a la contratación, formación laboral, entre otras, sin embargo, el 64% de las empresas en Colombia no contratan personal con discapacidad y aquellas que lo hacen, el 87% lo han hecho en cantidad menor a 10 personas en el último año (Ballén, 2013).

La problemática se extiende aún más desde el punto de que las empresas desconocen las ventajas de contratar personas discapacitadas y cuando lo conocen, sencillamente no cuentan con una infraestructura suficiente (en el ámbito productivo y administrativo) para permitir el desplazamiento de una persona en silla de ruedas, por ejemplo; con el agravante adicional de que una persona discapacitada incluso tiene una diferencia de salario del 14% con respecto al salario de una persona no

discapacitada (Europa Press, 2015), así mismo, en Colombia para 2014 tan solo el 16.6% de la población Colombiana en condición de discapacidad y que se encuentran en edad de trabajar lo están haciendo. (El Tiempo, 2014)

Así mismo, de acuerdo con cifras del observatorio de Asuntos de Género de la Alta Consejería Presidencial para la equidad de la Mujer, en 2012 el 91% de las personas en situación de discapacidad no alcanzaban a percibir ingresos ni siquiera equivalentes a un salario mínimo; lo anterior podría deberse no solo a la falta de infraestructura empresarial para recibir a personas discapacitadas sino también a otras dificultades relacionadas como lo es el acceso a la educación; cerca del 42% de la población discapacitada tan solo cuenta con estudios de básica primaria finalizados; de acuerdo con la Presidenta de Teletón para ese entonces Emilia Ruiz, en la mayoría de los casos los familiares de las personas en condición de discapacidad dedican grandes esfuerzos e inversiones en la recuperación de la movilidad física, motora, apoyo psicológico y demás, descuidando así el énfasis en la formación académica. (El Tiempo, 2014)

Ante esto, es importante ratificar la existencia de políticas públicas orientadas a favorecer la empleabilidad de personas en condición de discapacidad, sin embargo, el problema en ésta instancia no sería la existencia de las políticas sino las estrategias de socialización y sensibilización en las empresas alrededor de dicha problemática; lo anterior permitiría dar una

aplicación eficiente a la normatividad colombiana referente al tema de la contratación de personal en calidad de discapacidad, y así responder con el deber ser de uno de los pilares consignados en nuestra carta política.

La situación reflejada, lamentablemente demuestra que no se aplica de manera eficiente la reglamentación establecida lo cual conlleva al detrimento de la calidad de vida de este grupo de personas, por lo tanto, es importante mediante esta investigación determinar porque se presenta este déficit y/o desventaja o discriminación en algunos casos y que acciones y/o recomendaciones se pueden evidenciar y por consiguiente su eficiente implementación. (Sarto & Venegas, 2009)

Conforme a los antecedentes relacionados con el acceso a oportunidades de empleo en personas con algún tipo de discapacidad, es importante destinar una proporción de ésta investigación a las condiciones y posibilidades de acceder a un empleo desde la perspectiva de las empresas, en tanto, son las empresas quienes realmente definen el acceso al empleo bien sea por sus políticas, condiciones de infraestructura y procesos productivos con posibilidad de desarrollo por parte de cualquier colaborador indistintamente de su condición, lo que suele conocerse bajo el concepto de empresas inclusivas o incluyentes. (Quintero, 2016)

Sin embargo, ese concepto de inclusión muchas veces suele hacer efecto en las grandes empresas, las cuales utilizan éste tipo de estrategias como precepto de su política de responsabilidad social empresarial, sin embargo, su uso en éstas organizaciones, alejado del sentido filantrópico de la responsabilidad social real suele convertirse en un mensaje publicitario para mejorar su posicionamiento en el mercado o bien, puede ser empleado como una estrategia para reducir impuestos (Correa, 2007), para ésta investigación, se ha decidido hacer un análisis a profundidad para aquella porción de empresas que mueven el engranaje de la economía nacional como lo son las Pymes y las cuales en muchas oportunidades tienden a ser subvaloradas con respecto a su papel en la promoción del empleo, siendo incluso grandes partícipes de la generación del 80% de oportunidades de empleo al menos en Colombia. (Dinero, 2016)

El problema planteado entonces, pretende indagar a profundidad las razones por las cuales una Pyme podría tener la iniciativa al momento de contratar a una persona en condición de discapacidad motora; siendo ésta una discapacidad limitante no solo para el desplazamiento del individuo sino también para su desarrollo y permanencia en una actividad productiva en la empresa para la cual trabaje.

La investigación, pretende entonces identificar las causas por las cuales un empresario Gerente de una Pyme podría considerar la contratación de una

persona en condición de discapacidad motora y las razones por las cuales no lo ha hecho; no obstante, indagar una muestra poblacional demasiado grande podría generar ciertas limitaciones especialmente por la receptividad de los empresarios y la facilidad para obtener información, razón por la cual, se decidió tomar una organización de tamaño mediano perteneciente al sector manufactura, en el cual, el nivel de formación de los colaboradores en áreas operativas es únicamente relacionado con su calificación, por lo cual, podría facilitarse una oportunidad de empleo a una persona en condición de discapacidad.

Debido al acceso a la información y facilidad para realizar un estudio a profundidad, se tomó a la empresa La Forma S.A.S., una Pyme con una importante trayectoria en el mercado, la cual, no solo se encuentra abierta a brindar información desde su área administrativa y operativa, sino que también es una organización lo suficientemente madura como para considerarla una muestra representativa, al momento de entender las motivaciones de un pequeño o mediano empresario al contratar personas en condición de discapacidad.

## 2. Formulación del problema

La problemática de contratación y acceso a oportunidades laborales llega a ser incluso un problema índole social; en donde se podría llegar a considerar que la decisión voluntaria de las empresas por contratar personas en condición de discapacidad podría tratarse bajo el supuesto de la exclusión social de las personas y que en el marco legal empresarial a pesar de que existen incentivos para apoyar a la población discapacitada, la socialización de dichas políticas es todavía escasa; así mismo, es importante considerar que la contratación de una persona discapacitada lleva implícitos otros factores problemáticos determinados de manera empírica como lo son:

- Carencia de una infraestructura organizacional que se adapte a todos los cargos; las empresas generalmente favorecen espacios para el acceso de clientes discapacitados pero no desarrollan espacios para el acceso de colaboradores en dicha condición; debe contemplarse la distribución física de espacios en áreas de producción, administrativas y zonas comunes suficientes para garantizar acceso, condiciones de trabajo y espacios suficientes para el desarrollo de las competencias de los colaboradores en dicha condición
- Receptividad social: En términos de salud ocupacional, las personas discapacitadas también podrían verse expuestas a acosos

psicológicos y exclusión por parte de sus compañeros de trabajo, factores como el *mobbing* en donde el colectivo de colaboradores puede ejercer violencia psicológica extrema sobre el individuo de modo que logren destruir su reputación logrando finalmente que la persona abandone su trabajo. (Gil, Carretero, Desamparados, & Caro, 2006)

- Posibles dificultades de desplazamiento desde el lugar de residencia hasta el lugar de trabajo por parte del colaborador a menos que disponga de un medio de transporte propio o que viva cerca al lugar de trabajo.
- Dificultades de movilidad en general para llegar al lugar de trabajo si emplea medios de transporte público para llegar a su lugar de trabajo.
- Posibles ausencias frecuentes al lugar de trabajo por parte del colaborador por problemas relacionados con su salud, con las dificultades para desplazarse u otros factores relacionados a su limitación. (Alcaldía Mayor de Bogotá, Secretaría de Integración Social, 2014)

A partir de los planteamientos anteriormente expuestos, cabe mencionar que la investigación propuesta busca determinar las motivaciones que conducen a una Pyme a convertirse en una entidad incluyente desde la

base del ejercicio productivo y funcionamiento ético; por esta razón, se tomó para el estudio de caso de la investigación a la empresa La Forma S.A.S., de la cual emerge a su vez la siguiente pregunta de investigación:

*¿La Pyme Colombiana La Forma S.A.S., desarrolla políticas y acciones organizacionales concretas apoyadas en políticas públicas y acondicionamiento físico al interior de la organización para promover el empleo de personas en condición de discapacidad motora?*

## **B. Objetivos de la investigación**

### **1. Objetivo General**

Analizar las garantías de acceso al trabajo para personas con discapacidad motora de acuerdo a la iniciativa de los empresarios, las políticas públicas colombianas actuales y las condiciones que puede brindar una empresa para ese fin, conforme al estudio de caso aplicado a la empresa La Forma S.A.S.

### **2. Objetivos Específicos**

- Exponer las variables a tener en cuenta en términos de salud ocupacional para personas con discapacidad motora, en relación a los

riesgos ergonómicos y los mecanismos para disminuir la exposición desde el caso práctico de la empresa La Forma S.A.S.

- Relacionar y analizar la reglamentación vigente colombiana con respecto a la población con discapacidad motriz.
- Describir las medidas adoptadas para el fomento del empleo de las personas con discapacidad motriz en Colombia y su aplicación en la empresa La Forma S.A.S.
- Comprobar si la reglamentación colombiana respecto a la vinculación de personal con discapacidad motriz es aplicable en la empresa La Forma S.A.S.

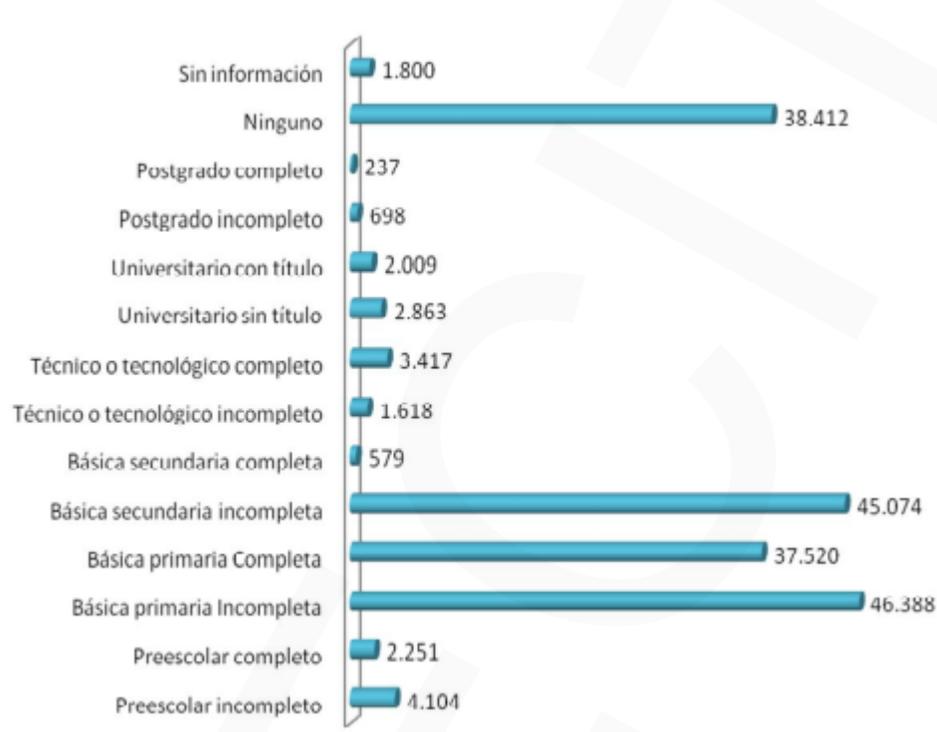
### **C. Justificación e impacto**

En Colombia, el acceso al desempeño laboral de la población con algún tipo de discapacidad física, es muy limitado, ya que a pesar de contar con normas que reglamentan esta relación y participación de esta población, no se ve reflejada su aplicabilidad de manera concreta y efectiva, lo cual ha contribuido a rezagar este grupo social y por consiguiente desarrollar un

detrimento de la calidad de vida del discapacitado y su grupo familiar al no tener acceso a un empleo laboral digno y con unos ingresos que sustenten su mínimo vital. (Castro, Casas, Sánchez, Vallejos, & Zuñiga, 2016)

A pesar de contar con ciertos beneficios tributarios por contratar personal discapacitado, las entidades son renuentes a vincular personas con alguna discapacidad, lo anterior probablemente por temor a tener que cumplir con ciertos requisitos o especificaciones para el desempeño de este grupo, o por la falta de confianza y de credibilidad en el correcto y óptimo desempeño laboral; de acuerdo con Ruiz, lo anterior puede estar ligado al imaginario social de que las personas en condición de discapacidad no pueden desarrollar de manera adecuada algún trabajo. (El Tiempo, 2014)

De acuerdo con la OMS, existen factores que impulsan un negativo posicionamiento de la concepción social de discapacidad y que incluso han llevado a una marcada reducción de la participación de población discapacitada en educación y trabajo; de acuerdo con dicho informe las personas con discapacidad tienen menor acceso a la educación, su desempeño y promoción es significativamente menor, presentan mayores niveles de inasistencia y los sistemas educativos tienen incluso menor compromiso con el aprendizaje de dicha población; a continuación se muestran los niveles de educación alcanzada por población discapacitada hasta 2010 en la ciudad de Bogotá, Colombia.



**Ilustración 1. Nivel de educación alcanzado por población discapacitada en Bogotá hasta 2010.**

Fuente: Registro de localización y caracterización de población con discapacidad (2010)

Lo anterior, permite identificar a grandes rasgos que solamente el 1% de la población discapacitada alcanza una formación profesional y un 1.8% logra finalizar una carrera tecnológica; el problema en este caso, aunque no supone evaluar al sistema educativo si permite entender la baja ocupación en altos cargos dentro de las organizaciones para el caso de personas cuya condición incluye una discapacidad.

