



**UNIVERSIDAD DE
MANIZALES**

Universidad de Manizales

Facultad de Ciencias Sociales y Humanas

Especialización en Gerencia del Talento Humano

CLAUDIA MARCELA BETANCOURT GONZALEZ

ANGELA MARITZA BARON HERNANDEZ

**RETOS DEL GERENTE DE TALENTO HUMANO EN LA INCLUSIÓN Y
VINCULACIÓN LABORAL DE PERSONAS EN CONDICIÓN DE
DISCAPACIDAD MOTRIZ Y SENSORIAL BAJO LA NUEVA GESTIÓN
PÚBLICA**

Asesor de Investigación:

Dr. Juan Diego Vallejo Ocampo

Manizales, 2017

AGRADECIMIENTOS

Queremos agradecer en primera medida a Dios por permitirnos iniciar y culminar esta etapa tan importante de nuestras vidas, de igual manera agradecer a nuestros familiares y amigos, los cuales nos acompañaron en este proceso de aprendizaje y crecimiento no solo profesional sino también personal.

Por último y no menos importante agradecer a la Universidad de Manizales por permitirnos especializar en uno de los saberes más bonitos, a todos los docentes que con cariño y paciencia compartieron sus conocimientos y experiencias en el transcurso de la academia y en especial al Dr. Juan Diego Vallejo por guiarnos en este proceso investigativo.

Cordialmente,

Claudia Marcela Betancourt, Ángela Maritza Barón.

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN.....	7
SUMMARY.....	8
INTRODUCCIÓN.....	9
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	11
2. FORMULACIÓN DE PREGUNTA.....	14
3. FORMULACIÓN DE OBJETIVOS.....	14
3.1. Objetivo General.....	14
3.2. Objetivos Específicos.....	14
4. JUSTIFICACIÓN.....	15
5. MARCO INSTITUCIONAL.....	17
5.1. Reseña histórica del Municipio de Manizales para la creación de la Alcaldía.....	17
5.2. Misión de la Alcaldía de Manizales.....	18
5.3. Visión de la Alcaldía de Manizales.....	19
5.4. Creación de la oficina de la discapacidad de la Alcaldía de Manizales.....	19
6. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS.....	20
7. MARCO LEGAL.....	28
7.1. Normas Internacionales.....	28
7.1.1. Declaración Universal de los derechos Humanos.....	28
7.1.2. Programa de acción mundial para las personas con discapacidad.....	29
7.1.3. Normas Uniformes: Sobre la igualdad de oportunidades para personas con discapacidad.....	30
7.2. Normas Nacionales.....	31
7.2.1. Constitución Política de Colombia (1991).....	31

7.2.2. Política Pública Nacional de discapacidad e inclusión social 2013 – 2022.....	33
7.2.3. Ley 361 de 1997 (Ley de discapacidad).....	34
8. MARCO TEÓRICO.....	36
8.1. Trabajo y Nueva Gestión Pública.....	36
8.2. Discapacidad motriz y sensorial, barreras para la inclusión laboral.....	39
8.3. Impactos positivos de la inclusión laboral en la calidad de vida de las personas en condición de discapacidad.....	46
8.4. Exigencias técnicas y de infraestructura para que las empresas puedan incluir laboralmente personas en condición de discapacidad motriz y sensorial.....	49
8.5. Desarrollo laboral de personas en condición de discapacidad mediante la capacitación y formación.....	53
8.6. Oportunidades desde las políticas públicas para las empresas hacer inclusión laboral a personas en condición de discapacidad.....	55
9. METODOLOGÍA.....	60
9.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN Y DISEÑO.....	60
9.2. FUENTE DE INFORMACIÓN.....	60
9.3. PLAN DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN.....	62
9.3.1. Instrumentos.....	62
9.3.2. Procedimiento.....	63
10. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.....	64
11. RESULTADOS.....	65
11.1. Resultados entrevista estructurada.....	65
11.2. Resultados encuesta estructurada.....	74
11.3. OBSERVACIÓN Y TRANSCRIPCIÓN DE LO OBSERVADO.....	85

12. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	88
13. CONCLUSIONES.....	92
14. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN.....	94
15. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES INVESTIGACIÓN.....	103
15.1. Cronograma inicial.....	103
15.2. Cronograma final.....	105
BIBLIOGRAFIA.....	109
ANEXOS.....	115

Tablas

Tabla 1. Edades de los colaboradores en condición de discapacidad.....	65
Tabla 2. Nivel de escolaridad colaboradores en condición de discapacidad.....	65
Tabla 3. Tipo de discapacidad.....	66
Tabla 4. Tiempo laborado con la Entidad.....	67
Tabla 5. Tipo de vinculación.....	67
Tabla 6. Relación entre cargo, funciones y satisfacción producida por el cargo.....	68
Tabla 7. Apoyo de Jefes y Compañeros.....	69
Tabla 8. Herramientas para el desempeño de la labor.....	70
Tabla 9. Facilidad de acceso a las instalaciones de la Entidad.....	71
Tabla 10. Procesos de formación y capacitación para su desarrollo profesional y laboral...	71
Tabla 11. Conoce la ley de discapacidad en Colombia.....	72

Tabla 12. Propuestas de mejora para una mayor inclusión laboral en la Entidad.....	73
--	----

Gráficas

Gráfica 1. Cuánto tiempo lleva laborando en la Entidad.....	74
Gráfica 2. En el área en que labora tiene compañeros en condición de discapacidad.....	75
Gráfica 3. Considera que las instalaciones de la Entidad son accesibles para los colaboradores en condición de discapacidad.....	76
Gráfica 4. Considera que la Entidad presta las herramientas necesarias a los colaboradores en condición de discapacidad.....	77
Gráfica 5. La entidad forma y capacita adecuadamente a los colaboradores en condición de discapacidad.....	79
Gráfica 6. Considera que los colaboradores en condición de discapacidad aportan significativamente a la misión de la Entidad.....	81
Gráfica 7. Considera que la Entidad se ha preocupado por incluir laboralmente a personas en condición de discapacidad.....	82

RESUMEN

En el presente trabajo investigativo se pretenden identificar cuáles son algunos de los desafíos y retos que tienen los Gerentes de Talento Humano, para la inclusión y vinculación a la vida laboral de personas en condición de discapacidad, abordando puntualmente la discapacidad motriz y sensorial.

Al identificar estos desafíos se busca avanzar en la superación de la exclusión social que afecta a quienes presentan algún tipo de discapacidad, brindando las herramientas necesarias para que estas personas puedan desempeñarse como parte activa de la sociedad, permitiéndoles que puedan sentirse realizados en los diferentes ámbitos de su vida y puntualmente en el contexto laboral.

Hablar de población en condición de discapacidad en el mundo del trabajo es un tema relevante e inmediato, relevante porque es necesario empezar a fortalecer la inclusión laboral de esta población, creando una conciencia y una cultura organizacional abierta y llamada a la responsabilidad social, e inmediato porque lamentablemente aún las organizaciones tanto públicas como privadas se encuentran muy cerradas para avanzar en dar mayores oportunidades laborales a las personas en condición de discapacidad.

Las personas en condición de discapacidad demandan una serie de derechos, libertades e igualdad de oportunidades en el campo laboral, desde allí los gobiernos se han visto en la obligación de diseñar desde la Nueva Gestión Pública, políticas eficaces y eficientes, encaminadas a la garantía y logro de las necesidades reales del ciudadano - cliente, mediante la búsqueda del respeto a los derechos humanos.

ABSTRACT

This research aims to identify what are some of the challenges that Human Talent Managers have for the inclusion and linkage to the working life of disabled people, punctually addressing the motor and sensory disability.

Identifying these challenges seeks to progress in overcoming social exclusion that affects those who have some kind of disability, providing the necessary tools to enable these people to play an active part in society, enabling them to feel fulfilled in the different areas of their lives and punctually, in the labor context.

Talking about the population with disabilities in the world of work is a relevant and immediate issue. Relevant, because it is necessary to start strengthening the labor inclusion of this population, creating a conscience and an open organizational culture called to social responsibility, and immediate because unfortunately both public and private organizations are very closed to move forward in giving greater job opportunities to people with disabilities.

Disabled people demand a series of rights, freedoms and equal opportunities in the labor field, from which governments have been obliged to design, from the New Public Management, effective and efficient policies aimed at the guarantee and achievement of the real needs of the citizen - client, through the search for respect for human rights.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo titulado “Retos del Gerente del Talento Humano en la inclusión y vinculación laboral de personas en condición de discapacidad motriz y sensorial, bajo la nueva gestión pública” aborda las dificultades que enfrentan las personas en condición de discapacidad para lograr una mayor inclusión laboral y cuáles son los algunos de los desafíos que tienen los Gerentes de Talento Humano para lograr dicha inclusión, permitiendo no solo una ampliación en la oferta laboral, sino también, un mayor desarrollo profesional para esta población.

Las personas en condición de discapacidad demandan una serie de derechos, libertades e igualdad de oportunidades, entre ellas el derecho a tener un empleo digno. Esto se encuentra consignado en La Constitución Política de Colombia, artículo 25 el cual nos dice: “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”.

Sin embargo, aunque deba ser el Estado el principal garante del derecho al trabajo, todas las Instituciones están llamadas a contribuir para que este derecho sea una realidad, garantizándose bajo el cumplimiento de la ley, en sus principios mínimos fundamentales como son: igualdad de condiciones, remuneración mínima, estabilidad laboral, seguridad social, calidad de vida laboral, entre otros.

Los Gerentes de Talento Humano deben enfrentar una serie de retos y desafíos para poder vincular personas en condición de discapacidad, estos retos van desde:

-La necesidad de conocer sobre los diferentes tipos de discapacidad y el grado de afectación que esta puede tener para el desarrollo laboral, establecido estrategias y acciones que permitan minimizar los obstáculos para la vinculación de estas personas.

-Adecuarse a las exigencias técnicas y de infraestructura para que las persona en condición de discapacidad motriz y sensorial puedan desempeñar sus actividades laborales sin obstáculos como los demás colaboradores.

-Potencializar el desarrollo profesional y laboral de las personas en condición de discapacidad motriz y sensorial, mediante procesos de capacitación y formación pertinentes, utilizando mecanismos pedagógicos que puedan ser aprovechados por todos los colaboradores.

-Disponer las herramientas de trabajo necesarias para el desarrollo de las labores de los colaboradores en condición de discapacidad.

-Fortalecer los procesos de vinculación laboral de personas en condición de discapacidad, aprovechando los beneficios que son otorgados a las organizaciones, mediante las políticas públicas disponibles en pro de la inclusión de esta población.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A lo largo de los años se ha dicho que el trabajo dignifica al hombre influyendo en su calidad de vida, pues toca aspectos económicos, sociales, familiares, profesionales, personales, entre otros. Es por esto que el trabajo no puede verse solo como un medio de producir bienes o prestar servicios, sino también como una herramienta que tiene el ser humano para transformar no solo el mundo en el que vive sino también el mundo de quienes están a su alrededor.

El trabajo no se configura únicamente como una necesidad sino también como un derecho que tenemos los seres humanos, pues independientemente de cual sea el grado de remuneración que pueda conseguir un trabajador, ya sea porque tiene un cargo de Gerente o un cargo Operativo en una empresa, el estar laboralmente activo le permite satisfacer sus necesidades básicas y las de su núcleo familiar, además que le propicia espacios que son muy importantes para desarrollarse socialmente, (espacios de encuentro, creación de relaciones personales, intercambio de conocimientos, vivencias de nuevas experiencias, etc.).

Sin embargo a pesar de ser el trabajo un derecho fundamental del hombre, es como si se hubiera convertido en un privilegio al cual no todos pueden acceder, un ejemplo claro es la discriminación que enfrentan algunas personas las cuales son consideradas no aptas para realizar labores mínimas o significativas en una empresa por el solo hecho de tener algún tipo de discapacidad, afectando con ello no solo su desarrollo laboral sino los demás aspectos de su vida al no tener un empleo en el cual puedan acceder a una remuneración que les permita el sustento propio y el de su familia.

A lo dicho anteriormente, se suma la problemática que enfrentan los países de América Latina en cuanto a la tasa de desempleo que mantienen, es aquí donde los gobiernos están llamados a implementar leyes y políticas públicas encaminadas a solventar esta problemática social que afecta significativamente a tantos ciudadanos y en mayor proporción a quienes presentan alguna discapacidad.

La Constitución Política de Colombia desde su preámbulo, habla del derecho que tienen todos los ciudadanos a un trabajo digno con igualdad de oportunidades, más adelante en el artículo 25 dice: “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”, teniendo en cuenta esto, es necesario que el gobierno reafirme la búsqueda del cumplimiento de este derecho, el cual debe estar al alcance de todos los ciudadanos sin importar que se encuentren en alguna condición especial.

Las personas en condición de discapacidad demandan una serie de derechos, libertades e igualdad de oportunidades en el campo laboral, desde allí los gobiernos se han visto en el deber de diseñar políticas públicas encaminadas a la garantía y logro de estas demandas, mediante la búsqueda del respeto a los derechos humanos.

Sin embargo, aunque deba ser el Estado el principal garante del derecho al trabajo, todas las organizaciones están llamadas a contribuir para que este derecho sea una realidad, garantizándose bajo el cumplimiento de la ley en sus principios mínimos fundamentales como son: igualdad de condiciones, remuneración mínima, estabilidad laboral, seguridad social, calidad de vida laboral, etc.

Los Gerentes de Talento Humano deben enfrentar una serie de retos y desafíos para lograr una verdadera inclusión laboral en las organizaciones, brindando todas las herramientas necesarias para garantizar que las personas en condición de discapacidad puedan desarrollarse profesional y laboralmente, potencializando sus conocimientos y destrezas, pues en la medida en que se enfrenten y superen estos retos, reconociendo todos los aportes, capacidades y compromiso que tiene esta población, se logrará avanzar en la superación de la discriminación social y laboral que padecen quienes presentan algún tipo de discapacidad, reconociendo a todos los ciudadanos como iguales y dignos de formar parte activa del colectivo sociedad, tal y como se puede evidenciar en los resultados de esta investigación.

2. FORMULACIÓN DE PREGUNTA

¿Cuáles son los retos del gerente del talento humano para la inclusión y vinculación a la vida laboral de personas en condición de discapacidad motriz y sensorial, desde la nueva gestión pública?

3. FORMULACIÓN DE OBJETIVOS

3.1 Objetivo general:

Reconocer los desafíos que tienen los Gerentes de Talento Humano, para incluir y vincular en los procesos laborales a personas en condición de discapacidad motriz y sensorial, desde la nueva gestión pública.

3.2 Objetivos específicos:

- a. Identificar los mecanismos diseñados desde las políticas públicas para que las Empresas incluyan laboralmente a personas en condición de discapacidad.
- b. Señalar las exigencias técnicas y de infraestructura necesarias para poder vincular laboralmente personas en condición de discapacidad motriz o sensorial.
- c. Precisar las herramientas de trabajo que deben disponer los Gerentes de Talento Humano, para lograr un desarrollo laboral apropiado para los colaboradores con limitaciones motrices o sensoriales.
- d. Presentar propuesta de intervención a la Alcaldía de Manizales para aumentar la vinculación de colaboradores en condición de discapacidad.

4. JUSTIFICACIÓN

El presente trabajo hace parte de un macroproyecto investigativo denominado “Trabajo y Gestión Pública: El caso del Departamento de Caldas” en el cual se quiere caracterizar el mundo del trabajo desde la Nueva Gestión Pública, introduciéndose no solo en los modelos de desarrollo de la calidad de vida laboral de los colaboradores, sino también en los retos y posibilidades que tienen las Organizaciones para ser garantes de una verdadera inclusión laboral.

Con este proyecto de investigación, se pretende determinar cuáles son los retos que tiene el Gerente de Talento Humano para vincular e incluir a personas en condición de discapacidad con afectaciones motrices o sensoriales a la vida laboral, revisando los puntos clave que deben tener en cuenta las organizaciones para garantizar que dicha vinculación pueda darse en las condiciones adecuadas, y a su vez, determinando los factores que motivan a las organizaciones a realizar esta inclusión laboral desde la Nueva Gestión Pública.

El interés de esta investigación radica en que la incorporación a la vida laboral de las personas en condición de discapacidad debe convertirse en un eje trascendental, pues aunque actualmente no se tienen cifras exactas del DANE sobre la cantidad de ciudadanos discapacitados, en el censo general realizado en el año 2005 se estima que aproximadamente 2'632.255 personas sufren de algún tipo de discapacidad, lo que equivale al 6,4% de la población general.

Uno de los retos importantes que tienen los Gerentes de Talento Humano es trabajar para que la discapacidad no se convierta en un impedimento para que las personas puedan realizarse profesional y laboralmente, es por esto que propender por disminuir las brechas de la discriminación laboral es uno de los puntos importantes, necesarios e inmediatos, que tienen que trabajar los gobiernos desde la implementación de políticas públicas que busquen mayor igualdad de oportunidades y los Gerentes de Talento Humano desde la implementación de herramientas necesarias para el desarrollo laboral de estas personas.

El trabajo es parte fundamental en el desarrollo personal, profesional, social, familiar, cultural e histórico de los seres humanos, desde allí radica la importancia de poder garantizar a todos los ciudadanos la posibilidad de acceder a un trabajo digno, donde puedan desarrollar sus capacidades, aportar esfuerzos y conocimientos al proyecto de su organización y ser reconocidos como personas activas y capaces de contribuir a la sociedad.

La novedad de este proyecto radia en su intencionalidad, la cual es que los Gerentes de Talento Humano puedan determinar y revisar de manera holística cada uno de los puntos o áreas a garantizar dentro de las organizaciones en las que laboran, para poder aumentar la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad, de manera que puedan posibilitar el desarrollo de conocimientos, destrezas, habilidades y competencias de estos colaboradores, brindando las herramientas necesarias para poder afrontar los desafíos que se presentan diariamente en el mundo del trabajo y a su vez entendiendo las posibilidades que se brindan a las organizaciones desde las políticas públicas para que realicen mayor inclusión laboral.

Se hace necesario traer a colación cual es la proyección en ámbitos de utilidad que provee este proyecto, refiriéndose directamente a la Alcaldía de Manizales donde actualmente se tiene un porcentaje bajo de colaboradores en condición de discapacidad proporcional a la totalidad de funcionarios que laboran en la Entidad, es por esto que este proyecto pretende que el Gerente de Talento Humano pueda identificar cuáles son los retos que tiene para aumentar la vinculación laboral de personas en condición de discapacidad, de manera que la Alcaldía pueda beneficiarse adquiriendo personal con capacidades y perfiles óptimos para ejecutar sus funciones, además del aprovechamiento de los beneficios que son otorgados a la Entidad por la vinculación de personas en condición de discapacidad y a su vez que las personas en condición de discapacidad se beneficien al poder acceder a un empleo digno.

5. MARCO INSTITUCIONAL

5.1. Reseña histórica del Municipio de Manizales para la creación de la Alcaldía

Manizales, fue colonizado en 1834 y la construcción de lo que empezó como un caserío inició en 1847; quedando oficialmente fundado el 6 de julio de 1848. Posteriormente, el 12 de octubre de 1849 se sanciona la ordenanza para la fundación del municipio, que rápidamente por su crecimiento se convirtió en la segunda ciudad de Antioquia, hasta 1886 que Antioquia pasó a ser un departamento. Después de esto, en 1905 a través de la Ley 11, se realizan varias reformas administrativas y una reorganización política administrativa del país, cuya reforma más importante fue la creación del departamento de Caldas, con Manizales como su capital.

En 1966 el departamento de Caldas se dividió dando origen a los tres departamentos actuales: Risaralda con capital Pereira, Quindío con Armenia como su capital y el actual departamento de Caldas que continúa con Manizales como su capital.

Desde entonces, la Alcaldía de Manizales o Municipio de Manizales, como entidad pública territorial del estado, desarrolla programas de corte socio-cultural, económico, de las TIC, para la conservación del medio ambiente y el fortalecimiento institucional, que logran servir equitativamente a la comunidad Manizaleña y mejorar su calidad de vida.

5.2. Misión de la Alcaldía de Manizales

El Municipio de Manizales es una entidad territorial que mantiene una comunicación permanente y transparente con su comunidad sin discriminación alguna, y desarrolla programas de corte socio-cultural, económico, de las TIC, para la conservación del medio

ambiente y el fortalecimiento institucional, que logran servir equitativamente a la comunidad manizaleña y mejorar su calidad de vida.

5.3. Visión de la Alcaldía de Manizales

Manizales es un territorio amable que se identifica por el bienestar de sus ciudadanos (as), que se piensa y se construye respetando las diferencias y se gobierna bajo principios éticos y democráticos, resultado de un desarrollo sostenible con énfasis en la educación sobresaliente, la cultura, la participación ciudadana, la integración estratégica con la región, la innovación, el emprendimiento, el aprovechamiento de su riqueza natural y el reconocimiento de su patrimonio.

