

**“Vigilancia Inclusiva en la seguridad privada, dificultades y oportunidades”**

**Autor:**

**Cristian Mauricio Cortes Toro**

**Tutor Temático:**

**Julia Aurora Riaño Ballén**

**Tutor Metodológico:**

**Johana Arias Clavijo**



**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA  
FACULTAD DE RELACIONES INTERNACIONALES, ESTRATEGIA Y GURIDAD  
DIRECCIÓN DE POSGRADOS  
ESPECIALIZACIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD  
2016**

## **Resumen**

La vigilancia privada con personal discapacitado es una oportunidad para que las organizaciones de seguridad pueden implementar siendo así socialmente responsables en el sector, de ahí se puede beneficiar un gran número de personas que actualmente presentan esta condición, en el presente documento se busca dejar en claro derechos y libertades y así impactar la sociedad de manera positiva generando oportunidades y así llegar a que sean completamente aceptados.

El consolidar este propósito es dar fe que con plena conciencia que el programa de discapacidad en las empresas de vigilancia puede cambiar vidas, pensar que a futuro se pueda establecer como mandato por parte de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada para todas y cada una de las empresas legalmente constituidas y estas abran sus puertas a esta modalidad de servicio que en definitiva agregara responsabilidad, valor y calidad en general a todo el gremio de la seguridad privada.

Palabras Claves: Vigilancia, discapacitado, condición, oportunidades, valor.

**Abstract**

Private security with physical disability staff is a chance for security organizations can implement thus being socially responsible in the sector, hence can benefit a large number of people who currently have this condition, this document seeks to make clear rights and freedoms and thus impact society positively generating opportunities and reach to be fully accepted.

Consolidating this purpose is attest that with full awareness that the disability program in security companies can change lives, to think that the future can be established as mandated by the Superintendency of Surveillance and Private Security for each and every one of companies legally constituted and these open their doors to this type of service that ultimately will add responsibility, value and overall quality throughout the security sector companies.

Key Words: Vigilance, disabled, status, opportunities, value.

## Introducción

Teniendo en cuenta que a nivel mundial existe preocupación por las personas que tienen alguna condición de discapacidad, la idea es reflexionar sobre los deberes y derechos para con ellos por parte del estado y la sociedad. Es por esto que se hace necesario encaminar las organizaciones para que se genere un compromiso en contribuir y mejorar la calidad de vida de estas personas llegando al punto de que no se sientan discriminados y por el contrario se les brinde unas condiciones iguales y justas para su desarrollo laboral y profesional.

Dicho lo anterior, en definitiva toda organización debe generar un compromiso en la mejora de vida al personal en esta condición. Según lo expuesto por la Organización de las Naciones Unidas. (2010) O.N.U. “El 10% de la población mundial presenta algún tipo de discapacidad, llevándolo al continente americano, por lo menos 50 millones de personas viven en esta situación y el 80% se encuentran desempleados” (Recuperado de: <http://www.discapacidadcolombia.com/Estadisticas.htm>, 2010)

En Colombia y según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística, D.A.N.E. se estima una población con discapacidad del 6.4% aproximadamente. Con Miras a contribuir en disminuir la cifra de desempleo en Colombia y con la intención de que el campo de la seguridad privada aporte como sector socialmente responsable, el presente ensayo tiene como finalidad implementar metodologías que conduzcan a un futuro conveniente, aceptable y deseado para este tipo de personas que como todos, merecen igualdad en el desarrollo laboral y profesional.

A partir de la precisión sobre el número de personas con por lo menos una limitación, el último censo estableció para el país una prevalencia de discapacidad del 6,4%. Esta situación

contiene importantes diferencias regionales, es decir, mientras en el promedio nacional por cada 100 colombianos 6,4 presentan limitaciones permanentes, “en los departamentos de Cauca, Nariño, Boyacá, Huila, Quindío, Caquetá y Tolima, este promedio es más alto. En efecto, por cada 100 personas de estos departamentos entre 7,8 y 9,5 tienen limitaciones permanentes”.