Así mismo, la OMS concluye que el desempleo afecta siempre en mayor rigor a la población con discapacidad puesto que en términos de empleabilidad la remuneración es considerablemente más baja que la de personas sin discapacidad, la situación en Bogotá para 2010 registró que en ese entonces solo el 15% de la población discapacitada estaba trabajando, el 3% estaba buscando trabajo, el 7% estaba estudiando y el 23% se encontraba realizando oficios en el hogar, esto dentro de las cifras más representativas. (Alcaldía Mayor de Bogotá, Secretaría de Integración Social, 2014)



**Ilustración 2. Participación económica de personas en condición de discapacidad en Bogotá 2010**

Fuente: Registro de localización y caracterización de población con discapacidad (2010)

La motivación de esta investigación se centra justamente en hacer un análisis concienzudo de la situación actual en Colombia con respecto a la vinculación de personal con alguna discapacidad motriz, para ser más específicos; especialmente en el sector productivo y manufacturero, llegando a determinar cómo esto influye en el aspecto psicosocial, y económico tanto para el grupo de discapacitados como para la economía nacional y empresarial.

A partir de esta investigación se espera además generar un impacto global; puesto que en la mayoría de los países del mundo se han enfocado en la actualización pedagógica, tecnológica, médica, científica y educativa de la población afectada por alguna discapacidad física, psíquica o sensorial que dificulta su desarrollo personal y su integración social, educativa o laboral, lo anterior teniendo en cuenta que el 15% de la población mundial padece de algún tipo de discapacidad. (OMS, 2016)

Este proyecto genera un nuevo conocimiento en cuanto al análisis de las políticas implementadas para tratar la discapacidad en Colombia, lo cual contribuye a mitigar la creciente preocupación mundial por eliminar, hasta donde sea posible dichas desventajas por medio de acciones específicas como el recuperar las funciones faltantes y, cuando no sea posible la completa recuperación, compensarla con la rehabilitación, la cual consiste tanto en

desarrollar las habilidades y destrezas necesarias como, en dotar a las personas de elementos compensatorios.

La globalización, ha permitido acortar las distancias y ha hecho realidad las comunicaciones y la transmisión de información entre personas con discapacidad de cualquier lugar del planeta, representando un importante potencial para el desarrollo y el fomento del bienestar en condiciones de equidad social. Sin embargo, lejos de hacer realidad la difusión de este desarrollo, la globalización ha agravado en algunas regiones latinas las desigualdades y ha aumentado la falta de equidad en este grupo de personas.

La tecnología puede llegar a reducir el impacto de la discapacidad y satisfacer el derecho de la calidad de vida de las personas con necesidades especiales y asimismo, llegar a influenciar la economía de Latinoamérica ya, que un importante número de personas con discapacidad podrían comenzar a resurgir como ejecutivos de sus propias empresas por medio del Teletrabajo. El impacto que se pretende establecer está enfocado a las tecnologías del Habla, (disminución en todas sus restricciones), sistemas multimedia interactivos (Las personas con discapacidad se benefician de la existencia de servicios y aplicaciones multimedia que les permitirán, mediante las necesarias adaptaciones, perfeccionar el acceso multimodal en igualdad de condiciones y las comunicaciones de avanzada.

Lo expuesto, permite evidenciar la existencia de múltiples estrategias que las empresas pueden emplear para proveer de oportunidades de empleo a personas en condición de discapacidad, sin embargo, en las empresas Colombianas, éste todavía es un desafío que no se ha enfrentado del todo; especialmente en las pequeñas y medianas empresas, cuyo desarrollo se encuentra orientado a la competitividad frente al mercado pero no a la competitividad desde el ámbito social, por ésta razón, parte de la justificación de la investigación busca indagar las motivaciones y acciones tomadas por los pequeños y medianos empresarios al momento de contratar personas en condición de discapacidad.

Gracias a la facilidad de acceso a la información, y por el interés de participar en la investigación, éste estudio será desarrollado en la empresa La Forma S.A.S., una Pyme dedicada a la manufactura de hormas para calzado, la cual, gracias a su trayectoria en el mercado y su condición de Pyme, se convierte en un excelente punto de referencia para el desarrollo de la investigación propuesta.

## **D. Proyecciones y Limitaciones**

El alcance de la Investigación busca identificar las motivaciones de los empresarios para contratar recurso humano con discapacidad a la luz de la legislación, y políticas públicas existentes actualmente en Colombia; se enfatizará en las empresas dedicadas a la manufactura, específicamente a industrias de calzado, por tratarse de un sector que puede llegar a favorecer los espacios de acceso a un empleo a las personas en condición de discapacidad motora, en tanto, pueden ejecutar otras actividades propias de los servicios como atención al cliente, manejo de agendas, planeación estratégica e incluso trabajo propiamente en planta.

En éste ítem, es importante identificar también la delimitación de la investigación, la cual estará orientada como ya se mencionó a las empresas dedicadas a la fabricación de calzado y hormas para zapatos en la ciudad de Bogotá; para el trabajo de campo, se realizará una investigación a profundidad en la empresa Colombiana La Forma S.A.S., compañía dedicada a fabricar hormas para calzado de caballero, dama y niños y quienes tendrán información de primera mano para determinar el impacto, percepción y motivación de los empresarios a la hora de contratar personas con discapacidad motriz.

Justamente, la empresa elegida para el desarrollo de la investigación es el principal alcance y la característica esencial de la limitación de la investigación, en tanto, se decidió tomar esta empresa como referente gracias a la facilidad de acceder a la información, así como la disposición de los empresarios para brindar el espacio para realizar la observación, toma de fotos y uso del nombre de la compañía para efectos de la investigación propuesta.

Las limitaciones de la investigación pueden ser principalmente los sesgos de los resultados de la investigación los cuales podrían darse por el hecho de que las empresas pueden tener intenciones de contratar personas con discapacidad motriz pero la infraestructura no cuenta con las condiciones para el acceso a un empleo en condiciones favorables, la siguiente limitación puede ser el hecho de que la empresa La Forma S.A.S., decida no revelar información de la empresa o el Gerente General no quiera dar información con respecto a la contratación de personas con discapacidad motriz.

La última limitación identificada puede darse por que no existan fuentes de información confiables que soporten la investigación propuesta.

## **CAPITULO II. MARCO TEÓRICO**

### **A. Antecedentes de la Investigación históricos e investigativos**

La discapacidad es un proceso dinámico que fluctúa en extensión y severidad a lo largo de la vida y puede limitar o no la capacidad para trabajar y vivir de forma independiente. Debe ser entendida, además, como un fenómeno socioeconómico; los estudios económicos han contribuido sustancialmente a entender asuntos relacionados con la discapacidad. (Hernández & Hernández, 2005)

El tema de la discapacidad en diferentes aspectos ha sido abordado tanto a nivel nacional como a nivel internacional, todo encaminado a mejorar las condiciones de esta población que según estudios puede llegar a ascende al 12% de la población de un país, por lo tanto, se ha creado reglamentación que beneficie y de una u otra maneja ayude contribuir en el bienestar tanto social, como económico y laboral de esta población. Siendo un tema de tanta importancia se han seleccionado como la edad, educación, trabajo, estrato socioeconómico, ingresos y dependencia para estimar diferencias entre grupos de discapacidad. La población con discapacidad en muchos casos son víctimas de la violencia y del conflicto armado que vive actualmente nuestro País, además de ello viven en regiones como Centroamérica, concentrados

en sectores marginados y empobrecidos, fuera del mercado de trabajo y cuando menos la mitad de ellas en edad productiva<sup>2</sup> .

Las diversas concepciones de la discapacidad, se refieren a grupos distintos: los términos “discapacitado”, “inválido”, “incapacitado”, “lisiado”, “impedido” y “minusválido” suponen valores distintos que hace difícil establecer su magnitud y sus costos. La cantidad y los costos que acarrear para una nación, el hecho de contar con población en calidad de discapacidad, son considerables, y más aun teniendo en cuenta los beneficios tributarios con que cuentan las empresas al contratar personal con alguna discapacidad (Colombia) los cuales se ven reflejados en los ingresos de la Nación (disminución).

Los costos en discapacidad no son uniformes para toda la población; se relacionan con la severidad de la limitación funcional y el nivel de discapacidad presentes. Los altos costos de la discapacidad pueden clasificarse como directos e indirectos. Los costos directos incluyen: el cuidado médico y de rehabilitación, las intervenciones tempranas y agresivas, la vigilancia de las condiciones crónicas y el uso de la tecnología. La investigación académica se ha centrado en los costos directos, particularmente en la organización,

---

<sup>2</sup> Una aproximación a los Costos Indirectos de la Discapacidad en Colombia

prestación y financiación de las intervenciones para personas en condición de discapacidad y en medir poblaciones de interés. (Hernández & Hernández, 2005)

Los costos indirectos, están representados en la pérdida de ganancias resultado de la condición de discapacidad y pueden incluir: la pérdida laboral, la disminución de ingresos, los bajos índices de satisfacción y bienestar, los pagos relacionados con el aseguramiento social, las indemnizaciones, los apoyos compensatorios del gobierno y la beneficencia pública, la dependencia que absorbe la familia o el pago de un cuidador y la pérdida de consumir menos bienes y servicios, como no pagar impuestos y no asumir otras responsabilidades sociales. (Hernández & Hernández, 2005)

Una revisión de los estudios sobre los asuntos económicos en discapacidad, permite deducir que los costos indirectos son difíciles de estimar teniendo en cuenta que no existe información económica suficiente y exacta, que permita conocer el costo social de la discapacidad, un problema común es que la distribución de las variables de costo está sesgada por el conjunto de derechos del Sistema de Seguridad Social y fuera de él, y quizás también por la falta de conciencia y de voluntad política. Los modelos propuestos no reflejan todas las circunstancias particulares individuales o grupales, aunque se reconoce que los ingresos y el empleo son solo un aspecto del bienestar, los modelos económicos los usan para medir el bienestar, así pues, varios

estudios demuestran que la población en calidad de discapacidad tiene una baja participación en la fuerza de trabajo y presentan los índices de desempleo más altos.

En el año 2000, en el Ministerio de Salud de Colombia, realizó un análisis de la redistribución de beneficios a través del Sistema de Seguridad Social Integral. Este estudio permitió definir y clasificar la discapacidad según su severidad, precisar y categorizar el pronóstico funcional, listar y costear las posibles ayudas técnicas requeridas y conocer el comportamiento de la discapacidad y su incidencia por mil habitantes según criterios de severidad y pronóstico. La estimación de los costos fue hecha usando los conjuntos integrados relacionados con la severidad y el pronóstico funcional para cada fase y ciclo completo de rehabilitación funcional.

El Ministerio de Educación y la Pontificia Universidad Javeriana realizaron a su vez en 1994 un estudio demográfico en discapacidad. Fueron encuestados 60.037 hogares de nueve ciudades del país. Esta caracterización señaló que el 12,1 % de la población discapacitada eran menores de 14 años, el 60,3 % correspondía al rango de edad entre los 15 y 59 años y el 27,6 % a mayores de 60 años de edad quienes a su vez tienen necesidades básicas insatisfechas. El rango de edad que presenta mayor discapacidad está entre los 46 y 50 años con un 44,6 %, seguido de los mayores de 60 años. En el

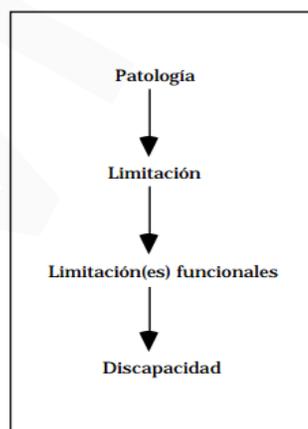
estudio no se advirtieron diferencias por género en términos de la magnitud de la discapacidad.

El mayor porcentaje de población en calidad de discapacidad, corresponde a jefes de hogar con un 39 %, de quienes dependen otros para su manutención. Del total de registros, el 23,6 % está distribuido entre los estratos uno, dos y tres. El desempleo en la población en edad de trabajar alcanza el 39,9 %. El 55 % de los hogares reportaron ingresos entre uno y dos salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV) y solo el 4,9 % de más de tres salarios mínimos. Únicamente un 7,8 % de las personas está afiliado al régimen contributivo de Seguridad Social en Salud. Aunque los costos de la disminución del bienestar de las personas en condición de discapacidad no pueden ser medidos con exactitud, es posible estimar en dónde están centrados dichos costos. El propósito del presente estudio fue realizar una aproximación empírica a los costos indirectos o costos de oportunidad en discapacidad mediante un análisis de datos secundarios provenientes del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (Hernández & Hernández, 2005)

## **B. Bases teóricas, conceptuales y legales**

La esencia de la investigación emerge a partir de identificar y aclarar el concepto mismo de discapacidad y las razones por las cuales dicha condición puede llegar a influir en el mercado laboral; de acuerdo con Bradley (1995), la discapacidad de una persona resulta de la interacción entre la discapacidad y las variables ambientales que incluyen su ambiente físico, las situaciones sociales y los recursos; saliendo entonces de la concepción ecológica, la determinación de una discapacidad emerge de un modelo funcional que contempla las limitaciones de las personas y que sugiere que la limitación se convierte en discapacidad como consecuencia de la interacción de un individuo con un ambiente que no le proporciona un apoyo adecuado para reducir sus limitaciones funcionales.

El modelo funcional mencionado se expresa a continuación:



**Ilustración 3. Modelo funcional para determinar el proceso de discapacidad**

Fuente: (Schalock R. , 1999)

Sin embargo, de acuerdo con Schalock (1998) y Verdugo (1997), el cambio de la concepción y los paradigmas de la discapacidad tiene diversas implicaciones en las que se incluyen el hecho de que la discapacidad no está fijada y que más bien puede ser influida de acuerdo a las limitaciones funcionales de la persona y los apoyos disponibles en el ambiente personal, del mismo modo, las limitaciones funcionales se pueden reducir si se interviene y proveen servicios y apoyos centrados en la conducta y adaptación con respecto al papel que desempeña en la sociedad.

A lo anterior, cabe destacar que el tratamiento de una discapacidad no solamente puede darse entonces en un entorno educativo, sino que también puede proveerse desde la estimulación de las funcionalidades en un entorno laboral, sin embargo, de acuerdo con Rodríguez, García y Toharia (2009), la inserción laboral de personas discapacitadas se caracteriza por que su nivel de ocupación es notablemente inferior a la población en general, por lo cual a partir de aquí es necesario evaluar la existencia de políticas de inserción laboral para éste tipo de población, asumiendo que a través de la transformación del ambiente inmediato del discapacitado, podrá darse no solo una mejor relación con su entorno sino también la posibilidad de evaluar la reducción de las limitaciones que le llevan a considerarse en condición de discapacidad, todo esto, desde los planteamientos de Schalock descritos en la Ilustración N°3.