5.4. Creación de la oficina de la discapacidad de la Alcaldía de Manizales

La Oficina para la Atención a Personas con Discapacidad en la Alcaldía de Manizales, fue creada mediante el Artículo Noveno del Acuerdo No. 0793 de 2012 "Por medio del cual se modifica la estructura orgánica de la Administración Central y se dictan otras disposiciones" (El mencionado acuerdo se adjunta al presente correo). Es preciso aclarar que, pese a que la creación de la oficina fue en el año 2012, su funcionamiento inició en el año 2016.

6. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

Haciendo una revisión historiográfica se encontró que, para tener una mejor comprensión del tema de investigación, es necesario indagar en investigaciones de carácter Internacional, Nacional y Local para poder construir un escenario que permita comprender las dinámicas del mundo del trabajo y cómo desde las políticas públicas se puede lograr una mayor inclusión laboral.

“Discapacidad en el lugar de trabajo. Prácticas de las empresas” Investigación realizada por la OIT en Ginebra Suiza en el año 2010.

La apertura en la mentalidad de muchas empresas que hoy consideran a las personas discapacitadas como una fuerza de trabajo productiva, capaz, responsable y confiable ha permitido un fortalecimiento en las prácticas empresariales que han iniciado para incluir laboralmente a estas personas, permitiéndoles un desarrollo personal, profesional y laboral mucho más activo y dinámico.

En este sentido, estas empresas contribuyen en la lucha contra la discriminación y el fomento al cumplimiento de los derechos humanos, para el caso de esta investigación, al derecho a un trabajo digno y en condiciones justas, para que de esta manera, todas las personas tengan la posibilidad de acceder a este derecho fundamental, sin importar si se encuentran bajo alguna condición de discapacidad motriz o sensorial.

Al mismo tiempo que cumplen con una responsabilidad social, las empresas pueden verse beneficiadas al contratar personas discapacitadas, entre los beneficios que perciben podemos encontrar los siguientes:

- Emplear personas con grandes capacidades y destrezas ya formadas y explorar nuevas mediante procesos de capacitación.
- Tener colaboradores mucho más comprometidos mejorando la productividad y competitividad de la organización.
- Fomentar en el ambiente de trabajo el respeto hacia la diversidad permitiendo la enseñanza y aprendizaje de nuevas experiencias de vida.

Es por esto que se hace tan importante la investigación que realiza la OIT para evidenciar cuáles son las prácticas empresariales que permiten incluir y vincular laboralmente a personas en condición de discapacidad revisando cuáles son sus prácticas habituales y cómo estas pueden repercutir para que otras organizaciones puedan incluirse en este mismo proceso, estableciendo practicas operativas, formativas, contractuales y de asociación.

“La Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas de la provincia del Carchi”. Investigación realizada por Daniel Geovanny Alarcón Cuases. Universidad Politécnica Estatal del Carchi Tulcán – Ecuador en el año 2015.

En la revisión de este trabajo se encuentra una delimitada relación de la gestión del talento humano en las instituciones públicas para la vinculación de personas con discapacidad, esto

debido a la carencia en la gestión de talento humano la cual afecta el nivel de desempeño laboral de estas personas, considerándose que el gerente del talento humano es el responsable de estas carencias desde el proceso de reclutamiento, entrenamiento y procesos de capacitación acordes a las necesidades y habilidades que poseen los funcionarios.

Si desde el inicio se utilizan métodos incorrectos para la selección del personal, dejando a un lado las verdaderas competencias del futuro empleado, y no se realiza una inducción a la organización sino a un puesto de trabajo específico, se evitará un verdadero desarrollo profesional dentro de la organización, obstaculizando el crecimiento y fortalecimiento de nuevas competencias y aportes por parte de estas personas las cuales tienen mucho que aportar a la organización, es por esto importante la implementación de modelos orientados a un proceso asertivo de inclusión y vinculación a la vida laboral de personas en condición de discapacidad.

“Factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad” Investigación realizada por la OIT en Santiago de Chile en el año 2013.

Dar a conocer los factores que deben impulsar a las empresas a generar y promover la vinculación de personas en condición de discapacidad es una necesidad inmediata, es por esto que desde esta investigación se relacionan una serie de elementos que permiten entender cómo deben asumir las organizaciones este reto, cuáles son las barreras y dificultades y cuáles son las ventajas que trae consigo lograr superar estos desafíos y apostarle a trabajar con esta

población que pese a tener una limitación motriz o sensorial aporta significativamente al crecimiento de las organizaciones.

Dentro de la revisión realizada por parte de la OIT se encuentra que además de ser la discapacidad un motivo ya de peso para que las empresas sean excluyentes y discriminatorias en sus procesos de vinculación, se encuentran otros elementos adicionales que generan más discriminación dentro de estos procesos de inclusión laboral, por ejemplo en este estudio el cual fue realizado con 150 empresas la OIT (2013) encuentra las siguientes cifras que nos muestran una discriminación de género en la contratación de personas discapacitadas “El 74% de los trabajadores con discapacidad son hombres, mientras que solo un 26% son mujeres” p.10. Estas cifras dan evidencia de la necesidad de revisar y replantear cuáles son las políticas públicas que se están implementando como factores importantes para lograr una verdadera inclusión laboral.

“La inclusión de las Personas con Discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta”. Investigación realizada por Diana María Garavito Escobar. Universidad Nacional de Colombia, Bogotá – Colombia en el año 2014.

Entender la problemática que viven quienes se encuentran en condición de discapacidad, enmarcada desde una óptica de Derechos Humanos, permite dimensionar la necesidad inmediata, de generar un cambio real en la cultura empresarial y en general de todos los ciudadanos, involucrando los diferentes actores de base, como agentes prioritarios de cambio,

para dar garantía de los derechos fundamentales de las personas con discapacidad, derechos que se encuentran contemplados en la Constitución Política Colombiana.

Es preciso acogerse a las políticas y programas creados por el gobierno nacional, para eliminar progresivamente la exclusión y discriminación promoviendo la igualdad de oportunidades para acceder a un empleo digno, lo importante es que estas políticas y programas permitan una mayor confiabilidad y sostenibilidad a las organizaciones para que ellas a su vez puedan garantizar una mayor inclusión y calidad de vida laboral para estos trabajadores.

Intervenir y participar en la construcción de acciones que permitan el logro de este objetivo social es tarea de todos los ciudadanos, ir en la búsqueda de propuestas que impulsen y promuevan la vinculación a personas con discapacidad en el ámbito laboral, está en manos de todos los actores de la sociedad.

“Inclusión laboral de personas con discapacidad, cuestión de responsabilidad social”.
Investigación realizada por Abigail García Gonzales. Universidad Industrial de Santander.
Bucaramanga en el año 2010.

La responsabilidad social es una obligación donde los integrantes de una determinada población se comprometen entre sí, responsabilizando a cada persona en sus acciones y aportes para colaborar y apoyar el desarrollo de los grupos de interés, a través de acciones

medibles y concretas, extendiendo las posibilidades de crecimiento a todo el colectivo social sin excepción alguna.

Gracias a los convenios interadministrativos entre entidades como UIS, SENA, ECOPETROL y ASODISPIE, se elaboran proyectos que contribuyen a cubrir la necesidad de un empleo digno para las personas discapacitadas, proporcionando recursos económicos y poniendo a disposición personal especializado en la Gestión del Talento Humano, con el ánimo de apoyar la formación integral de las personas con limitaciones adquiridas por algún tipo de discapacidad, para contribuir al progreso y mejoramiento de la calidad de vida de estas personas.

“Conocimientos, percepciones y acciones de los actores relacionados con la implementación de la política pública de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad en el municipio de Popayán”. Investigación realizada por Paula Andera Peña Hernández. Universidad Autónoma de Manizales. Popayán en el año 2011.

Las políticas públicas son herramientas indispensables a la hora de tratar las problemáticas sociales, pues determinan las acciones mediante las cuales se van a solucionar o minimizar los impactos que se presentan en diferentes ámbitos (salud, educación, servicios públicos, trabajo digno, etc.), es por esto tan importante la participación no solo de los actores políticos sino también de los ciudadanos que deben intervenir activamente en la toma de decisiones, reconociendo sus deberes y derechos, tal como se ve reflejado en la idea que nos presenta Peña (2011) “La construcción de una política pública puede surgir desde los planes de vida

de las comunidades y no solo desde el Estado como se piensa” p.20. Se podría entonces concluir que el fortalecimiento en la participación ciudadana permitirá el fortalecimiento en las políticas públicas las cuales repercuten en cada ciudadano directa o indirectamente.

Identificar y comprender la magnitud en la complejidad que se vive en el mundo del trabajo, permitirá el surgimiento sistémico en la formulación de políticas focalizadas a la garantía de este derecho fundamental, configurando nuevos retos a las organizaciones para que estas estén preparadas para asumir responsablemente la tarea de ser más incluyentes.

“Afectación al principio de igualdad, respecto a la estabilidad laboral reforzada en personas con limitación en el cumplimiento de sus actividades”. Investigación realizada por Angela Marcela Gómez Valencia y Carlos Humberto Gutiérrez Restrepo. Universidad de Manizales en el año 2015.

El principio de estabilidad laboral reforzada, tiene como finalidad asegurar el derecho a una mayor permanencia y seguridad de todas las personas a sus empleos, en especial, a quienes se encuentran en condiciones o situaciones vulnerables, como es el caso de las personas en condición de discapacidad, comprometiendo al empleador para que respalde, responda y garantice su continuidad laboral.

Los colaboradores en condición de vulnerabilidad manifiesta: mujeres en estado de embarazo, personas en condición de discapacidad con limitaciones físicas o psicológicas; son individuos a quienes beneficia el principio de estabilidad laboral reforzada, sin embargo, es

importante que los colaboradores con y sin limitación, conozcan su existencia entendiendo el alcance de la misma.

“Determinantes sociales de la salud (DDS) y la discapacidad en Manizales – 2012: Resultados desde el registro para la localización y caracterización de personas con discapacidad” Investigación realizada por Monica Castelblanco, Luis Cerquera y Karen Murillo. Universidad Autónoma en el año 2013.

La exclusión social y laboral que viven las personas en condición de discapacidad ha traído como consecuencia mayores cifras de pobreza y vulnerabilidad de esta población, el no tener acceso a un salario digno ni a una igualdad de oportunidades, profundiza la problemática que viven evitando la mejora en su calidad de vida.

Hay que reconocer que la disparidad social rompe vínculos sociales que deterioran el crecimiento y desarrollo local, regional y nacional, por esto es necesario trabajar en los aspectos que permitan lograr disminuir estas brechas de desigualdad.

7. MARCO LEGAL

Es importante antes de iniciar con el análisis del tema a investigar, conocer el marco legal que rige el ámbito laboral de las personas en condición de discapacidad.

7.1. Normas Internacionales

Estas normas internacionales, orientan a los países a defender los derechos humanos de todas las personas, sin discriminación alguna.

7.1.1. Declaración Universal de los derechos Humanos:

Los compromisos contraídos por los Estados en la Declaración Universal de los derechos Humanos, prometen la garantía a todos los ciudadanos, de un Estado que vela por la seguridad y calidad de vida de todos sus habitantes, dejando a un lado las barreras de la discriminación e injusticia.

En los siguientes artículos, se encuentran establecidos los derechos y libertades que se fundan, con el objetivo de apoyar y defender la igualdad y dignidad de los seres humanos.

Artículo 1. “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”.

Artículo 2. “Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”.

Artículo 7. “Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a

igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación”. Artículo 23. “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”.

7.1.2. Programa de acción mundial para las personas con discapacidad:

Este programa aporta a los Estados una mayor comprensión sobre el manejo que se debe dar a la condición de discapacidad que enfrentan algunas personas, fijando acciones para la prevención y rehabilitación, con el fin de otorgar mayores oportunidades a quienes se ven afectados por esta condición.

La prevención es uno de los puntos estratégicos para disminuir la cantidad de personas en estado de discapacidad y de esta manera la problemática social que enfrenta esta población, dentro del programa se establecen algunas medidas que se consideran ayudarán a prevenir estas situaciones:

- Detectar lo antes posible los síntomas o señales de deficiencia y tomar medidas inmediatas para la atención de estas personas.
- Supresión de la guerra, evitando con ello daños físicos, sensoriales, cognitivos y psicológicos en las personas.
- Establecer medidas y políticas públicas en pro de garantizar una buena nutrición a niños, jóvenes y mujeres en estado de gestación.

- Las empresas deben disponer las medidas necesarias para garantizar la seguridad y salud en el trabajo y así prevenir accidentes laborales que pueden llevar a un estado de discapacidad.

En cuanto a la rehabilitación, este programa de acción mundial establece algunos parámetros para la atención, asesoría, tratamiento, capacitación en actividades de autocuidado, suministro de ayudas técnicas y seguimiento a los procesos de rehabilitación que permitan a las personas en condición de discapacidad poder desarrollar con mayor facilidad sus labores diarias.

Por último, el ideal es brindar una igualdad de oportunidades a estas personas para que puedan desarrollarse integralmente en los diferentes ámbitos de su vida, como el familiar, político, laboral, social y personal, aportando todos sus valores, cualidades, conocimientos y destrezas, como actores importantes en el progreso de la sociedad.

7.1.3. Normas Uniformes: Sobre la igualdad de oportunidades para personas con discapacidad:

En esta norma se establece una uniformidad en cuanto a las oportunidades que se deben garantizar a las personas en condición de discapacidad, logrando con esto proteger la igualdad de posibilidades de desarrollo personal y laboral en condiciones dignas y justas, solicitando a sus Estados miembros generar la aplicación de estas desde sus políticas públicas.

Todos los artículos que se establecen dentro de estas normas uniformes son de vital importancia para lograr mejorar la calidad de vida de la población en condición de discapacidad, pues se establecen puntos de rehabilitación, educación, atención médica, empleo, prestación de servicios de apoyo, entre otros.

En la revisión del siguiente artículo, se encuentra el establecimiento a la garantía del principio de igualdad en materia laboral, Artículo 7. “Los Estados deben reconocer el principio de que las personas con discapacidad deben estar facultadas para ejercer sus derechos humanos, en particular en materia de empleo. Tanto en las zonas rurales como en las urbanas debe haber igualdad de oportunidades para obtener un empleo productivo y remunerado en el mercado de trabajo”, dentro de este artículo se establece que las disposiciones legislativas en materia laboral deben ser incluyentes, apoyando activamente la integración de personas en condición de discapacidad a la vida laboral, permitiéndoles un desarrollo profesional.

7.2. Normas Nacionales

7.2.1. Constitución Política de Colombia (1991)

Desde lo establecido en el preámbulo de la Constitución Política de Colombia (1991), el Estado debe buscar permanentemente la garantía de la igualdad, en materia de derechos y deberes de todos los ciudadanos, con el ánimo de que prevalezca el interés general y se garanticen los derechos humanos. En el Título II, Capítulo I, Artículo 13, se expresa lo siguiente “Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua,

religión, opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan”. Teniendo en cuenta lo anterior se debe garantizar la no discriminación y la igualdad de oportunidades a todos los colombianos sin importar su condicional actual.

Por otra parte el Estado deberá anticiparse en políticas que permitan la integración de personas en condición de discapacidad a la vida social, tal y como lo manifiesta el Título II, Capítulo II, Artículo 47 “El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran”, lo anterior con el ánimo de brindar a estos ciudadanos la posibilidad de desarrollar sus capacidades y mejorar su calidad de vida.

En el mismo Título II, Capítulo II, Artículo 54 la Constitución nos adentra a las obligaciones de los empleadores así, “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”.

Por último, el Título II, Capítulo II, Artículo 68 en uno de sus apartados nos dice “La erradicación del analfabetismo y la educación de personas con limitaciones físicas o mentales, o con capacidades excepcionales, son obligaciones especiales del Estado”.

La Constitución Política de Colombia, desde su esencia, procura garantizar y trabajar por la igualdad de oportunidades para todos los colombianos, sin importar sus diferencias religiosas, políticas, culturales, sociales, etc.; respaldando con esto, el cumplimiento y protección de los derechos humanos, entre los cuales se encuentra, el derecho al acceso a un empleo digno y justo.

7.2.2. Política Pública Nacional de discapacidad e inclusión social 2013 – 2022:

De acuerdo a esta Política Pública Nacional de discapacidad (2013-2022) las personas en condición de discapacidad tienen menores posibilidades de acceso a un empleo digno y en las condiciones mínimas que deben garantizarse dentro de este, en los datos de la encuesta que registra en el Informe Mundial sobre la discapacidad (2011) se establecen las siguientes cifras “Los datos mundiales de la encuesta mundial de salud indican que las tasas de empleo son menores entre los varones y mujeres discapacitados (53% y 20%, respectivamente) que entre los varones y mujeres no discapacitados (65% y 30%, respectivamente)” p.12. Estas cifras permiten evidenciar la falta de igualdad en las oportunidades que tiene cada grupo sujeto de investigación.

Es por esto, que teniendo en cuenta la problemática que vive esta población, se han generado instrumentos normativos rectores para la acción mundial y nacional, con el ánimo de asegurar el cumplimiento de los derechos humanos de esta población, dentro de estos se han establecido según la Política Pública Nacional de discapacidad (2013-2022) “Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas “invalidas”) 1983; Declaración de Cartagena de Indias sobre políticas integrales para las personas con discapacidad en el área

Iberoamericana, 1992; Normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, 1993; Convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad, 1999; Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, 2006” p.26. Adicional en el marco jurídico Nacional, desde la Constitución política, se han establecido normas enfocadas en la garantía de los derechos de quienes presentan condición de discapacidad.

7.2.3. Ley 361 de 1997 (Ley de discapacidad):

Los principios que inspiran la presente ley, están fundamentados en los artículos de la constitución política, los cuales establecen mecanismos para la integración a la vida laboral de las personas en condición de discapacidad.

En el Capítulo IV de la presente ley, se comienzan a establecer las pautas para la integración laboral de las personas en condición de discapacidad, dentro de las cuales se tiene:

- Creación y fomento de fuentes de trabajo para las personas con limitación.
- Educación especial y capacitación para la adecuación a la demanda laboral
- Garantías para quienes empleen personas en condición de discapacidad, dentro de estas garantías o beneficios se encuentran las siguientes: Beneficios legales y tributarios, deducciones en la renta, menor cuota de aprendices, ventajas en licitaciones públicas, créditos con entidades estatales, preferencia de sus productos adquiridos por el estado, entre otros.

- Defender el derecho a la vinculación laboral de quienes se encuentren en condición de discapacidad, ya que esta no debe ser un obstáculo a menos que se demuestre que la limitación que presente la persona no permita el desarrollo de su labor.
- Las personas en condición de discapacidad que participen en concurso público serán admitidas en igualdad de condiciones, sin embargo, en caso que se presente un empate tendrán preferencia para ser elegidas.

8. MARCO TEÓRICO

A lo largo del marco teórico se hacen relevantes las siguientes categorías dentro del desarrollo de la investigación:

Trabajo y Nueva Gestión Pública

El modelo NGP es una reacción al modelo burocrático tradicional de la administración pública, que se caracteriza por adaptar herramientas de la gestión empresarial a los asuntos públicos promoviendo la prestación de servicios ajustados a las necesidades de los ciudadanos. (Navas, 2010).

Desde la Nueva Gestión Pública se orienta una propuesta de fortalecimiento del Estado, como instrumento fundamental para orientar el desarrollo de cualquier país desde diferentes planos, como son el económico, político y social, mejorando sus formas de gestión para que se cumplan con mayor eficiencia y eficacia sus funcionalidades. (Departamento Administrativo de la función Pública [DAFP] (2002). Lo anterior con el ánimo de mejorar las capacidades del Estado en la implementación de Políticas Públicas acordes a las necesidades de los ciudadanos.

Barzelay (2001) define la Nueva Gestión Pública como un dispositivo conceptual que tiene por finalidad estructurar la discusión académica sobre los cambios contemporáneos en la organización y la gestión de la rama ejecutiva del gobierno. Es, para Shafritz (1998), un programa de reforma del sector público orientado a reemplazar la administración por la gestión, sustituir la burocracia formal por los mercados o contratos hasta donde sea posible, de manera que casi se obtenga la reducción de la administración pública. A su vez, Borins

(1995) plantea que la Nueva Gestión Pública es una re conceptualización normativa de la Administración Pública consistente en diversos componentes interrelacionados:

- 1) Provisión de servicios de alta calidad que valoren los ciudadanos;
- 2) Incremento de la autonomía de los gestores públicos especialmente de los controles de agencias centrales;
- 3) Evaluación y recompensa de organizaciones e individuos basado en el cumplimiento de objetivos de ejecución;
- 4) La posibilidad de hacer disponibles los recursos humanos y tecnológicos que precisan los gestores para una correcta ejecución;
- 5) Apreciación de las virtudes de la competencia, manteniendo una actitud abierta sobre qué objetivos públicos deberían desarrollar el sector privado en vez del público.

Este nuevo modelo administrativo permite una mirada holística de diversos enfoques y contextos, los cuales permiten reconocer las necesidades más inmediatas y prioritarias de intervención por parte del Estado.

