

INCLUSIÓN DE PERSONAS CON CAPACIDADES DIFERENTES EN ENTIDADES DEL
ESTADO Y LA CUALIFICACIÓN DE SU DESEMPEÑO LABORAL.



AUTOR

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de:

CAROLINA LINARES GONZALEZ

Director:

JOHN PRIETO

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
ESPECIALIZACIÓN EN ALTA GERENCIA
BOGOTÁ, COLOMBIA
2019.**

Resumen:

Desde que es detectada una condición de discapacidad en alguna persona, esta se convierte en una limitante para que ésta sea activa socialmente, presentando dificultades para su desarrollo educativo, laboral y personal; sin bastar con esto la sociedad y el sector productivo generan barreras aún más grandes para que esta población pueda acceder de manera igualitaria a todos los servicios y derechos que les corresponden. Para mitigar estos se ha dispuesto alguna normatividad que busca proteger sus derechos y propender la garantía de los mismos, sin embargo, en Colombia, en materia de inclusión social aún falta mucho por avanzar para lograr romper las barreras y los paradigmas que hasta hoy existen.

Por tanto, se presentan los casos de vinculación laboral que actualmente se desarrollan para personas con discapacidad y el impacto que han tenido en materia de productividad y la viabilidad de generar espacios laborales para esta población en las Entidades que conforman la Administración Pública, con el fin de lograr procesos de atención más incluyentes, oportunos y acordes a las necesidades del porcentaje de ciudadanos con algún tipo de discapacidad y que requieren hacer uso de los servicios ofrecidos por el Estado.

Se buscará entonces, responder al interrogante de sí es posible generar la vinculación laboral y el desarrollo de las competencias laborales de personas con discapacidad en las Entidades del Estado Colombiano.

Palabras clave: Discapacidad, Competencia, Laboral, Inclusión social. Igualdad.

Abstract:

Since a disability condition is detected in any person, it becomes a limitation for it to be socially active, presenting difficulties for their educational, work and personal development; without this, society and the productive sector generate even greater barriers so that this population can have equal access to all the services and rights that correspond to them. To mitigate these, some regulations have been established that seek to protect their rights and provide for their guarantee, however, in Colombia, in terms of social inclusion there is still a long way to go to break the barriers and paradigms that exist today.

Therefore, we present the cases of labor ties that are currently being developed for people with disabilities and the impact they have had on productivity and the viability of generating work spaces for this population in the Entities that make up the Public Administration, in order to to achieve more inclusive, timely and appropriate care processes according to the needs of the percentage of citizens with some type of disability and who need to make use of the services offered by the State.

It will be sought then, to answer the question of whether it is possible to generate the labor link and the development of the labor competencies of people with disabilities in the Entities of the Colombian State.

Key Words: Disability, Competition, Labor, Social inclusion, Equality

Introducción

A lo largo de la historia, la actividad laboral ha sido la forma en la que socialmente las personas son aceptadas para recibir un factor económico que permite su propio sustento y el de su núcleo familiar, es también un medio para suplir las necesidades básicas de cualquier ser humano incluidas las relacionadas con la realización personal y la dignidad de todo ser humano. De allí se desprende la importancia de que las personas con algún tipo de discapacidad puedan tener también la oportunidad de un acceso digno y en igualdad de condiciones a un trabajo que los dignifique como personas, que facilite y mejore sus condiciones de vida y que los haga sentir importantes y útiles para la sociedad.

Por tanto, se establece la importancia que tendría para las personas en condición de discapacidad, el hecho de que tengan la oportunidad de desempeñar labores en el sector productivo, acordes con las capacidades que posean y en ambientes diseñados y dotados con los equipos e infraestructura requerida para tal fin, con lo que se daría cumplimiento a las políticas públicas de inclusión, el aporte al bienestar emocional de dicho grupo de personas al sentirse aceptadas y productivas en un ambiente laboral y la búsqueda de la prestación de un servicio al ciudadano más incluyente, en el sentido en que personas de las mismas condiciones podrán interactuar entre sí (una como demandante de un servicio y la otra como prestador del mismo), lo que puede generar una atención mucho más específica y acorde con las necesidades de estos ciudadanos.