Las afirmaciones descritas por Rodríguez, García y Toharia (2009), coinciden con el propósito de la investigación con respecto al hecho de que la creación de puestos de trabajo para personas discapacitadas dependerán siempre de las políticas públicas respecto a la problemática dada; las políticas entonces deberán ser eficaces siempre que dichas iniciativas se encuentren dirigidas a incentivar la demanda del empleo y la dinamización de la oferta a partir de la educación, la formación profesional u otro tipo de intervenciones que generen un impacto positivo al momento de emplear a una persona discapacitada.

En Colombia, las medidas específicas empleadas para incentivar el acceso al empleo de personas discapacitadas se encuentra directamente ligadas a las políticas públicas consideradas como estrategias de inclusión laboral es así como desde el marco legal Nacional en el artículo 31 de la Ley 361 de 1997 contempla que los empleadores obligados a declarar impuesto de renta y que a su vez ocupen a personas en condición de discapacidad tienen derecho a deducir de la renta el 200% de los salarios y prestaciones sociales pagadas durante el periodo gravable mientras la condición de discapacidad continúe, cabe destacar, que éste beneficio solo aplica para colaboradores en condición de discapacidad no inferior al 25% debidamente comprobada. (Portafolio, 2015)

Ésta Ley tiene además otros mecanismos para vincular a personas con alguna limitación, como lo es la solicitud de una cuota menor de aprendices puesto que conforme a la Ley, el empleador está obligado a cumplir con determinada cuota la cual se reducirá en un 50% la cantidad de aprendices a vincular y si los contratados por el son personas con discapacidad comprobada no inferior al 25%; así mismo, la persona o empresa que contrate personal con limitaciones será preferido tendrá cierta preferencia siempre que su nómina cuente con al menos el 10% de su nómina correspondiente a colaboradores con limitación. (actualicese, 2009)

Así mismo, el otorgamiento de créditos con entidades estatales será preferente cuando las entidades solicitantes cuenten con el desarrollo de Planes y Programas que involucren a personas con limitaciones.

La Ley 1429 de 2010 reglamentada por el Decreto 4910 de 2011, estableció otros beneficios tributarios los cuales consisten en la opción de tomar un descuento tributario antes de determinar el valor del impuesto de renta, haciendo un descuento sobre las cajas de compensación, ICBF y SENA (Aportes parafiscales), así como el aporte de salud a la subcuenta de solidaridad del Fosyga y el aporte al Fondo de Garantía de pensión mínima. (Portafolio, 2015)

Sin embargo, acceder a este tipo de beneficios tiene una serie de condicionantes como lo son (Portafolio, 2015):

- 1) Dicho descuento tributario no puede exceder los tres años consecutivos por colaborador
- 2) Únicamente aplica para empleos nuevos o nuevos puestos de trabajo, en tanto no aplicarán para personas que se vinculen para reemplazar a una persona ya contratada
- 3) La vinculación de nuevos colaboradores en condición de discapacidad no debe efectuarse a través de empresas de servicios temporales de empleos u *outsourcing* de contratación
- 4) El empleador debe incrementar el número de colaboradores y por ende el valor de la nómina del año en que va a tomar el beneficio (en tanto el puesto ha de ser nuevo)
- 5) Se requiere certificar la discapacidad del colaborador por un ente regulador; es decir, la certificación debe estar emitida necesariamente por el Ministerio de Salud y Protección Social
- 6) Los valores solicitados como descuento tributario no pueden tomarse como deducción o costo en la determinación del impuesto de renta
- 7) Los partes sobre los cuales se solicita el beneficio deben ser pagados de manera oportuna, así mismo el empleador debe cumplir

con la totalidad de responsabilidades ante el sistema de seguridad social para todos sus colaboradores indistintamente de la condición de los mismos

- 8) Para las empresas nuevas, el descuento tributario se puede tomar a partir del periodo gravable siguiente al de su existencia
- 9) La evidencia para solicitar la exención tributaria será la copia de la Planilla de liquidación de aportes o el documento equivalente correspondiente al mes de diciembre del año inmediatamente anterior.

La investigación sin embargo, no solo provee un Marco normativo, sino que también busca desarrollar una identificación de políticas públicas en Colombia para el pleno empleo de personas discapacitadas, es así como el Ministerio de la Protección Social ha venido adelantando una serie de estrategias que apuntan a la inclusión laboral dando cumplimiento al CONPES<sup>3</sup> 80 (2004), a través del se aprueba y reglamenta a Política Pública Nacional de Discapacidad, allí se hace una aproximación conceptual al marco de la discapacidad, los antecedentes así como las respuestas del estado y la sociedad para atender, prevenir y regular el marco de la discapacidad en el país.

---

<sup>3</sup> Consejo Nacional de Política económica y social – República de Colombia

Allí, se encuadran aspectos clave como lo es no solo la atención a la discapacidad sino también la prevención de las mismas en el ambiente laboral; se establece en dicha política la necesidad de construir entornos protectores que exigen la transformación de hábitos y actitudes; compromete a su vez la determinación de riesgos laborales, los riesgos ocupacionales y la accidentalidad.

El CONPES 80 (2004), contempla entonces la necesidad de que se armonicen las oportunidades de empleo para las personas discapacitada junto con las oportunidades del mercado laboral actual y finalmente establece una serie de estrategias que buscan superar los efectos generados sobre la materialización del riesgo a la discapacidad sobre individuos y sus familias; al interior de las estrategias establece que se deben generar fomentos a la participación productiva de personas discapacitadas mediante el desarrollo de instrumentos que incentiven la actualización y capacitación de la fuerza laboral en condición de discapacidad, sin embargo, dichas estrategias deben emanar desde el mismo empleador.

Como respuesta precisamente a la política pública establecida en el CONPES 80 (2004), el Ministerio de Protección social consolidó diversas estrategias que se exponen a través de la Ley 361 de 1997, el Artículo 13 de la Ley 789 y la Ley 14 de 1990 cuya función es promover y divulgar la

normatividad laboral que favorece a la población discapacitada. (Ministerio de la Protección Social, 2007)

La normatividad vigente, permite a los empresarios y a las personas en condición de discapacidad conocer las diversas estrategias y medidas de protección y fomento a la empleabilidad que el estado se encuentra en interés de proporcionar y que ha venido adelantando a través de la Dirección General de Promoción del Trabajo a nivel nacional y territorial. (Ministerio de la Protección Social, 2007)

Así mismo, el Ministerio de Protección Social ha desarrollado otras estrategias e instrumentos como lo es la cartilla sobre discapacidad e integración laboral, el Directorio de servicios de habilitación y rehabilitación laboral e integración laboral y beneficios de la normatividad para la población con discapacidad; todo lo anterior con el interés de complementar las políticas públicas existentes de modo que se fortalezca el componente laboral. Así mismo, se ha estado construyendo el modelo socio laboral para personas en situación de Discapacidad en Colombia a través de metodologías como el empleo protegido y el apoyo a discapacidades diversas. (Ministerio de la Protección Social, 2007)

Otras acciones estratégicas enmarcadas sobre la misma problemática son las Ruedas empresariales, a través de la cual la oferta y la demanda

laboral se pone en contacto para llevar a cabo la vinculación de personas en situación de discapacidad mediante procesos previos de selección en donde participa un equipo técnico de rehabilitadores ocupacionales, haciendo uso de otras figuras conocidas como círculos de emprendimiento.

Así mismo, se han dado estrategias de promoción y divulgación acerca de las formas de contratación existentes para personas con discapacidad, la cual fue expuesta a través de la página web del ministerio y en donde se involucraron empresarios, empresas públicas y privadas a nivel nacional y territorial.

### AL CONTRATAR PERSONAS CON DISCAPACIDAD

**1 GANA DINERO 1**

**GANA deducción de la renta del 200% del valor del salario y prestaciones.**  
Si contrata trabajadores con limitaciones de más del 25%.

**GANA disminución del 50% en la cuota de aprendices que está obligado a contratar.**  
Si emplea aprendices con limitación de más del 25%.

**GANA exclusión del pago sobre los aportes al Régimen del Subsidio Familiar, ICBF y SENA.**  
Si aumenta su nómina respecto al promedio de 2002 y dentro de los nuevos trabajadores hay personas con discapacidad superior al 25%.

**GANA preferencia en licitaciones, adjudicación y celebración de contratos públicos y privados, cuando está en igualdad de condiciones con otras empresas**  
Si el 10% de sus empleados está en condición de discapacidad.

**GANA prelación para recibir créditos o subvenciones del Estado.**  
Si orienta esos créditos o subvenciones a programas que den empleo a personas con discapacidad.

(Ley 361 de 1997, Ley 789 de 2002.)

**2 GANA EN PRODUCTIVIDAD 2**

- Está comprobada la capacidad de concentración y mayor rendimiento en el trabajo de personas con discapacidad. De hecho, existen numerosos testimonios positivos de empleadores sobre su experiencia
- El verse útil, apreciada y con oportunidades, convierte a la persona con discapacidad en un empleado comprometido y leal con la empresa.

**3 GANA EN IMAGEN 3**

- Emplear personas con discapacidad hace parte de su responsabilidad empresarial e influye en el balance social de su compañía
- Su imagen corporativa mejorará gracias al reconocimiento de su acción social por parte de consumidores y clientes

**CÓMO HACER LA VINCULACIÓN:**

1. Por contrato laboral.
2. Por contrato de aprendizaje.
3. Por prestación de servicios.
4. Subcontratando servicios de cooperativas o asociaciones que vinculan a personas con discapacidad (ej: outsourcing, maquilas, etc.).

**Ilustración 4. Estrategia de divulgación de políticas de empleabilidad para personas discapacitadas**

Fuente: (Ministerio de la Protección Social, 2007)

Así mismo, el Ministerio de Protección Social contemplaba para 2007 una serie de estrategias relacionadas con la verdadera promoción del empleo a población discapacitada desempleada como lo son:

- 1) Promoción de alianzas con entidades tales como INCI <sup>4</sup>, INSOR<sup>5</sup> y el SENA<sup>6</sup>, así como otras asociaciones o fundaciones con el fin de desarrollar a través de ellas un efectivo acompañamiento a las empresas incluyentes de modo que se promueva incluso la accesibilidad al interior de las empresas y el uso de un lenguaje oportuno dirigido a las personas discapacitadas
- 2) Apoyo a la conformación de redes para la protección laboral a nivel regional, local y nacional haciendo uso de Comités Departamentales de Discapacidad recopilando bases de datos de personas discapacitadas incluyendo toda la caracterización como nivel educativo, tipo de discapacidad, competencias, habilidades, artes, oficios, entre otros de modo que se puedan generar estrategias puntuales para masificar su posible empleabilidad
- 3) Alianzas con entidades nacionales e Internacionales que acompañen y financien los procesos productivos del país; se buscara acompañamiento y financiación para adaptar la

---

<sup>4</sup> INCI. Instituto Nacional para Ciegos

<sup>5</sup> INSOR. Instituto nacional para sordos

<sup>6</sup> SENA. Servicio Nacional de Aprendizaje. Entidad pública financiada por las empresas a través de aportes parafiscales y que presta formación académica gratuita Nivel técnico y Tecnológico

infraestructura dando mayor accesibilidad al empleo, así mismo, generar acciones para promover la formación para el trabajo en dicha población, ofreciéndoles factores diferenciales importantes a la hora de competir en el mercado laboral.

En general la normatividad nacional erige diversas estrategias, de las cuales en la actualidad únicamente se han hecho visiblemente públicas las exenciones tributarias y a través de las cuales se promueve el marco de empleabilidad para personas con discapacidad; sin embargo la determinación de un pleno empleo para la población discapacitada dependerá también de todas aquellas políticas que busquen mejorar el acceso a la educación y el acceso de programas de rehabilitación, éstos últimos facilitarán al individuo en condición de discapacidad el acceso a su vez a mejores oportunidades laborales.

### **C. Sistemas de variables**

El desempleo, será siempre una variable económica que impactará a toda la población; en Colombia, esta variable tiende a fluctuar demasiado especialmente por las condiciones de la economía nacional y global; es así como en Colombia se diseñó un instrumento para medir el desempleo a través de una Encuesta conocida como la Encuesta Nacional de Hogares la cual fue

modificada a partir de 2001 por recomendación de la OIT, la cual sugirió ajustarla a estándares Internacionales.

El nuevo modelo de encuesta, tuvo cambios en términos de la medición de variables del mercado laboral, en tanto se incluyeron nuevas preguntas sobre desempleo y se realizó una redefinición de Trabajadores Familiares sin remuneración<sup>7</sup> lo cual redujo el número de desempleado afectando con ello las tasas de desempleo; dicha transformación del concepto de desocupación altera en gran medida el impacto entonces del desempleo y su realidad.

Cabe destacar que incluso a partir del año 2000 la categoría de desempleado únicamente le es asignada a una persona que cumpla con las siguientes características:

- 1) La persona no tenía empleo en la semana en la que fue aplicada la encuesta
- 2) El individuo realizó alguna acción para conseguir un empleo en el último mes
- 3) Tiene disponibilidad inmediata para empezar a trabajar en la semana de referencia

---

<sup>7</sup> “La encuesta modificó la definición de los TFSR (trabajadores familiares sin remuneración), uno de los componentes de la variable “ocupados”. Así, mientras que en la ENH (Encuesta Nacional de Hogares) se consideraban como tales a las personas que laboraban en un negocio familiar sin remuneración por 15 o más horas a la semana, en la ENH basta con trabajar al menos 1 (hora) semanal para ser considerado TFSR. En consecuencia, el grupo de TFSR que laboraba más de 1 y menos de 15 horas semanales, que estaba clasificado como desocupado o inactivo (...) es ahora reclasificado como ocupado”.