La Nueva Gestión Pública surge de reconocer la existencia de tres grandes problemas o situaciones que hacen presencia en los países latinoamericanos, que son fácilmente identificables en el ámbito nacional, departamental y municipal y que deben ser tenidos como aspectos prioritarios por el Estado y sus autoridades administrativas. Ellos son: • Consolidación de la democracia • Retomar el crecimiento económico y • Reducción de la desigualdad social. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2002, p.7).

Reconocer estas necesidades permite encaminar esfuerzos que generen una transformación en los principios de actuación de las organizaciones.

Dentro de los aspectos prioritarios anteriormente mencionados, se habla de una reducción de la desigualdad social, la cual está reconocida por la manifestación de actuaciones que generan discriminación hacia otras personas por su condición económica, religiosa, de raza, de salud, ente otras, afectando significativamente la calidad de vida de quienes son víctimas de dicha discriminación, pues se afectan aspectos tan elementales como el hecho de tener acceso a un trabajo digno y en condiciones justas, que le permita a la persona no solo cubrir sus necesidades económicas, sino, de satisfacción y superación.

La vida laboral se constituye en uno de los planos más importantes dentro del ciclo de vida de cada individuo, pues le permite establecer un rol dentro de la sociedad, posibilitándole transformar su entorno y el entorno de quienes lo rodean al mejorar su calidad de vida, pues el trabajo no solo debe ser visto desde una dimensión económica, sino también, desde otras dimensiones que estimulan a cada individuo a desempeñar una labor.

Tener la posibilidad de interactuar con otras personas, aprender de los diferentes espacios que se comparten con grupos interdisciplinarios, lograr una proyección profesional dentro de la organización, satisfacer esa necesidad de superación y de sentirse útil dentro de la sociedad hasta llegar a una autorrealización, hacen parte de esas dimensiones que dan mayor valor e importancia al mundo del trabajo.

Es por esto tan importante tener una visión global sobre la importancia que tiene para cada persona acceder a un trabajo digno, y cuáles son las dimensiones que afecta en la vida de cada individuo. “Trabajo es toda actividad que contribuye a la supervivencia material, la cual

depende de cada grupo social, familia, tiempo y lugar, sin que el requisito de salarización tenga por qué ser determinante para esta categorización” (García y García, 2000, p.48). A pesar de ser el componente económico un factor relevante dentro del mundo del trabajo, la integración social también se convierte en uno de los componentes de gran importancia dentro de la vida laboral.

De aquí que el trabajo es tan importante para el ser humano que se configura como un derecho fundamental, el cual debe ser salvaguardado por el Estado desde su Constitución Política y desde las políticas públicas pensadas en cada ente territorial tal y como se establece en el artículo 25 de la Constitución Política “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”.

Discapacidad motriz y sensorial, barreras para la inclusión laboral

La discapacidad es una realidad que afecta significativamente a quienes la padecen, pues estas personas deben enfrentar todos los días el reto de superar su condición de discapacidad, sin que esta se convierta en un obstáculo para continuar adelante en el desarrollo de su vida laboral, familiar y profesional.

Es por esto importante conocer un poco más sobre el tema de la discapacidad y los retos que deben enfrentar estas personas para superar las barreras de la discriminación laboral y acceder a este derecho fundamental.

Discapacidad Motriz. La discapacidad motriz hace alusión a la desventaja resultante de la limitación que produce el no poder controlar los movimientos del cuerpo, alterando en

algunos casos el equilibrio, el habla, el desplazamiento y/o manipulación y coordinación de movimientos por parte de quien se encuentra con esta discapacidad.

Según (Vásquez, 2012, p. 6 – 7) La discapacidad motriz tiene una clasificación dada por diferentes criterios como son su origen, su localización, el grado de afectación presentada, entre otros, que dan información sobre el nivel de limitación que presenta la persona en condición de discapacidad; esta información es la que se debe tener presente para encaminar políticas públicas en pro de lograr una mayor inclusión social y laboral para este grupo de personas.

Los siguientes son los tipos de discapacidades motrices según su Origen, Grado, Localización y Etiología:

- **ORIGEN**

-Cerebral: Parálisis cerebral, Traumatismo Cráneo Encefálico, Tumores.

-Espinal: Poliomiелitis aguda, espina bífida, lesiones medulares degenerativas y traumatismos medulares.

-Muscular o miopatías: Distrofia muscular progresiva de Duchenne o distrofia escapular de Landouzy-Dejerine.

-Óseo articular: Malformaciones congénitas, malformaciones distróficas y microbianas, reumatismos de la infancia, lesiones por desviaciones del raquis y artritis óseo-articular.

-Vascular: Hemorragia cerebral y reblandecimiento cerebral.

- **GRADO**

-Parálisis: Ausencia total del movimiento.

-Paresia: Ausencia parcial de movimiento.

- LOCALIZACION TOPOGRÀFICA

-Monoplejia o monoparesia: Afecta a un solo miembro.

-Diplejía o diparesia: Afecta a partes iguales o simétricas a cada lado del cuerpo.

-Hemiplejia o hemiparesia: Afecta a un lado del cuerpo.

-Paraplejia o paraparesia: Afecta a las dos piernas.

-Tetraplejia o tetraparesia: Afecta a los cuatro miembros.

- ETIOLOGÌA

-Prenatales: Causas hereditarias, irradiaciones de rayos X, Falta de oxígeno en la placenta.

-Perinatales: Traumatismos, anoxia.

-Postnatales: Traumatismos – accidentes, lesiones cerebrales por problemas vasculares, infecciones.

-Causa desconocida: Como la espina bífida, la escoliosis idiopática o determinados tumores.

La discapacidad motriz dificulta el acceso a diferentes espacios y el desempeño óptimo de algunas tareas, condicionando de alguna manera la autonomía de estas personas para poder ejecutar y desarrollar procesos necesarios cuando se tiene una vida laboral activa, sin embargo, esto no significa que quienes presentan alguna discapacidad motriz, no se encuentren en la capacidad de poder desempeñar una labor con éxito dentro de la Organización.

Discapacidad Sensorial. La discapacidad sensorial normalmente es conocida o referida para hablar de la discapacidad visual o auditiva, sin embargo, esta discapacidad también afecta a los demás sentidos como el olfato, el gusto, falta de sensibilidad al tacto, entre otros, dentro

de la revisión de este marco teórico, se hará referencia a los dos tipos de discapacidad sensorial que más afectan a las personas para poder romper las barreras de la discriminación laboral.

CEGUERA Y DISCAPACIDAD VISUAL

La discapacidad visual es una condición de vida que afecta la percepción total o parcial de la luz, las imágenes y en general de todos los objetos que rodean a quienes presentan esta condición. Según la Organización Mundial de la Salud en la Nota Descriptiva N° 282 del 2014, en el mundo hay aproximadamente 285 millones de personas con discapacidad visual, de las cuales 39 millones son ciegas y 246 millones presentan baja visión, aproximadamente un 90% de la carga mundial con esta discapacidad se concentra en países de ingresos bajos, lo que afecta aún más su condición.

SORDERA Y PÉRDIDA DE LA AUDICIÓN

Según la Organización Mundial de la Salud, en la Nota Descriptiva N° 300 del 2015, aproximadamente 360 millones de personas en el mundo padecen pérdida de audición incapacitante, sin embargo, la situación de quienes presentan esta pérdida de audición, puede mejorar con algunos instrumentos diseñados ya sea para agudizar el sentido de la escucha, o para permitir otros medios de comunicación con quienes tienen pérdida auditiva total, dentro de estos instrumentos nos presentan la utilización de audífonos, implantes cocleares y otros dispositivos de ayuda, el empleo de subtítulos, el aprendizaje del lenguaje de signos y otras medidas que permiten apoyar el desarrollo y aprendizaje de estas personas.

Conociendo un poco más sobre la discapacidad motriz y sensorial, se hace más fácil entender cuáles son los retos que tienen las Organizaciones, los Gerentes de las áreas de Talento Humano y las personas que presentan la condición de discapacidad, para lograr una mayor inclusión laboral, dejando a un lado la concepción de que una persona que presenta limitaciones dadas por algún tipo de discapacidad no se encuentra apta para trabajar.

Esta concepción discriminante, motiva a que muchas Organizaciones no apoyen la contratación de personas que se encuentren en alguna condición de discapacidad. “Las sociedades están cimentadas sobre las ideas liberadas de la responsabilidad individual, la competición y el trabajo remunerado; quien se desvía aparece incapaz de cumplir esos ideales. Las barreras del entorno obstaculizan la participación social en mayor medida que las funcionales” (Andrèu, Ortega y Pérez, 2003, p.83). Estas barreras evitan un desarrollo continuo en la sociedad y puntualmente de quien no cumple con los estándares que son dados por el mismo colectivo social.

Las barreras que enfrentan las personas en condición de discapacidad para lograr una verdadera inclusión laboral, se vuelven mucho más difíciles de superar a medida que se hace a un lado esta realidad, que sin duda se ha convertido en una problemática social de amplias magnitudes, no solo por las cifras actuales de discapacidad, sino porque nadie está exento de llegar a padecer esta situación y engrosar las listas.

Es aquí donde se torna tan importante concientizar a las organizaciones de la responsabilidad social que tienen con las personas que se encuentran en condición de discapacidad, y la necesidad inmediata de poder brindar las herramientas necesarias para permitir que puedan

desarrollarse laboralmente en diferentes espacios, ejecutando diferentes actividades que les permitan ser y sentirse realmente productivos y útiles dentro de la sociedad. Esto se convierte en un reto importante para los Gerentes del Talento Humano, pues lograr una verdadera inclusión laboral para esta población, hace parte de la responsabilidad social que también tienen las Organizaciones.

El abordaje de los asuntos relativos a la discapacidad ha sufrido una transformación importante: La promulgación de “El plan de acción mundial para los impedidos” - Naciones Unidas, Diciembre de 1982 y, posteriormente de “Las normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad” Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas, Diciembre de 1993, representó un amplio movimiento civil, en pro del reconocimiento de los derechos de las Personas con Discapacidad, originado sobre la base de la necesidad de reafirmar el principio de no discriminación entre las personas, lo que constituye un presupuesto imprescindible y subyacente del principio de igualdad de oportunidades.

La situación de las personas con discapacidad se plantea como una responsabilidad compartida por la sociedad en su conjunto. Este cambio conceptual, y por qué no filosófico, es el que constituye la base para el desarrollo del moderno paradigma de la discapacidad, el cual podemos catalogar como participativo, integracionista y normalizador. Siguiendo a Robert L. Schalock (1999) esta forma de pensar sobre la discapacidad incluye entre sus principales aspectos:

- Una nueva concepción de la discapacidad en la que la discapacidad de una persona resulta de la interacción entre la persona y el ambiente en que vive.
- Una visión transformada de lo que constituye las posibilidades de vida de las personas con discapacidad. Esta visión supone enfatizar en la autonomía, la integración, la igualdad y en las capacidades.
- Un modelo de apoyo que remarque la prestación de servicios a las personas con discapacidad y se centre en la vida con apoyo, en el empleo y en la educación integrada.
- Una interconexión del concepto de calidad de vida con el de mejora de la calidad, garantía en el mantenimiento de la calidad, gestión de la calidad y evaluación centrada en los resultados.
- El desplazamiento hacia una aproximación no-categorica de la discapacidad, que se focalice en las conductas funcionales y en las necesidades de apoyo de las personas sin tener en cuenta sus diagnósticos clínicos.

Impactos positivos de la inclusión laboral en la calidad de vida de las personas en condición de discapacidad

Dar las herramientas necesarias para que las personas en condición de discapacidad puedan desarrollar una vida laboral activa, es permitirles cambiar su vida de manera significativa y positiva, pues además de poder desarrollarse activamente en la sociedad como personas

productivas y aportantes, tienen la posibilidad de mejorar no solo su calidad de vida sino la de su núcleo familiar.

Lograr una verdadera inclusión laboral permite responder a las necesidades de esta población, de manera que la sociedad admita una incorporación real de las personas en condición de discapacidad, brindando los instrumentos necesarios para que puedan desenvolverse sin mayor obstáculo dentro de los diferentes espacios y escenarios sociales, y no por el contrario obligándolas a que ellas se acoplen e integren sin mayores posibilidades de éxito.

Para realizar una medición de los impactos positivos que puede traer la inclusión laboral a la calidad de vida de las personas en condición de discapacidad, es necesario establecer los puntos de mayor relevancia que se encuentran inmersos dentro de lo que conocemos como calidad de vida, evaluada de forma multidimensional y de manera subjetiva teniendo en cuenta que lo que para unos puede ser calidad de vida, para otros no lo es necesariamente.

Dentro de estas variables o puntos relevantes se consideran los siguientes:

INCLUSIÓN SOCIAL: El empleo es uno de los factores considerados para que una persona se sienta integrada en la sociedad, pues le permite una interacción permanente con otros individuos de los cuales se retroalimenta constantemente en aprendizajes, vivencias, enseñanzas, entre otros, De Lorenzo (2004) afirma:

Disponer de un empleo supone desempeñar un rol socialmente valorado, ser reconocido como un sujeto de derechos y obligaciones, estar en el centro del círculo virtuoso del bienestar social, mientras que no disponer de empleo es un factor de marginalidad y un riesgo de exclusión social.

(p.49)

La integración laboral y social hace parte fundamental de los derechos y deberes humanos, permitiendo dignificar la vida de quien hace parte de dicha integración.

Ofrecer nuevas oportunidades de relación y vinculación a las personas en condición de discapacidad se convierte en una herramienta de valor incalculable, que permitirá un desarrollo social y cultural mucho más fuerte, enriquecido por la diversidad de los distintos actores sociales que aportaran en dicha vinculación.

BIENESTAR EMOCIONAL: Para los seres humanos es importante y gratificante sentirse aceptado y útil en la sociedad, sentir que se exploran sus fortalezas, sus conocimientos, sus habilidades y en general todas aquellas cualidades que dan muestra de su valor, no solo como ser humano, sino como sujeto valioso para la sociedad.

La seguridad que ocasiona el tener un empleo permite a las personas en condición de discapacidad sentirse felices, tranquilas, escuchadas, ocupadas, libres e independientes; además que les proporciona una autovaloración al sentirse productivas y capaces de hacer tareas iguales o similares a las que realizan las demás personas así no tengan ninguna discapacidad, esto de alguna manera las fortalece para continuar adelante llevando una vida digna y focalizándose en sus metas y en los desafíos que enfrentan diariamente sin importar la discapacidad que padezcan.

BIENESTAR MATERIAL Y ECONÒMICO: El no depender econòmicamente de familiares o de subsidios, les permite a las personas en condición de discapacidad tener un bienestar material y econòmico mucho mejor, pues esto les posibilita una mayor autonomía para poder

cubrir no solo sus necesidades básicas sino también de autorrealización, mejorando de esta manera su calidad de vida, sin embargo, esta independencia y autonomía solo es posible en la medida que estas personas son incluidas social y laboralmente.

Según la Organización Mundial de la Salud en la Nota Descriptiva N° 282 del 2014, aproximadamente el 90% de carga mundial con discapacidad se encuentra concentrada en los países en vías de desarrollo, es decir, en países económicamente pobres, y si a esto se suma la discriminación laboral que enfrentan estas personas, se aumenta en mayor medida las dificultades económicas de esta población.

BIENESTAR FAMILIAR: La inclusión laboral de personas en condición de discapacidad no solo beneficia a estas personas directamente, sino también a todo su núcleo familiar, este beneficio se da en mayor medida por la satisfacción que produce el poder ver y sentir que su ser querido puede desenvolverse dentro de la sociedad y ser parte activa e importante de la misma.

Teniendo en cuenta lo anterior, es necesario que los procesos de inclusión que se realicen con esta población, procuren el mejoramiento de su calidad de vida y el respeto por los derechos humanos, fomentando una rehabilitación integral de estas personas con el ánimo de hacer mucho más fácil su proceso de incorporación a la vida laboral.

No se trata solo de que las Empresas condicionadas por el afán de recibir beneficios por parte del Estado, incluyan dentro de su nómina personas en condición de discapacidad, sino, de cómo estas Organizaciones permitirán dicha vinculación, entregando las herramientas

necesarias para que estas personas puedan desarrollar sus habilidades, y realmente puedan desempeñar actividades y funciones que les posibiliten no solo aportar productivamente a la Organización donde son colaboradores, sino que con dichas actividades y funciones puedan tener un bienestar laboral, porque se encuentran vinculados a una compañía que procura para ellos un desarrollo físico, psicológico, social y profesional.

Exigencias técnicas y de infraestructura para que las empresas puedan incluir laboralmente personas en condición de discapacidad motriz y sensorial

Dentro de las políticas inclusivas de las Empresas y Entidades Públicas, se debe poner como uno de los focos principales el cumplimiento de exigencias técnicas y de infraestructura, que permitan al empleado en condición de discapacidad desarrollar sus actividades diarias dentro de la Organización de manera fácil y dentro de sus posibilidades físicas, de manera que estas personas no se vean limitadas para poder desempeñar sus tareas de manera eficiente y efectiva.

Conforme a lo que se establece en el Título II, Capítulo II, Artículo 47 de la Constitución política de Colombia. “El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran”. Es necesario que estas políticas de integración social a las cuales hace referencia el artículo anterior, permitan a las personas en condición de discapacidad acceder a diferentes espacios, y tener las herramientas necesarias para su desarrollo dentro de la vida no solo social, sino también laboral a la cual requieren ser verdaderamente incluidos.

En la ley 361 de 1997, se presenta el título IV en el cual se establecen unas normas o criterios básicos, que se deben tener en cuenta para facilitar el acceso a diferentes espacios a personas con movilidad reducida, con el ánimo de que su situación no se convierta en un impedimento o barrera, que evite que estas personas puedan ser autónomas dentro de la sociedad.

A continuación, se enunciarán algunos de los puntos importantes dentro de los artículos que se encuentran establecido en el título IV de la ley 361 de 1997:

- La construcción, ampliación y reforma de los edificios abiertos al público y especialmente de las instalaciones de carácter sanitario, se efectuarán de manera tal que ellos sean accesibles a todas las personas.
- Las instalaciones y edificios ya existentes se adaptarán de manera progresiva, de acuerdo con las disposiciones previstas en el inciso anterior, de tal manera que deberá además contar con pasamanos al menos en uno de sus dos laterales.
- En las edificaciones de varios niveles que no cuenten con ascensor, existirán rampas con las especificaciones técnicas y de seguridad adecuada, de acuerdo con la reglamentación que para el efecto expida el Gobierno Nacional o se encuentren vigentes.
- El lenguaje utilizado por personas sordas, es un medio válido de manifestación de la voluntad y será reconocido como tal por todas las autoridades públicas y privadas.
- El Estado garantizará los adecuados mecanismos de concertación en el diseño y ejecución de las políticas que tengan que ver con la población limitada, con las organizaciones de y para personas con limitación.

Generando la revisión de estos artículos se puede evidenciar que no hay un enfoque directo para la garantía de la accesibilidad de los colaboradores en condición de discapacidad, sin embargo, el dictar estas disposiciones permite que de alguna manera estas personas también se vean beneficiadas. Como lo dice García, A (2010), a pesar de que en Colombia se ha legislado sobre discapacidad, no existe una ley que guíe a las empresas a garantizar una adecuada infraestructura para los colaboradores en situación de discapacidad. (p.13).

Por lo anterior es necesario que a pesar de que no exista una normativa explícita de obligaciones de infraestructura para poder emplear personas en condición de discapacidad, es necesario que las empresas tengan una verdadera convicción en la necesidad de disponer de las herramientas necesarias para que estos colaboradores puedan no solo moverse dentro de su lugar de trabajo, sino también disponer de los instrumentos necesarios para el desempeño de sus labores; además de esto es necesario que los empresarios estén dispuestos a realizar inversiones extras para infraestructura y para contratación de estas personas, entendiendo que están generando una inversión mas no un gasto.

Adicional a las necesidades de infraestructura, es importante hablar de las necesidades técnicas y de las herramientas que se consideran necesarias para un adecuado desempeño laboral por parte de las personas en condición de discapacidad motriz y sensorial, para revisar estas herramientas se tendrá en cuenta la guía de referencia para la adaptación de puestos de trabajo expuesta por el Ministerio de Sanidad y Política Social de España. (2009):

- Silla ergonómica con características diferentes a las de los otros colaboradores, que incrementen la estabilidad del cuerpo y así mejorar su capacidad de precisión o movimientos finos.
- Asiento: profundidad (rango), anchura, altura del asiento, inclinación independiente, reposabrazos con regulación en altura, freno, sistema Sincro/asincro, ruedas tapizado, mecanismos de ajuste fácilmente manejables.
- Taburete: estables con ruedas y frenos, asiento graduable, respaldo reclinable, palancas planas y grandes, mecanismos de ajuste fácilmente manejables.
- Mesas de trabajo: adecuada para proporcionar la ejecución de las tareas con un grado óptimo de comodidad. Es indispensable conocer las características antropométricas y capacidades del trabajador, y los quehaceres a realizar en el sitio de trabajo.
- Archivadores de sobremesa: para documentación pequeña, que al ser de uso individual acceden una configuración manejable y flexible que se acomode al alcance y capacidades manipulativas del trabajador.
- Computador: Para facilitar y favorecer el acceso al ordenador se cuenta con una amplia serie de instrumentos (dispositivos *hardware* o aplicaciones *software*) que posibilita la adaptación a las capacidades del trabajador. El acceso facilita a aquellas personas que no independizan los dedos (digitalizar), con el uso de punteros manuales.
- Atril regulable y lupa: Para facilitar y posibilitar la lectura, es aconsejable la utilización de un atril. También puede utilizarse la iluminación localizada

encima del documento, conviene ajustar un tipo de luz fría y que pueda regularse para acceder una estabilidad de luminancias en el área. Si se presentan dificultades para la visualización del escrito, se puede ampliar los caracteres empleando una lupa.

