



Julio Cesar Ducón Salas
Administrador Financiero
MsC en Desarrollo Educativo y Social.
Doctorando en Análisis de Problemas Sociales.
Docente-Investigador Tiempo completo Facultad de Ciencias
Administrativas y Contables
de la Universidad De La Salle.
jcducon@unisalle.edu.co

Lucy Andrea Cely Torres
Economista en Comercio Internacional
MsC en Relaciones y Negocios Internacionales
Doctorando en Unión Europea
Docente-Investigadora Tiempo Completo Facultad de Ciencias
Económicas y Sociales
de la Universidad De La Salle
lcely@unisalle.edu.co

Isabel Cristina Tenorio
Arte sin Fronteras - Programa Talentos Especiales

LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD: UNA MIRADA DESDE LA PRODUCTIVIDAD Y EL DESARROLLO HUMANO

Labor inclusion of people with disabilities: a view from the productivity and human development

Fecha de recepción: 01 de junio de 2015 - Fecha de aprobación: 18 de septiembre de 2015

RESUMEN

El presente es un artículo de tipo académico que expone el resultado de un análisis realizado a la situación por la que atraviesa la población con discapacidad en cuanto a su inclusión laboral en el contexto colombiano. Para este análisis se plantea la relación productividad-desarrollo humano desde el enfoque de la responsabilidad social, con el propósito de conocer cómo el sector empresarial puede aplicar este tipo de inclusión y a su vez, cómo la población con discapacidad encuentra en el mercado laboral oportunidades. En este proceso, se consultaron fuentes de información secundarias tales como libros, sitios web, bases de datos, estudios de entidades públicas y privadas que desarrollan su misión por medio de actividades relacionadas con la población objetivo. Como resultado de este proceso, se pudo concluir que la inclusión laboral debe ser vista como una oportunidad para que el sector empresarial actúe de manera protagónica en la construcción de escenarios de justicia, haciendo posible que las necesidades sociales sean resueltas en un marco de respeto por la diversidad. De igual forma, se considera relevante fortalecer los procesos formativos por medio de los cuales la cualificación laboral sea más eficiente y competitiva con base en el trabajo conjunto que surge de la relación empresa-academia.

PALABRAS CLAVE

Inclusión, Desarrollo humano, Productividad, Responsabilidad Social, Empresa.

ABSTRACT

This is an article of academic type that exposes the initial result of an analysis of the situation being experienced by people with disabilities in their labor inclusion in the Colombian context. For this analysis, it is considered the relation human productivity-development from the perspective of social responsibility, in order to know how business sector can apply this type of inclusion and in turn, how people with disabilities find opportunities in the labor market. In this process, they were consulted secondary sources such as books, web sites, databases, studies of public and private entities that carry out their mission through the target population-related activities. As a result of this process, it was concluded that labor inclusion should be seen as an opportunity for the business sector acting a leading role in building scenarios of justice, enabling social needs are resolved within a framework of respect for diversity. Likewise, it is considered important to strengthen the learning processes through which the occupational qualifications are more efficient and competitive, based on the joint work arising from the business-academy relationship.

KEY WORDS

Inclusion, Human Development, Productivity, Social Responsibility, Business.

INTRODUCCIÓN

“El poder económico está más monopolizado que nunca, pero los países y las personas compiten en lo que pueden, a ver quién ofrece más a cambio de menos, a ver quién trabaja el doble a cambio de la mitad. A la vera del camino están quedando los restos de las conquistas arrancadas por tantos años de dolor y de lucha”.

Eduardo Galeano

De acuerdo con Thorstein Veblen, quien es citado por Valdalis (2007), el propósito de toda empresa consiste, principalmente, en la búsqueda de beneficios. En este sentido, la acumulación y generación de un nuevo capital, es producto de un conjunto de actividades mediante las cuales se transforman recursos y esfuerzos para producir bienes o servicios que propician la generación de aquellos resultados económicos esperados, principalmente, por los inversionistas. Vista la empresa desde esta perspectiva, conlleva a la necesidad de pensar acerca del lugar que ocupa la persona en el conjunto de prácticas que se realizan y desarrollan en la actividad empresarial, toda vez que es precisamente ella, quien la realiza con diversos propósitos, los cuales no se reducen únicamente a la utilidad o el rendimiento del capital.