Así las cosas, la variable desempleo y desocupación esta medida en Colombia a partir del tiempo que la persona tarda en conseguir empleo y no el tiempo que ha permanecido desempleado, con el agravante de que no se consideran cifras exactas de desempleo cuando la persona se encuentra en condición de discapacidad.

En este caso, las políticas públicas para el fomento del empleo a personas discapacitadas están quedando en discusión en tanto, el Departamento Nacional de Estadísticas no se encarga de caracterizar a dicha población haciendo que la medición del impacto de ésta problemática de ocupación de discapacitados en el mercado laboral salga totalmente de los verdaderos intereses estatales.

A su vez, organismos internacionales como la OIT ha manifestado su interés en promover iniciativas que fomenten la igualdad de oportunidades en el mercado laboral para personas discapacitadas y no discapacitadas aduciendo que alrededor del 80% de la población discapacitada se encuentra en edad de trabajar y que aun así esta población es la que experimenta mayores tasas de desempleo e inactividad económica (OIT, 2014); sin embargo, se evidencia que la problemática es abordada desde la perspectiva de la justicia social y la inclusión pero no desde la perspectiva económica y legislativa como debería ser; el compromiso de contratación a personas con discapacidad debería estar contemplado como una normatividad o incluso

como la filosofía de las mismas empresas, sin embargo solo se ve reducido a un tema de inclusión social y no a la apuesta por eliminar las barreras que limitan a una persona discapacitada a acceder a un empleo.

Entonces, contrario a lo que se pensaría, las políticas públicas actuales conciben por ejemplo la oportunidad de tener algunas exenciones tributarias como efecto de la contratación de personas discapacitadas pero necesariamente debe tratarse de un puesto de trabajo nuevo, lo cual en lugar de favorecer a la persona discapacidad incrementa su discriminación en tanto las empresas deben readaptar sus procesos para garantizar empleo a una persona discapacitada y recibir los beneficios que esto conlleva, en el marco del análisis de la legislación, se evidencia que los descuentos y exenciones únicamente se pueden aplicar por tres años de modo que las estrategias de fomento empiezan a reducirse con los años de permanencia del colaborador sin exceptuar que la persona evidentemente permanecerá en su empleo gracias a sus competencias, habilidades y desempeños indistintamente de su condición.

Así las cosas, el marco de políticas públicas en materia de empleabilidad en el país todavía es muy débil, adicionando a esto que el imaginario social referente a la capacidad de una persona con discapacidad frente a una persona sin ella, tiende a ser negativo, en tanto las empresas

pueden llegar a considerar menos productiva a una persona que por ejemplo carezca de movilidad o función motora.

#### D. Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL
Vulnerabilidad	Cualidad de las personas que pueden ser dañadas con facilidad.	Condición que eleva el nivel de exposición ha ser rechazado o excluido.
Discapacidad	Limitación de la capacidad física o mental de un individuo.	Las limitaciones físicas o intelectuales que exponen en mayor grado a quienes las padecen, a un rechazo social.
Discriminación	Acción y efecto de tratar con inferioridad a una persona o a un grupo por motivos raciales, ideológicos, religiosos, sociales, físicos o de carácter.	Falta de aceptación o inclusión que se agudiza en los grupos sensibles ocasionando limitación, segregación y estigmatización.
Educación	Proceso mediante el cual se involucran y asimilan aspectos culturales, morales y de conducta, necesarios para ofrecer las respuestas adecuadas a las situaciones vitales con las que se encuentra en individuo de forma que se asegura la supervivencia individual, grupal o colectiva.	Sistema educativo universal e incluyente que muchas veces no es efectivo para los individuos con discapacidad ya que su normatividad no siempre se respeta.

## **CAPITULO III. MARCO METODOLÓGICO**

### **A. Naturaleza y alcance de la Investigación**

La naturaleza de la presente investigación puede orientarse de acuerdo a diferentes enfoques y tipos de investigación; sin embargo, a profundidad la investigación proporciona dos enfoques, por una parte se trata de una investigación basada en la recolección teórica de fuentes secundarias de información, ellas serán tomadas de referentes basados en la legislación Colombiana y de referentes relacionadas con las oportunidades de acceso al empleo en personas con discapacidad motora a nivel nacional y global. Para la síntesis de la información será empleado el método mencionado por López (2002), consistente en el método de análisis de contenido bajo la perspectiva del análisis extensivo el cual contempla revisar y contextualizar una gran cantidad de referentes teóricos e incluso cuantitativos.

Por otra parte, se desarrollará un estudio de caso, el cual tendrá en cuenta fuentes de información primaria que nacen de un trabajo de campo realizado en la empresa La Forma S.A.S., organización con la cual se analizó desde la perspectiva empresarial la importancia de contratar personas en condición de discapacidad motora y las razones por las cuales dicha empresa no ha efectuado ese proceso de contratación aún. Las razones por las cuales fue tomada únicamente esta empresa para el estudio de caso corresponden a

la accesibilidad inmediata de la información, entregada por la empresa mencionada;

El enfoque epistemológico de esta investigación, se basa principalmente en la introspectivista vivencial cuyo conocimiento, es basado en la construcción simbólica subjetiva del mundo social y cultural, teniendo en cuenta que el conocimiento es un acto de comprensión, adicional a ello tendrán también un ejercicio empírico a partir de las experiencias del autor con respecto a las vivencias adquiridas a lo largo de la investigación; por ende, el enfoque epistemológico podrá evidenciarse en el levantamiento de la información y en la operacionalización de las variables encontradas al final de la investigación, en donde el concepto vivencial se desarrolla a través de la actividad de observación

## **B. Tipo y Diseño de la Investigación**

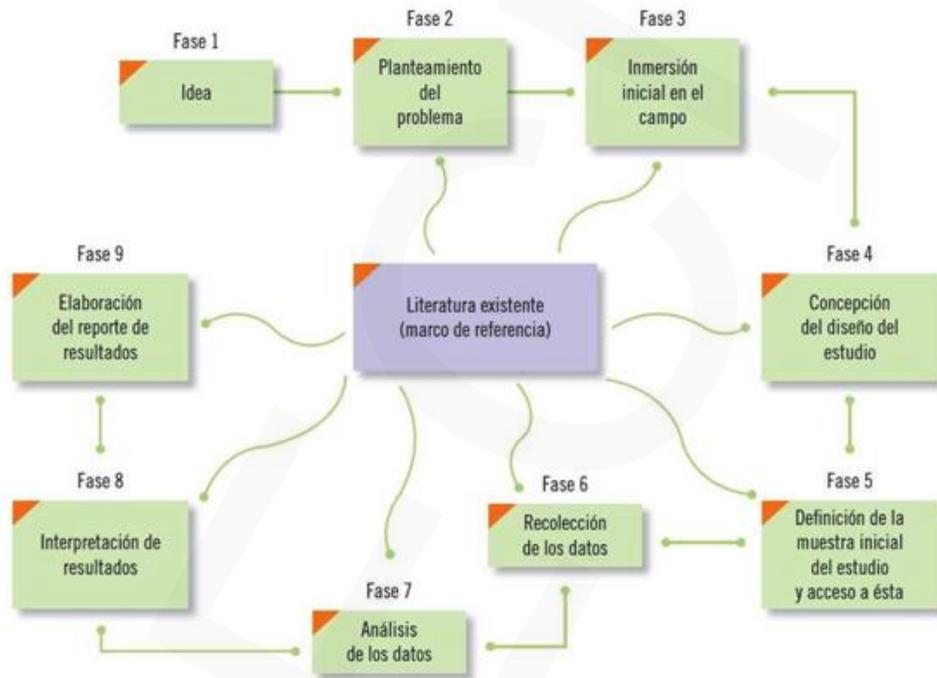
Para el desarrollo de la presente investigación se ha seleccionado el método extrospectivo, descriptivo el cual se obtuvo de acuerdo a la observación de los hechos actuales de la discapacidad en Colombia, teniendo en cuenta que se desea describir, en todos sus componentes principales, una realidad (Ferrer, 2010), es decir, se tomó como referente la problemática de la discapacidad pero desde las conductas del individuo, la primera de ellas

responde a la conducta de los colaboradores en condición de discapacidad y la segunda responde a la conducta de los empresarios.

La caracterización de la investigación para el desarrollo del presente documento, se encuentra integrada por diferentes enfoques y alcances; en principio, se define el enfoque de la pesquisa como de tipo cualitativo puesto que este guiado en temas representativos o de interés significativos en la investigación.

Se determinó entonces que la investigación no solo es de tipo extrospectivo descriptivo sino que al tomar otros referentes teóricos, estaría basado en un enfoque cualitativo, en tanto promueve el desarrollo de una investigación alrededor de la recolección de datos y el análisis de los mismos, en donde se determina un problema de investigación que por ende requiere de una muestra; para el caso de la presente investigación, se desarrollará un trabajo de campo, aplicado a la empresa La Forma S.A.S., contando con la participación del Gerente y socio de la compañía y quien brindará un punto de vista desde la perspectiva del empresario con respecto a la contratación de personas con discapacidad motora a la luz de la legislación y las políticas públicas nacionales actuales.

Para la estructuración metodológica, se tendrá en cuenta el proceso cualitativo el cual se compone de 9 fases a saber que son:



### **Ilustración 5. Fases del proceso cualitativo**

Fuente: (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)

Así mismo, el desarrollo de la investigación cuenta con una serie de alcances que se adaptan al propósito de la investigación, dentro de los alcances que se tendrán en cuenta está el alcance exploratorio, puesto que enfatiza en el análisis de un tema poco explorado; si bien, el tema de la contratación a personas con discapacidad tiene estudios y legislación relacionada, da cuenta también de la importancia de promoverlo en el país a

fin de mejorar la calidad de vida de quienes tienen competencias suficientes para desempeñarse en determinada área laboral pero no tienen oportunidades para acceder a ello.

El alcance exploratorio facilita además, llegar a generar información referente a la implementación de las políticas públicas para el acceso al empleo en personas con discapacidad motora, la intención intrínseca de éste tipo de alcances, consiste en identificar la problemática de acceso al empleo y oportunidades laborales para discapacitados, identificación de variables promisorias, identificación y establecimiento de prioridades para investigaciones o estudios futuros y finalmente se busca generar y sugerir afirmaciones a partir de la literatura estudiada y de las conclusiones generales del estudio. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)

El siguiente enfoque de la Investigación, es de tipo descriptiva en tanto se medirá el grado de relación entre diferentes variables de la población estudiada con el fin de concluir las razones por las cuales se da determinado fenómeno, en éste caso se evaluarán variables como desempleo, discapacidad, empresas y políticas públicas tratando de determinar un análisis de causa efecto definitivo que permita describir y comprender las razones por las cuales la población discapacitada en Colombia tiene menores oportunidades de acceder a un empleo. A continuación, se realizará una descripción de las variables a describir:

Desempleo: Nivel de desempleo de las personas en condición de discapacidad motora y si su estado es condicionante a sus oportunidades de conseguir empleo.

Discapacidad: La variable discapacidad se analizará desde la perspectiva del colaborador discapacitado en edad de trabajar y desde la receptividad de los empresarios al contratar personas en condición de discapacidad motora

Empresas: A través de la entrevista realizada y de la recolección de información secundaria, se analizarán los factores que influyen en un empresario al momento de decidir la contratación de una persona en condición de discapacidad, así mismo, se evaluarán las condiciones propias de la organización como la infraestructura, el tipo de actividad y los puestos de trabajo aptos para colaboradores con discapacidad motora.

Políticas públicas: A través de la entrevista y de la recolección de información primaria extraída en la entrevista, se podrán identificar las políticas públicas actuales para garantizar el acceso a los puestos de trabajo a personas en condición de discapacidad motora, así mismo, se logrará identificar el nivel de conocimiento e impacto de las políticas existentes directamente en el empresario; de ésta forma se logrará identificar si las

políticas generan o no una modificación en su intención y decisión de contratación.

Las variables mencionadas se relacionarán en torno a los instrumentos de recolección de información como lo serán la entrevista y el método de observación; los cuales serán operacionalizados con el fin de identificar la relación entre las mismas conforme al cumplimiento de los objetivos de la investigación.

Como ya se mencionó, las herramientas de recolección de información elegidas serán básicamente dos; un modelo de entrevista estructurada y el método de observación; la entrevista se realizará al Gerente de la empresa La Forma S.A.S., en tanto, ésta organización servirá como muestra para la investigación propuesta; por otra parte, el método de observación se realizará al interior de la empresa; evidenciando a través de fotografías y diarios de campo las condiciones físicas con las que cuenta la empresa para permitir el acceso, desplazamiento y desarrollo de actividades productivas para un colaborador en condición de discapacidad.

### **C. Población y Muestra**

La población objeto de estudio, parte desde el problema mismo de analizar las diferentes acciones llevadas a cabo por los empresarios

colombianos, al momento de contratar a personas en condición de discapacidad, sin embargo dicha población se reduce para ésta investigación a las Pyme puesto que éste tipo de empresas no solo constituyen un elemento importante en el desarrollo económico y la sostenibilidad nacional sino que también tienden a ser enormes fuentes de generación de empleo, pero despreocupadas por su papel en el mercado laboral nacional.

De acuerdo a esto y gracias a las facilidades de acceso a la información de una empresa, se decidió elegir un sector específico conformado por empresas manufactureras, dedicadas a la fabricación de hormas para calzado; se determinó una población específicamente en la ciudad de Bogotá, correspondiente a empresas del sector mencionado anteriormente; la muestra parte de ese mismo ejercicio y se consolidará en una única empresa llamada La Forma S.A.S., la cual suministrará información de primera mano para obtener una perspectiva desde el empresario hacia el acceso a oportunidades de empleo a personas con discapacidad.

#### **D. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Dentro de los instrumentos de medición seleccionados se encuentran la entrevista, diligenciamiento de cuestionarios, estudio de documentos (legales), utilización de bases de datos estadísticas, expedientes etc. El

instrumento para la recolección de información primaria será una entrevista estructurada al Gerente de la organización La Forma S.A.S.

Así mismo se empleará el análisis de contenido como método para el análisis de la información recolectada a lo largo de la investigación. (López, 2002).