Desarrollo, Nudo o cuerpo

Generalidades sobre la situación de discapacidad y las personas con discapacidad

Durante las actividades cotidianas en la vida de cada ciudadano, es común ver en las calles, en el transporte público, en oficinas, en las entidades del estado, personas con discapacidades a las que se les dificulta acceder, en la mayoría de las ocasiones a los diferentes servicios o productos que necesitan, también es común observar la forma en la que son discriminadas o menospreciadas por sus condiciones físicas.

Aunque muchos de ellos pueden presentar algunas limitaciones físicas y dificultad para acceder a niveles de educación que se adapten a sus necesidades con el fin de poder acceder a una vida laboral activa, no se puede ser indiferente ante las capacidades laborales que muchos de ellos presentan y las que podrían llegar a desarrollar en un ambiente laboral adecuado a las condiciones especiales que necesiten según las condiciones de su discapacidad.

Actualmente, en Colombia, mediante la Ley 1145 de 2007, se organizó el Sistema Nacional de Discapacidad y se establecieron algunos conceptos relacionados con las personas con discapacidad, los cuales presentados de una manera sencilla y fácil de comprender en el desarrollo del presente ensayo para lograr un punto de vista más crítico y elocuente.

Participación de las personas con discapacidad: Hace referencia al derecho que tiene esta población de intervenir en las decisiones, la planificación, la ejecución y el control de todas aquellas acciones que los relacionan en cierta proporción.

En este aspecto, se debe considerar que el hecho de ser aceptados socialmente y de poder participar activamente en la comunidad, es un aspecto básico que contribuye a la calidad de vida de cada individuo, así las cosas, este concepto cobra mayor relevancia en las personas que presentan algún tipo de discapacidad, pues es

evidente que son quienes socialmente presentan más limitaciones de participación y por ende menos posibilidades de sentirse socialmente activos y productivos.

Situación de discapacidad: Ésta se genera cuando se vinculan condiciones sociales, físicas o biológicas, que afectan la autonomía y la participación de manera independiente y autónoma de una persona, su núcleo familiar, la comunidad y la población en general.

Aparte de esta definición, se puede considerar que la situación de discapacidad, no solo limita al individuo físicamente, sino que a su vez influye en el desarrollo de su vida familiar, su participación en la sociedad y el desarrollo del resto de actividades que les permite la realización como personas en todos los campos de la vida.

Persona con discapacidad: Es aquella que tiene limitaciones o deficiencias en su actividad cotidiana y restricciones en la participación social por causa de una condición de salud, o de barreras físicas, ambientales, culturales, sociales y del entorno cotidiano. Esta definición se actualizará, según las modificaciones que realice la Organización Mundial de la Salud, OMS, dentro de la Clasificación Internacional de Funcionalidad, CIF. (Congreso de la República, 2017)

En el entendimiento de este concepto se desea plantear el interrogante del por qué, si físicamente una persona ya presenta algún tipo de discapacidad, la sociedad se encarga de discriminarla, rechazarla y hacer que dicha discapacidad limite más de lo esperado el desarrollo normal de su vida al que se tiene derecho como persona. Lastimosamente se vive en una sociedad indolente ante la necesidad del prójimo en donde se actúa consciente o inconscientemente cerrando las puertas u oportunidades a las personas con discapacidad a las que no se les da, en la mayoría de los casos, la más mínima de las oportunidades para demostrar las capacidades laborales y personales que poseen y que podrían aportar en gran medida a una sociedad y sin duda alguna a una empresa o entidad que les brinde a su vez las condiciones necesarias para que desarrollen una óptima gestión.

Por otra parte, la Ley Estatutaria 1618 de 2013, presenta dos conceptos más que serán relevantes durante el desarrollo del tema propuesto, ya que serán la piedra angular de la justificación de las acciones necesarias para el fomento de la inclusión laboral de personas con discapacidad y el desarrollo de sus competencias laborales:

Inclusión social: Es un proceso que busca el aseguramiento de que todas las personas, sin importar su condición, tengan las mismas oportunidades, y la posibilidad de acceder, participar, relacionarse y disfrutar de un bien, servicio o ambiente, en las mismas condiciones que los demás ciudadanos, sin que su discapacidad genere ninguna limitación.

Este concepto es el que sin duda alguna tiene más relevancia en el desarrollo de este trabajo, pues se pretende hacer ver la importancia y el impacto que tiene el hecho de generar opciones laborales en especial en las entidades pertenecientes a la Administración pública para las personas con discapacidad, las cuales constituyen un factor importante en temas de inclusión social, además de estar contemplada como uno de los pilares fundamentales para el cumplimiento de políticas públicas y los objetivos del Sistema Nacional de Discapacidad.