(Departamento Administrativo Nacional de Estadística. Población con discapacidad. Recuperado de: <http://www.discapacidadcolombia.com/Estadisticas.htm>, 2010)

Es claro que el sector de la seguridad privada como todos los sectores empresariales desean un firme propósito y es ser socialmente responsables, es por esto que en el presente documento se considera la intención de que las empresas de vigilancia aporten en la generación de empleo en el país vinculando a personas discapacitadas, el contribuir y al mismo tiempo integrar personas con algún grado de discapacidad al sector de la seguridad privada es establecer igualdad y oportunidades; es buscar que quienes se encuentran en esta situación puedan desarrollar sus fortalezas y ser aportantes a la sociedad desde el mundo laboral.

Como es sabido habría que decir también que en varios de países, inclusive en el nuestro, las personas discapacitadas estarán expuestas en determinado momento al aislamiento de la sociedad, entendiéndose en lo social como en lo laboral, así pues la sensibilización en el sector de la vigilancia y seguridad privada en cuanto a este tema se refiere a dar un parte de victoria, plantear la posibilidad de un futuro conveniente, aceptable y deseado para este tipo de personas que como todos, merecen condiciones iguales y justas para el desarrollo laboral y profesional.

Habría que decir también que las empresas legalmente constituidas y controladas por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada en Colombia y que consideren esta línea de generación de empleo para personal discapacitado, podrían en un futuro no muy lejano ser favorablemente reconocidas ya que generarían un valor agregado en el recurso humano a todos y cada uno de sus clientes logrando satisfacción de los mismos mediante esta oportunidad de empleo; para tal fin habría que decir que jurídicamente en Colombia y sobre todo en los últimos años se ha buscado proteger a la población discapacitada.

Según lo relacionado en (Constituyente, 1991) “Todas las personas son libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozaran 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 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 ellos se cometan”. Apoyado en lo relacionado en nuestra constitución, no cabe duda de que la posibilidad de la inclusión laboral en el campo de la vigilancia y seguridad privada, cada vez sea más grande, pues bien, todas y cada una de las empresas que consideren ser parte de esta estrategia deberán también tener presente lo igualmente importante y relacionado en la (Colombia, 1991) Título 2- Artículo 47: “El estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se les prestara la atención especialista que requieran”

De la misma manera habría que decir, los interesados en esta nueva oportunidad de vinculación laboral deben ser lo suficientemente honestos, comprometidos y transparentes en sus actuaciones fundamentándose en la integridad y trato digno a las personas en esta situación.

El promover esta modalidad de empleo en la vigilancia y seguridad privada es vital para el éxito y consolidación de cada empresa que desee ser parte de ella, eso es, abrir el horizonte, es buscar generar alianzas estratégicas que permitan en primer lugar y como factor más importante la oportunidad de cambio de condiciones de vida de estos trabajadores, del mismo modo es romper paradigmas de no tener en cuenta laboralmente en el gremio de la seguridad privada a personal discapacitado.

Dicho brevemente el tener en cuenta laboralmente personal con algún tipo de discapacidad es ampliar el concepto de accesibilidad y de igualdad de condiciones. ( Alcaldía Mayor Política Pública de Discapacidad para el Distrito Capital. Decreto No 470 - Octubre del 2007., 2007)“Enmarcar en una concepción participativa, en un enfoque de derechos humanos y en una comprensión amplia de la discapacidad. De igual manera, es considerar aspectos sociales, políticos y culturales de todos los ciudadanos y del entorno que influye en la calidad de vida”

En definitiva y pensando en las oportunidades que se vienen para la población mencionada en los párrafos anteriores, sin dejar de lado los lineamientos que se deben cumplir por las empresas y/o organizaciones pertenecientes al sector de la seguridad privada, como propuesta de una posible solución se puede inducir que el diseño universal aporta en responsabilidad social empresarial. (Mace, Ron (1998). Diseño Universal) Afirma: “El Diseño Universal busca estimular el desarrollo de productos atractivos y comerciales que sirvan a cualquier tipo de persona. Soluciones que respondan a la amplia gama de usuarios”.

Sumado a esto se considera que el alcance de la vigilancia inclusiva en las empresas de seguridad es muy amplio puesto que permite el posicionamiento de quien desee implementarlo. El contar con vigilancia ejercida por personal discapacitado genera valor a la empresa de

seguridad, los clientes externos reconocerán la idoneidad de los vinculados, dándole confianza en sus competencias y habilidades e igualmente compromiso total.