Se emplearán también una serie de diarios de campo los cuales servirán como evidencia de las visitas y trabajo de campo realizado en la empresa La Forma S.A.S., no obstante, éstos permitirán afirmar o no, las respuestas obtenidas a lo largo de la entrevista; cabe destacar que toda la información recolectada será analizada a través de la operacionalización, de las variables obtenidas en la investigación.

#### **E. Validez y Confiabilidad**

En lo concerniente a la validez de contenido, se puede indicar que según Hernández (ibid), consiste en el grado en que un determinado instrumento expresa concisamente, lo que se pretende medir. Así pues, para determinar la validez y confiabilidad de la investigación adelantada, se revisó cómo ha sido utilizada previamente la variable en otras investigaciones, luego, sobre la base de la anterior revisión, se elaboraron los instrumentos, con lo cuales fue posible medir las variables que afectan la contratación de

personal en condición de discapacidad motriz en Colombia. Posteriormente, se procedió a consultar con los investigadores especializados, con el fin de evaluar la veracidad del instrumento, para así luego hacer la selección de los ítems, extrayéndose una muestra probalística, haciendo las estimaciones estadísticas y análisis correspondientes.

Para la validez del criterio, se comparó la validez de la información con estadísticas de empleabilidad de personas en condición de discapacidad, emitidas por el Ministerio de trabajo, teniendo en cuenta el patrón de medida, para obtener un coeficiente que consecuentemente será tomado como coeficiente de validez.

Referente a las técnicas de procesamiento de datos, se aplicó la técnica de recolección de datos mediante la entrevista personalizada con el gerente de la empresa la Forma S.A.S, diligenciamiento de cuestionarios, estudio de documentos (legales), utilización de bases de datos estadísticas, expedientes etc.

Ahora bien, respecto a las técnicas de procesamiento de datos, se realizó la clasificación, registro y tabulación correspondiente. Se emplearon diarios de campo los cuales sirvieron como evidencia de las visitas y trabajo de campo realizado en la empresa La Forma S.A.S.

La estimación de la validez y la confiabilidad, está dada por la consistencia y precisión de la investigación determinando la estabilidad de la información obtenida, el dominio y su contenido, la relación de criterio y el constructivo de las herramientas empleadas.

De acuerdo a los resultados obtenidos, se evidencia una validez externa teniendo en cuenta las conclusiones que son aplicables a otras personas (diferentes de las de la muestra), de otros lugares, y en otros momentos y que también están en condición de discapacidad motriz.

La confiabilidad del instrumento de investigación está definida por la manera en que el instrumento mantiene los mismos resultados en diferentes mediciones teniendo en cuenta la consistencia, la exactitud, la precisión, la estabilidad, la equivalencia y la homogeneidad, de las herramientas utilizadas y los resultados que proporcionan exactitud, precisión de las medidas, y los atributos importantes como son la estabilidad, la homogeneidad y la equivalencia, aspectos de resaltar en esta investigación.

## CAPITULO IV. ANÁLISIS DE RESULTADOS

### A. Procesamiento de Datos

La investigación se desarrolló sobre la empresa La Forma S.A.S., la cual se encuentra ubicada en la ciudad de Bogotá, y cuyo funcionamiento se da en la Calle 20 C N° 40-50 y cuya trayectoria en el mercado inicio el 18 de enero de 1983; su actividad principal es la fabricación de insumos para la industria del calzado, especializándose en la fabricación de hormas plásticas y suelas como elementos complementarios a la producción de zapatos.



**Ilustración 6. Logotipo La Forma S.A.S.**

Fuente: La Forma S.A.S.

Dentro de su direccionamiento estratégico se destacan los siguientes valores:

- Honestidad
- Trabajo en equipo
- Responsabilidad

- Justicia
- Liderazgo
- Excelencia
- Cumplimiento
- Creatividad
- Lealtad
- Amabilidad, entre otros

En la actualidad, la empresa se encuentra debidamente certificada por la Normatividad ISO 9001:2008, encontrándose actualmente en proceso de actualización de la misma, bajo el periodo de gracia para dicha actualización hasta 2018; la infraestructura y espacios físicos organizacionales se pueden evidenciar a continuación:



**Ilustración 7. Oficinas y área administrativa**

Fuente: La Forma S.A.S



**Ilustración 8. Área de producción**

Fuente: La Forma S.A.S.

El producto estrella de la empresa son las hormas para calzado en cuatro líneas como lo son: enteriza, escualizable, cuña y tendo; con la innovación y su desarrollo tecnológico actual, se encuentran en capacidad de desarrollar Diseños en 3D antes de que sean fabricados, toda vez que se adapta con anterioridad a las necesidades de los clientes.

ENTERIZA



CUÑA



ESCUALIZABLE



TENDO



**Ilustración 9. Portafolio de Productos La Forma S.A.S.**

Fuente: La Forma S.A.S.

Al interior de la empresa se hicieron dos desarrollos de investigación, el primero de ellos, correspondió a una entrevista, al Gerente de la organización la cual dio como resultado una entrevista estructurada y cuyo resultado fue el siguiente:

La entrevista en mención, cuenta con la siguiente estructura:

**Nombre entrevistador:** Néstor Gutiérrez quien en adelante se identificará como N

**Nombre del entrevistado:** Víctor Julio Sarmiento quien en adelante se identificará como V

**Cargo del entrevistado:** Gerente general y Socio de la empresa La Forma S.A.S.

N: Estimado Sr. Víctor, agradezco su recepción en las instalaciones de su empresa para el desarrollo de la entrevista

V: Gracias siempre bienvenidos

N: El motivo de esta reunión consiste en identificar las variables que influyen en la contratación de sus colaboradores, incluyendo a su vez la contratación de personas con discapacidad motora, quisiera confirmar si está de acuerdo con suministrarme información al respecto tanto desde su perspectiva como empresario como de su perspectiva personal.

V: Claro que sí, es un tema interesante

N: Gracias, quisiera saber Sr. Víctor si dentro de su organización trabajan colaboradores con algún tipo de discapacidad

V: No ninguno

N: ¿Y alguna vez ha trabajado con un colaborador en condición de discapacidad?

V: No, nunca, de hecho, tampoco nunca he recibido una hoja de vida de una persona discapacitada

N: ¿Si llegara una persona discapacitada por alguna vacante de empleo, lo contrataría?

V: Por supuesto... aunque habría que revisar cual es la vacante porque si es por ejemplo para el cargo de recepcionista no tendría inconveniente, pero para el área de producción me quedaría imposible

N: ¿Por qué razón?

V: La verdad es que dentro de la empresa no tengo espacios adaptados, por ejemplo para que trabaje una persona en silla de ruedas, así mismo no hay rampas para facilitar el acceso, como usted puede darse cuenta (señala), entre las mesas de trabajo tampoco hay tanto espacio, para contratar a una

persona en esas condiciones tendría que re adaptar toda la planta y me quedaría muy difícil

N: ¿Qué pasaría si llega entonces una persona discapacitada que nadie más puede reemplazar, es decir, que su conocimiento sea único y usted requiera de esa persona para el desarrollo de su actividad?

V: En ese caso consideraría facilitarle espacios para que pueda trabajar, pero como le decía tendría que mover toda la planta y eso me haría incurrir en algunos costos adicionales que no tengo presupuestados

N: ¿Conoce usted cuáles son los beneficios por contratar personas discapacitadas?

V: ¿Beneficios para mí o para la empresa?

N: Beneficios para la empresa

V: Supongo que será una alta productividad por que serán personas agradecidas por haber sido ocupadas

N: ¿Conoce los beneficios tributarios de contratar personas con discapacidad?

V: ¿Beneficios tributarios? - ¿O sea de impuestos?

N: Si señor

V: No la verdad no tengo idea

N: Permítame comentarle Sr. Víctor, el estado provee a las empresas que contraten personas con discapacidad, de una serie de beneficios que incluyen la deducción de renta hasta por tres años de hasta el 200% de las prestaciones sociales pagadas al colaborador discapacitado siempre que su discapacidad exceda o comprometa el 25% de su limitación

V: Hasta ahora me entero de esto, la verdad yo llevo muchos años en éste negocio y como empresario y la verdad nunca había escuchado del tema

N: ¿Y qué opinión le merece este tema?

V: Considero que la iniciativa es buena, pero a la vez inapropiada, primero que todo no garantiza el empleo de la persona sino por tres años, porque una vez la empresa no reciba esos beneficios puede llegar a pensar en desistir del trabajador eso en el peor de los casos... Yo también pienso que el problema en sí no es la capacidad o no de las personas o la discapacidad como tal, sino que la ciudad y las empresas no están pensadas para este tipo de personas, como le decía, mi empresa nunca fue pensada para recibir a una persona en silla de ruedas por que como empresarios nunca nos forman para eso

La verdad yo pienso que hace falta mucho estímulo para permitir a éstas personas con discapacidad acceder al empleo, las entidades del gobierno

deberían garantizarles empleos en instituciones del estado también para que les sea más fácil adaptarse, imagínese usted una persona en silla de ruedas llegar aquí a la empresa a presentar entrevista, de entrada no va a poder hablar conmigo porque para llegar a la oficina toca subir escaleras entonces la empresa no es funcional y de hecho muchas empresas no lo son, exceptuando digamos multinacionales y esas cosas... pero para el micro o pequeño empresario es muy difícil

N: En el evento de que su empresa cuente con acceso para personas discapacitadas y espacios suficientes ¿Contrataría a una persona discapacitada?

V: Por supuesto, la verdad yo no le veo la diferencia, de hecho, pienso que podrían trabajar con mayor compromiso por que realmente ven la necesidad de un trabajo

N: ¿Usted considera que una persona en silla de ruedas al tener dificultad para desplazarse haría sus labores de una manera lenta?

V: Es que todo depende del lugar en el que la persona trabaje o el área más bien... Si yo lo pongo a hacer los moldes, por ejemplo, ese es un trabajo estático, no necesito que se mueva de su lugar de hecho necesito que tenga agilidad manual y eso no es un impedimento si una parte del cuerpo está inmóvil, pero por supuesto yo no puedo ponerlo a empacar porque ahí si

necesita desplazarse, todo depende de la óptica del empresario, que le facilite a la persona discapacitada un trabajo adecuado a su limitación...el desempeño se debe medir de manera equitativa.

N: Sin embargo, las cifras evidencian algo problemático que es en definitiva parte de la razón por la cual estoy haciendo esta investigación y es el hecho de que las personas discapacitadas en Colombia son las que sufren en mayor medida el desempleo.

V: *Silencio*

N: ¿Por qué considera que sucede esto?

V: La verdad yo pienso que es mas falta de sensibilizar a la gente, a los empresarios y al mismo estado, pueda que el estado de muchos beneficios, pero no los divulgan, entonces el esfuerzo queda en nada y el problema sigue, igual las empresas, como le decía a uno no lo forman para pensar en los trabajadores discapacitados en los clientes discapacitados sí, pero trabajadores nunca, considero que es más bien un tema cultural, no estamos formados para ayudar a un... digamos.... Como una parte de la gente que tiene carencias y que igual necesita trabajar... ¿Si me hago entender?

N: Si señor, es claro, que el problema es que la infraestructura difícilmente se adapta porque los mismos empresarios desconocen esa posibilidad de contratar a personas en condición de discapacidad

V: ¡Exactamente! Y desde el mismo estado... es que la estrategia no debería ser como una “venta”, entonces contrate para que le deduzcan impuestos y la gente ve siempre el lucro, debería ser algo más bien cultural, un sentido social, entender que una persona discapacitada porque no pueda por ejemplo caminar no quiere decir que no tenga competencias suficientes e incluso superiores para trabajar, pero pues la verdad en lo que llevo de empresario nunca he escuchado a ningún otro empresario preocuparse por esos temas. Aparte de eso crean unos beneficios que uno ni conoce, el gran empresario de pronto, pero los pequeños empresarios ni idea, muchas veces uno se entera de esas cosas porque salen en las noticias, pero el estado no motiva ... no... como se dice... como que no impulsa para que uno participe con esas cosas.

N: Muchas gracias Don Víctor, con esta entrevista queríamos conocer cuál es su percepción como empresario al momento de contratar a una persona dentro de su empresa y cuáles pueden ser las razones que le motiven a hacerlo, ¿quisiera agregar algo más?

V: Si señor, pienso que el problema aquí es más de la cultura nuestra, de la cultura de empresa, estamos diseñados para trabajar y producir rápido, tanto así que nos olvidamos de las necesidades de las personas, buscamos siempre la persona más joven, la persona con más estudios, en pocas palabras el más ágil, el que menos me cueste y por ejemplo a una persona

discapacitada la olvidamos por completo, debería hacerse de verdad un trabajo de concientización para que se comprenda a todo el mundo y sus necesidades, como las empresas pueden apoyar el crecimiento de una persona, como se puede ayudar a toda una familia, yo creo la verdad que hasta que a uno no le tocan el tema, ni lo llega a pensar... y de verdad que me parece algo sumamente importante.

Yo le agradezco que haya venido a mi empresa y de verdad le agradezco haberme hablado de este tema, que la verdad me hizo como reflexionar mucho acerca de mi papel en la sociedad como empresa y como empresario

N: Gracias a usted por su tiempo y gentileza, agradezco mucho también por haber dado respuesta a todos mis interrogantes que serán de mucha utilidad como le decía en esta investigación que me encuentro adelantando para mi Proyecto de Grado.