- Audífonos y sistemas de transmisión de sonido: Las PCD auditiva, suelen emplear un audífono y lucrarse del aumento del sonido que éste ocasiona.

Desarrollo laboral de personas en condición de discapacidad mediante la capacitación y formación

Las Empresas y Entidades Públicas deben fortalecer sus procesos de capacitación, estableciendo planes y acciones que permitan el cubrimiento total de sus áreas, para garantizar un conocimiento gradual de todos los colaboradores, adecuando estos procesos de capacitación no solo a las necesidades de formación de la organización, sino también de crecimiento y desarrollo para los mismos colaboradores.

Es por esto importante que en los planes de capacitación se estructure de manera adecuada la metodología de la misma, con el ánimo de que esta pueda ser productiva para todas las personas que van a ser capacitadas, sin importar que tengan algún tipo de limitación o discapacidad motriz o sensorial.

La capacitación es un instrumento fundamental para el desarrollo personal y laboral, pues permite afianzar conocimientos, perfeccionar la labor realizada, interactuar con otras

personas que pueden aportar nuevos puntos de vista, propiciar ambientes laborales más positivos y productivos, entre otros.

Dar una correcta capacitación a personas en condición de discapacidad es permitirles un mejor desempeño en su puesto de trabajo, además de una proyección al futuro que les permita crecer profesional y laboralmente:

La OIT en el (2013) proporciona una guía que comparte las siguientes sugerencias al momento de capacitar a colaboradores en condición de discapacidad:

- Personas con discapacidad visual:
 - Dialogar con nitidez y claridad y en un tono adecuado.
 - No usar términos imprecisos como: esto, la cuestión, la cosa, ahí.
 - Usar términos dimensionales como: atrás, al frente, adelante, arriba, abajo encima, derecha, izquierda, y otras similares.

- Personas con discapacidad intelectual:
 - No tratar de forma infantil sino de forma natural.
 - Utilizar un lenguaje básico y sencillo en el dialogo.
 - Ser paciente. No completar las oraciones de la otra persona.

- Personas con discapacidad física:
 - Dialogar a la misma altura en la que está el interlocutor, observándolo a los ojos (especialmente con personas que utilizan silla de ruedas).

- Consultar si necesita colaboración en un traslado. No agarrar su silla de ruedas, bastones y muletas sin consultar antes.
- Personas con discapacidad auditiva:
- Para comunicación es importante pararse frente a la persona, ya que esto favorece la lectura de los labios, el contacto facial y visual. En absoluto se debe dar la espalda.
 - Se puede usar lengua de señas o usar símbolos fáciles y sencillos.
 - Si cuesta manifestar una idea, se debe usar papel, pizarrón o un computador para escribir lo que se desea decir.

Oportunidades desde las políticas públicas para las empresas hacer inclusión laboral a personas en condición de discapacidad.

En su trabajo “Hacia una nueva definición del concepto de Política Pública”, Velásquez (2009) afirma:

Política pública es un proceso integrador de decisiones, acciones, inacciones, acuerdos e instrumentos, adelantado por autoridades públicas con la participación eventual de los particulares, y encaminado a solucionar o prevenir una situación definida como problemática. La política pública hace parte de un ambiente determinado del cual se nutre y al cual pretende modificar o mantener (p.156).

En términos prácticos es lo que el Estado decide o no hacer para regular un sector particular de la vida social del hombre. Tal es el caso del tema sujeto de estudio, donde se pretende

identificar las oportunidades que tienen las personas en condición de discapacidad para acceder al campo laboral.

Se encuentra entonces un primer elemento de relación entre el Estado y la Empresa Privada en tanto que el primero regula ciertas actividades y el segundo implementa a través del desarrollo de sus procesos tales mandatos, lo cual, lo convierte en un actor importante para la consolidación del Estado Social de Derecho, cuya esencia está marcada por la garantía de Derechos.

Esto es, el Estado como regulador de relaciones entre sus ciudadanos y la institucionalidad (pública – privada). En Colombia particularmente: “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” (C.P. 1991).

La Constitución Política de Colombia, cuyo eje central es el “Estado Social de Derecho” consagra los derechos de las personas en condición de discapacidad, y garantiza su protección especial en su artículo 13 y señala la obligatoriedad del Estado en la formación e inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad en el artículo 54.

Si bien, se pretenden identificar las oportunidades que brindan las empresas a las personas en condición de discapacidad, es el Estado a través de su desarrollo normativo el que permite definir la naturaleza de esta relación. Un ejemplo claro de esto es el documento CONPES 80

de 2004 “Política Pública Nacional de Discapacidad” que se convierte en un avance significativo de Colombia en la materia.

La política pública se desarrolló bajo un marco de protección y manejo social del riesgo, estableciendo estrategias para la prevención del riesgo, mitigación y superación de la discapacidad para las personas, sus familias, organizaciones no gubernamentales, el Estado, la sociedad y sus instituciones. (CONPES 166, 2013).

Las personas en condición de discapacidad, tienen menos probabilidades de estar empleadas, y generalmente cuando logran una vinculación laboral, perciben menores ingresos comparado con la población sin discapacidad.

En un estudio realizado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico -OCDE en 27 países, se pudo comprobar que las personas en condición de discapacidad en edad de trabajar se encuentran en desventaja, en comparación con las demás personas sin esta condición, y tienen menores oportunidades de empleo. En promedio, su tasa de empleo (44%) es casi la mitad de la de las personas sin discapacidad (75%).

Tales estadísticas han motivado a la institucionalidad pública, a crear un marco regulatorio que en este caso, es un sistema de estímulos tributarios, para que las empresas que empleen a personas en condición de discapacidad tengan ciertos privilegios en el momento de declarar su renta.

Existen en la actualidad en la normatividad colombiana varias leyes que así lo permiten, tal es el caso de la Ley 1429 de 2010, que buscó la formalización y generación de empleo, estableciendo unos beneficios en ciertas materias para los empleadores que incluyeran

laboralmente a personas en condición de discapacidad, así como también, para promover la inclusión de la población que se encuentran en condición de vulnerabilidad.

Existen en Colombia dos leyes que construyen un sistema de estímulos para que las empresas vinculen en sus actividades personas en condición de discapacidad, siempre y cuando se cumplan con aspectos señalados en las mismas normas.

A continuación, se enunciarán los aspectos más relevantes de las leyes 361 de 1997 y 1429 de 2010:

- Los empleadores que ocupen trabajadores con limitación no inferior al 25% comprobada y que estén obligados a presentar declaración de renta y complementario, tienen derecho a deducir de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales (prima de servicios, auxilio de cesantía e intereses sobre el auxilio de cesantía) pagados durante el año o período gravable a los trabajadores con limitación, mientras esta subsista.
- Reducción en un 50% de la cuota de aprendizajes cuando se vincule a personas en condición de discapacidad no inferior al 25% de capacidad.
- Prelación en el otorgamiento de créditos subvenciones de organismos estatales, siempre y cuando estos se orienten al desarrollo de planes y programas que impliquen la participación activa y permanente de personas con limitación.
- Ser preferidos en igualdad de condiciones en los procesos de licitación, adjudicación y celebración de contratos, sean estos públicos o privados si

cuentan con por lo menos con el equivalente al 10% de su planta de personal a personas en condiciones de discapacidad debidamente certificadas por la oficina de trabajo de la respectiva zona y contratados por lo menos con anterioridad de un año; igualmente deberán mantenerse por un lapso igual al de la contratación.

- Las sumas aportadas por dichos trabajadores por concepto de Parafiscales (recordemos que estos aportes, según la Ley 1607 solo serán aplicables para salarios mayores a 10 salarios mínimos y para las entidades sin ánimo de lucro), aportes en salud a la subcuenta de solidaridad del FOSYGA y aportes al Fondo de Garantía de Pensión Mínima, podrán ser tomadas como descuento tributario para efectos de la determinación del impuesto sobre la Renta y Complementarios.

9. METODOLOGÍA

9.1.TIPO DE INVESTIGACIÓN Y DISEÑO:

Dada la necesidad de responder a la pregunta y objetivos de investigación, se considera necesario realizar una investigación de tipo mixta y no experimental, toda vez que en el desarrollo de la misma se pretende especificar y conocer los retos que tienen los Gerentes de Talento Humano para vincular laboralmente a las personas que se encuentran en condición de discapacidad, describiendo las variables evaluadas desde la identificación de los mecanismos diseñados por la Nueva Gestión Pública, para delinear políticas públicas en pro de que las Empresas incluyan laboralmente a personas en condición de discapacidad, garantizando el cubrimiento de las necesidades técnicas de infraestructura y proporcionando herramientas necesarias para garantizar el desarrollo laboral de estos colaboradores.

Por otra parte, es una investigación de tipo no experimental, puesto que se basa fundamentalmente en la observación del mundo del trabajo en la Alcaldía de Manizales para las personas en condición de discapacidad desde su contexto natural, para después ser sometido a análisis y conclusiones que permitan dar respuesta a los objetivos de investigación. Desde lo teórico esta decisión se fundamenta en los conceptos de Bogdan, R & Taylor, S.J. (1984). Introducción a los métodos cualitativos de investigación.

9.2.FUENTE DE INFORMACIÓN

Primaria: Para la presente investigación se justifica recurrir a esta fuente de información, teniendo en cuenta la necesidad de recolectar datos originales que permitan identificar información útil para dar respuesta a la pregunta de investigación:

Población: La población que se tuvo en cuenta para la presente investigación, son los funcionarios que se encuentran actualmente vinculados a la Alcaldía de Manizales (564 funcionarios), los cuales se encuentran distribuidos de la siguiente manera:

AREA/DEPENDENCIA/OFICINA	NUMERO DE FUNCIONARIOS
Despacho del Alcalde	17
Unidad de Control Interno	7
Unidad de Divulgación y Prensa	4
Oficina de Control Disciplinario	5
Secretaría Jurídica	15
Secretaría General	2
Unidad de Gestión del Riesgo	70
Secretaría de Agricultura - Unidad de Desarrollo Rural	4
Secretaría de Servicios Administrativos	63
Secretaría de Planeación	33
Secretaría de Tránsito y Transporte	30
Secretaría de Gobierno	89
Secretaría de Hacienda	62
Secretaría de Obras Públicas	19
Secretaría de Salud Pública	54
Secretaría de Educación	30
Secretaría de Desarrollo Social	22
Secretaría de TIC y Competitividad	8
Secretaría del Deporte	6
Secretaría del Medio Ambiente	15
Secretaría de la Mujer y Equidad de Género	9

Tamaño de la muestra: Es de gran ayuda en este caso determinar una muestra específica dado el tamaño de la población de la unidad de análisis, facilitando el proceso de investigación y permitiendo seleccionar los actores con mayor implicación en el objeto de estudio, en este caso se tuvo en cuenta una muestra de 31 funcionarios a los cuales se les aplicaron los instrumentos definidos para la investigación, dentro de esta muestra se encuentran 4 funcionarios en condición de discapacidad y 27 que no presentan condición de discapacidad.

9.3.PLAN DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

9.3.1. Instrumentos: Para la recolección de la información se aplicaron tres instrumentos, encuesta estructurada, entrevista estructurada y proceso de observación no participativa. Estos instrumentos fueron aplicados a colaboradores en condición de discapacidad y colaboradores que no se encuentran en condición de discapacidad, con el ánimo de obtener diferentes miradas que permitan determinar cuáles son los retos que tienen los Gerentes de Talento Humano para vincular laboralmente a personas en condición de discapacidad.

- Entrevista estructurada
- Encuesta estructurada
- Observación

Para la recolección de la información se tuvo en cuenta básicamente cuatro aspectos:

- La recolección de la información mediante la entrevista estructurada se realizó con los 4 funcionarios reconocidos por la entidad como colaboradores en condición de discapacidad, dentro de la entrevista se efectuaron 16 preguntas las cuales fueron respondidas por los colaboradores de manera abierta y espontanea para luego ser transcritas textualmente.
- La encuesta estructurada se realizó a 27 funcionarios de la Alcaldía sin ningún tipo de discapacidad, dentro de la encuesta se realizaron 9 preguntas con respuestas cerradas y abiertas.
- La recolección de la información en el estudio de campo se realizó directamente por parte de las investigadoras, para ello se hizo uso de una guía de observación en la cual

se estableció la observación de 3 descriptores. 1. Como es el desarrollo en las actividades laborales de los colaboradores en condición de discapacidad conforme a sus funciones. 2. Observación de las herramientas técnicas para el desarrollo de las funciones de colaboradores en condición de discapacidad motriz y sensorial. 3. Observación de la infraestructura de la Entidad para la accesibilidad de los colaboradores en condición de discapacidad.

- Los datos fueron recolectados en un tiempo no mayor a dos meses con el ánimo de evitar variabilidad en la muestra realizada.

9.3.2. Procedimiento: Inicialmente se planeó una reunión con el Jefe de la oficina de personal, a quien se planteó y explico el objetivo de la investigación, y la socialización de los instrumentos a utilizar para recibir la aprobación de la actividad académica, no solo con la población en condición de discapacidad, sino con otros colaboradores que contribuyeran a la investigación. Posteriormente con la secretaria del Jefe de la oficina de personal, se procedió a la revisión de la base de datos donde se encuentran los funcionarios de la Alcaldía, con el fin de identificar los funcionarios que se encuentran en condición de discapacidad.

Una vez identificados los colaboradores en condición de discapacidad, se realizó un acercamiento con esta población, en la cual se explicó el objetivo de la investigación y del trabajo de campo que se iba a realizar, para validar que se encontraran de acuerdo con la aplicación del instrumento, este mismo acercamiento se realizó a los colaboradores que no se encuentran en condición de discapacidad, para presentar el objeto de la encuesta y la importancia de sus puntos de vista y aportes para la investigación.

10. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

El análisis de la información se realizó de manera separada de acuerdo a la población establecida en un principio (colaboradores en condición de discapacidad, colaboradores que no se encuentran en condición de discapacidad, pero tienen contacto laboral con quienes si presentan esta condición).

- Tabulación de la información recopilada en las encuestas generadas a los colaboradores sin discapacidad.
- Procesamiento de la información obtenida mediante la aplicación de la entrevista estructurada realizada a los colaboradores en condición de discapacidad, generando transcripción textual de las respuestas.
- Comparación de la información obtenida mediante la observación y los resultados arrojados en las encuestas y entrevistas.
- Establecimiento de conclusiones y recomendaciones, luego de haber analizado todas las fuentes consultadas y los datos obtenidos en campo.

11. RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados de la investigación realizada. Es importante mencionar que dentro del proceso de recolección de la información se llevaron a cabo tres instrumentos los cuales fueron utilizados con colaboradores en condición de discapacidad y colaboradores sin discapacidad.

Para el caso de los colaboradores en condición de discapacidad se llevó a cabo una entrevista estructurada, en la cual se generó la transcripción textual de las respuestas de los participantes, esta entrevista arrojó los siguientes resultados:

11.1 Resultados entrevista estructurada:

Tabla 1. Edades de los colaboradores en condición de discapacidad.

EDADES COLABORADORES EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD			
Sujeto 1	Sujeto 2	Sujeto 3	Sujeto 4
46 años	50 años	58 años	60 años

Fuente: elaboración propia, resultados de la investigación.

Tal y como se evidencia en la tabla anterior, el rango o promedio de edad de los colaboradores que actualmente se encuentran identificados por la Alcaldía de Manizales con alguna condición de discapacidad es de 53 años.

Tabla 2. Nivel de escolaridad colaboradores en condición de discapacidad.

NIVEL DE ESCOLARIDAD			
Sujeto 1	Sujeto 2	Sujeto 3	Sujeto 4
Técnico	Universitario	Técnico	Bachiller

Fuente: elaboración propia, resultados de la investigación.

En cuanto al nivel de escolaridad actual de los colaboradores de la Alcaldía que se encuentran en condición de discapacidad, se encontró que 3 de los 4 colaboradores tienen educación superior siendo el 75% de la población, 2 de ellos con educación Técnica y 1 con educación Universitaria, sin embargo, se identificó que esta educación superior no fue apoyada económicamente por parte de la Entidad.

Tabla 3. Tipo de discapacidad.

TIPO DE DISCAPACIDAD			
Sujeto 1	Sujeto 2	Sujeto 3	Sujeto 4
Mano hendida	Amputación miembro inferior derecho	Perdida de movilidad miembro superior izquierdo	Amputación miembro superior derecho

Fuente: elaboración propia, resultados de la investigación.

Dentro de los colaboradores en condición de discapacidad identificados por la Alcaldía de Manizales, se encontró únicamente discapacidad motriz, no se tienen identificados colaboradores con discapacidad sensorial, 3 de los 4 colaboradores presentan su estado de discapacidad en uno de los miembros superiores y 1 presenta su discapacidad en el miembro inferior derecho.

Dentro de las causales que ocasionaron la condición de discapacidad de los 4 colaboradores se encontraron las siguientes:

- Sujeto 1: Congénita de nacimiento (Mano hendida).
- Sujeto 2: Neurofibroma producido por epilepsia de segundo grado (Amputación miembro inferior derecho).
- Sujeto 3: Accidente de tránsito (Perdida de movilidad miembro superior Izquierdo).

-Sujeto 4: Manipulación de pólvora a los 8 años (Amputación miembro superior derecho).

Tabla 4. Tiempo laborado con la Entidad.

TIEMPO LABORADO CON LA ENTIDAD			
Sujeto 1	Sujeto 2	Sujeto 3	Sujeto 4
21 años	1 año 3 meses	18 años	36 años

Fuente: elaboración propia, resultados de la investigación.

En cuanto a la antigüedad de la vinculación de los funcionarios identificados en condición de discapacidad por la Alcaldía de Manizales, se encontró que 3 de los 4 colaboradores tienen una antigüedad superior a 18 años, solo se encontró 1 proceso de vinculación laboral de colaboradores en condición de discapacidad en los últimos años.

Tabla 5. Tipo de vinculación.

TIPO DE VINCULACIÓN			
Sujeto 1	Sujeto 2	Sujeto 3	Sujeto 4
Carrera Administrativa	Supernumeraria	Término indefinido	Término indefinido

Fuente: elaboración propia, resultados de la investigación.

Dentro de los tipos de vinculación laboral de los colaboradores en condición de discapacidad se encontraron las siguientes:

-Carrera Administrativa: “La carrera administrativa es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso al servicio público, la capacitación, la estabilidad en los empleos y la posibilidad de ascenso” (Ley N° 443, 1998).

Esta se base en el ingreso, permanencia y ascenso del empleado exclusivamente con base en el mérito, para ello la persona debe participar en concurso de méritos y será la Comisión Nacional del Servicio Civil la encargada de vigilar y administrar este sistema.

-Supernumerario: El supernumerario es un trabajador eventual por cuanto su trabajo y permanencia está limitada por la duración de necesidades extraordinarias del Estado, esto genera una falta de estabilidad para quien se encuentra vinculado mediante este contrato.

-Término indefinido: En este tipo de contrato laboral se pacta una fecha de inicio de labores sin manifestar una fecha de terminación.

Teniendo en cuenta lo anterior podemos evidenciar que 1 de los 4 colaboradores vinculados en la Entidad municipal y que presenta condición de discapacidad, pudo llegar a su cargo por los resultados obtenidos en concurso de méritos y no por procesos adelantados por la Alcaldía para realizar mayor inclusión a personas en condición de discapacidad.

Tabla 6. Relación entre cargo, funciones y satisfacción producida por el cargo.

CARGO ACTUAL DEL EMPLEADO			
Sujeto 1	Sujeto 2	Sujeto 3	Sujeto 4
Auxiliar Administrativo	Profesional de apoyo	Técnico en el área de la Salud	Auxiliar Administrativo
FUNCIONES ACTUALES DEL EMPLEADO			
“Radicación de documentos en la oficina de correspondencia”.	“Formación en cuidado del medio ambiente a vendedores ambulantes”.	“Inspección, Vigilancia y Control de alimentos”.	“Atención al público y radicación de documentos”.
LO SATISFACE SUS FUNCIONES			
No	Si	Si	Si

Fuente: elaboración propia, resultados de la investigación.

Dentro de la entrevista realizada a los funcionarios en condición de discapacidad, se validó la relación que ellos perciben entre su cargo actual y las funciones que desempeñan en el mismo, teniendo como resultado que el 100% de los colaboradores consideran que hay una relación total entre ambos, pues las funciones que desempeñan son las establecidas dentro del cargo y las pactadas en su contrato laboral.