Para que este concepto cobre la importancia que realmente tienen y se rompan así algunos paradigmas que a lo largo del tiempo se han generado, se debe iniciar a entender que la inclusión no solo es contar con rampas de acceso para personas con limitaciones físicas, baños para discapacitados, sillas especiales en el transporte público, entre otros aspectos de infraestructura que limitan solo a pensar que eso es todo lo que se puede gestionar en relación con el tema de Inclusión social.

Por el contrario se debe empezar a entender, aceptar y aplicar que la inclusión social busca que todas las personas sin importar su condición tengan las mismas oportunidades, por ejemplo educativas, laborales, de recreación, de deporte y hasta de participación ciudadana. Igualmente, la inclusión social busca igualdad en el

acceso, participación y relacionamiento de las personas en todos los aspectos necesarios para la realización del ser humano entre los que se pueden destacar la educación, la salud, la familia, el trabajo y las relaciones interpersonales.

Acceso y accesibilidad: Hace referencia a que toda Entidad o empresa privada debe propender porque sus servicios e instalaciones cumplan con las condiciones y medidas pertinentes para asegurar el acceso de la población con algún tipo de discapacidad, en igualdad de condiciones, a todos los espacios físicos, los sistemas de transporte, la información, la tecnología, entre otros, tanto en zonas urbanas como rurales de todo el territorio. Las ayudas técnicas se harán con tecnología apropiada teniendo en cuenta estatura, tamaño, peso y necesidad de la persona. (Congreso de la República, 2013).

Como se pudo observar, este concepto sí hace referencia a todas las condiciones físicas de infraestructura que deben tener las Entidades, empresas, sistemas tecnológicos, sistemas de transporte, entre otros, para garantizar que cualquier persona en condición de discapacidad pueda tener acceso a estos. Estos aspectos, son en los que actualmente más han avanzado las empresas, entidades y demás organismos involucrados. Esto se debe en gran medida, a que existe normatividad al respecto la cual es de obligatorio cumplimiento y a su vez entes de control y vigilancia encargados de implementar y hacer cumplir dichas disposiciones. Debería entonces reglamentarse con mayor obligatoriedad políticas de inclusión social que permitan un aumento en la vinculación laboral de personas con discapacidad, en especial en las Entidades pertenecientes a la Administración Pública y que de esta manera se saque un mayor provecho a estas condiciones de infraestructura en las que se ha invertido un monto significativo de recursos, logrando así su optimización y eficiencia y la de los servicios que se pueden ofrecer haciendo uso de los mismos.

Finalmente es importante tener en cuenta que según el Censo del DANE para el año 2018, en Colombia son 3.065.361 personas con algún tipo de discapacidad, lo que

representa el 7,1% de los colombianos y entre otras cifras, se destaca que la mayoría de personas con alguna dificultad en su funcionamiento físico están en su edad más productiva.

Contextualización de la inclusión laboral de personas con discapacidad en Colombia.

En el 2011, Colombia adoptó la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, cuyo objetivo es promover, proteger y asegurar que todas las personas con discapacidad puedan tener el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos fundamentales a los que son acreedores. (Naciones Unidas, 2008), por lo que el país adquiere la responsabilidad de diseñar e implementar políticas para el cumplimiento de las disposiciones que permitan tener sistemas laborales más inclusivos.

Pese a todos los esfuerzos realizados por el país, aún falta mucho en lo cual trabajar para lograr una inclusión del 100% de las personas registradas con algún tipo de discapacidad, en materia laboral, de acuerdo con las cifras del Ministerio de Salud y Protección Social, el 12% de las personas que tienen alguna discapacidad y que están debidamente registradas, se encuentran activas laboralmente. (FEDESARROLLO, 2018), lo cual representa un factor de discriminación y una brecha entre la productividad real del país o de cada Entidad y el potencial real que las personas con capacidades diferentes podrían desarrollar y entregar en los diferentes procedimientos organizacionales. Por tal razón la propuesta de este documento incluye la opción de generar espacios en los Grupos de Atención al Ciudadano de Entidades que componen la Administración Pública, en los cuales personas con discapacidades auditivas o visuales, por ejemplo, puedan ser vinculadas y se les desarrollen las capacidades y aptitudes laborales para que así contribuyan al cumplimiento de la misionalidad y las metas establecidas.