V: Gracias

## **B. Análisis de Datos**

Como resultado de la entrevista realizada al Gerente de la organización La Forma S.A.S., se pudo realizar un análisis de las variables problemáticas y de impacto alrededor de la percepción de un empresario frente al tema de la

contratación de personas en condición de discapacidad, conforme a lo anterior se obtuvieron los siguientes resultados:

### ANÁLISIS DE VARIABLES A PARTIR DE LA ENTREVISTA

VARIABLE DE ANÁLISIS	RESULTADOS EN LA ENTREVISTA – GERENTE LA FORMA S.A.S.
Políticas públicas	Las políticas públicas existen, pero las formas de divulgación están mal utilizadas, aparte promueven la empleabilidad temporal y no atacan el problema social de raíz
Empresa	Las condiciones físicas, infraestructura, espacios, acceso y demás condiciones están limitadas en prácticamente todas las empresas Pequeñas. Quienes tienen conocimiento de las políticas públicas, así como acceso a infraestructura dotada para contratar personas discapacitadas son casi siempre los grandes empresarios
Empresario	Los empresarios no están formados para atender colaboradores discapacitados, casi ningún empresario se preocupa de este tema
Entorno	Existe una carencia de cultura con respecto a las necesidades, competencias y capacidades de las personas discapacitadas, se promueve el empleo, pero a ésta parte de la población se le descuida
Estado	La sensibilización hacia el colaborador discapacitado es casi nula; así mismo las políticas públicas existen, pero su aplicación no es suficiente, empezando por que ni la misma ciudad se encuentra debidamente adaptada para este tipo de población

## ANÁLISIS DE VARIABLES A PARTIR DE LA ENTREVISTA

VARIABLE DE ANÁLISIS	RESULTADOS EN LA ENTREVISTA – GERENTE LA FORMA S.A.S.
Imaginario social	No se percibe la diferencia entre un colaborador con discapacidad a uno sin ella; todo dependerá de las competencias y el área de trabajo

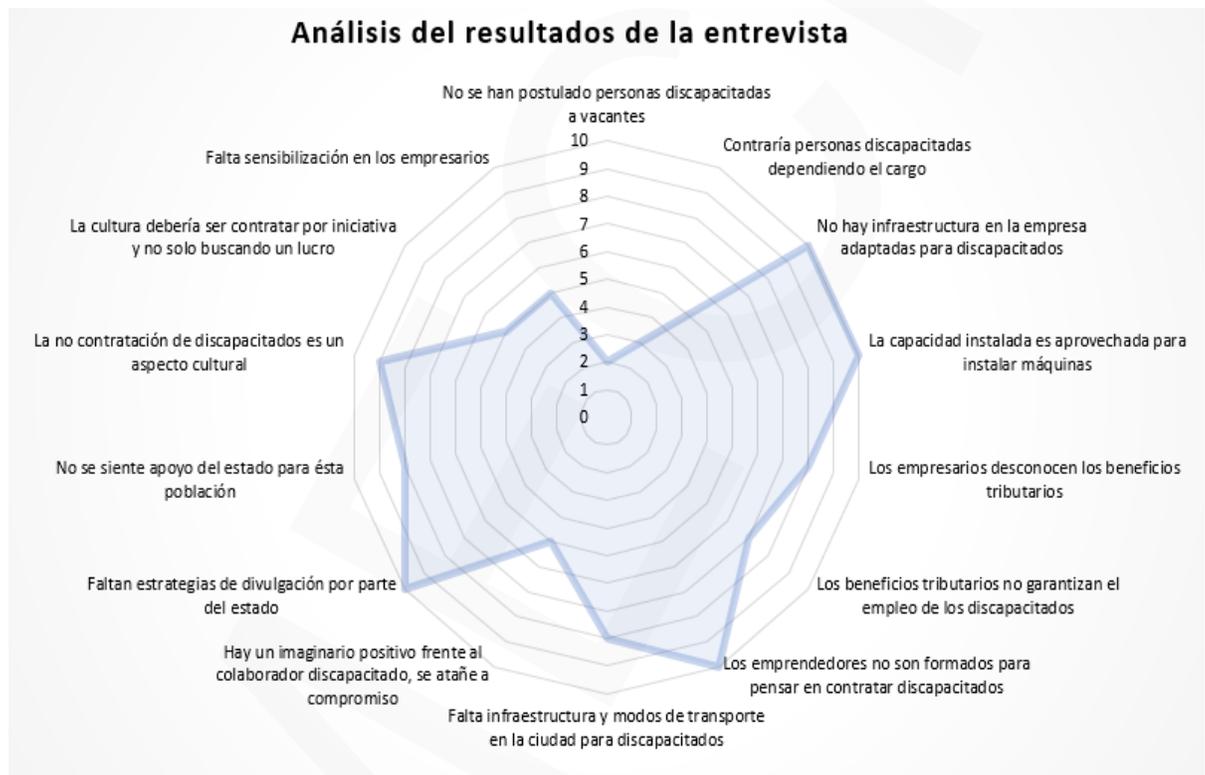
### Ilustración 10 Análisis de las variables a partir de la entrevista

Fuente: El autor

Lo anterior, permite evidenciar quizás las debilidades y fortalezas de las políticas públicas en materia de empleabilidad a personas con discapacidad, mientras que la Ley asume algunos beneficios tributarios, por otra parte el CONPES 80, destinado a la atención a la población discapacitada aduce la discapacidad cuando sucede en el lugar de trabajo, es decir, cuando se genera por un factor de riesgo sobre una persona sana la cual podría quedar en dicho estado, se asume desde allí el papel de la Seguridad en el trabajo pero no manifiesta información relevante con respecto a la importancia de proveer un empleo a una persona que ya se encuentra en dicha condición.

Con respecto al desarrollo de la entrevista, es posible también concluir una serie de variables que tienen directa relación con el impacto de la condición de empleabilidad percibida en el mercado laboral frente a las personas con discapacidad motora; dentro de la entrevista, se tratarán de definir las variables que tuvieron mayor repetición dentro de la entrevista,

asumiendo una cuantificación a cada variable para determinar un análisis cuantitativo a partir de la entrevista; de acuerdo a lo anterior se pueden definir los siguientes resultados:



**Ilustración 11. Análisis de la entrevista**

Fuente: El autor

En la Ilustración N° 11, se evidencia el análisis de las variables más representativas dadas por el empresario al interior de la entrevista y a través de las cuales es posible concluir parte de la percepción de los pequeños y medianos empresarios con respecto al tema central de la investigación

A lo largo de la investigación también se desarrolló un ejercicio de observación el cual permitió definir otros argumentos que aportan solidez a la investigación; para el empleo de este método se utilizaron diarios de campo que se evidencian a continuación:

**N° DE DIARIO DE CAMPO** 1  
**FECHA** 22/03/2017  
**HORA** 9:52 a. m.  
**LUGAR** ENTRADA PRINCIPAL LA FORMA S.A.S.  
**CARGO A OBSERVAR** NA  
**PERSONA A OBSERVAR** NA

**DESCRIPCION DE LA OBSERVACION**

Se realizó una observación general a las instalaciones. La vía de acceso no está peatonalizada, el acceso externo no cuenta con rampas para llegar a la puerta sin embargo si es accesible; al llegar a la empresa se encuentra una recepción la cual es de fácil accesibilidad a cualquier persona incluso si se transporta en silla de ruedas. La empresa se encuentra lejos de las vías principales, no pasa transporte público frente a la empresa



**Ilustración 12. Diario de campo N° 1**

Fuente: El autor

**N° DE DIARIO DE CAMPO** 2  
**FECHA** 2/04/2017  
**HORA** 11:53 a. m.  
**LUGAR** PLANTA DE PRODUCCIÓN  
**CARGO A OBSERVAR** OPERARIOS  
**PERSONA A OBSERVAR** NA

**DESCRIPCION DE LA OBSERVACION**

Se realizó una obsevación interior a los espacios del área de producción y acceso, inicialmente para llegar a las oficinas y parte de la planta se requiere subir por escaleras, no hay rampas internas y el espacio entre las maquinas alcanza apenas para que pasen los operarios de pie. La mayor parte de la planta se encuentra en el primer piso



**Ilustración 13. Diario de campo N° 2**

Fuente: El autor

**N° DE DIARIO DE CAMPO** 3  
**FECHA** 2/04/2017  
**HORA** 1:06 p. m.  
**LUGAR** PLANTA DE PRODUCCIÓN  
**CARGO A OBSERVAR** OPERARIOS  
**PERSONA A OBSERVAR** NA

**DESCRIPCION DE LA OBSERVACION**

Algunos procesos de producción requieren hacerse de pie como lo es el prensado de las hormas, sin embargo, la empresa también desarrolla diseños de calzado y moldes, ese trabajo si se podría realizar en una posición estática o sentado



**Ilustración 14. Diario de Campo N° 3**

Fuente: El autor

**N° DE DIARIO DE CAMPO** 4  
**FECHA** 2/04/2017  
**HORA** 1:32 p. m.  
**LUGAR** PLANTA DE PRODUCCIÓN  
**CARGO A OBSERVAR** OPERARIOS  
**PERSONA A OBSERVAR** NA

**DESCRIPCION DE LA OBSERVACION**

Se realizó un análisis de los factores de riesgo y si la empresa implementa un esquema de seguridad en el trabajo, encontrando que la empresa cuenta con señalización, adecuaciones físicas en el piso suficientes para impedir accidentes, así como prevención de enfermedades causadas por el ruido. (Prevención de riesgos físicos)



**Ilustración 15. Diario de campo N° 4**

Fuente: El autor

A través del método de observación, fue posible identificar que la infraestructura física y layout de la organización, no se encuentran planteadas para ajustarse a la participación de colaboradores con discapacidad motora dentro de la nómina de la empresa, así mismo, la empresa no cuenta tampoco con una buena accesibilidad desde el mismo ingreso a las instalaciones coincidiendo lo observado con los resultados obtenidos dentro de la encuesta, así las cosas, podrían generarse los siguientes juicios subjetivos:

VARIABLES	INFLUENCIA
<i>Empresas</i>	Las empresas piensan siempre en reducir los riesgos laborales, pero no piensan en contratar personas que ya se encuentren en condición de discapacidad.
<i>Sector empresarial</i>	Las empresas dedicadas a la manufactura tienen quizás mayores oportunidades de puestos de trabajo para personas discapacitadas (producción en línea) pero sus espacios no son eficientes para ello puesto que las maquinarias deben ser acomodadas en los espacios disponibles únicamente, por esta razón podría haber una excelente oportunidad de empleo en empresas que presten servicios; además de que la existencia de un riesgo es inferior

**Ilustración 16. Análisis de los Diarios de campo**

Fuente: El autor

## **CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **A. Conclusiones**

A lo largo de la investigación, se indago acerca de la problemática relacionada con la ocupación y nivel de desempleo de personas en condición de discapacidad haciendo un recorrido por las condiciones históricas, legales y en el ámbito empresarial (Estudio de caso La Forma S.A.S) que pudieran dar respuesta a las variables tomadas en la hipótesis de la investigación; conforme a lo anterior fue posible generar diversas conclusiones:

- Las políticas públicas existentes como las contempladas en el CONPES 80, procuran la inserción de las personas en condición de discapacidad a la sociedad, pero no hacen referencia clara acerca de la promoción de la empleabilidad en las empresas.
- Las políticas internacionales como las aplicadas por la OIT, buscan excavar en la inclusión social y en las oportunidades, pero no facilitan estrategias claras.
- Las políticas empleadas en Colombia desde la legislación y desde el Ministerio de Protección social son estratégicas y propositivas, pero les falta mayor ejecución y por supuesto difusión para que los empresarios se encuentren comprometidos con la contratación de personas discapacitadas.

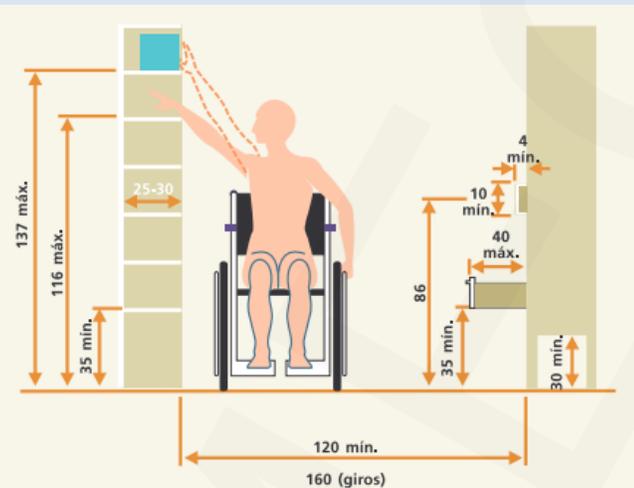
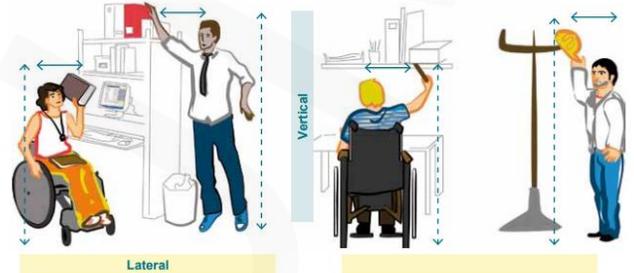
- La ley debería ser un poco más exigente con la inclusión de estas políticas en empresas cuya infraestructura y portafolio permite y posibilita la empleabilidad a esta población.
- Desde la educación debería formarse a los profesionales y futuros empresarios con una concepción de responsabilidad social más fortalecida, el empleador debería desde que inicia su idea de negocio contemplar una infraestructura apta para el trabajo con personas discapacitadas en función de colaboradores.
- El factor cultural y el imaginario social de la “incapacidad”, como característica de un discapacitado al momento de desempeñarse en un trabajo debe ser eliminado, esto se logra a través de la difusión de mensajes positivos con respecto a esta población que en cierta medida es marginada en el mercado laboral y en la sociedad en general
- Las políticas públicas deben ser de alto impacto, no solo deben proporcionar incentivos tributarios, sino que además deben asegurar infraestructura y medios de transporte que faciliten a los discapacitados el acceso a un empleo en condiciones que garanticen su bienestar
- Las exenciones tributarias deberían prorrogarse por más de tres años, pues este factor podría llegar a ser una variable que impacte

en la permanencia de un colaborador discapacitado dentro de una empresa

- El acceso a la educación para personas discapacitadas es limitado, haciendo a su vez que su ocupación sea en una actividad empresarial familiar o que se dediquen al hogar; se comprobó a través de estadísticas que tan solo el 1% de las personas discapacitadas en Bogotá alcanzan un nivel de formación profesional lo cual limita también la demanda de su fuerza de trabajo en el mercado laboral.
- La infraestructura de las Pymes, no se encuentra adaptada a las necesidades de movilidad de una persona que se desplace por ejemplo en silla de ruedas, en este caso es de alto impacto en tema de la Responsabilidad Social empresarial, se debería tratar de proveer a los nuevos empresarios de la necesidad de generar puestos de trabajo para personas con discapacidad motora.
- En términos de salud ocupacional, se hacen frecuentes análisis de riesgos dentro de los puestos de trabajo, pero con escasos los estudios con respecto a riesgos físicos, químicos o biológicos, así como estudios de ergonomía para colaboradores discapacitados.