Sin embargo, al revisar si el cargo actual les permite aplicar sus conocimientos y habilidades satisfactoriamente, se presentaron los siguientes resultados:

-De los 4 colaboradores 1 considera que su cargo actual no le permite aplicar sus conocimientos y habilidades satisfactoriamente, esto teniendo en cuenta que las funciones que actualmente desempeña no son acordes con su formación técnica.

-De los 4 colaboradores 2 se encuentran ejecutando funciones acordes a su formación técnica y universitaria, convirtiéndose esto en un satisfactor para la ejecución de sus funciones.

-De los 4 colaboradores 1 tiene formación básica como bachiller y desempeña funciones de auxiliar administrativo, este colaborador manifiesta total satisfacción y agradecimiento con la Entidad.

Tabla 7. Apoyo de Jefes y Compañeros.

SE HA SENTIDO APOYADO POR SUS JEFES Y COMPAÑEROS			
Sujeto 1	Sujeto 2	Sujeto 3	Sujeto 4
Si	Si	Si	Si

Fuente: elaboración propia, resultados de la investigación.

En cuanto al apoyo esperado por parte de compañeros y jefes, todos los colaboradores en condición de discapacidad dicen sentirse apoyados y respetados, considerando que lograr un buen entorno laboral es fundamental para sentirse contestos y productivos.

Tabla 8. Herramientas para el desempeño de la labor

LA ENTIDAD LE PRESTA LAS HERRAMIENTAS NECESARIAS PARA DESEMPEÑAR SU LABOR			
Sujeto 1	Sujeto 2	Sujeto 3	Sujeto 4
Si	Si	Si	Si
¿CÚALES?			
“Equipo de cómputo”.	“Lo normal para las capacitaciones que suministro, sin embargo la parte del transporte para llegar a la Alcaldía si es complicada, sería bueno tenerla en cuenta”.	“Equipo de cómputo”.	“Cocedora, lapiceros, marcadores, material didáctico, sin embargo, los espacios si son muy estrechos”.

Fuente: elaboración propia, resultados de la investigación.

El 100% de los colaboradores en condición de discapacidad consideran que la Alcaldía de Manizales presta todas las herramientas necesarias para el desempeño de sus funciones, sin embargo, dentro de las observaciones indicadas por el Sujeto 2 que presenta amputación en su miembro inferior derecho, se hace referencia a la dificultad que presenta desplazarse hasta las instalaciones de la Alcaldía, y lo importante de considerarse dentro de las herramientas de trabajo para los colaboradores que presentan discapacidad motriz en sus miembros inferiores el facilitar un transporte por parte de la Entidad.

Tabla 9. Facilidad de acceso a las instalaciones de la Entidad

FACILIDAD DE ACCESO A LAS INSTALACIONES DE LA ENTIDAD			
Sujeto 1	Sujeto 2	Sujeto 3	Sujeto 4
Si	Si	No	Si
¿POR QUÉ?			
“Porque hay rampas de acceso y se puede acceder normal”.	“Hay ascensores con las dimensiones óptimas para el acceso de personas en silla de ruedas”.	“No hay rampas de fácil acceso”.	“No veo obstáculo para el acceso”.

Fuente: elaboración propia, resultados de la investigación.

En cuanto a la facilidad de acceso a las instalaciones de la Alcaldía, 3 de los 4 funcionarios en condición de discapacidad se encuentran de acuerdo con que son completamente accesibles al contar con rampas y ascensores con las dimensiones óptimas, sin embargo, 1 de los colaboradores considera que no hay rampas de fácil acceso pues estas se encuentran a los costados de edificio de la Entidad y son muy pocas.

Tabla 10. Procesos de formación y capacitación para su desarrollo profesional y laboral

LA ENTIDAD LE BRINDA PROCESOS DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA SU DESARROLLO PROFESIONAL Y LABORAL			
Sujeto 1	Sujeto 2	Sujeto 3	Sujeto 4
Si	Si	Si	Si
OBSERVACIÓN ADICIONAL			

“A todos los empleados”.	“En cursos complementarios con el SENA, pero sería bueno que nos dieran la oportunidad a nivel universitario porque para las personas en condición de discapacidad les es más difícil acceder a una formación universitaria por falta de recursos económicos”.	“Me brinda capacitaciones y me sensibiliza”.	“Me brinda capacitaciones”.
--------------------------	--	--	-----------------------------

Fuente: elaboración propia, resultados de la investigación.

La Alcaldía de Manizales procura el desarrollo laboral de todos sus colaboradores, mediante procesos de formación y capacitación constante en cursos complementarios con el SENA, sin embargo, no se tiene ningún proceso diferencial en la formación de colaboradores en condición de discapacidad para ayudar al desarrollo de sus habilidades minimizando los impactos de encontrarse en condición de discapacidad, adicional no se tienen programas para fortalecer la formación universitaria con el apoyo de la Entidad.

Tabla 11. Conoce la ley de discapacidad en Colombia

CONOCE LA LEY DE DISCAPACIDAD EN COLOMBIA			
Sujeto 1	Sujeto 2	Sujeto 3	Sujeto 4
No	Si	No	No

Fuente: elaboración propia, resultados de la investigación.

De los 4 funcionarios en condición de discapacidad solo 1 colaborador conoce la ley de discapacidad en Colombia, argumentando que como persona en condición de discapacidad le interesa saber sus derechos y deberes, el restante de funcionarios no conoce esta ley y la Entidad tampoco ha impulsado a sus colaboradores a interesarse por ella.

Tabla 12. Propuestas de mejora para una mayor inclusión laboral en la Entidad.

PROPUESTAS DE MEJORA PARA UNA MAYOR INCLUSIÓN LABORAL EN LA ENTIDAD			
Sujeto 1	Sujeto 2	Sujeto 3	Sujeto 4
<p>“Que abran oportunidades de trabajo, yo creo que es muy sesgado no solo en la Alcaldía sino en general en las demás Organizaciones”.</p>	<p>“No, lo que pasa es que a nivel no solamente de la entidad a nivel administrativo sino a nivel de todos los gremios existe como una prevención muy tremenda hacia la persona en condición de discapacidad porque es que relacionan el que le falte a una persona una mano, un ojo o un pie, lo que sea, lo relacionan como si la persona de verdad no tuviera los argumentos o algo así a nivel mental para poder salir adelante, entonces da cierto susto, cierta prevención de contratar esta clase de personas, esto para nosotros es muy doloroso porque inclusive podemos llegar a ser catalogados y eso así como personas que no sabemos mayor cosa, entonces pues eso duele muchísimo porque lo único que uno necesita es la oportunidad y fuera de la oportunidad totalmente el apoyo para poder decir listo si estoy saliendo adelante y si me están dejando mostrar los conocimientos que tengo y lo que estudie”.</p>	<p>“La empresa ha cumplido, falta más personal que en el momento de presentarse cumpla con los requisitos que exige la empresa”.</p>	<p>“Pues que las personas que tengan su profesión, su estudio, la alcaldía se preocupe por estas personas”.</p>

Fuente: elaboración propia, resultados de la investigación.

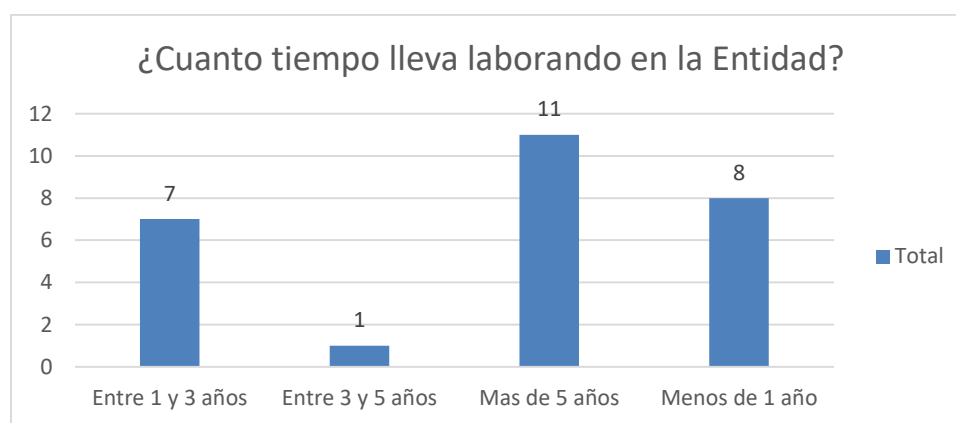
Dentro de las propuestas de mejora realizadas por los colaboradores en condición de discapacidad para que la Alcaldía logre una mayor inclusión laboral, enumeraron las siguientes:

- Mayor apertura en las oportunidades laborales porque a veces son muy sesgadas.
- Dar la oportunidad a la persona en condición de discapacidad de mostrar todos sus conocimientos y habilidades dejando de un lado la prevención y el miedo de que no van a aportar a la organización.
- Que la Entidad se preocupe por las personas profesionales.

11.2 Resultados encuesta estructurada

La encuesta estructurada fue aplicada a 27 colaboradores de la Alcaldía de Manizales, los cuales no presentan condición de discapacidad, sin embargo, fueron considerados para aportar otros puntos de vista dentro de la investigación.

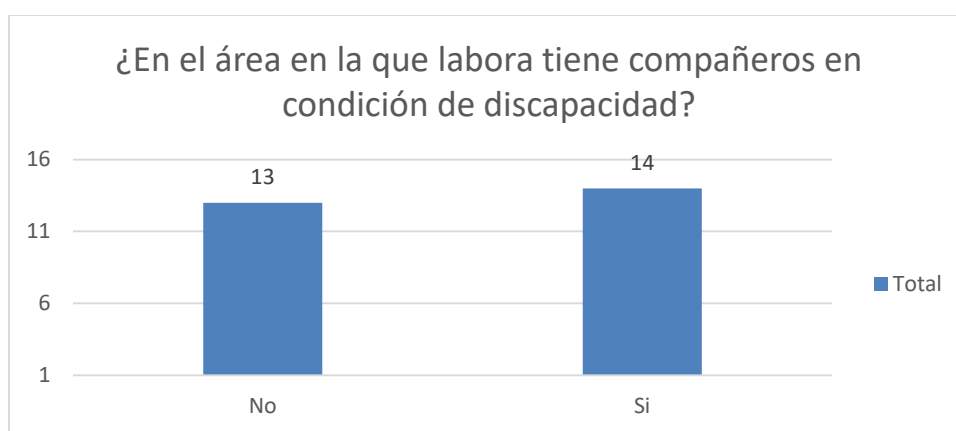
Grafica 1. Cuánto tiempo lleva laborando en la Entidad.



Fuente: elaboración propia

Dentro de los colaboradores sin discapacidad que fueron encuestados el 41% (11 colaboradores) están vinculados con la Alcaldía de Manizales hace más de 5 años, el 30% (8 colaboradores) se encuentran vinculados hace menos de 1 año, el 26% (7 colaboradores) se encuentran vinculados entre 1 y 3 años y el 3% (1 colaborador) se encuentra vinculado con la Alcaldía entre 3 y 5 años.

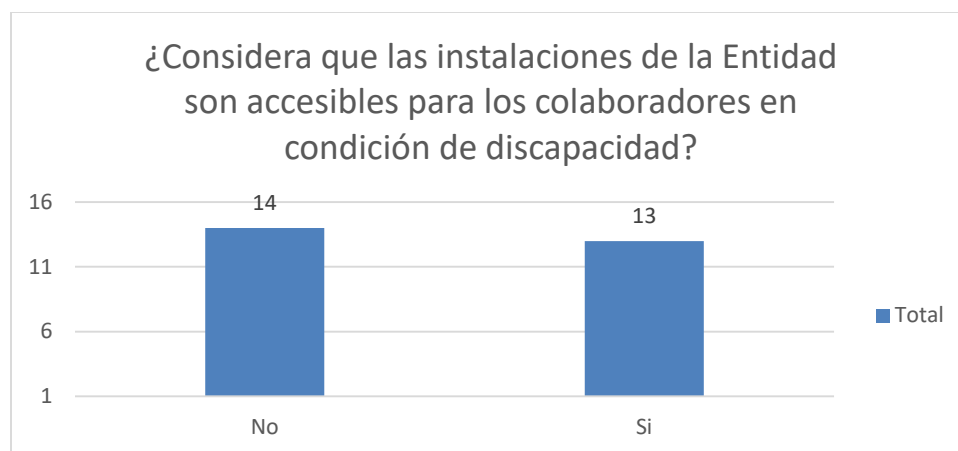
Grafica 2. En el área en que labora tiene compañeros en condición de discapacidad.



Fuente: elaboración propia

De los colaboradores encuestados el 52% (14 colaboradores) tienen compañeros en condición de discapacidad en el área en la que laboran.

Grafica 3. Considera que las instalaciones de la Entidad son accesibles para los colaboradores en condición de discapacidad.



Fuente: elaboración propia

De los colaboradores encuestados el 52% (14 colaboradores) consideran que las instalaciones de la Entidad no son accesibles para las personas en condición de discapacidad motriz o sensorial, dentro de esta pregunta se solicitó indicar el motivo por el cual son o no accesibles las instalaciones y las siguientes fueron las respuestas:

Expresiones naturales de los actores sociales de la investigación.

NO CONSIDERAN ACCESIBLES LAS INSTALACIONES
“A pesar de existir ascensores, veo que el acceso a los servicios sanitarios es por escala lo que dificulta la movilidad”.
“Faltan rampas de acceso y sillas de rueda”.
“No hay señalización ni rampas”.
“No hay silla de ruedas, no hay guía para sordomudos”.
“Parcialmente, no están pensadas para personas discapacitadas, edificio viejo”.
“Pisos lisos inseguros para ellos”.
“Porque el acceso a los baños es por escalas”.
“Porque faltan más herramientas de trabajo”.
“Porque los accesos al edificio no son los adecuados, porque los baños no están adecuados para las personas con discapacidad”.
“Porque no hay rampas, no hay silla de ruedas”.
“Porque no hay rampas, sillas de ruedas y no hay señales”.

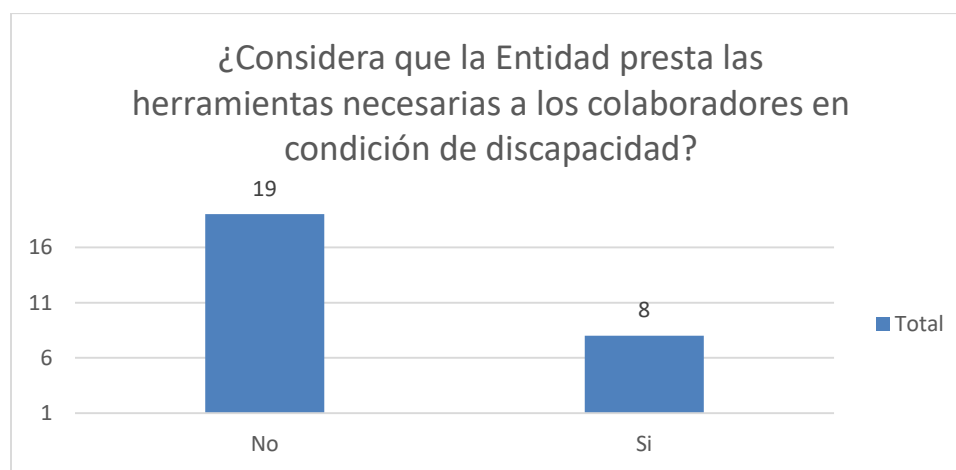
Los colaboradores que no presenta discapacidad coinciden en que las instalaciones de la Entidad no son accesibles por falta de rampas, adecuaciones en algunos espacios como baños y oficinas, al igual que falta de señalización.

Expresiones naturales de los actores sociales de la investigación.

SI CONSIDERAN ACCESIBLES LAS INSTALACIONES
"Ascensores, pasillos amplios, atención prioritaria".
"Cuenta con su respectivo ascensor".
"Infraestructura pertinente".
"Porque no representa inconveniente para ellos".
"Porque tiene buenos accesos y ascensores".
"Porque ya tienen las rampas de acceso en vías de ingreso a la Alcaldía".
"Tiene rampa y ascensor".

El 48% de los colaboradores que consideran que las instalaciones son accesibles lo consideran porque las diferentes torres de las instalaciones de la Entidad tienen ascensor.

Grafica 4. Considera que la Entidad presta las herramientas necesarias a los colaboradores en condición de discapacidad.



Fuente: elaboración propia

El 70% (19 colaboradores) consideran que la Entidad no presta las herramientas necesarias para que los funcionarios en condición de discapacidad puedan desempeñarse laboralmente

dentro de la Entidad, en esta pregunta se solicitó a los participantes indicar cuales consideran son las herramientas necesarias para el desempeño de las funciones de los colaboradores en condición de discapacidad obteniendo los siguientes resultados.

Expresiones naturales de los actores sociales de la investigación.

CUALES HERRAMIENTAS CONSIDERA NO PRESTA LA ALCALDIA PARA LA LABOR DE LOS COLABORADORES EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD
“Entradas más propias, sillas adecuadas”.
“Sin ser discapacitado los que tenemos dificultad visual deberíamos tener mejores pantallas de trabajo”.
“No he observado sistemas de comunicación o tecnológicos que puedan utilizar, por ejemplo personas con discapacidad visual o auditiva”.
“Muchas”.
“Faltan rampas, sillas de ruedas y espacios más amplios”.
“Espacios reducidos”.
“No soy conocedora de estas”.
“No hay sillas de ruedas, muletas, rampas”.
“Silla de ruedas, equipos audio visuales, guía lengua de señas”.
“Los espacios son reducidos”.
“Solo tenemos 4 personas con discapacidad por pérdida de miembros que no requieren otra herramienta, pero si hablamos generalizado faltan muchas herramientas para diferentes discapacidades, no existe accesibilidad, no hay personas capacitadas para atender a un sordo o un ciego”.
“Más acceso a vías, hay partes a las cuales les dificulta ingresar”.
“No tengo conocimiento”.
“Vehículos, transporte, escritorios, sillas, capacitación personal en lenguaje de señas”.

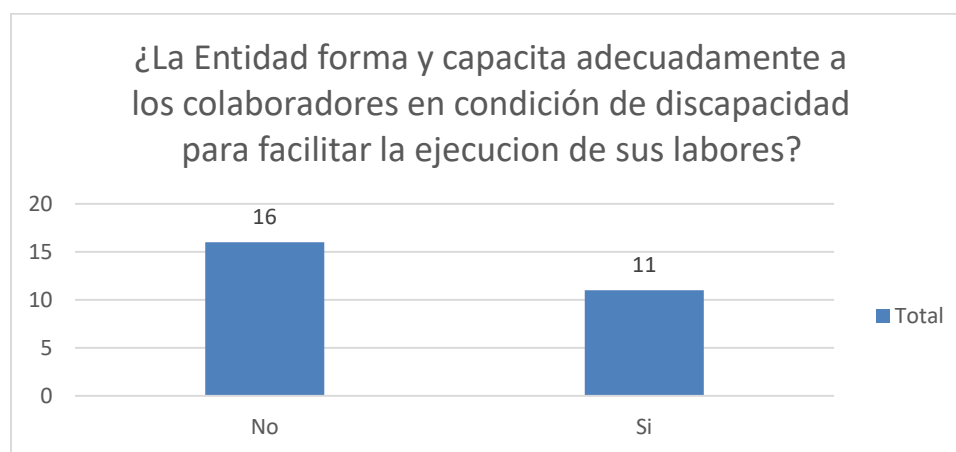
En las observaciones que realizan los funcionarios de las herramientas que no tiene disponibles la Entidad para el desarrollo de las labores de colaboradores en condición de discapacidad, se tiene en cuenta que la Alcaldía ha dispuesto algunas herramientas enfocadas en colaboradores con discapacidad motriz pero no se han dispuesto herramientas para personas que presenten discapacidad sensorial.

Expresiones naturales de los actores sociales de la investigación.

CUALES HERRAMIENTAS CONSIDERA SI PRESTA LA ALCALDIA PARA LA LABOR DE LOS COLABORADORES EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD
“Las mismas herramientas que nos prestan a todos”.
“Para el caso de un compañero vehículo para algunas ocasiones”

“Tienen todas las herramientas para ejecutar sus actividades: Computador, escritorio etc”.
“Equipos necesarios como computadores, teléfonos y demás”.
“Ajusta las herramientas y actividades de acuerdo a las necesidades”.

Grafica 5. La entidad forma y capacita adecuadamente a los colaboradores en condición de discapacidad.



Fuente: elaboración propia

El 59% (16 colaboradores), consideran que la Entidad no capacita adecuadamente a los funcionarios en condición de discapacidad para facilitar la ejecución de sus labores, las siguientes fueron las razones expuestas de quienes consideran que no se capacita adecuadamente.

Expresiones naturales de los actores sociales de la investigación.

CONSIDERAN QUE NO SE CAPACITA ADECUADAMENTE
“No conozco planes de capacitación para estos empleados”.
“Nunca”.
“No se ha escuchado”.
“No lo he visto”
“No tengo conocimiento”.
“Nunca se ha escuchado”.
“Falta identificar las discapacidades, las condiciones de trabajo y ajustar las discapacidades y las condiciones del puesto de trabajo”.
“No lo he escuchado”.
“Porque desconozco, no lo he leído”.
“No tengo conocimiento”.