La seguridad privada cada día está más cimentada como una fuerza de apoyo al estado ya que genera nuevas oportunidades de empleo, tomando en cuenta que la situación de desempleo en el país para personas sin condición de discapacidad es complicada, se debe pensar que la opción de empleo para personal discapacitado es todavía más difícil. Dicho brevemente y según lo manifestado por La Organización Mundial de la Salud O.M.S. (Republica Argentina - Poder Judicial de la Nación - Seguridad Social y Laboral, 2014) Define la discapacidad como "la pérdida de la capacidad funcional secundaria, con déficit en un órgano o función, y que trae como consecuencia una minusvalía en el funcionamiento intelectual y en la capacidad para afrontar las demandas cotidianas del entorno social"

Habría que decir también que la persona en condición de discapacidad es aquella que tan solo quiere que la traten igual que a las demás personas, que puedan tener estabilidad laboral y que no se vea reducida por que los demás vean en ella alguien diferente, en mi opinión la función principal de las empresas de seguridad privada es encaminar la sociedad a que sea responsable con todas las personas, brindar las herramientas necesarias para que los empresarios se sumen a esta tarea e incorporen en su fuerza laboral aquellas personas que por múltiples factores presentan alguna condición de discapacidad que no influye en su desarrollo normal de las tareas asignadas de acuerdo a sus capacidades físicas y mentales.

Para los fines de nuestro argumento, es muy importante tener en cuenta lo expuesto por (Ministerio de protección Social - Proyecto de Repertorio de Recomendaciones prácticas sobre la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo. 2001.) "Esta población no constituye un



grupo homogéneo. Puede padecer una discapacidad física, visual, auditiva o intelectual, que no necesariamente influye todas las veces, en la capacidad para trabajar y participar en la sociedad o tener una repercusión importante, requiriendo apoyo y ayuda considerable, con múltiples variaciones en ambas situaciones. El contexto social también es importante; mientras en algunas sociedades las personas en condición de discapacidad no son consideradas aptas para el empleo, en otras son valiosas dentro de la población activa”.

Se debe tener en cuenta que al dirigirse a estas personas, es muy importante que se establezcan términos de igualdad, expresiones como "discapacitados", "ciegos", "sordos", etc. pueden ser considerados despectivos, debido a que de esta manera se puede estar etiquetando a la persona. En dichos casos es preferible usar las formas "personas con discapacidad", "personas invidentes", "personas con sordera", "personas con movilidad reducida".

El gremio de la vigilancia y la seguridad privada es muy amplio en cuanto a ocupación laboral se refiere, por esto puede decirse que cuando vemos que una oportunidad como esta puede materializarse encontramos que el personal en mención ha desarrollado habilidades y talentos que de una u otra forma complementan la falta de alguno de sus sentidos. Esas fortalezas deben ser analizadas por personal especialista en el tema para lograr el aprovechamiento del potencial de la persona en una tarea específica, de esta forma se dignifica la persona y se le brinda la oportunidad de sentirse útil para su familia aportando al desarrollo social

En el curso de esta búsqueda de oportunidades para personal condicionado por alguna situación física, es significativa la importancia que a nivel mundial se le ha dado al tema, inclusive evidenciando respaldo legal para el manejo de los derechos que tienen estas personas.

A nivel internacional se han generado documentos los cuales aportan una amplia visión de las leyes relacionadas con la Discapacidad, en Colombia han sido incluidas y adoptadas como protección al ciudadano (Organización Internacional del Trabajo - Convenios , 1983 -1988) “Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) y Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1 Convenio 122 sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122) Recomendación 169 sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984. Convenio 168 sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988”.

Bien pareciera que todo lo anterior, sirviera para consolidar unas bases más fuertes y así buscar en definitiva que las empresas de vigilancia dieran oportunidades al personal en mención, es por esto que se considera importante insistir en esta modalidad de empleo, por tal razón es menester informar que las leyes de Colombia ya venían buscando vincular a este tipo de personal (Constitución Política de Colombia -Ministerio de Relaciones Exteriores - Ley 762 de 2002 - Julio 2002) Ley 762 de 2002. “Por medio de la cual se aprueba la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad”.

Con base en lo anterior, surge el planteamiento de que las personas cada vez más busquen mejoras las condiciones de vida, es una realidad que el personal en esta condición están expuesto a “situaciones de discriminación y exclusión social que les impide ejercitar sus derechos y libertades al igual que el resto, haciéndoles difícil participar plenamente en las actividades ordinarias de las sociedades en que viven. En las dos últimas décadas el enfoque hacia las personas con discapacidad ha cambiado, dejando atrás el enfoque médico, asistencial o

caritativo para comenzar a ser vistas como sujetos portadores de derechos”.