Así mismo, el cuarto objetivo específico de la investigación buscaba exponer las variables a tener en cuenta en términos de salud ocupacional al

momento de emplear a personas con discapacidad motora, lo cual permite evidenciar que el colaborador en condición de discapacidad se expone básicamente a los mismos riesgos que los demás colaboradores, sin embargo, se pueden concluir los siguientes aspectos:

Variables de salud ocupacional	Descripción
<p style="text-align: center;"><b>Ergonomía</b></p> 	<p>Es probable que el puesto de trabajo del colaborador en condición de discapacidad requiera una adaptación, especialmente porque para un individuo con alguna limitación funcional depende mucho más de su entorno inmediato, por ende, todos los espacios de su trabajo deben ser accesibles a éste. Una carencia de variables ergonómicas en su puesto de trabajo podrá repercutir no solo en su productividad sino también en el confort, la eficiencia en el corto plazo y daños en su salud emocional la causar mayor inseguridad, carencia de bienestar y sensación de dependencia. (Ministerio de Trabajo y asuntos sociales de España, 2011)</p>
<p style="text-align: center;"><b>Accesibilidad al puesto de trabajo</b></p> 	<p>Ligado a la adaptación de los puestos de trabajo, se encuentra el concepto de accesibilidad universal, la cual en salud ocupacional se refiere a conseguir puestos de trabajo con la mejor adaptación posible para cualquier trabajador potencial, tanto en los entornos de trabajo como en los medios tecnológicos de producción. (Margarita &amp; Reyes, 2009)</p> <p>Éste precedente permite entonces luchar contra la discriminación generada al momento de contratar</p>

Variables de salud ocupacional	Descripción
	<p>a una persona con diversidad funcional; para dar entonces una verdadera solución a esto, los empresarios deberían generar una serie de ajustes razonables que de manera eficiente impacten la posibilidad de contratar a personas en condición de discapacidad; dicho ajuste razonable tiene una serie de procedimientos como lo son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar la formación previa del colaborador conforme a las funciones que desempeñará</li> <li>- Desarrollar un proceso de selección y pruebas de acceso adaptadas a las condiciones del colaborador</li> <li>- Adaptar el puesto de trabajo del colaborador como variable directamente influyente en su desempeño</li> <li>- Adaptar el entorno físico y productivo a las condiciones del colaborador</li> <li>- Desarrollar acciones para promover al colaborador</li> </ul> <p>Lo anterior supone que el acceso al puesto de trabajo es también una responsabilidad de la organización y que, a partir de la adaptación de los puestos de trabajo, se podrá mejorar realmente el acceso a una oportunidad de empleo. Es responsabilidad del empleador satisfacer las demandas físicas, visuales, auditivas, sociales, cognitivas y de comunicación</p>
<b>Riesgos</b>	<p>Los riesgos asociados a la actividad laboral de una persona con limitaciones físicas o sin ellas son básicamente los mismos; sin embargo, la ubicación de ciertos elementos dentro de la</p>

Variables de salud ocupacional	Descripción
 	<p>organización puede ocasionar algunas lesiones y accidentes que se pueden prever en el caso de que el colaborador tenga alguna discapacidad; por lo anterior, se podrían derivar los siguientes riesgos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Riesgos físicos Mala ergonomía o mala posición de los puestos de trabajo causando enfermedades laborales por higiene postural</li> <li>- Riesgos físicos por Caída de mobiliario sobre el colaborador, especialmente archivadores no ubicados a la altura adecuada del colaborador que se desplaza en silla de ruedas. Emplear mobiliario antivuelco</li> <li>- Riesgos químicos cuando las materias primas se ubican en un lugar de difícil acceso por la altura de los mismos lo cual puede generar que se derramen</li> <li>- Riesgos eléctricos generados por barreras arquitectónicas.</li> </ul>

Así las cosas, a través de ésta investigación se lograron consolidar una serie de conclusiones que emergen del ámbito teórico pero también del estudio de caso practicado en la empresa La Forma S.A.S, y a través del cual se logró identificar todos los factores que podrían influir en la empleabilidad de personas discapacitadas a la luz de las políticas públicas y la percepción de los empresarios, sin embargo la problemática sigue apuntando ya no a la implementación de políticas públicas, las cuales se hicieron evidentes en el

hecho de que son desconocidas por algunos empresarios de acuerdo a la muestra tomada, sino que además las personas discapacitadas continúan siendo una población en constante desempleo; así que se realizó un análisis de variables causa – efecto obteniendo los siguientes resultados:

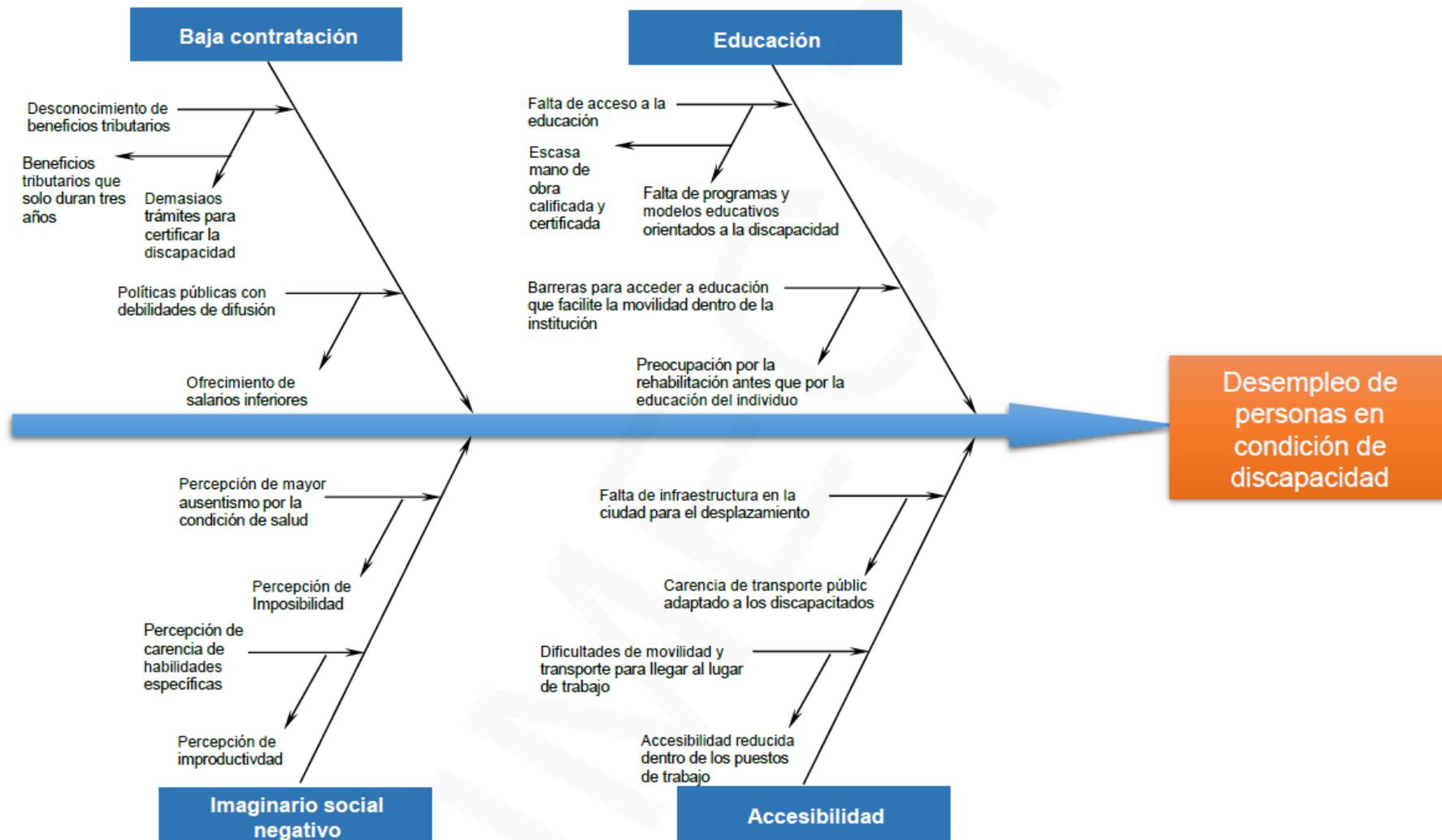


Ilustración 17. Diagrama causa - efecto sobre la empleabilidad de discapacitados

Fuente: El autor

Básicamente, se evaluaron cuatro grandes causas que conducen al desempleo de personas discapacitadas como lo son:

- Baja contratación
- Imaginario social negativo
- Accesibilidad
- Educación

En ellas se concluye:

- Baja contratación: Desconocimiento de los beneficios tributarios y políticas públicas con baja difusión, así como margen salarial inferior de acuerdo con los referentes teóricos por tratarse en muchas oportunidades de mano de obra no certificada
- Imaginario social negativo: Percepción de improductividad
- Educación: Bajos niveles de educación y limitación para acceder a educación superior, por ejemplo
- Accesibilidad: Infraestructura de la ciudad y las empresas no adaptada para colaboradores discapacitados

## **B. Recomendaciones**

Dentro del análisis de causa efecto, se podría recomendar que se siga desarrollando un ejercicio en materia de políticas públicas que realmente atienda a las necesidades de ésta población desde su misma educación y que la ejecución de la política se encuentre acompañada por un Plan de reestructuración con respecto al acceso a los medios de transporte, vías y empresas de la ciudad; si bien, la investigación planteada permitió encontrar aspectos relevantes referentes a las dificultades a las cuales se enfrenta una persona discapacitada al momento de buscar empleo, debería servir como punto de partida para hacer la misma evaluación pero en términos de otros sectores e incluso en las empresas públicas y las condiciones que ellos desarrollan para garantizar el pleno empleo.

## **CAPÍTULO VI. PROPUESTA DE SOLUCIÓN AL PROBLEMA**

### **A. Denominación de la propuesta**

Las Políticas Públicas para la Discapacidad en Colombia. Un enfoque Empresarial y Ocupacional.

### **B. Descripción**

En definitiva, parte de la solución a la problemática emerge de la necesidad de que existan políticas públicas, sin embargo, se evidencia que dichas políticas podrían ser suficientes, pero no son divulgadas, haciendo de esta manera que no generen el impacto esperado; desde el estado se requiere un claro proceso de socialización pero a su vez de sensibilización con la población y con los empresarios con respecto a la importancia de la inclusión como premisa de Responsabilidad social empresarial.

### **C. Fundamentación**

La Inclusión Social de Personas con Discapacidad, expresa el adecuado acceso a bienes y servicios, procesos de elección colectiva, la garantía plena de los derechos de los ciudadanos y la eliminación de toda práctica que conlleve a marginación y segregación de cualquier tipo. El Estado Colombiano reconoce el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad, tal como lo establece la Carta Política de 1991, sin embargo, la situación reflejada, lamentablemente demuestra que no se aplica de manera eficiente la reglamentación establecida lo cual conlleva al detrimento de la calidad de vida de este grupo de

personas, por lo tanto, es importante determinar porque se presenta este déficit y/o desventaja o discriminación en algunos casos y que acciones y/o recomendaciones se pueden evidenciar y por consiguiente su eficiente implementación, en especial en la empresa la Forma S.A.S.

## **D. Objetivos de la propuesta**

### **1. Objetivo General**

Contribuir al derecho al trabajo para las personas en condición de discapacidad motora, concientizando a diferentes sectores productivos de la sociedad, en especial la empresa la forma S.A.S, en cuanto a la importancia y necesidad de brindar la oportunidad laboral a este grupo de personas.

### **2. Objetivos Específicos**

- Dar a conocer las posibles soluciones a las variables a tener en cuenta en términos de salud ocupacional para personas con discapacidad motora, en relación a los riesgos ergonómicos y los mecanismos para disminuir la exposición desde el caso práctico de la empresa La Forma S.A.S.
- Verificar que la reglamentación colombiana respecto a la vinculación de personal con discapacidad motriz es aplicable en la empresa La Forma S.A.S

## E. Metas

Dentro de las metas concretas que se desea puedan llegar a realizarse se encuentran:

- Que las entidades gubernamentales diseñen e implementen estrategias claras y acordes a la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad.
- Una mayor ejecución de las políticas públicas de nuestro país y una mayor ejecución y por supuesto difusión para que los empresarios se encuentren comprometidos con la contratación de personas discapacitadas.
- Hacer cumplir la normatividad vigente en cuanto a la empleabilidad a esta población.
- Incluir en la formación profesional un concepto responsabilidad social más fortalecida, donde se contemple una infraestructura apta para el trabajo con personas discapacitadas en función de colaboradores.
- Acabar con el imaginario social de “incapacidad”, teniendo en cuenta que el desempeño puede ser igual o mejor de una persona que no presente esta condición.
- Que las política públicas generen un gran impacto no solo con incentivos económicos para la contratación laboral de personal con discapacidad, sino asegurando que se cuente con una infraestructura y medios de movilidad, acordes a esta población.
- Las entidades de educación superior deben contribuir facilitando el acceso a la educación del personal con discapacidad ya que tan solo un

bajo porcentaje de esta población, tiene acceso a una educación superior lo cual contribuye a una baja tasa de vinculación laboral de personas con discapacidad.

## **F. Beneficiarios**

Si existiese una uniformidad en términos del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo, en donde además se incluya siempre el concepto de colaborador en condición de discapacidad podrá crearse un marco de inclusión generalizado que permitirá a este grupo minoritario entender que su adaptación será en gran medida motivada por su propio interés de ocuparse. En gran medida, el desarrollo de un Sistema de seguridad y salud en el trabajo adaptado a las múltiples condiciones de los colaboradores de una empresa, dependerán del abordaje que se dé incluso desde el direccionamiento estratégico organizacional, los estilos de liderazgo y la intencionalidad de la alta gerencia por promover espacios laborales equitativos.