“Porque no hay formación y capacitación”.
“No tengo conocimiento”.

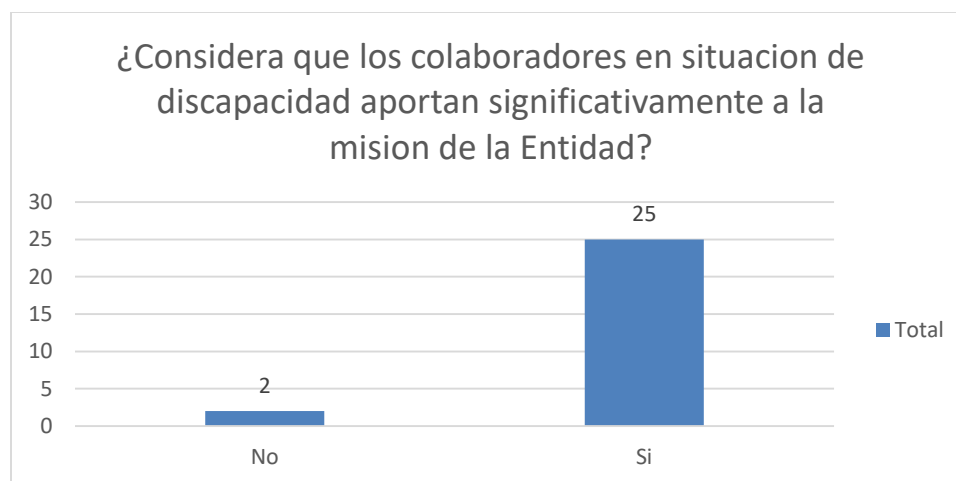
Dentro de los funcionarios que consideran que la Entidad no capacita adecuadamente a los colaboradores en condición de discapacidad, se hace referencia a que no se encuentran procesos de formación o capacitación conforme a la identificación de las discapacidades para adecuar a los colaboradores a un puesto de trabajo específico, pues los procesos de capacitación son dictados de manera general a todos los funcionarios.

Expresiones naturales de los actores sociales de la investigación.

CONSIDERAN QUE SI SE CAPACITA ADECUADAMENTE
“A todos con y sin discapacidad”.
“Porque las capacitaciones se realizan por personal profesional y enfocado a las necesidades”.
“Porque la Alcaldía no discrimina en materia de discapacidad”.
“Porque les puede brindar los conocimientos necesarios”.
“Porque no se discrimina en las capacitaciones”.
“Es un gobierno de inclusión social”
“Porque desarrollan procesos generales de formación”.

Los colaboradores que consideran que si se capacita adecuadamente lo hacen teniendo en cuenta que en la Entidad no se discrimina a ningún funcionario para recibir procesos de formación y capacitación.

Grafica 6. Considera que los colaboradores en condición de discapacidad aportan significativamente a la misión de la Entidad.



Fuente: elaboración propia

El 93% (25 colaboradores) consideran que los funcionarios en condición de discapacidad aportan significativamente a la misión de la Entidad argumentando:

Expresiones naturales de los actores sociales de la investigación.

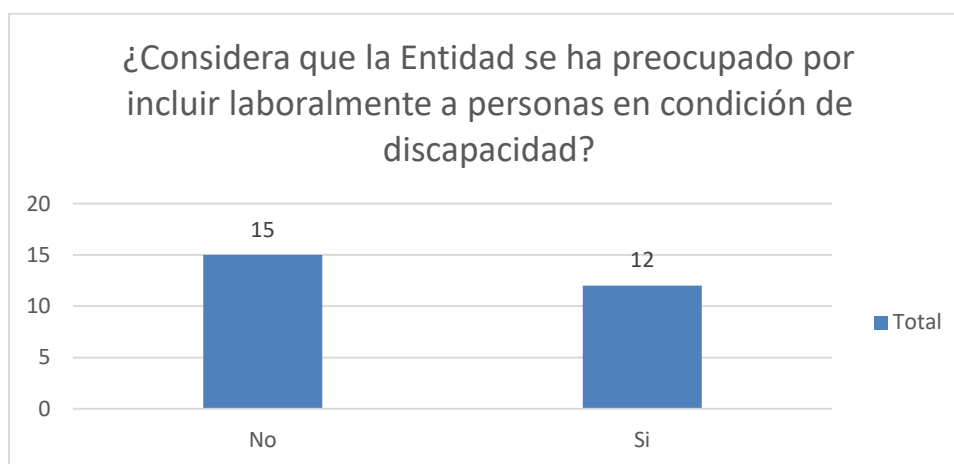
CONSIDERAN QUE LOS COLABORADORES EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD APORTAN SIGNIFICATIVAMENTE A LA MISIÓN DE LA ALCALDIA
“Tienen las mismas capacidades que los demás”.
“En los trabajos intelectuales de igual manera”.
“Por ser personas capacitadas, con buenos conocimientos para desempeñar sus cargos”.
“Porque la discapacidad no tiene que ver con la parte de incapacidad”.
“Hacen bien su trabajo”.
“Llevan mucho tiempo realizando bien sus funciones”.
“Porque desempeñan bien sus funciones”.
“Porque todos forman parte de una misma institución”.
“Tienen las mismas capacidades mentales que cualquier persona”.
“Porque desde que tengan conocimientos y los desarrollen correctamente”.
“Realizan bien sus funciones”.
“Desde el saber específico, profesional y laboral”.
“Porque son simplemente personas con discapacidad o alguna limitación que pueden desempeñarse y cumplir con las funciones del cargo para el cual fueron preparados”.
“Porque elaboran bien sus funciones”.

“Su desarrollo y competencia laboral”.
“Trabajan con igual empeño que un empleado normal”.
“Porque su trabajo es igual de valioso a todos, es importante tener estas políticas de inclusión”.
“Tienen capacidades que manejan mejor que nosotros”.
“Todo el personal independientemente de si es discapacitado o no aporta en el cumplimiento de la misión”.
“Porque cumplen con las funciones asignadas”.

Los argumentos que da el 93% de la población encuestada están focalizados en que los colaboradores en condición de discapacidad tienen las mismas capacidades que los demás funcionarios, pues hablar de discapacidad no es hablar de incapacidad.

El 7% correspondiente a 3 colaboradores indicaron que no consideran que sus compañeros en condición de discapacidad aporten a la misión de la Alcaldía, sin embargo, no dieron observaciones que respaldaran su respuesta.

Grafica 7. Considera que la Entidad se ha preocupado por incluir laboralmente a personas en condición de discapacidad.



Fuente: elaboración propia

El 56% (15 colaboradores) consideran que la Entidad no se ha preocupado por incluir laboralmente a personas en condición de discapacidad.

Expresiones naturales de los actores sociales de la investigación.

CONSIDERAN QUE LA ENTIDAD NO SE HA PREOCUPADO POR INCLUIR LABORALMENTE A PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD
“Solo conozco dos personas en la Alcaldía pero no en mi oficina”.
“Hay una pequeña población”.
“No tengo conocimiento”.
“Porque si lo hacen es por conveniencia política”.
“Lo desconozco”.
“Desconozco”.
“No sé si existen estrategias definidas para tal fin”.

Dentro de las repuestas arrojadas anteriormente se pudo evidenciar que los funcionarios no conocen estrategias que este adelantando la Entidad para aumentar la vinculación laboral de colaboradores en condición de discapacidad, además que la población actual de funcionarios con discapacidad es muy baja.

Expresiones naturales de los actores sociales de la investigación.

CONSIDERAN QUE LA ENTIDAD SE HA PREOCUPADO POR INCLUIR LABORALMENTE A PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD
“Porque ha sido una empresa más incluyente en la contratación en las diversas dependencias que posee”.
“Porque es una administración incluyente”.
“Porque se quieren brindar más oportunidades a toda la población”.
“Porque ha vinculado talento humano en condición de discapacidad”.
“Por beneficios tributarios”.
“Porque todos pueden realizar sus actividades normales”.
“Gobierno de inclusión social”.
“No han colocado barreras en este aspecto”.
“Porque es una iniciativa del municipio”.

Por último, se preguntó a los 27 colaboradores encuestados ¿Que considera usted debería mejorar o implementar la entidad para lograr una mayor inclusión laboral a personas en

condición de discapacidad de manera que puedan desarrollar satisfactoriamente sus conocimientos, capacidades y habilidades?

Expresiones naturales de los actores sociales de la investigación.

QUE DEBERIA INCLUIR O MEJORAR LA ENTIDAD PARA LOGRAR UNA MAYOR INCLUSIÓN LABORAL
“Que en cada dependencia se incluya más personal con discapacidad”.
“No tengo conocimiento”.
“Como no estoy enterada de lo que logran en el momento, no tengo herramientas para alistar mejoras”.
“Los medios de interacción tecnológica o de computación para potenciar el desarrollo de las actividades diarias, tanto cotidianas como laborales”.
“Creo que mientras la persona cumpla con el perfil y se sienta que se necesita no tiene ningún problema”.
“Ampliar la oferta laboral”.
“Ya que soy practicante debo conocer mejor este campo para saber que mejoras se pueden proponer”.
“Ser muy amplia la selección de personal”.
“Ampliar la oferta laboral para las personas en condición de discapacidad”.
“Me parece que la oficina de la discapacidad está realizando una excelente labor en esa área”.
“La Alcaldía ha avanzado en este tema y creo la oficina de la discapacidad con la cual se trabajan estas inclusiones”.
“Sensibilización y adecuación del entorno laboral”.
“Que la contratación fuera más abierta para ellos, ya que hay pocas personas que le dan la oportunidad, también, más herramientas de acceso como rampas”.
“Sensibilización, mayor oferta para las personas con discapacidad”.
“Pienso que desempeñan sus actividades normalmente”.
“Tener más sensibilización y hacer más inclusión, solo están teniendo discapacidad física, no incluyen discapacidad auditiva”.
“Vincular más personas con discapacidad teniendo en cuenta su adaptación al cargo de acuerdo al tipo de discapacidad que presente”.
“Mejor acceso a las instalaciones y espacios”.
“Crear cargos específicos para personas en condición de discapacidad, dar oportunidad a estas personas”.
“Fortalecer las capacidades técnicas de las personas con discapacidad, potencializadas de acuerdo al perfil y fortalecer enlaces para ampliar la cobertura”.

A pesar de que algunos de los funcionarios que participaron en la encuesta no dejaron comentarios sobre esta pregunta, se encontraron respuestas importantes para ser tenidas en cuenta por parte de la Entidad y de esta manera mejorar la inclusión labora de personas en

condición de discapacidad, dentro de las respuestas se hace alusión a la importancia de suministrar todas las herramientas necesarias para el desarrollo de las funciones de estas personas, al igual de la importancia de fortalecer sus capacidades técnicas potencializando sus conocimiento y adecuando sus perfiles para lograr un mayor éxito en sus puestos de trabajo.

11.3. OBSERVACIÓN Y TRANSCRIPCIÓN DE LO OBSERVADO

Teniendo en cuenta los 3 descriptores establecidos para la observación, el ejercicio se realizó de la siguiente manera:

Descriptor 1. Desarrollo de labores de los colaboradores en condición de discapacidad.

Dentro de la observación se realizó el acompañamiento a los colaboradores en condición de discapacidad en el desarrollo de algunas de sus labores con el fin de poder identificar como es el día a día en la gestión de sus funciones.

Se pudo identificar que los colaboradores en condición de discapacidad llevan a cabo sus tareas sin inconveniente alguno, en el caso de los funcionarios que se encuentran laborando en la oficina de correspondencia (Sujeto 1 y Sujeto 4) y que tienen dentro de sus funciones la atención al público, la radicación de documentos y la entrega de los mismos a los demás colaboradores de la Alcaldía, realizan dichas tareas sin dificultad ya que a pesar de que uno de ellos presenta amputación en uno de sus miembros superiores y el otro colaborador tiene mano hendida, realizan el proceso de radicación de documentos y digitación sin inconveniente.

En el caso de la funcionaria que labora en la secretaria de medio ambiente (Sujeto 2), quien está encargada de la orientación y capacitación que se le da a todo el gremio de los vendedores informales de la carrera 23 avenida Santander y sector de Chipre, capacitándolos en todo lo que tiene que ver con el manejo de residuos sólidos, el origen y disposición final de las basuras desde la fuente, el cuidado y protección del medio ambiente, se pudo identificar que es una persona con un amplio conocimiento de estos temas pues su formación universitaria es licenciatura en educación ambiental, lo que también permite determinar que es una persona idónea para ejecutar sus funciones dentro de la Alcaldía.

En el caso del funcionario que labora en la secretaria de salud (Sujeto 3), no fue posible realizar observación en la ejecución de sus labores pues se encarga de visitar empresas realizando inspección, vigilancia y control de alimentos.

Descriptor 2. Instalaciones de la Entidad.

Adicional a la observación realizada en la ejecución de las funciones de los colaboradores en condición de discapacidad, se realizó una observación de las instalaciones de la Entidad con el ánimo de revisar desde las posibilidades de infraestructura que observaciones se pueden aportar y los siguientes fueron los hallazgos:

- Algunos espacios y oficinas de la Entidad no cuentan con espacios amplios para la movilización de las personas en condición de discapacidad.
- No hay guía ni señalización con lenguaje de señas para los colaboradores con pérdida auditiva.
- El acceso a los baños es por escaleras.

- Los baños no están adecuados para las necesidades de los colaboradores en condición de discapacidad (No cuentan con barras de apoyo).
- El acceso a los diferentes niveles del edificio se da por escalas o ascensor, no se tienen rampas internas en caso de emergencia donde no pueda utilizarse el ascensor.
- Los pisos de la entidad son lisos para los colaboradores que hagan uso de muletas, lo cual puede ocasionar un riesgo de caída.
- Para el acceso a la entrada principal existen rampas las cuales se encuentran ubicadas en los extremos del edificio, se puede identificar que son pocas y no cuentan con una ubicación estratégica para ser localizadas.

Descriptor 3. Herramientas Técnicas.

En la observación realizada de las herramientas técnicas para el desarrollo de las funciones de los colaboradores en condición de discapacidad se encontró lo siguiente:

- La entidad cuenta con sillas ergonómicas adecuadas para todos los colaboradores. (Con o son condición de discapacidad).
- No hay computadores con punteros manuales para las personas que no independizan los dedos para digitalizar.
- Dentro de la observación no se encontraron archivadores de sobremesa.
- No se encontraron audífonos y sistemas de transmisión de sonido para aumentar la percepción auditiva de colaboradores con esta limitación.
- No hay un programa traductor braille en los computadores para el uso por parte de los colaboradores en condición de discapacidad visual.

12. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Dentro de los factores analizados en la aplicación de los instrumentos utilizados con la población establecida se encontró:

Son 4 los colaboradores identificados por la Alcaldía en condición de discapacidad de una planta total de 564 funcionarios, representando el 0,7% de la totalidad de colaboradores vinculados actualmente, sin embargo, en el proceso de recolección de la información en el trabajo de campo, se pudo identificar otros colaboradores que presentan discapacidad sensorial que no ha sido manifestada a la Entidad por prevención de no ser contratados o de ser removidos de sus cargos, esto permite corroborar los resultados arrojados por el estudio realizado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico –OCDE, donde se pudo comprobar que las personas en condición de discapacidad en edad de trabajar se encuentran en desventaja, en comparación con las personas sin esta condición, y tienen menores oportunidades de empleo. En promedio, su tasa de empleo es de (44%) es casi la mitad de la de las personas sin discapacidad (75%).

En cuanto a las características del grupo de colaboradores en condición de discapacidad los resultados arrojaron:

-Dentro de los 4 funcionarios en condición de discapacidad se encontró que 3 son hombres y 1 es mujer, mostrando las mismas cifras indicadas por el estudio realizado por la OIT (2013) donde los resultados arrojan que “El 74% de los trabajadores con discapacidad son hombres,

mientras que solo un 26% son mujeres” p.10. Demostrando mayor sesgo en la inclusión de mujeres en condición de discapacidad.

-De los 4 funcionarios en condición de discapacidad 3 superan los 18 años de vinculación a la Entidad, permitiendo identificar que en los últimos años dentro de la Entidad no se ha logrado mayor vinculación de colaboradores en condición de discapacidad, esto permite mostrar la importancia de este ejercicio académico en el cual se pretende lograr que el Gerente de Talento Humano de la Alcaldía conozca los retos que tiene para lograr una mayor inclusión a la vida laboral de esta población.

-En cuanto al nivel educativo de los colaboradores, se encontró que 3 de ellos tienen educación superior ya sea técnica o universitaria, sin embargo, esta educación no ha sido impulsada por parte de la Entidad fomentando las oportunidades de desarrollo de esta población, teniendo en cuenta que para ellos es más difícil el acceso a la educación superior pues económicamente les es más difícil solventar los costos, dentro de la entrevista realizada al Sujeto 2, deja esta observación haciendo alusión a que la Entidad proporciona procesos de capacitación, sin embargo, para ellos es importante que se den estas oportunidades desde el acceso a la educación universitaria.

-El 100% de los colaboradores en condición de discapacidad identificados por la Entidad tienen un tipo de discapacidad motriz, no se encontró colaboradores en condición de discapacidad sensorial, permitiendo mayores oportunidades para que la Alcaldía implemente acciones en pro de fomentar mayor inclusión de persona con esta discapacidad.

En cuanto a los resultados arrojados sobre las herramientas disponibles para el desarrollo de las funciones de los colaboradores en condición de discapacidad se tuvo la siguiente información:

El 100% de los colaboradores en condición de discapacidad consideran que la Entidad les suministra todas las herramientas técnicas para el desempeño de sus labores a cabalidad, sin embargo, al hacer un comparativo con las respuestas dadas por los funcionarios sin discapacidad, se encontró que el 70% de la población encuestada considera que la Entidad no suministra las herramientas necesarias para el desempeño de un colaborador con discapacidad motriz o sensorial.

Dentro de la observación realizada de las herramientas de trabajo disponibles en la Entidad, se tuvo un resultado alineado con la respuesta de los funcionarios que no presentan discapacidad, pues efectivamente se pudo apreciar que dentro de la Entidad no se encuentran disponibles todas las herramientas necesarias para el desarrollo laboral de colaboradores con discapacidad motriz o sensorial, teniendo en cuenta la guía de referencia para la adaptación de puestos de trabajo expuesta por el Ministerio de Sanidad y Política Social de España. (2009).

En cuanto a los resultados arrojados desde las necesidades de infraestructura para el fácil acceso de colaboradores en condición de discapacidad, se presentaron resultados similares a los encontrados en la revisión de las herramientas, donde la totalidad de colaboradores en condición de discapacidad consideran que las instalaciones de la Alcaldía son accesibles, sin embargo, dentro de las respuestas obtenidas por los funcionarios que no presentan

discapacidad, se encontró que el 52% de la población encuetada considera que las instalaciones no son de fácil acceso evidenciando resultados similares a los encontrados en el proceso de observación.

Teniendo en cuenta los puntos anteriores, los resultados arrojaron que para la inclusión de colaboradores en condición de discapacidad en la Alcaldía de Manizales, se tienen retos importantes por parte del Gerente de Talento Humano desde las necesidades de herramientas para el cumplimiento de funciones, procesos de capacitación para el desarrollo laboral, y facilidad de acceso a las instalaciones, para poder realizar una mayor vinculación laboral de esta población.

13. CONCLUSIONES

Con base en los resultados del presente estudio se puede concluir lo siguiente:

Se observa que en la formulación de políticas públicas sobre discapacidad no existe una coherencia conforme a las verdaderas problemáticas y necesidades de esta población para el acceso a una verdadera inclusión laboral, toda vez que estas políticas se han preocupado más porque las Organizaciones busquen beneficios económicos y no por el fomento de conciencia sobre la necesidad de desarrollar y potencializar a las personas en condición de discapacidad.

Si bien existen políticas públicas enmarcadas desde la legislación Colombiana en pro de la inclusión y el derecho al trabajo digno de todas las personas, y a pesar de ser la Alcaldía de Manizales una Entidad pública que debe salvaguardar los derechos humanos promoviendo la igualdad, se pudo encontrar que la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad que se ha dado dentro de la Entidad, es realmente mínima teniendo en cuenta que se tienen identificados tan solo 4 colaboradores discapacitados de una planta total de 564 funcionarios.

Teniendo en cuenta que dentro del proceso de trabajo de campo se encontraron colaboradores en condición de discapacidad los cuales no han sido identificados por la Entidad, se concluye que existe una oportunidad de mejora importante en la realización de los exámenes pre ocupacionales para identificar eficazmente discapacidad en los futuros colaboradores de la Entidad, además que este resultado muestra que los colaboradores no se

sienten confiados de tener el apoyo por parte de la Alcaldía si esta se entera de su discapacidad.

La vinculación de mujeres en condición de discapacidad en la Entidad es del 25% respectivamente, mostrando un mayor sesgo en la inclusión de las mismas, corroborando las cifras reveladas por la OIT en el 2013. “El 74% de los trabajadores con discapacidad son hombres, mientras que solo un 26% son mujeres” p.10.