(Bibliotecadigital.univalle.edu.co)

En esta sección esbozo a continuación una serie de artículos de la constitución nacional ya que en cierto sentido siempre se ha venido buscando proteger a la población discapacitada.

(Constitucion Politica de Colombia - Art 16-25-47-54, 1991)

- ✓ Artículo 16: “Todas las personas tienen derecho al libre desarrollo de su personalidad sin más limitaciones que las que imponen los derechos de los demás y el orden jurídico”.
- ✓ Artículo 25: “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades de la protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”.
- ✓ Art. 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”.
- ✓ Art. 54.- “Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud”.

Continuando con lo importante que sería aportar a la vigilancia y seguridad privada con la generación de esta nueva oportunidad ya que se verían beneficiados tanto hombres como mujeres pues más que una ocupación sería un trabajo digno que permita un desarrollo integral de la familia, esto nos lleva a pensar que hay algo más que añadir y es nombrar otras normas que en Colombia pueden apoyar en la aclaración y consolidación de este sueño.

- ✓ (Constitucion Política de Colombia.Ley 361, 1997) Afirma “por la cual se establecen mecanismos de Integración Social de las Personas con Limitación y se dictan otras disposiciones”.
- ✓ (Constitucion Política de Colombia. Decreto 205. Artículo 28, 2003) Afirma “por el cual se determinan los objetivos, la estructura orgánica y las funciones del Ministerio de la Protección Social y se dictan otras disposiciones, el cual establece en su artículo 28, numeral 10: “Proponer y promover la ejecución de políticas de readaptación profesional y generación de empleo para personas en condición de DISCAPACIDAD, en coordinación con las demás Direcciones Generales del Ministerio”.
- ✓ (Constitucion Política de Colombia. Decreto 1145, 2007) Afirma “Por medio de la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad y se dictan otras disposiciones”.
- ✓ (Constitucion Política de Colombia. Ley 361, 1997) Afirma “Es importante el definir los conceptos de *bahías de estacionamiento, movilidad reducida y accesibilidad*, con el fin de garantizar la efectividad de los derechos de las personas con discapacidad”

- ✓ (Constitucion Politica de Colombia. Ley 1306, 2009) Afirma “por la cual se dictan normas para la protección de personas con discapacidad mental y se establece el régimen de la representación legal de incapaces emancipados”.
- ✓ (Constitucion Politica de Colombia. Ley 1429, 2010) manifiesta “el incentivar la formalización y la generación de empleo, incluye a las personas con discapacidad como uno de los grupos vulnerables de la población, que al ser contratados por las empresas como nuevos trabajadores, pueden representarles beneficios tributarios”.
- ✓ (Constitucion Politica de Colombia. Decreto 1660, 2003) Afirma “se debe contemplar el reglamentó y la accesibilidad a todos los modos de transporte de la población en general y, en especial, de las personas con discapacidad”.
- ✓ (Constitucion Politica de Colombia. Decreto 1538, 2005) estableció “las condiciones básicas de accesibilidad a los espacios de uso público, a los edificios abiertos al público y en los estacionamientos”.

Al identificar este modelo de prestación de servicios y teniendo en cuenta la responsabilidad social empresarial y el propósito general de las empresas de vigilancia el cual es garantizar seguridad y tranquilidad a sus usuarios, justo es decir que tanto el gobierno nacional como autoridades locales, siempre han tenido en mente “crear sinergias con el gobierno los gremios y el sector, ayudara a romper paradigmas de no inclusión laboral de personal discapacitado en el sector”. (Recuperado de: <http://www.ideaspaz.org>, 2012). En relación con lo anteriormente expuesto “el modelo de

vigilancia inclusiva determina, de acuerdo a los riesgos identificados y al análisis efectuado, el tipo de discapacidad y puesto en que puede operar. Posteriormente retroalimenta al equipo interdisciplinario con el fin de definir el dispositivo adecuado en las instalaciones en que se considere implementar el servicio. (Recuperado de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co>, 2011)

### **Beneficios de vincular laboralmente personal discapacitado**

Entendiéndose que uno de los principales objetivos es generar oportunidades de formación y de empleo en la vigilancia y seguridad privada, a continuación se relaciona algunos beneficios que en definitiva aportaran a consolidar esta modalidad de prestación de servicio en todos los segmentos.