Sin embargo, no se podría hablar de discriminación o de falta de inclusión en el entorno laboral sin hablar también de las dificultades para acceder al sistema educativo por parte de la población con algún tipo de discapacidad con relación a las personas sin

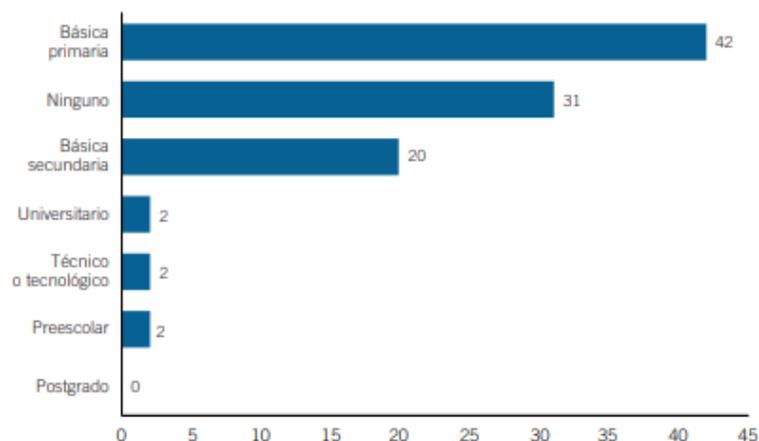
discapacidad, esto impacta directamente en la falta de cualificación de las competencias laborales que esta población pueda desarrollar para aportar al entorno laboral, reduciendo así sus oportunidades de inclusión.

En este sentido, se refuerza la propuesta presentada, buscando no solo la vinculación laboral de personas con discapacidad, sino el desarrollo y certificación de las competencias laborales que éstas personas puedan presentar en la ejecución de competencias específicas o transversales requeridas para la ejecución de una actividad laboral, las cuales pueden favorecer el cumplimiento de la misionalidad y de los objetivos de la Entidad.

Otro factor importante a considerar es el hecho de que en la mayoría de los casos los funcionarios actuales de la Administración Pública, no se encuentran debidamente capacitados para atender los requerimientos de personas con discapacidades, como por ejemplo personas con limitaciones visuales o auditivas, en el sentido en que no conocen ni manejan el lenguaje de señas, el sistema de escritura braille, ni el uso de los lectores de texto de los computadores. Así las cosas, que mejor manera de contrarrestar esta situación, que otorgando oportunidades y espacios laborales a este tipo de población, quienes manejan y conocen perfectamente todos esos aspectos y que puedan ser ellos mismos los encargados de brindar atención u orientación a personas con sus mismas condiciones, logrando así un servicio más oportuno, personalizado y acorde con las necesidades de cada uno.

De acuerdo con las estadísticas del RLCPD, el 42% de las personas registradas tienen como último nivel educativo aprobado la primaria, el 20% la educación secundaria y el 31% afirma no tener ningún nivel educativo. (FEDESARROLLO, 2018)

Gráfico 1: Porcentaje de personas con discapacidad mayores de 24 años según el último nivel educativo aprobado



Nota: Datos a febrero de 2018.

Fuente: Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad - Ministerio de Salud y Protección Social.

Recuperado de: <https://www.fedesarrollo.org.co/sites/default/files/5imlmayo2018web.pdf>

Ahora bien, otro factor importante a considerar es la cantidad de oportunidades laborales que ofrece el mercado para personas con discapacidad, las cuales han sido limitadas y de difícil acceso para esta población por falta de condiciones adecuadas a las necesidades específicas que las personas con discapacidad presentan según su condición.

Aquí es importante mencionar entonces, que el gobierno colombiano, con el fin de garantizar la participación laboral de esta población, expidió el Decreto 2011 de 2017 del Ministerio del Trabajo, Mediante el cual se adiciona al Decreto 1083 de 2015, lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público, cuya aplicación promueve la formalización del empleo para estas personas y su éxito dependerá en gran medida de la cultura organización diseñada y aplicada para que las entidades se adapten tanto en lo relacionado con las personas como en la

infraestructura necesaria para el desarrollo de las funciones propias de los cargos que desempeñen.

Es aquí donde nuevamente se resalta la importancia de la cualificación de éste talento humano, mediante el desarrollo de sus habilidades y la implementación de una Gestión del Talento humano basada en competencias, desde donde su integralidad permita la adaptación tanto de la Entidad como la de la persona a ese ambiente laboral.