## **G. Productos**

Como menciona Alcover y Pérez (2011), la ocupación laboral de personas en situación de discapacidad dependerá de múltiples factores como lo son factores individuales, factores de la dirección de la organización, el contexto ocupacional, el contexto legal, los factores familiares e incluso el comportamiento del grupo que lo rodea y cuya interacción podrá crear dinámicas complejas de *feedback* frente a los resultados bien sea positivos o negativos de su desempeño laboral.

En este orden de ideas, la investigación desarrollada por Alcover y Pérez (2011) incluso señala que la desocupación de personas discapacitadas se da en gran medida

por la propia desmotivación que puede generar incluso la familia u otros grupos de referencia quienes podrían llegar a limitar las habilidades o incrementar la discapacidad de la persona dificultando la búsqueda de empleo.

## **H. Localización**

Teniendo en cuenta que los riesgos ergonómicos son de diferente índole, tales como un esfuerzo físico adicional, posturas inadecuadas en los puestos de trabajo, aspectos psicosociales relacionadas con el ambiente laboral y más aun con las personas en calidad de discapacidad motora, lo cual afecta considerablemente la productividad, es importante que al interior de las organizaciones y en especial en la empresa la Forma S.A.S se adopten medidas de índole preventivas a fin de identificar, controlar, prevenir y tratar los riesgos ergonómicos que se lleguen a identificar. Así mismo, es importante adoptar medidas como establecer los límites de peso a manipular, utilizar técnicas adecuadas para el manejo de cargas manuales, rotar los puestos de trabajo cuando las actividades sean demasiado prolongadas y pesadas, realizar pausas activas periódicamente, adaptar el mobiliario y la distancia para tener acceso a los materiales o insumos de trabajo, también es importante contar con las herramientas adecuadas para que las personas con discapacidad motriz puedan realizar sus actividades de manera adecuada.

Para que la empresa la Forma S.A.S pueda contratar personas con discapacidad motriz, es importante además de las anteriores recomendaciones rediseñar algunos lugares de trabajo, los cuales deben ser acordes a tipo de discapacidad motriz, con espacios adecuados, iluminación, sonoridad, ventilación etc.

Establecer medidas en el plano personal como por incentivar la autoconfianza, aplicar técnicas de relajación, desarrollar la autoestima y el compromiso de toda la organización en la consecución de los objetivos personales e institucionales, procurando que todos los funcionarios y en especial los que cuenten con una discapacidad, participen de las decisiones y el funcionamiento de la empresa, para conseguir que se integren de manera perfecta en la filosofía de la empresa.

## **I. Metodología**

Sin embargo, desde el enfoque profesional, se propone como solución el hecho de que todos los programas de Seguridad y salud en el trabajo deberían incluir a las personas en situación de discapacidad de modo que la intención de las empresas por contratar personas discapacitadas se encuentra directamente vinculada a la cultura organizacional.

La pretensión de ésta propuesta, es que el abordaje de los riesgos laborales se hagan desde el factor psicosocial como principal elemento de adaptabilidad, considerando políticas orientadas a la actitud de los colaboradores frente a un semejante en condición de discapacidad, así como otras acciones relacionadas con el apoyo por parte de la empresa y de líder inmediato con respecto a la persona con limitaciones que quizás requiera incluso ayudas adicionales dentro de su trabajo o el desarrollo de funciones propias para su condición y contexto ocupacional.

En términos de la distribución de las cargas, se propone que las empresas planteen de manera clara el modelo de demanda-recursos en el trabajo, contemplando el nivel de carga laboral que podrán ejecutar personas discapacitadas,

así mismo, debe hacerse una evaluación de otro riesgo psicosocial que podría sufrir esta población específica y es el *burnout* al cual se exponen todos los colaboradores indistintamente de su condición.

Otros riesgos a considerar y que deben ser abordados son el *mobbing*, al cual pueden verse altamente impactados los colaboradores discapacitados puesto que pueden sufrir exclusión, burlas e inestabilidad de su reputación; en general, se sugiere para atender a la problemática que no sea necesario únicamente contar con políticas públicas sino también con políticas empresariales de igualdad y no discriminación que si bien han venido fomentando el mercado laboral accesible, también se han implementado en un mercado laboral que de por sí se encuentra frágil y de difícil acceso incluso para la población no discapacitada; en éste efecto, es importante destacar que parte de iniciar una promoción al pleno empleo y al empleo inclusivo, debe darse una incorporación de un marco de prevención de riesgos a una eventual discapacidad sobrevenida por la propia actividad laboral, pero también el diseño de un marco de prevención de riesgos laborales cuando el colaborador es discapacitado de modo que se puedan dejar las “puertas abiertas” a cualquier oportunidad laboral para la población que ha sido objeto de estudio en ésta investigación .

## **J. Cronograma**

Para el diseño e implementación de la propuesta señalada en el presente documento, la empresa la Forma S.A.S podrá diseñar su cronograma de trabajo, el cual incluirá de una manera detallada, el plan de trabajo y las actividades concretas a desarrollar, con el fin de brindar acceso laboral a la población con discapacidad motriz que allí se llegase a presentar.

## **K. Recursos**

Es necesario que la empresa a Forma SAS adopte un efectivo método para tratar los riesgos ergonómicos, entre los cuales se encuentran repetitividad, carga postural, manejo de cargas, análisis biomecánico, longitud de los segmentos corporales entre otros.

La ergonomía es fundamental para mantener la motivación y aumentar la productividad de los empleados, siendo una pieza clave en el mundo laboral, ya que permite adaptar el trabajo a las capacidades y las posibilidades del ser humano.

## **L. Presupuesto**

No se puede determinar con exactitud el monto de los recursos económicos y humanos que se requieren para el diseño, implementación y aplicación de las políticas públicas que garanticen el acceso laboral a personas con discapacidad motriz en la empresa la Forma S.A.S. Estos recursos serán determinados por la empresa, acorde a su comportamiento financiero y las respectivas proyecciones que pretenden en el desarrollo de su objeto social.

## **M. Sistematización de la propuesta**

La solución a la problemática identificada podría partir desde la misma formación y educación de los empresarios actuales, en tanto, la profundización de la ética llega hasta el plano de la competencia pero no de la promoción de oportunidades de empleo con accesibilidad para todas las poblaciones; parte de las estrategias podría

venir desde el estado, el cual debería formar y capacitar a los empresarios acerca de ésta labor de responsabilidad social, la cual no debería concebirse solo como una oportunidad para reducir impuestos sino más bien como un sentido ético real desde la perspectiva del individuo (diseño de empresa) hacia su entorno. Es importante destacar que la Responsabilidad social en esencia no es otra cosa que la generación de estrategias para favorecer a ciertos grupos de interés los cuales se encuentran en su entorno inmediato, sin embargo, la formación en éste campo es muy poca en el país. Como estrategia, el estado colombiano podría consolidar acciones a través de entidades como la Cámara de Comercio, ente a través del cual todas las organizaciones se registran de manera legal y mediante el cual, el empresario accede a formación en campos específicos, sin embargo, poco se ha incentivado el uso de ésta entidad para formar en Responsabilidad social, lo cual sería un buen punto de partida, no solo para que el empresario conozca la normatividad sino para que se aproxime a una problemática que puede ser solucionada por él a través de su apoyo a una población en condiciones de trabajar y que puede ser requerida en sus puestos de trabajo.

## BIBLIOGRAFÍA

- actualicese. (31 de Marzo de 2009). *5 beneficios económicos de contratar personas con limitaciones*. Obtenido de actualicese.com: <http://actualicese.com/actualidad/2008/08/14/beneficios-de-contratar-limitados/>
- Alcaldía Mayor de Bogotá, Secretaría de Integración Social. (2014). *Proyecto de Atención Integral a Personas con Discapacidad, Familias, Cuidadores y Cuidadoras - Cerrando Brechas*. Bogotá: Secretaría de Integración social.
- Alcover, d. I., & Pérez, T. V. (2011). Trabajadores con discapacidad: problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional. *Medicina y seguridad del Trabajo, Vol. 57*.
- ARL Sura. (2015). <https://www.arsura.com>. Obtenido de La responsabilidad social de las empresas y la seguridad y la salud en el trabajo: <https://www.arsura.com/index.php/component/content/article?id=651:-sp-28279>
- Ballén, A. M. (21 de Febrero de 2013). [www.trabajando.com](http://www.trabajando.com). Obtenido de El 64% de las empresas en Colombia no contratan personas en condición de discapacidad: <http://co.trabajando.com/contenido/noticia/9203/c/empresa/el-64-de-las-empresas-en-colombia-no-contratan-personas-en-condicion-de-discapacidad.html>
- Bradley, E. (1995). The ICIDH: Format, application in different settings and distinction between disability and handicap. *International Disability Studies*(N° 9), 122-125.
- Castro, L., Casas, J. A., Sánchez, S., Vallejos, V., & Zuñiga, D. (2016). Percepción de la calidad de vida en personas con discapacidad y su relación con la educación. *Estudios pedagógicos Valdivia, Vol. 42*(N° 2).
- CONPES, DNP. (2004). *CONPES 80. Política Pública Nacional de Discapacidad*. Bogotá, Colombia: CONPES.

- Constitución Política de Colombia (Asamblea Nacional constituyente 1991).
- Correa, J. J. (2007). Evolución histórica de los conceptos de Responsabilidad social empresarial y balance social. *Semestre Económico - Universidad de Medellín*, 87-102.
- Dinero. (15 de Septiembre de 2016). *Pymes contribuyen con más del 80% del empleo en Colombia*. Obtenido de [www.dinero.com](http://www.dinero.com): <http://www.dinero.com/edicion-impresa/caratula/articulo/porcentaje-y-contribucion-de-las-pymes-en-colombia/231854>
- El Tiempo. (25 de Enero de 2014). *El 91 % de discapacitados gana el mínimo o menos*. Obtenido de [www.eltiempo.com](http://www.eltiempo.com): <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-13408305>
- Europa Press. (02 de Junio de 2015). <http://www.europapress.es>. Obtenido de La diferencia de salario entre empleados con y sin discapacidad es del 14%: <http://www.europapress.es/sociedad/noticia-diferencia-salario-empleados-discapacidad-14-20150602120338.html>
- Ferrer, J. (2010). *sección 02 de higiene y seguridad industrial*. I.U.T.A.
- Gil, M. P., Carretero, N., Desamparados, R. M., & Caro, M. (Junio de 2006). Estudio piloto sobre la prevalencia del acoso psicológico (mobbing) en trabajadores de centros de atención a personas con discapacidad\*. *Aletheia*(N° 23).
- Hernández, J. J., & Hernández, U. I. (2005). Una aproximación a los costos indirectos de la discapacidad en Colombia. *Revista de Salud Pública*, Vol. 7(N° 2).
- Hernández, S. R., Fernández, C. C., & Baptista, L. P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Perú: McGrawHill.
- López, N. F. (2002). El análisis de contenido como método de investigación. *XXI Revista de Educación*, 167-179.
- Margarita, S. H., & Reyes, N. A. (2009). *Adaptación de puestos de trabajo*. España: Ceapat.

Ministerio de la Protección Social. (2007). *Procesos de Inclusión laboral en la política pública de Discapacidad en Colombia*. Obtenido de [www.minsalud.gov.co](http://www.minsalud.gov.co): <https://www.minsalud.gov.co/riesgosProfesionales/Documents/Procesos%20de%20Inclusi%C3%B3n%20Laboral%20Discapacidad.pdf>

Ministerio de Salud y Protección Social. (2014). *Boletín 4. Boletín del observatorio nacional de discapacidad*. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co>: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/Boletin-ond-4.pdf>

Ministerio de Trabajo y asuntos sociales de España. (2011). *Ergonomía y discapacidad*. España: Ministerio de Trabajo y asuntos sociales de España.

OIT. (2014). *Discapacidad y Trabajo*. Obtenido de [www.ilo.org](http://www.ilo.org): [http://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS\\_475652/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_475652/lang-es/index.htm)

OMS. (Noviembre de 2016). <http://www.who.int>. Obtenido de Discapacidad y salud: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs352/es/>

ONU. (13 de Diciembre de 2016). <https://www.minsalud.gov.co>. Obtenido de Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad: <https://www.minsalud.gov.co/Documentos%20y%20Publicaciones/Convenci%C3%B3n%20sobre%20los%20Derechos%20de%20las%20Personas%20con%20Discapacidad%20Protocolo%20Facultativo.pdf>

Perdiguero, T., & García, R. A. (2005). *La Responsabilidad Social en las empresas y los nuevos desafíos de la Gestión empresarial*. España: Universitat de Valencia.

Portafolio. (13 de Septiembre de 2015). Beneficios al contratar personas con discapacidad. *Portafolio*, págs. Columna- Opinión.

Quintero, V. A. (09 de Junio de 2016). Las empresas que emplean personas con discapacidad. *La República*, pág. Sección: Responsabilidad social.

- Rodríguez, C. G., García, S. C., & Toharia, L. (2009). *Evaluación de las políticas de empleo para personas con discapacidad y formulación y coste económico de nuevas propuestas de integración laboral*. España: Grupo Editorial Cinca S.A.
- Sarto, M. M., & Venegas, R. M. (2009). *Aspectos clave de la Educación inclusiva*. Salamanca, España: Publicaciones de INICO. Colección Investigación.
- Schalock, R. (1999). Hacia una nueva concepción de la discapacidad. *III Jornadas Científicas de Investigación sobre personas con discapacidad* (págs. 1-35). España: Universidad de Salamanca.
- Schalock, R. L. (1998). The assessment and rehabilitation of persons with traumatic brain injury. *Applied and Preventive Psychology, Vol. 7(Nº 4)*, 247-253.
- Verdugo, M. A. (1997). A review of research published from 1991 to 1995 in 12 journals on research on mental retardation. *Keynote address. 121st AAMB Annual Meeting*.