### **BENEFICIOS PARA EL TRABAJADOR**

- ✓ Reconocimiento de su labor a desempeñar
  
- ✓ Autoestima
  
- ✓ Generación de Ingresos
  
- ✓ Productividad
  
- ✓ Mejor Calidad de Vida

**BENEFICIOS PARA EL CLIENTE**

- ✓ Posicionamiento de Marca
- ✓ Personal comprometido con su labor
- ✓ Productividad para la empresa y sus familias
- ✓ Mejoramiento del clima laboral
- ✓ Compromiso – Lealtad

**BENEFICIOS PARA EMPRESAS DE SEGURIDAD PRIVADA**

- ✓ Posicionamiento
- ✓ Reconocimiento de la Empresa en el sector de la seguridad privada
- ✓ Agregar valor a la Empresa que decida implementar esta modalidad
- ✓ Desarrollo de ventajas competitivas
- ✓ Ventajas comparativas dentro del mercado
- ✓ Beneficios Legales ( País)

### **Ventajas de vincular laboralmente personal discapacitado.**

Al hablar de ventajas puede entenderse también como oportunidades para que las empresas de vigilancia y seguridad privada generen mayores ingresos ya que su actividad económica cada día este más posicionada en el país, observemos como tanto las empresas de otros sectores tanto nacionales como extranjeras se ven en la necesidad de implementar nuevas metodologías que permitan garantizar que la inversión se mantenga logrando así que se incrementen las oportunidades de empleo.

**GANAR DINERO** ya que la deducción de la renta del 200% del valor del salario y prestaciones. Si contrata trabajadores con limitaciones del más de 25%. Gana disminución del 50% en la cuota de aprendices que está obligado a contratar. Si emplea aprendices con limitación de más del 25%. Gana exclusión del pago sobre los aportes al régimen de Subsidio familiar, ICBF y SENA. Si aumenta su nómina respecto al promedio al 2002 y dentro de los nuevos trabajadores hay personas con discapacidad superior al 25%. Gana preferencia en licitaciones, adjudicación y celebración de contratos públicos y privados, cuando está en igualdad de condiciones con otras empresas. Si el 10% de sus empleados está en condición de discapacidad. Gana prelación para recibir créditos o subvenciones del Estado. Si orienta esos créditos o subvenciones a programas que den empleo a personas con discapacidad.

**GANAR EN PRODUCTIVIDAD** ya que está comprobada la capacidad de concentración y mayor rendimiento en el trabajo de personas con discapacidad. El verse útil, apreciada y con oportunidades, convierte la persona con discapacidad en un



empleado comprometido y leal con la empresa. Gana en imagen ya que al emplear personas con discapacidad hace parte de responsabilidad social empresarial e influye en el balance social de la empresa de vigilancia que lo implemente. La imagen corporativa de la empresa de vigilancia que lo implemente mejorara gracias al reconocimiento de su acción social por parte de consumidores y clientes. (Recuperado de <http://www.ladiscapacidad.com/foro/viewtopic.php?t=84>, 2008)

### **Metodología de implementación.**

La Vigilancia Inclusiva tiene un alcance muy amplio ya que se puede desarrollar en todos los sectores económicos que actualmente operan en Colombia. En el proceso de identificación del mercado objetivo, en primer lugar se presentara el programa al cliente actual o potencial, donde el dispositivo tenga más de 10 personas con el fin buscar más puestos que permita hacer crecer el programa y vincular un mayor número de personal con discapacidad y generar dispositivos “*Mixtos*”, que son dispositivos conformados por Población sin Discapacidad y Población con Discapacidad.

Dentro de los servicios de vigilancia y seguridad privada mixtos con personal en condición de discapacidad; se identifican las siguientes modalidades:

- ✓ Supervisores
- ✓ Operadores de Medios Tecnológicos
- ✓ Guardas Recepcionistas
- ✓ Guardas de seguridad

También se establece la posible cantidad de trabajadores que pueden ingresar a la plantilla con discapacidad al dispositivo actual, una vez se dialogue con el cliente potencial, acerca de la implementación del dispositivo mixto (Personal con y sin discapacidad) se realizará un análisis de Seguridad de las instalaciones donde se busque consolidar el proyecto.