Así entonces, el desarrollo de este tema busca generar una propuesta para que las Entidades del Estado generen políticas de vinculación y desarrollo para las personas con capacidades diferentes, en especial para los grupos de atención al ciudadano de las mismas desde donde se puede brindar orientación a personas de estas mismas características logrando así un servicio más concreto, oportuno, consecuente y asertivo.

De las políticas públicas para la población con discapacidad e inclusión social.

A lo largo de la historia, la actividad laboral ha sido la forma en la que socialmente las personas son aceptadas para recibir un factor económico que permite su propio sustento y el de su núcleo familiar, es también un medio para suplir las necesidades básicas de cualquier ser humano incluidas las relacionadas con la realización personal y la dignidad de todo ser humano. De allí se desprende la importancia de que las personas con algún tipo de discapacidad puedan tener también la oportunidad de un acceso digno y en igualdad de condiciones a un trabajo que los dignifique como personas, que facilite y mejore sus condiciones de vida y que los haga sentir importantes y útiles para la sociedad.

Por lo que cobra importancia todas las actuaciones que en materia de políticas públicas permita la articulación de esfuerzos para lograr sistemas de inclusión mejor estructurados, más efectivos y de mayor cobertura en el país, es aquí donde actualmente el CONPES 166 busca precisar los lineamientos, estrategias y recomendaciones que permitan la implementación de la Política Pública de Discapacidad e Inclusión Social.

Actualmente la Política Pública de Discapacidad e Inclusión Social se desarrolla en enfoques: Enfoque de derechos: en donde se establece que las personas con discapacidad son acreedores de unos derechos y esto permitirá que la inclusión sea efectiva al entender ellos también pueden exigir la garantía y el cumplimiento de los deberes que el Estado y la sociedad tiene con ellos; la formulación de una política pública basada en el enfoque de los derechos, significa el diseñar e implementar un modelo que sea equitativo en la distribución de los beneficios otorgados a cada personas con discapacidad. (Departamento Nacional de Planeación, 2013).

Enfoque diferencial: en donde es necesario que cada política diseñada considere las diferencias que puedan existir en esta población, teniendo en cuenta condiciones de género, raza, estrato, tipo de discapacidad, entre otros, lo que quiere decir entonces, que es necesario que las políticas se diseñen de manera particular atendiendo las diferencias que por alguna de las condiciones ya mencionadas se generen en la población y hagan que estas requieran de una mayor atención y enfoque para lograr su efectividad.

Enfoque territorial: Busca que las políticas consideren también aspectos económicos, sociales, políticos, ambientales y culturales, de las diferentes regiones del país en donde se encuentran personas con discapacidad.

Enfoque de Desarrollo Humano: Hace referencia a la necesidad de beneficiar a todas las personas de una manera equitativa y asegurar su participación en los diferentes procesos de desarrollo. Además de propender por la generación de un entorno adecuado que permita la realización y el desarrollo de todos los individuos, por lo que es necesario que se les garanticen los medios necesarios para hacer uso de las capacidades que poseen y también las puedan desarrollar para su propio beneficio y el de la comunidad o su entorno. (Departamento Nacional de Planeación, 2013)

Por otra parte, en cuanto al acceso de la población con discapacidad a los servicios básicos, en especial al trabajo y los ingresos laborales, se logra identificar que no solo las personas con discapacidad tienen menos oportunidades laborales, sino que quienes logran

contar con un empleo formal perciben menos ingresos comparados con los ingresos que recibe una persona en las condiciones contrarias, es decir una persona sin ningún tipo de discapacidad.

Con lo anteriormente expuesto, se da paso al desarrollo objetivo principal en que se pretende ahondar en este documento soportado en el primer objetivo específico del CONPES 166 que propone componer e iniciar actividades en la gestión pública que sean eficientes, efectivos, acoplados y transparentes, y que sobre todo permitan la estructuración y puesta en marcha de planes y programas enfocados a las Personas con discapacidad a nivel nacional y territorial.

Para eso, en el CONPES 166, se establece que las Entidades del Orden Nacional deben definir los mecanismos para mejorar la calidad de la información sobre discapacidad, ampliando la cobertura de los registros e implementando el Observatorio Nacional de Discapacidad, lo que permitiría contar con datos reales que soporten la toma de decisiones relacionadas con las actuaciones y su pertinencia según el enfoque identificado para cada caso de la población.