Es necesario adelantar dentro de la Entidad acciones con un mayor enfoque a la vinculación de población con discapacidad sensorial, teniendo en cuenta que actualmente el 100% de los colaboradores que presentan discapacidad es de tipo motriz.

Actualmente dentro de la Entidad no se cuenta con todas las herramientas necesarias para el desarrollo laboral de colaboradores en condición de discapacidad sensorial, pues las herramientas que se dan son generales para todos los colaboradores, por esto se concluye que en la Entidad no se han adelantado procesos de vinculación de funcionarios con este tipo de discapacidad, pues actualmente no se tienen los instrumentos para el desarrollo laboral de estas personas.

Dentro de la Entidad hay unas necesidades de infraestructura que deben ser solventadas garantizando mayor seguridad a los funcionarios vinculados en condición de discapacidad.

14. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

PLAN INSTITUCIONAL PARA EL FORTALECIMIENTO EN LA INCLUSIÓN LABORAL DE COLABORADORES EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD

14.1 Presentación del problema

Una vez analizados los resultados arrojados en el ejercicio académico, se considera pertinente trabajar en tres campos de intervención para el desarrollo de estrategias por parte del Gerente de Talento Humano que permitan aumentar la vinculación laboral de colaboradores en condición de discapacidad motriz y sensorial en la Alcaldía de Manizales.

El primer campo orientado a la necesidad de que el Gerente de Talento Humano, los Jefes de área y demás funcionarios conozcan sobre la discapacidad motriz y sensorial, el grado de afectación que esta puede tener en el desarrollo laboral de un colaborador y la política pública establecida en el marco colombiano sobre discapacidad con la finalidad de que puedan establecer mejores estrategias y acciones que permitan una mayor inclusión.

El segundo campo focalizado en la adecuación de exigencias técnicas y de infraestructura para que los colaboradores en condición de discapacidad motriz y sensorial puedan desempeñar sus actividades laborales sin obstáculos, esto teniendo en cuenta que dentro de los resultados arrojados se encuentre que actualmente la Entidad no cuenta con todas las herramientas técnicas y de infraestructura necesarias para el desarrollo laboral de estos colaboradores.

El tercer campo encaminado en potencializar el desarrollo profesional y laboral de los colaboradores en condición de discapacidad motriz y sensorial mediante procesos de capacitación y formación pertinentes, utilizando mecanismos pedagógicos que puedan ser aprovechados por estos colaboradores, además de posibilidad el acceso a la educación superior para los colaboradores en condición de discapacidad que no tengan la posibilidad de acceso por cuestiones económicas.

14.2. Objetivos

Objetivo General

- Disminuir los retos actuales que tiene el Gerente de Talento Humano de la Alcaldía de Manizales en cuanto a conocimiento sobre discapacidad, facilidad de herramientas técnicas y de infraestructura y mejorar los procesos formativos y de capacitación de los colaboradores en condición de discapacidad motriz y sensorial, para aumentar la inclusión laboral de estas personas.

Objetivos específicos

- Aumentar el conocimiento por parte de todos los funcionarios de la Alcaldía sobre la discapacidad motriz y sensorial y las leyes 361 de 1997 y 1429 de 2010.
- Orientar al Gerente de Talento Humano en cuanto a las herramientas técnicas faltantes y las necesidades de infraestructura en las que necesita trabajar la Entidad, para lograr mayor inclusión de colaboradores con discapacidad motriz o sensorial.
- Guiar al Gerente de Talento humano en métodos que permitan mejorar los procesos formativos y de capacitación con los colaboradores que presentan discapacidad motriz o sensorial logrando efectos más positivos en dichos procesos.

14.3. Introducción

La Administración Pública como herramienta de gestión de la que se dota el Estado, es parte del poder ejecutivo y aparato del gobierno, con lo que queda puntualizada la naturaleza de la gestión Pública y la tendencia creciente de organizaciones innovadoras, forzando a las mismas a ir conociendo más sobre la diversidad y por ende, sobre la discapacidad y las variables como productividad, seguridad, salud en el trabajo, entre otras.

Si bien es cierto que desde la incorporación de políticas públicas se trabaja para que cada día aumente la incorporación de personas en condición de discapacidad al mercado laboral, una parte importante de esta población continúan al margen de estos procesos de inclusión a causas de diversas barreras entre los que se destaca la ignorancia que existe en las organizaciones en cuanto al tema de discapacidad, obstaculizando el desarrollo de acciones que permiten aumentar la vinculación de colaboradores con esta condición.

Es por esto tan importante trabajar para que las Organizaciones y en ellas puntualmente los Gerentes de Talento Humano conozcan sobre los diferentes tipos de discapacidad de manera que puedan identificar los puntos clave que necesita trabajar dentro de las Organizaciones para mejorar la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad.

14.4. Estructura de la propuesta

Alcance:

Fase 1: (Capacitación y talleres sobre discapacidad motriz y sensorial – Conocimiento de las leyes 361 de 1997 y 1429 de 2010). Aplica para todos los colaboradores de los diferentes cargos y niveles de La Alcaldía de Manizales, independientemente del tipo de contratación y se desarrolla teniendo en cuenta el cronograma del plan de capacitación.

Fase 2: (Orientar sobre las herramientas técnicas faltantes y las necesidades de infraestructura a trabajar). Orientado al Gerente de Talento Humano y Jefes de área.

Fase 3: (Métodos de capacitación y formación para colaboradores en condición de discapacidad). Entregado al Gerente de Talento Humano y Jefes de área.

Desarrollo de la primera fase:

Para la ampliación de conocimientos sobre discapacidad motriz y sensorial al igual que el conocimiento de las leyes 361 y 1429 de todos los funcionarios de la Alcaldía de Manizales se hará uso de:

-Seminarios y talleres: Modalidad en la que el capacitador debe tener un amplio conocimiento en el tema de discapacidad, proporcionando conocimientos que permitan al capacitado no solo despertar su interés sobre el tema, sino permitirle entender como desde su rol en la Entidad puede aportar al aumento en la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad.

-Facilitadores y redes de apoyo: Teniendo en cuenta que la necesidad de la capacitación es específica, esta deberá ser dada por expertos en el tema mediante contratos o convenios con:

*Universidades.

*EPS

*CEDER

*Otras

-Evaluación: Para identificar la efectividad en los seminarios y talleres se contempla la aplicación de evaluaciones inmediatas una vez culminado cada seminario y taller.

Desarrollo de la segunda fase:

Lista de chequeo: Para orientar al Gerente de Talento Humano y Jefes de área sobre las herramientas técnicas y necesidades de infraestructura actuales en la Entidad para poder incluir laboralmente personas en condición de discapacidad motriz y sensorial, se desarrollaran dos guías o listas de chequeo en las cuales se tendrá como referencia la guía de adaptación de puestos de trabajado del Ministerio de Sanidad y Política Social de España (2009), a Ley 261 de 1997 y las observaciones entregadas mediante el trabajo de campo por parte de los funcionarios de la Entidad.

-Facilitadores y redes de apoyo: En este caso para la revisión de la lista de chequeo estarán presenten los Jefes de área, el Gerente de Talento Humano de la Entidad y las investigadoras consultoras quienes orientaran el proceso de revisión de herramientas.

-Evaluación: La evaluación de esta fase se realizara en la comparación real de las herramientas y necesidades de infraestructura actuales de la Entidad, la comparación de la lista de chequeo y la implementación de las acciones para adecuar la infraestructura y la adaptación de las herramientas faltantes para la vinculación de colaboradores en condición de discapacidad motriz y sensorial.

Desarrollo de la tercera fase:

En este caso se entregaran los métodos de capacitación y formación a los Jefes de área y Gerente de Talento Humano mediante:

-Seminarios y talleres: Modalidad en la que el capacitador debe tener un amplio conocimiento en cuanto a los métodos de capacitación y formación para personas en condición de discapacidad, proporcionando conocimientos que permitan a los Jefes de área ser más asertivos en el desarrollo laboral de los colaboradores en condición de discapacidad mediante estas dos herramientas (Capacitación y formación).

-Facilitadores y redes de apoyo: CEDER

-Evaluación: La evaluación en esta tercera fase se realizara de manera práctica, donde se realizara el acompañamiento por parte del experto a los procesos de capacitación y formación realizados a los actuales colaboradores en condición de discapacidad, con el ánimo de corroborar la implementación por parte de la Entidad de los métodos enseñados.

14.5. Cronograma propuesta de intervención

Fase	Actividad	Inicio	Fin	Población	Responsable	
Fase 1 (Capacitación y talleres sobre discapacidad motriz y sensorial – Conocimiento de las leyes 361 de 1997 y 1429 de 2010)	Seminarios y talleres	*Explicar al grupo la intencionalidad del seminario-taller. *Sensibilizar al grupo sobre la importancia del seminario-taller. *Ejecución de los seminarios, talleres y evaluaciones.	01/09/2017	29/09/2017	Todos los funcionarios de la Entidad	*Universidades *EPS *CEDER *Otras
Fase 2 (Orientar sobre las herramientas técnicas faltantes y las necesidades de infraestructura a trabajar)	Lista de Chequeo	*Establecer dos listas de chequeo, una para la revisión de las necesidades de infraestructura y la segunda para revisar la necesidad de herramientas técnicas que tiene actualmente la Entidad para la vinculación de colaboradores en condición de discapacidad. *Realizar la revisión de la lista en conjunto con los Jefes de área identificando las necesidades reales. *Implementación de acciones para solventar estas necesidades.	02/10/2017	13/10/2017		*Gerente de Talento Humano *Jefes de área *Investigadoras (Consultoras)
Fase 3 (Métodos de capacitación y formación para colaboradores en condición de discapacidad)	Seminarios y talleres	*Capacitar al Gerente de Talento Humano y Jefes de área en los métodos de formación y capacitación para personas en condición de discapacidad. *Evaluar de manera práctica por parte del experto a los Jefes y Gerente de Talento Humano corroborando la implementación de los métodos enseñados.	16/10/2017	31/10/2017	Gerente de Talento Humano y Jefes de Área	CEDER

14.6. Presupuesto de la propuesta

Fase	Actividad	Frecuencia de la actividad	Costo por actividad	Costo total por fase
Fase 1 (Capacitación y talleres sobre discapacidad motriz y sensorial – Conocimiento de las leyes 361 de 1997 y 1429 de 2010)	Seminarios y talleres	5 seminario - taller (1 por semana)	\$ 250.000	\$ 1.250.000
Fase 2 (Orientar sobre las herramientas técnicas faltantes y las necesidades de infraestructura a trabajar)	Lista de Chequeo	2 semanas en la revisión de herramientas y necesidades de infraestructura	\$ 1.500.000	\$ 1.500.000
Fase 3 (Métodos de capacitación y formación para colaboradores en condición de discapacidad)	Seminarios y talleres	3 seminario - taller y 1 último ejercicio de acompañamiento práctico	\$ 250.000	\$ 1.000.000

15. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES INVESTIGACIÓN

15.1 Cronograma inicial

El siguiente fue el cronograma inicialmente propuesto para llevar a cabo todo el proceso de investigación.

ACTIVIDADES	MES 1 / 2				MES 3 / 4				MES 5 / 6				MES 7 / 8				MES 9 / 10				MES 11 / 12			
	SEMANAS				SEMANAS				SEMANAS				SEMANAS				SEMANAS				SEMANAS			
	2	4	6	8	2	4	6	8	2	4	6	8	2	4	6	8	2	4	6	8	2	4	6	8
1. Consulta bibliográfica de mundo del trabajo	■	■																						
2. Construcción y Socialización de la pregunta de investigación			■																					
3. Actividad. Determinar la necesidad de la investigación con sus objetivos, justificación y planteamiento del problema				■	■																			
4. Consulta de antecedentes y redacción del marco legal						■	■	■																
5. Entrega del primer informe										■														

15.2 Cronograma Final

El siguiente es el cronograma final, el cual resulto por la dificultad en encontrar una Organización que diera su autorización para poder llevar a cabo la investigación y trabajo de campo.

ACTIVIDADES	MES 1 / 2				MES 3 / 4				MES 5 / 6				MES 7 / 8				MES 9 / 10				MES 11 / 12							
	SEMANAS				SEMANAS				SEMANAS				SEMANAS				SEMANAS				SEMANAS							
	2	4	6	8	2	4	6	8	2	4	6	8	2	4	6	8	2	4	6	8	2	4	6	8	2	4	6	8
1. Consulta bibliográfica de mundo del trabajo	■	■																										
2. Construcción y Socialización de la pregunta de investigación			■																									
3. Actividad. Determinar la necesidad de la investigación con sus objetivos, justificación y planteamiento del problema				■	■																							
4. Consulta de antecedentes y redacción del marco legal						■	■	■																				
5. Entrega del primer informe										■																		

NOMBRE DE LA EMPRESA	UBICACIÓN	OBJETO DE LA EMPRESA	OBSTÁCULOS/DIFICULTADES QUE NO PERMITIERON EL ACCESO A LA INVESTIGACIÓN DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN
EMERGIA	Manizales	Le empresa Emergía Contact Center, se dedica a actividades de los Centros de llamadas. El objeto social que Emergía ha registrado es, la ingeniería y consultoría para el diseño, implementación, operación, gestión, optimización y mantenimiento de Centros de relaciones con clientes y la intermediación financiera.	En la búsqueda realizada de Organizaciones que tuvieran dentro de su planta de personal personas en condición de discapacidad, encontramos a Emergía como posible candidata, sin embargo cuando visitamos la empresa, encontramos que en la sede de Manizales solo se encuentra laborando 1 persona en condición de discapacidad, siendo muy baja la población para la investigación.
CEDER	Manizales	Organización que implementa procesos de educación, promoción, prevención, habilitación, rehabilitación, para niños, jóvenes, adultos, adultos mayores y comunidades con el fin de facilitar la equiparación de oportunidades y el goce pleno de los derechos. De esta forma ser un referente global en la instauración del desarrollo inclusivo en poblaciones objeto. Además, internamente ser una institución financieramente auto sostenible, fortalecida en sus planes de intervención y gestión del conocimiento.	Dentro del CEDER, se ofrecen servicios diseñados para apoyar a personas con necesidades educativas diversas en un proceso de desarrollo inclusivo para personas en condición de discapacidad, no se encontró la viabilidad de encontrar por medio de esta institución organizaciones que vinculen laboralmente personas en condición de discapacidad.
CONVERRY	Manizales	Brindar a nuestros clientes, un diagnóstico preciso de sus automotores, mediante el cumplimiento de las normas establecidas y la actualización constante de los elementos involucrados en el proceso de RTM y EC, garantizando la imparcialidad en todos los niveles de la organización.	En esta empresa no vimos pertinente realizar el trabajo de investigación ya que solo labora 1 persona en condición de discapacidad.

DIGITEX	Manizales	Somos una empresa dedicada a la comercialización y telecomunicación de servicios a determinados segmentos del mercado, tanto local, nacional como internacional. Con altos estándares de calidad, tendientes a la satisfacción de nuestros clientes.	A pesar de que la empresa cuenta con 3 colaboradores en condición de discapacidad en la sede de Manizales, desde el área de RRHH no dieron aval para poder realizar la investigación.
CELEMA	Manizales	Suministrar productos alimenticios que cumplan los requisitos de calidad e inocuidad, de manera oportuna, a precios competitivos y rentables para la empresa, garantizando la mejora continua de la satisfacción del cliente y de los procesos internos.	En varias oportunidades se manifestó el interés por realizar el trabajo en esta organización ya que la líder de talento humano nos informó que tienen vinculadas aproximadamente 10 personas en condición de discapacidad, sin embargo, después de algunos días en espera de respuesta, nos informan que no se dio el aval para realizar el trabajo investigativo por inversión de tiempo.

BIBLIOGRAFIA

Alarcón, D. (2015). La gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas de la provincia de Carchi. Universidad Politécnica Estatal del Carchi. Tulcán – Ecuador

Andrèu, J., Ortega, J & Pérez, A. (2003). Sociología de la discapacidad Exclusión e inclusión social de los discapacitados. Revista del Ministerio del Trabajo e Inmigración. N° 45, 77-10

Asamblea General de las Naciones Unidas (1982). Programa de Acción Mundial para los Impedidos. Resolución 37/52 de 3 de diciembre de 1982 Disponible en: <http://www.un.org/esa/socdev/enable/diswps00.htm>

Asamblea General de las Naciones Unidas (1993). Las normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. Resolución 48/96 de 4 de marzo de 1994. Disponible en: <http://www.un.org/spanish/disabilities/standardrules.pdf>

Barzelay, M. (2001). The New Public Management. Improving Research and Policy Dialogue. Berkeley, University of California Press.

Bogdan, R & Taylor, S.J. (1984). Introducción a los métodos cualitativos de investigación. New York – EEUU. John Wiley and Sons, Inc.

BORINS, S. (1995). The new public management is here to stay. Canadian Public Administration, vol. 38, n°.1. 122-132.

Castelblanco, M., Cerquera, L & Murillo K. (2013). Determinantes sociales de la salud (DDS) y la discapacidad en Manizales – 2012: Resultados desde el registro para la

localización y caracterización de personas con discapacidad. Universidad Autónoma de Manizales. Manizales – Colombia

Campos, M. (2009). Métodos y Técnicas de Investigación Académica, Fundamentos de Investigación Bibliográfica. Universidad de Costa Rica

Consejo Nacional de Política Económica y Social (Conpes) 80. (2004). Política Pública Nacional de Discapacidad. Bogotá - Colombia

Consejo Nacional de Política Económica y Social (Conpes) 166. (2013). Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social. Bogotá - Colombia

Constitución Política de Colombia [Const.]. (1991). Artículo 25 [Titulo II]. Recuperado de <http://www.registraduria.gov.co/IMG/pdf/constitucio-politica-colombia-1991.pdf>

De Lorenzo, R. (2003). El futuro de las personas con discapacidad en el mundo. Fundación ONCE. Madrid – España. Ediciones del Umbral

Departamento Administrativo Nacional de Estadística DAFE. (2005). Censo General 2005 Discapacidad, Personas con limitaciones permanentes. Recuperado de: <https://www.dane.gov.co/files/censo2005/discapacidad.pdf>

Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP. (2002). Nueva Gestión Pública. Recuperado de: [http://cdim.esap.edu.co/BancoMedios/Documentos%20PDF/la%20nueva%20gesti%C3%B3n%20p%C3%ABblica%20-%20\(61%20p%C3%A1g%20-%20732%20kb\).pdf](http://cdim.esap.edu.co/BancoMedios/Documentos%20PDF/la%20nueva%20gesti%C3%B3n%20p%C3%ABblica%20-%20(61%20p%C3%A1g%20-%20732%20kb).pdf)

Garavito, D. (2014). La inclusión de las Personas con Discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta. Universidad Nacional de Colombia. Bogotá – Colombia

García, A. (2010). Inclusión laboral de personas con discapacidad, cuestión de responsabilidad social. Universidad Industrial de Santander. Bucaramanga – Colombia

García, C & García, S. (2000). Para una valoración del trabajo más allá de su equivalente monetario. Cuaderno de relaciones laborales

Gómez, A & Gutiérrez, C. (2015). Afectación al principio de igualdad, respecto a la estabilidad laboral reforzada en personas con limitación en el cumplimiento de sus actividades. Universidad de Manizales. Manizales – Colombia

Ley 361 (ley de discapacidad). Diario oficial 42.978. 7 de febrero de 1997

Ley 443 (ley de carrera administrativa). 11 de junio de 1998.

Ley 1429 (Beneficios tributarios formalización empresarial y generación de empleo). 29 de diciembre de 2010

López, L. (2004). Población, Muestra y Muestreo. Punto Cero. 09 (08). Cochabamba. Recuperado de: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012

Ministerio de Salud y Protección social. (2014). Política Pública Nacional de discapacidad e inclusión social 2013 – 2022

Ministerio de Sanidad y Política Social de España. (2009). Adaptación de puestos de trabajo, guía de referencia.

Navas, A. (2010). La Nueva Gestión Pública: Una Herramienta para el Cambio. En: Revista Perspectiva. n. 23, p. 36-38

Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE). (2010). Enfermedad, discapacidad y trabajo: romper las barreras. Una síntesis de los hallazgos en los países de la OCDE. París: OCDE.

Organización de las Naciones Unidas. (2015). Declaración Universal de los Derechos Humanos. Recuperado de:
http://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2010). Discapacidad en el lugar de trabajo. Prácticas de las empresas. (Documento de trabajo 3). Recuperado de:
http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_167187.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2013). Factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Recuperado de:
http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/06_EstudioFactores.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2013). Empresa inclusiva Guía para la contratación de personas con discapacidad. Córdoba - Argentina. Recuperado de:
https://www.mpdefensa.gob.ar/attachments/article/9131/MANUAL_EMPRESA_INCLUSIVA.pdf

Organización Mundial de la Salud. (2014). Ceguera y discapacidad visual. Nota descriptiva N° 282

Organización Mundial de la Salud. (2015). Sordera y pérdida de la audición. Nota descriptiva N° 300

Organización Mundial de la Salud & Banco Mundial. (2011). Informe mundial sobre la discapacidad. Malta: Organización Mundial de la Salud

Peña, P. (2011). Conocimientos, percepciones y acciones de los actores relacionados con la implementación de la política pública de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en el municipio de Popayán. Universidad Autónoma de Manizales. Popayán – Colombia

Resolución 37/52 del 3 de diciembre de 1982, de la Asamblea general de las Naciones Unidas. Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad

Resolución 48/96 del 4 de mayo de 1994, de la Asamblea general de las Naciones Unidas.

Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.

Schalock, Robert L. (1999). Hacia una nueva concepción de la discapacidad. Disponible en: <http://campus.usal.es/~inico/investigacion/jornadas/jornada3/actas/conf6.pdf>

SHAFRITZ, J.M. y HYDE, A.C. (1999): Clásicos de la Administración Pública. México, Fondo de Cultura Económica.

Vásquez, J. (2012). Adaptación de las TIC a los alunm@s con discapacidad motora. CRP Navalmoral de la Mata. Recuperado de: <http://cprnavalmoral.juntaextremadura.net/2012/DISCAPACIDAD%20MOTORA.pdf>

Velásquez, R. (2009). Hacia una nueva definición de “Política Publica” Desafíos. Bogotá – Colombia. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/3596/359633165006.pdf>

ANEXOS

ENTREVISTA I

Entrevistador: ¿Me puede informar por favor su nombre completo?

Entrevistado: Sujeto 1

Entrevistador: ¿Cuántos años tiene?

Entrevistado: 46 años.

Entrevistador: ¿Cuál es su nivel educativo?

Entrevistado: Técnico en sistemas y Técnico de mantenimiento en el SENA.

Entrevistador: ¿Qué tipo de discapacidad presenta?

Entrevistado: Mano hendida.

Entrevistador: ¿Cómo fue adquirida su discapacidad? ¿Fue congénita o de nacimiento, ¿Adquirida por un accidente, negligencia médica, enfermedad laboral? ¿Otra, cuál?

Entrevistado: De nacimiento.

Entrevistador: ¿Hace cuánto tiempo es funcionario en la Alcaldía de Manizales?

Entrevistado: Hace 21 años.

Entrevistador: ¿Mediante qué tipo de contrato fue vinculado a la Alcaldía?

Entrevistado: Carrera Administrativa.

Entrevistador: ¿Cuál es su cargo actual?

Entrevistado: Auxiliar Administrativo.

Entrevistador: ¿Cuáles son las funciones que desempeña dentro de la Alcaldía?

Entrevistado: Las funciones que desempeño en la oficina de correspondencia es todo lo que tiene que ver con radicación de documentos.

Entrevistador: ¿Siente usted que su cargo actual le permite aplicar sus conocimientos y habilidades satisfactoriamente? ¿Por qué?

Entrevistado: No, lo que pasa es que yo estaba en otro cargo por encargo, pero tenía muchas cosas entonces renuncié al encargo esperando que salgan otras convocatorias.

Entrevistador: ¿Se ha sentido apoyado por sus jefes inmediatos y compañeros en el desempeño de sus labores?

Entrevistado: Si, no he tenido problema.

Entrevistador: ¿Considera que la entidad le presta las herramientas necesarias para desempeñar sus actividades laborales satisfactoriamente?

Entrevistado: Si, me dan lo normal, equipo de cómputo que es realmente con lo que más trabajo con la digitación y la verdad mi discapacidad no me ha afectado para poder digitar, incluso de otras áreas me han pedido para digitar porque lo hago muy bien, en el Colegio INEM estuve estudiando mecanografía, yo nunca me he sentido con discapacidad más fácil los demás me han visto como una persona discapacitada inclusive me llegué a sentir baneado para ingresar a laborar y pedí que me hicieran un examen de habilidades porque yo puedo usar mis manos normal, incluso fui soldador en industria.

Entrevistador: ¿Considera que las instalaciones de la entidad son accesibles para los colaboradores en condición de discapacidad?

Entrevistado: Si, porque hay rampas para el acceso y se puede acceder normal.

Entrevistador: ¿La entidad le brinda procesos de formación y capacitación que le permitan desarrollarse profesional y laboralmente dentro de la misma entidad? ¿Cuáles?

Entrevistado: Si claro, a todos los colaboradores.

Entrevistador: ¿Conoce usted la ley de discapacidad en Colombia?

Entrevistado: No.

Entrevistador: ¿Que considera usted debería mejorar o implementar la entidad para lograr una mayor inclusión laboral a personas en condición de discapacidad de manera que puedan desarrollar satisfactoriamente sus conocimientos, capacidades y habilidades?

Entrevistado: Que abran oportunidades de trabajo, yo creo que es muy sesgado no solo en la Alcaldía sino en general en las demás Organizaciones.

ENTREVISTA II

Entrevistador: ¿Me puede informar por favor su nombre completo?

Entrevistado: Sujeto 2.

Entrevistador: ¿Cuántos años tiene?

Entrevistado: 50 años.

Entrevistador: ¿Cuál es su nivel educativo?

Entrevistado: Yo soy universitaria, Yo soy licenciada en educación ambiental.

Entrevistador: ¿Qué tipo de discapacidad presenta?

Entrevistado: Soy amputada del miembro inferior derecho y pues también por una caída que tuve me resentí un oído porque me dio por brincar del cuarto de mi casa al baño e ir sin prótesis y sin bastones y perdí el equilibrio y en ese momento me golpee el oído entonces eso me género y es posible que ahora sufra pequeñas ausencias o como decir epilepsias leves es decir en este momento es lo que digamos sufro, no, nada más diríamos esas dos cosas aunque pues lo que surgió pues a la amputación de mi pie se debió precisamente a epilepsia de segundo grado donde eso con el tiempo pues se curaba pero dejaba secuela y la secuela fue esta.

Entrevistador: ¿Cómo fue adquirida su discapacidad? ¿Fue congénita o de nacimiento, ¿Adquirida por un accidente, negligencia médica, enfermedad laboral? ¿Otra, cuál?

Entrevistado: El que se haya tenido que cortar mi pie se debió a que yo tuve epilepsia de segundo grado y esa epilepsia deja secuela que es un neurofibroma y ese neurofibroma se puede ubicar en el cerebro o en la columna o en un miembro inferior o en un miembro superior, siempre he dicho que he contado con la mejor suerte porque si se ubica en la columna duro, si se ubica en el cerebro tremendo y pues en una mano yo como me apoyo, como sería uno capaz de apoyarse, yo así he sido muy fácil, ósea para mí ha sido muy fácil

desplazarme aunque estuve mucho tiempo con prótesis y ahorita es últimamente que he visto la obligación de manejar bastones porque ya no puedo utilizar prótesis.

Entrevistador: ¿Hace cuánto tiempo es funcionario (a) en la Alcaldía de Manizales?

Entrevistado: Con la alcaldía llevamos, haber estoy funcionando con la alcaldía desde el primero de enero del año pasado, tuve la oportunidad de ingresar con el gabinete siendo Jefe de la oficina de la discapacidad, allí dure hasta el treinta y uno de octubre y ya fue a partir de la última semana de noviembre y todo diciembre que estuve vincula de nuevo con la alcaldía con la secretaria de medio ambiente, el fin es pues de que la gente se concientice de manejar bien el medio ambiente, residuos sólidos, manejo y disposición de basuras desde la fuente y todo lo que es cuidado y protección del medio ambiente, eso es el papel que yo hago y ya finalice el treinta y uno de diciembre del 2016 y de nuevo ingrese acá el seis de marzo y ya pues concluyo mi contrato el 19 de mayo.

Entrevistador: ¿Mediante qué tipo de contrato fue vinculado a la Alcaldía?

Entrevistado: Soy supernumeraria.

Entrevistador: ¿Cuál es su cargo actual?

Entrevistado: Soy profesional de apoyo en la parte de gestión ambiental.

Entrevistador: ¿Culés son las funciones que desempeña dentro de la Alcaldía?

Entrevistado: Es la orientación y capacitación que se le da a todo el gremio de los vendedores informales, pero en este caso pues yo no tengo toda la responsabilidad de todo el gremio sino de los de la carrera 23 avenida Santander y sector de Chipre, como les decía anteriormente pues es darles la capacitación en todo lo que es residuos sólidos, el origen y disposición final de las basuras desde la fuente y todo lo que tiene que ver con cuidado y protección del medio ambiente.

Entrevistador: ¿Siente usted que su cargo actual le permite aplicar sus conocimientos y habilidades satisfactoriamente? ¿Por qué?

Entrevistado: Haber, el cargo es muy bueno me encanta pues porque es en lo que soy licenciada exactamente se quisieran hacer muchísimas más cosas, pero de pronto por la premura del tiempo nos queda difícil dar a conocer como todo lo que se conoce a nivel ambiental, además pues hay un fin determinado dentro del objeto del contrato y entonces pues nos debemos de ceñir a esos lineamientos porque no podemos salirnos de ellos.

Entrevistador: ¿Se ha sentido apoyado por sus jefes inmediatos y compañeros en el desempeño de sus labores?

Entrevistado: Relativamente, porque pues de igual forma cada uno de nosotros tiene su función especial y entonces pues cada uno debe de conocer el campo en el que está desempeñándose y por lo tanto pues el apoyo que se hace es más pues así a nivel de implementos o cosas así que se necesiten porque a nivel de conocimientos se supone que tú los tienes.

Entrevistador: ¿Considera que la entidad le presta las herramientas necesarias para desempeñar sus actividades laborales satisfactoriamente?

Entrevistado: De pronto lo que ha sido más difícil es la parte de transporte, esa parte de movilidad ha sido difícil, es un poquito complicada porque sabemos que todos los funcionarios de acá tienen múltiples actividades y necesitan los vehículos de un momento a otro por lo tanto pues se le dificulta a uno muchas veces tener ese apoyo.

Entrevistador: ¿Considera que las instalaciones de la entidad son accesibles para los colaboradores en condición de discapacidad?

Entrevistado: Totalmente, totalmente, son totalmente accesibles para las personas en condición de discapacidad los ascensores cuentan pues con las dimensiones requeridas para que pueda desplazarse incluso una persona en condición de ósea que este en silla de ruedas, eso es muy bueno la verdad que sí.

Entrevistador: ¿La entidad le brinda procesos de formación y capacitación que le permitan desarrollarse profesional y laboralmente dentro de la misma entidad? ¿Cuales?

Entrevistado: Haber, se sabe que ahorita las oportunidades para estudiar son muchas, dentro de la oficina de la discapacidad se está promoviendo precisamente la capacitación de estas personas que tengo pues comprendido en todo lo que tiene que ver con cursos complementarios con el SENA, no sé en este momento si lo están haciendo o si están tocando las puertas las puertas ya a nivel universitario porque nos encantaría que las personas en condición de discapacidad que no tienen los suficientes recursos económicos también puedan llegar a allá, porque esa es otra de las falencias con las cuales cuenta la persona en condición de discapacidad que de pronto hay profesionales sí, pero no toda no toda la gente en condición de discapacidad es profesional y eso es otro de los obstáculos que tiene la persona para poder que se le brinden las oportunidades a nivel laboral.

Entrevistador: ¿Conoce usted la ley de discapacidad en Colombia?

Entrevistado: La ley 361 totalmente, se sabe que es la pionera, aunque sabemos que después de esa vinieron otras muchas más, que se han empezado pues a difundir, lo que buscamos es que las empresas empiecen a ubicar a toda la clase de personas en condición de discapacidad y pueden empezar a gozar ellos de los beneficios que tienen a nivel tributario al emplear estas personas. Como personas en condición de discapacidad nos interesa saber a qué tenemos derecho, porque tenemos deberes como cualquier otra persona, pero también tenemos derechos y los derechos pues se encuentran en esas leyes, entonces uno eso es como el sentido de pertenencia que uno tiene por el tema.

Entrevistador: ¿Que considera usted debería mejorar o implementar la entidad para lograr una mayor inclusión laboral a personas en condición de discapacidad de manera que puedan desarrollar satisfactoriamente sus conocimientos, capacidades y habilidades?

Entrevistado: Haber, no, lo que pasa es que a nivel no solamente de la entidad a nivel administrativo sino a nivel de todos los gremios existe como una prevención muy tremenda hacia la persona en condición de discapacidad porque es que relacionan el que le falte a una persona una mano, un ojo o un pie, lo que sea, lo relacionan como si la persona de verdad no tuviera los argumentos o algo así a nivel mental para poder salir adelante, entonces da cierto susto, cierta prevención de contratar esta clase de personas, esto para nosotros es muy doloroso porque inclusive podemos llegar a ser catalogados y eso así como personas que no

sabemos mayor cosa, entonces pues eso duelo muchísimo porque lo único que uno necesita es la oportunidad y fuera de la oportunidad totalmente el apoyo para poder decir listo si estoy saliendo adelante y si me están dejando mostrar los conocimientos que tengo y lo que estudie.

ENTREVISTA III

Entrevistador: ¿Me puede informar por favor su nombre completo?

Entrevistado: Sujeto 3.

Entrevistador: ¿Cuántos años tiene?

Entrevistado: 58 años.

Entrevistador: ¿Cuál es su nivel educativo?

Entrevistado: Técnico en área de la salud.

Entrevistador: ¿Qué tipo de discapacidad presenta?

Entrevistado: Perdida de la movilidad en mi miembro superior izquierdo, rompimiento plexo branquial.

Entrevistador: ¿Cómo fue adquirida su discapacidad? ¿Fue congénita o de nacimiento, ¿Adquirida por un accidente, negligencia médica, enfermedad laboral? ¿Otra, cuál?

Entrevistado: Fue adquirida por un accidente de tránsito hace 18 años.

Entrevistador: ¿Hace cuánto tiempo es funcionario (a) en la Alcaldía de Manizales?

Entrevistado: Hace 18 años.

Entrevistador: ¿Mediante qué tipo de contrato fue vinculado a la Alcaldía?

Entrevistado: Término indefinido.

Entrevistador: ¿Cuál es su cargo actual?

Entrevistado: Técnico en área de la salud.

Entrevistador: ¿Culés son las funciones que desempeña dentro de la Alcaldía?

Entrevistado: IVC Inspección, vigilancia y control en alimentos.

Entrevistador: ¿Siente usted que su cargo actual le permite aplicar sus conocimientos y habilidades satisfactoriamente? ¿Por qué?

Entrevistado: Sí, ya que cumpla a cabalidad con las funciones establecidas y todos los días aprendo de ellas.

Entrevistador: ¿Se ha sentido apoyado por sus jefes inmediatos y compañeros en el desempeño de sus labores?

Entrevistado: Sí, me he sentido apoyado por mis compañeros y jefes cuando realizo mis funciones.

Entrevistador: ¿Considera que la entidad le presta las herramientas necesarias para desempeñar sus actividades laborales satisfactoriamente?

Entrevistado: Sí, no tengo inconvenientes a la hora de realizar mis funciones, tengo todo a la mano.

Entrevistador: ¿Considera que las instalaciones de la entidad son accesibles para los colaboradores en condición de discapacidad?

Entrevistado: Para mi caso, sí. Para los demás compañeros no, ya que faltan rampas de fácil acceso.

Entrevistador: ¿La entidad le brinda procesos de formación y capacitación que le permitan desarrollarse profesional y laboralmente dentro de la misma entidad? ¿Cuáles?

Entrevistado: Sí, me brinda capacitaciones y me sensibiliza.

Entrevistador: ¿Conoce usted la ley de discapacidad en Colombia?

Entrevistado: No, no la conozco, nunca me he interesado por ello.

Entrevistador: ¿Que considera usted debería mejorar o implementar la entidad para lograr una mayor inclusión laboral a personas en condición de discapacidad de manera que puedan desarrollar satisfactoriamente sus conocimientos, capacidades y habilidades?

Entrevistado: La empresa ha cumplido, falta más personal que en el momento de presentarse cumpla con los requisitos que exige la empresa.

ENTREVISTA IV

Entrevistador: ¿Me puede informar por favor su nombre completo?

Entrevistado: Sujeto 4.

Entrevistador: ¿Cuántos años tiene?

Entrevistado: 60 años.

Entrevistador: ¿Cuál es su nivel educativo?

Entrevistado: Bachiller y cursos en el SENA.

Entrevistador: ¿Qué tipo de discapacidad presenta?

Entrevistado: Amputación MSD miembro superior derecho.

Entrevistador: ¿Cómo fue adquirida su discapacidad? ¿Fue congénita o de nacimiento, ¿Adquirida por un accidente, negligencia médica, enfermedad laboral? ¿Otra, cuál?

Entrevistado: Mi discapacidad fue adquirida cuando era niño, a los 8 años, con pólvora.

Entrevistador: ¿Hace cuánto tiempo es funcionario (a) en la Alcaldía de Manizales?

Entrevistado: Hace 36 años, toda la vida, muy agradecido de esta entidad, es lo mejor que hay en Manizales.

Entrevistador: ¿Mediante qué tipo de contrato fue vinculado a la Alcaldía?

Entrevistado: Contrato a término indefinido.

Entrevistador: ¿Cuál es su cargo actual?

Entrevistado: Auxiliar administrativo.

Entrevistador: ¿Culés son las funciones que desempeña dentro de la Alcaldía?

Entrevistado: Atención al público, foliar documentos y entregarlos a los compañeros.

Entrevistador: ¿Siente usted que su cargo actual le permite aplicar sus conocimientos y habilidades satisfactoriamente? ¿Por qué?

Entrevistado: Sí. Me desempeño bien en el cargo.

Entrevistador: ¿Se ha sentido apoyado por sus jefes inmediatos y compañeros en el desempeño de sus labores?

Entrevistado: Sí, me he sentido apoyado por mis compañeros porque a veces uno les pregunta a ellos algo de una vez ellos le colaboran a uno, le dicen a uno que es lo que hay que hacer para donde va esto, yo pregunto mucho, soy inseguro.

Entrevistador: ¿Considera que la entidad le presta las herramientas necesarias para desempeñar sus actividades laborales satisfactoriamente?

Entrevistado: Sí. Me dan cosedoras, lapiceros, marcadores, material didáctico, etc. Lo que si estamos muy mal es tan estrechos, el espacio es muy reducido.

Entrevistador: ¿Considera que las instalaciones de la entidad son accesibles para los colaboradores en condición de discapacidad?

Entrevistado: Para mí sí, para los demás también.

Entrevistador: ¿La entidad le brinda procesos de formación y capacitación que le permitan desarrollarse profesional y laboralmente dentro de la misma entidad? ¿Cuáles?

Entrevistado: Sí, me brinda capacitaciones.

Entrevistador: ¿Conoce usted la ley de discapacidad en Colombia?

Entrevistado: No, no la conozco, de pronto no me he interesado en leerla, como yo no manejo el internet.

Entrevistador: ¿Que considera usted debería mejorar o implementar la entidad para lograr una mayor inclusión laboral a personas en condición de discapacidad de manera que puedan desarrollar satisfactoriamente sus conocimientos, capacidades y habilidades?

Entrevistado: Pues que las personas que tengan su profesión, su estudio, la alcaldía se preocupan por estas personas.

ENCUESTA ESTRUCTURADA

OBJETIVO: Reconocer los desafíos que tienen las Empresas para incluir y vincular en los procesos laborales a personas en situación de discapacidad motriz y sensorial.

FECHA: _____

- 1- ¿Qué cargo tiene actualmente en la entidad? _____

- 2- ¿Cuánto tiempo lleva laborando con la entidad?
Menos de 1 año _____ Entre 1 y 3 años _____ Entre 3 y 5 años _____ Más de 5 años _____

- 3- ¿Cuántos compañeros en situación de discapacidad laboran en su misma área u oficina?
Ninguno _____ Entre 1 y 3 _____ Más de 3 _____

- 4- ¿Considera que las instalaciones de la entidad son accesibles para los empleados en situación de discapacidad?
SI _____ NO _____
¿PORQUÈ? _____

- 5- ¿Considera que la entidad le presta las herramientas necesarias a los empleados en situación de discapacidad para desempeñar sus actividades laborales?
SI _____ NO _____ De ser afirmativa la respuesta, indicar cuales herramientas proporciona la entidad.

De ser negativa la respuesta, indicar cuales herramientas considera debe suministrar la entidad.

- 6- ¿La Alcaldía se preocupa por formar y capacitar adecuadamente a los empleados en situación de discapacidad para facilitar la realización de su trabajo?
SI _____ NO _____
¿PORQUÈ? _____

- 7- ¿Considera usted que los empleados en situación de discapacidad aportan significativamente a la misión de la entidad?
SI _____ NO _____
¿PORQUÈ? _____

8- ¿Siente usted que la entidad se ha preocupado por incluir laboralmente a personas en situación de discapacidad?

SI _____ NO _____

¿PORQUÈ? _____

9- ¿Qué considera usted debería mejorar o implementar la entidad para lograr una mayor inclusión laboral a personas en situación de discapacidad de manera que puedan desarrollar satisfactoriamente sus conocimientos, capacidades y habilidades?