Allí se identificarán los riesgos de las instalaciones de manera integral mediante un equipo interdisciplinario conformado por las áreas operativa y de Salud Ocupacional de la respectiva empresa de vigilancia utilizando varias herramientas: Análisis y medición del riesgo y acta de Levantamiento de puesto de trabajo, esto con el firme propósito de garantizar aspectos Operativos de prestación del servicio y la viabilidad de la inclusión laboral. Este componente está dirigido a aquellos funcionarios y áreas de la empresa que van a participar directamente en el desarrollo del programa. Así mismo, la metodología propuesta debe contar con una serie de talleres lúdico-vivenciales dirigidos a los funcionarios con el fin de generar espacios de sensibilización en torno al tema de discapacidad. Para ello, se realiza un proceso de construcción participativa que incorpora actividades de trabajo grupal, talleres vivenciales, exposiciones colectivas que motiven el diálogo permanente entre el equipo de la empresa y los facilitadores. (Fundacion Arcangeles. Programa de Inclusion socio-laboral para la poblacion con discapacidad. Bogota DC, 2006)

Con base en lo expuesto, definitivamente al exponer las ventajas de vinculación de personal discapacitado en empresas de Seguridad Privada, con sano criterio se podría decir que las empresas que implementen esta clase de servicio, se consolidarían en el sector como empresas muy fuertes, siempre teniendo en cuenta los siguientes temas:

- Responsabilidad Social Empresarial.
- Enfoque de derechos.
- Conceptualización en torno a la discapacidad.
- Contextualización del programa de inclusión socio-laboral
- Estrategias de inclusión social.

El vincular personal discapacitado en la seguridad privada cierto es que requiere iniciativa con actividades fundamentales para la generación de oportunidades laborales al interior de la empresa ya que es a partir de estas que se definen los perfiles y se desarrolla en conjunto un proceso de selección basado en la equidad y el enfoque de derechos, de allí la importancia del primer momento de formación y sensibilización ya que sólo de esta forma se podrá construir un programa verdaderamente inclusivo.

Estas actividades son las siguientes:

Levantamiento del puesto de trabajo: en esta actividad se realiza la evaluación de los puestos de trabajo de la empresa y se brinda asesoría al área ocupacional de la empresa con el fin de identificar las oportunidades laborales a partir de sus espacios accesibles.

Acompañamiento del empresario en su proceso de selección: según los procesos de selección y evaluación de la empresa se brinda orientación al área de recursos humanos con el fin de generar procesos de inclusión social efectiva, bajo un enfoque de igualdad y equidad de oportunidades.

Intervención directa con potenciales colaboradores: Luego de estas dos actividades se realiza la intervención con las personas que tienen potencial de ser vinculadas laboralmente, facilitando su empoderamiento y partiendo de sus propias competencias personales y laborales, identificadas a través de los procesos de la ruta de atención.

Teniendo en cuenta lo anterior, para éste proceso, se desarrollarán actividades propias de la estrategia de inclusión socio-laboral dirigidas al participante potencial para inclusión socio-laboral:

Identificación de potenciales participantes: consecución de la población a través de la recepción de hojas de vida o la consecución de las mismas a través de aliados estratégicos. El ejercicio permite crear una base de datos que se fortalece con la información recogida en las diferentes actividades. A través de éste proceso se realiza un pre filtro que permite seleccionar las personas potenciales para iniciar proceso de inclusión laboral. Es importante tener en cuenta que esta población debe cumplir los siguientes criterios mínimos:

- ✓ Mayores de 18 años.

- ✓ Personas en condición de discapacidad (física, sensorial o cognitiva leve) y otro tipo de población vulnerable.
- ✓ Estudios (variable sujeta al levantamiento de perfil y a la aceptación de la empresa).
- ✓ Los participantes deben tener su hoja de vida con todos los soportes (cédula, libreta militar, pasado judicial, certificación de estudios y cursos realizados, si los tiene)

Se resalta que dentro del proceso de selección, los participantes serán evaluados por el componente ocupacional que determinará el nivel de funcionalidad y su perfil ocupacional, de tal manera que se seleccionan aquellas personas que cumplan el perfil de acuerdo al levantamiento de puesto realizado en la empresa y su demanda respectiva.