Por otra parte el mismo documento establece que se integrará un Consejo para la inclusión, que fomente los procesos laborales y productivos, lo que hace referencia a la cualificación de las personas con discapacidad para el desempeño laboral y productivo, en donde tanto las empresas privadas como el sector público podrían generar alianzas estratégicas con Entidades como el SENA, para adaptar y aplicar su modelo de Gestión del Talento Humano por competencias con un enfoque inclusivo para las personas con discapacidad, lo que puede generar aumentos en la productividad y competitividad del sector y hasta del país.

Así las cosas, se identifica la importancia que tiene el papel de la Administración Pública en el diseño, implementación y cumplimiento de políticas que garanticen una inclusión social de las personas con discapacidad, en específico en lo relacionado con el acceso laboral y no solo es impartir las directrices necesarias sino que se hace necesario

que dichas políticas empiecen a cumplirse desde el mismo sector público, dando ejemplo así de los cambios que requiere el país y las personas en todos los sectores para ser más inclusivos, más respetuosos y más conscientes de los derechos, las oportunidades y la forma de ayudar a las personas con discapacidad.

Desarrollo y cualificación de las competencias laborales en personas con discapacidad.

Para abarcar este apartado, primero se hará referencia al proceso de Evaluación y certificación de personas en Colombia, el cual es liderado por el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, quienes cumplen la función no solo de evaluar y certificar a las personas del sector productivo, sino que también deben normalizar y regular las competencias laborales de éstos.

Para ello el SENA ha creado el Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, por medio del cual se lidera el proceso de certificación de competencias laborales y el sistema de Gestión del Talento Humano por competencias, los cuales buscan cualificar a los trabajadores en las áreas específicas de su desempeño para que estos sean más productivos y su experiencia y conocimientos sean reconocidos.

En cuanto al Sistema de Gestión del Talento Humano por competencias, es importante mencionar que este busca el desarrollo de las personas acorde con las habilidades que poseen y las requeridas para determinado cargo, así como la obtención de las competencias requeridas para el desarrollo de una función a través de la experiencia y los conocimientos adquiridos en el desempeño de la misma.

Hoy en día, las empresas y las entidades pasan de modelos tradicionales de organización empresarial basados en estructuras ocupacionales de cargos rígidamente definidos a modelos de organización por roles de trabajo que asumen grupos de funciones que entregan resultados completos en el sistema de producción. (ZUÑIGA, 2009) Por tanto, se tiene en la afirmación de Zúñiga el fundamento para que cualquier Entidad o

empresa pueda rediseñar su modelo de Gestionar el Talento Humano estructurando roles específicos diseñados para personas con algún tipo de discapacidad.

Por otra parte, se puede evidenciar que la complejidad para la inserción laboral de personas con discapacidad, justifica la oportunidad que se genera en temas de inclusión social al establecer políticas de selección y vinculación para cargos previamente diseñados y ajustados a las capacidades y necesidades de una persona que pertenezca a este tipo de población, fortaleciendo también su acceso a una educación para el trabajo, que les permita su desarrollo integral como personas y que sobre todo puedan ser socialmente activas.

Finalmente se observa la generación de una gran oportunidad de trabajo mancomunado entre las Entidades y/o empresas y el SENA, para flexibilizar los modelos de Gestión del Talento Humano, por medio de los cuales se puede realizar el proceso de análisis y diseño de cargos que podrían ser desempeñados por personas con discapacidades visuales o auditivas, estableciendo las condiciones de infraestructura y tecnológicas requeridas, las competencias necesarias, la ubicación del empleo y el procedimiento para el proceso de selección.

¿Cómo vamos?

En cuanto al sector público, la obligatoriedad de incluir un porcentaje de vinculación laboral para personas con discapacidad, establecido mediante Decreto 2011 de 2017, abrió la puerta a que por ejemplo en los concursos de méritos para proveer los empleos pertenecientes al sistema general de carrera de las Entidades, los cuales son realizados por la CNSC, se permitiera la participación de personas con discapacidad, identificando desde el inicio del proceso el tipo de limitación que presentan, con el fin de garantizar su participación en igualdad de condiciones.