Socialización: a las personas preseleccionadas, se les explica la ruta de atención, los objetivos y alcances, con el fin de evitar falsas expectativas y generar un primer acercamiento que permita contextualizar a la población frente al desarrollo de las diferentes actividades. La socialización motiva al participante a seguir la ruta de atención, consignando el compromiso adquirido en un acta.

El acta es un punto fundamental dentro del proceso que busca que el ejercicio sea entendido por los participantes desde un enfoque de derechos y deberes y no asistencial.

Valoración Ocupacional: desde lo ocupacional se identifica el nivel de funcionalidad de la persona en condición de discapacidad en las áreas del desempeño ocupacional desde el ámbito

(sensorial-perceptual, motor, cognitivo, comunicativo y de independencia funcional). De esta manera se identifican habilidades y dificultades que interfieren en el rol productivo de los participantes, esta valoración se realiza a través de un instrumento de funcionalidad que arroja información del perfil ocupacional.

**Evaluación Psicosocial:** desde el componente psicosocial la evaluación permite reconocer características generales del participante a nivel psicológico identificando desde ésta disciplina el perfil socio-productivo del mismo, que da cuenta de sus actitudes, preferencias y orientaciones productivas, que señalan adaptabilidad al programa y al contexto.

**Capacitación y Sensibilización:** El proceso de formación y sensibilización debe responder a derechos y equidad, donde la situación de vulnerabilidad no es un pretexto para la inclusión, sino que responde al objetivo de crear confianza entre los colaboradores de la empresa, reconociendo que esta población es idónea para acceder al mundo del trabajo por sus competencias, habilidades y compromiso.

**Capacitación para el mejoramiento de oportunidades laborales:** la preparación para el mundo del trabajo es una herramienta significativa que le brinda al participante estrategias para desempeñarse eficazmente en un contexto laboral, lo cual brinda una alta probabilidad de éxito a la hora de realizar su proceso de inclusión socio-laboral.

La capacitación laboral brinda la comprensión de la cultura y dinámica laboral y permite que el individuo reconozca y confíe en sus potencialidades y habilidades las cuales le permiten lograr sus metas vocacionales según sus intereses, necesidades y expectativas.

**Inclusión socio-laboral:** Los participantes cuyos resultados de las valoraciones desde el componente psicosocial y ocupacional arrojaron alta adaptabilidad y ajuste al programa, se postulan como candidatos para que la empresa o quien esta indique, realice el proceso de selección y contratación de acuerdo a los perfiles solicitados de manera previa.

**Seguimiento y Monitoreo:** Entendido como una acción significativa y necesaria, esta etapa permite generar y monitorear los compromisos adquiridos, la dedicación y entusiasmo en el participante y los impactos en la familia de cara al mejoramiento de su calidad de vida, la inclusión al mundo productivo y la sostenibilidad del ejercicio productivo. Se realiza por medio de un ejercicio evaluativo constante que identifica y mide las expectativas del participante, sus alcances y limitantes a nivel personal y de la actividad productiva.

Para el desarrollo del componente, una vez la persona ha sido vinculada laboralmente, se realiza un acompañamiento durante cinco meses por parte de los profesionales psicosociales y ocupacionales con el fin de evaluar el desempeño laboral, la adaptación al puesto de trabajo y el mejoramiento de la calidad de vida del participante y su familia. (Castro, Paula, & Barrera Angelica.(2011). Impactos en el desarrollo humano generados por el programa de inclusion laboral de la fundacion arcangeles en las personas con discapacidad( Tesis de Posgrado). Universidad de la Salle, Bogota, Colombia.)

El primer seguimiento es psicosocial y se realiza al mes de la vinculación. El segundo es de tipo ocupacional y la tercera visita puede ser psicosocial u ocupacional según lo determinen los profesionales con base a la evolución y adaptación en el cargo. Finalmente se realiza una

cuarta visita en la residencia del participante, preferiblemente con su familia, con el fin de identificar los avances en el plan de vida.

Para efectuar el seguimiento al programa de Inclusión Laboral con personas en condición de Discapacidad nos basaremos en aspectos fundamentales que nos permitan realizar una medición eficaz y objetiva del programa. Los aspectos a tratar son: Adaptación al ambiente Laboral, Formación y capacitación, Bienestar, Evaluación de Desempeño, Productividad y Satisfacción del cliente. (Fundacion Arcangeles.(2006). Programa de Inclusion socio-laboral para poblacion con discapacidad.Bogota, Colombia.)

## **Conclusiones**

El programa de inclusión laboral con personas en condición de discapacidad en el sector de la vigilancia y seguridad privada tiene un alcance muy amplio, pues se puede desarrollar en todos los sectores económicos que actualmente operan en Colombia.

En definitiva y con el ánimo de plantear una verdadera solución y oportunidad a trabajadores con algún grado de discapacidad, el promover esta modalidad de servicio en el sector de vigilancia y seguridad privada generara un factor diferencial, ayuda a hacer verdaderamente la diferencia en la prestación del servicio. Adicional a esto, el aportar a la inclusión laboral de esta población generando un impacto positivo en su calidad de vida, es así que también se lograra fidelizar totalmente al empleado, haciéndole saber que es un capital humano muy importante y competitivo.



La Inclusión Laboral en el sector de la seguridad privada busca generar entornos y actitudes propicios para que las personas con discapacidad puedan demostrarle a una sociedad de lo que pueden verdaderamente llegar a realizar, darle un giro completo a su vida y entender y hacerle entender a los demás que con el acompañamiento de la empresa que tenga esta modalidad de empleo pueden impactar la sociedad de manera positiva.

El poder lograr que las empresas de implementen este modelo de prestación de servicio, generara fidelización del empleado en condición de discapacidad con la compañía que le dé la oportunidad, permitiendo también agregar valor al gremio de la vigilancia y seguridad privada.

### Referencia Bibliográfica

- Alcaldía Mayor Política Pública de Discapacidad para el Distrito Capital. Decreto No 470 - Octubre del 2007. (2007). *Política Pública de Discapacidad para el Distrito Capital. Decreto No 470 - Octubre del 2007*. Bogota.
- Bibliotecadigital.univalle.edu.co. (s.f.).
- Castro, Paula, & Barrera Angelica.(2011). Impactos en el desarrollo humano generados por el programa de inclusion laboral de la fundacion arcangeles en las personas con discapacidad( Tesis de Posgrado). Universidad de la Salle, Bogota, Colombia. (s.f.).
- Colombia, C. P. (1991). Titulo 2 - Articulo 47.
- Constitucion Politica de Colombia - Art 16-25-47-54. (1991).
- Constitucion Politica de Colombia -Ministerio de Relaciones Exteriores - Ley 762 de 2002 - Julio 2002. (s.f.).
- Constitucion Politica de Colombia. Decreto 205. Articulo 28. (2003).
- Constitucion Politica de Colombia. Decreto1145. (2007).
- Constitucion Politica de Colombia. Decreto1538. (17 de Mayo de 2005).
- Constitucion Politica de Colombia. Decreto1660. (16 de Junio de 2003).
- Constitucion Politica de Colombia. Ley 1306. (2009).
- Constitucion Politica de Colombia. Ley 1429. (29 de Diciembre de 2010).
- Constitucion Politica de Colombia.Ley 361. (1997).
- Constitucion Polotica de Colombia. Ley 361. (1997).
- Constituyente, A. N. (1991). Capitulo 1- Articulo 13. En C. politica.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadistica. Poblacion con discapacidad.Recuperado de: <http://www.discapacidadcolombia.com/Estadisticas.htm>. (2010).
- Fundacion Arcangeles. Programa de Inclusion socio-laboral para la poblacion con discapacidad. Bogota DC. (2006).
- Fundacion Arcangeles.(2006). Programa de Inclusion socio-laboral para poblacion con discapacidad.Bogota, Colombia. (s.f.).

Mace, Ron (1998). Diseño Universal. (s.f.).

Ministerio de protección Social - Proyecto de Repertorio de Recomendaciones prácticas sobre la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo. 2001. (s.f.).

Organización Internacional del Trabajo - Convenios . (1983 -1988).

Recuperado de <http://www.ladiscapacidad.com/foro/viewtopic.php?t=84>. (02 de Noviembre de 2008).

Recuperado de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co>. (2011).

Recuperado de: <http://www.ideaspaz.org>. (2012).

Recuperado de: <http://www.discapacidadcolombia.com/Estadisticas.htm>. (2010).

República Argentina - Poder Judicial de la Nación - Seguridad Social y Laboral. (2014).