Dichos concursos han tratado de garantizar en todos sus aspectos requeridos, la adecuada participación de la población discapacidad, por ejemplo el aplicativo diseñado para la inscripción de los aspirantes está diseñado para que los lectores de texto lo ejecuten

perfectamente, sus manuales e instructivos, poseen el lenguaje de señas y durante la aplicación de las pruebas se cuenta con personal capacitado para orientar en el desarrollo de éstas.

Sin embargo, surgen varias irregularidades ya que la oferta pública de empleos de carrera no distingue cargos específicamente diseñados para personas con discapacidad, el manejo del aplicativo puede tornarse complejo y en la aplicación de pruebas no se logra garantizar su desarrollo en condiciones de igualdad, ya que para estas no se cuenta con pruebas impresas en braille, sino que se dispone de una persona que les lee la prueba y a su vez marcan la hoja de respuestas según lo que el individuo contesta a lo escuchado.

Por otra parte, Entidades como la Fundación Saldarriaga Concha y la Agencia Pública de Empleo han encaminado esfuerzos para disminuir las barreras de vinculación laboral y facilitar la búsqueda de empleo respectivamente, a través de programas como Mitigación de barreras y el Fondo de Oportunidades de Empleo, los cuales también presentan acciones por mejorar o por enfatizar para la población con discapacidad ya que su efectividad en los últimos años también ha sido limitada por la falta de compromiso de las empresas y Entidades en el diseño y oferta de empleos específicos para estas personas.

Así las cosas, pese al esfuerzo realizado por la administración pública para garantizar la vinculación laboral de las personas con discapacidad, falta trabajar de una manera más integrada en la efectividad y diseño de las políticas requeridas para tal fin. Lo que nuevamente argumenta la propuesta de diseñar puestos y cargos dentro de las Entidades que puedan ser desempeñados por esta población y el desarrollo y cualificación de las competencias que necesiten para ser altamente productivos.

En el caso de la empresa privada, un ejemplo representativo es el de la empresa de Seguridad y Vigilancia privada Securitas Colombia S.A, quienes dentro de su programa de responsabilidad social empresarial han mostrado su interés en disminuir las cifras de desempleo de las personas con discapacidad, por lo cual vinculado a sus equipos de guardas de seguridad a personas con discapacidades físicas, a quienes se puede observar con

frecuencia desempeñando sus funciones en centros comerciales como Gran Estación o centros empresariales y a quienes la empresa ha capacitado y diseñado los espacios propicios para que puedan realizar el trabajo para el que fueron contratados.

A raíz de esto, el octubre de 2017, la empresa Securitas fue acreedora del premio “Iberoamérica Incluye” por ser la compañía con mayor generación de oportunidades laborales para personas con discapacidad física.

Gustavo Goyeneche, gerente del Centro Comercial Gran Estación afirmó que los trabajadores en condición de discapacidad “tienen mayor sentido de pertenencia, son más puntuales y muestran un buen rendimiento laboral”, lo que permite ver la necesidad de que los empresarios y las Entidades de la Administración Pública empiecen a cambiar la percepción que tienen sobre el desempeño laboral de las personas con algún tipo de discapacidad y la productividad que pueden aportar en contextos laborales adecuados a sus condiciones y capacidades laborales.

Entre otros ejemplos para resaltar se encuentra el de McDonald’s quien a la fecha tiene vinculadas más de 80 personas con discapacidades auditivas que trabajan en el área de la cocina y compañías como Teleperformance, 4-72 y Ecopetrol han iniciado procesos de vinculación para esta población de los que se han obtenido muy buenos resultados. Un total de 142 empresas en Bogotá, Cali, Medellín y Pereira, entre las que se encuentran Grupo Bancolombia, Corona, Grupo Éxito, Totto, entre otras han generado oportunidades laborales para cerca de 613 personas en condición de discapacidad. (Quintero, 2016)

En el año 2016, se crea una gran alianza entre empresas del sector público y privado (Banco Interamericano de Desarrollo, Fundación Corona, SENA, Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia y la Fundación Saldarriaga Concha) que dio origen al denominado “Programa Pacto de Productividad”, cuyo fin es mejorar las oportunidades laborales de la población con discapacidad para aumentar su participación social y económica. Vale la pena entonces resaltar algunos de los logros obtenidos hasta la fecha:

- ✓ 1.116 personas con discapacidad inscritas en cursos de formación.
- ✓ 1.632 empresas informadas
- ✓ 1.231 vacantes ofrecidas por las empresas.
- ✓ 192 empresas se vinculan al Programa, reciben asesoría y 142 de ellas generan oportunidades de trabajo.
- ✓ 948 gerentes + 2.394 colaboradores capacitados
- ✓ 606 personas vinculadas al ámbito laboral mediante contratos de trabajo o contratos de aprendizaje.
- ✓ 55 instituciones aprenden y más que eso, reciben fortalecimiento técnico) para trabajar en inclusión laboral de personas con discapacidad.
- ✓ 106 Cursos Técnicos del SENA revisados y ajustados para la formación de personas con discapacidad para el trabajo.
- ✓ 525 profesionales formados como parte del fortalecimiento de instituciones de inclusión laboral.
- ✓ 488 docentes y funcionarios administrativos del SENA y otras entidades de formación para el trabajo capacitados para formar personas con discapacidad. (Pacto de Productividad, 2019)

Una vez más, se obtienen argumentos sólidos para determinar que la propuesta del presente ensayo tiene un alto porcentaje de posibilidades de ser realizado en las Entidades Públicas que es en donde infortunadamente menos se han visto los resultados esperados y menos se ha trabajado para de manera efectiva y dinámica se vincule laboralmente a personas con discapacidad.

Conclusiones

- ✓ En Colombia, las personas con discapacidad presentan demasiadas barreras de tipo económico, educativo y cultural que impiden su participación activa en la sociedad a la que pertenecen, limitando de esta manera su desarrollo personal, laboral y emocional.
- ✓ Existen aún paradigmas a nivel social y empresarial sobre las capacidades que tiene la población con discapacidad para desempeñar una función productiva obteniendo buenos resultados, pues se tiene el pensamiento de que son personas enfermas que no se pueden valer por sí mismas o que cualquier actividad que realicen no cumplirá con los estándares mínimos requeridos.
- ✓ Las ofertas laborales en el sector público para las personas con discapacidad son limitadas y de difícil acceso; en el sector privado se han visto mayores avances, sin embargo aún es necesario que los empresarios sigan abriendo sus puertas al cambio de pensamiento con relación al desempeño laboral de esta población y los beneficios obtenidos en materia de productividad.
- ✓ Finalmente, las Entidades de la Administración pública deben aumentar los esfuerzos para la vinculación de personas con discapacidad a través de políticas más dinámicas que permitan de forma preferencial y exclusiva el ingreso de este tipo de población a la Administración, para lo cual es necesario rediseñar o ajustar el modelo de Gestión de Talento Humano, en lo relacionado con los manuales de funciones, los procesos de selección y los aspectos relacionados con la capacitación y desarrollo de los servidores.

De esta manera se enriquecerá la gestión de las Entidades al hacer más inclusivo sus propios servicios en el entendido en que pueden ser prestados por personas con discapacidad a personas de más mismas condiciones, haciendo de este una gestión más oportuna, directa y efectiva. Así las cosas se afirma que si es posible y se debe incluir laboralmente personas con discapacidad para desempeñar funciones en la Administración pública.

Referencias

- Congreso de la República. (27 de febrero de 2013). *Ley 1618 de 2013. Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad*. Obtenido de <https://discapacidadcolombia.com/phocadownloadpap/LEGISLACION/LEY%20ESTATUTARIA%201618%20DE%202013.pdf>
- Congreso de la República. (10 de julio de 2017). *Ley 1145 de 2007. Por medio de la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad y se dictan otras disposiciones*. Obtenido de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1145_2007.html
- Departamento Nacional de Planeación. (09 de noviembre de 2013). *Política pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social. (Documento CONPES 166)*. Obtenido de <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Social/166.pdf>
- FEDESARROLLO. (Mayo de 2018). *Informe Mensual de Mercado Laboral: Inclusión laboral de personas con discapacidad*. Obtenido de <https://www.fedesarrollo.org.co/sites/default/files/5imlmayo2018web.pdf>
- Naciones Unidas. (2008). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. Obtenido de <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
- Pacto de Productividad. (2019). *Programa empresarial de promoción laboral para personas con discapacidad*. Obtenido de <http://www.pactodeproductividad.com/programa/historia>
- Quintero, A. (08 de junio de 2016). Las empresas que emplean personas con discapacidad. *La República*.
- ZUÑIGA, F. (2009). *Competencias clave y aprendizaje permanente*. Montevideo: CINTERFOR - OIT