De manera general y desde una perspectiva histórica, se pueden resaltar tres momentos determinantes en cuanto a la precarización de las condiciones laborales y por consiguiente del papel de las personas en las organizaciones: el primero ocurrido en el siglo XVIII a partir de la revolución industrial, en la cual la premisa capitalista de maximizar utilidades por medio de la reducción u optimización de los costos de producción obligó a extensas y paupérrimas jornadas de trabajo en hombres y mujeres; esto configuró gran parte de la lógica empresarial desde entonces. Luego, con el modelo neoliberal, se dejó el Estado de bienestar por la “superioridad del mercado”, en el que el concepto de flexibilización del trabajo por medio de la aplicación de modelos de contratación, supuestamente más eficientes como la tercerización e intermediación laboral, intentaron minimizar los gastos generados por el mantenimiento de una nómina, ocasionando una dramática situación para aquellos trabajadores que veían cómo las posibilidades de mantener un contrato directo con las empresas se disminuía mientras que se incrementaba rápidamente la informalidad y el rebusque.

Posteriormente, con la globalización de las economías, no solamente se agudiza el problema de la pobreza y la desigualdad, también la violación de los derechos de los trabajadores y la pérdida de valores éticos. Con base en esta problemática, se plantea la importancia de hacer valer cada día más los derechos de los trabajadores y de la sociedad en general, para lo cual se considera estratégico el papel que puede jugar la Responsabilidad Social al posibilitar los espacios y condiciones necesarias para que diversos tipos de poblaciones puedan no solamente tener acceso al mercado laboral sino también a que este se ofrezca en condiciones dignas.

Por consiguiente, surge la necesidad de resaltar que la empresa, no solamente debe ser considerada como un conjunto de prácticas

orientadas a la generación de excedentes sobre una serie de recursos aplicados, también se debe discutir acerca del papel de las personas como ejes fundamentales de la organización y por consiguiente como fundamento de las empresas ya que son estas quienes la conciben y orientan con un fin, que se precisa básicamente en la satisfacción de necesidades.

“En el caso específico de la actividad empresarial y de los negocios, son hoy también conocidos los esfuerzos por humanizar cada vez más el entorno laboral y reconocer el valor de la persona en las organizaciones. De ahí la insistencia en temas como la responsabilidad social de las empresas, la ética en los negocios, los derechos de los trabajadores, la instauración de un “capitalismo consciente”, la lucha por salarios justos y equitativos y una mejor distribución de las ganancias, entre otros” (Hamburguer, 2008)

En consecuencia, el cambio en la lógica empresarial que ha transitado con gran auge desde mediados de la década de los 90, ha hecho que se incorpore con mayor fuerza la preocupación por el respeto de los derechos humanos, el cuidado y protección del medio ambiente, todo en un marco de Responsabilidad Social mediado por los denominados grupos de interés en el que los valores determinan nuevas formas de gestión empresarial y en donde la inclusión laboral evidencia el compromiso con la sociedad.

De acuerdo con el Informe sobre la discapacidad presentado por la OMS y el Banco Mundial, se estima que alrededor del planeta más de mil millones de personas viven con algún tipo de discapacidad, situación que se hace más preocupante si se tiene en cuenta que las circunstancias económicas, académicas, sanitarias y de pobreza son mucho menores que las que tiene una persona que no esté en esta condición. En este sentido, dicho informe menciona que esta situación es consecuencia de obstáculos sociales que entorpecen el acceso de las personas con discapacidad a servicios que muchos de nosotros consideramos obvios, en particular la salud, la educación, el empleo, el transporte, o la información (Organización Mundial de la Salud-Banco Mundial, 2011)

Por consiguiente, las barreras que en muchas sociedades se les ponen a las personas con discapacidad ocasionan efectos negativos en esta parte de la sociedad como por ejemplo la marginalización, la exclusión y pobreza, lo cual agudiza su problemática; de ahí que las acciones de Responsabilidad Social por parte del Estado y del sector empresarial, requieran un enfoque al desarrollo de acciones a través de las cuales se genere trabajo decente y de calidad con el fin de transformar y mejorar las condiciones de vida y bienestar de esta población.

En el caso colombiano, según las proyecciones realizadas por el Ministerio de Salud, con base en el Censo de 2005, cerca de 3´046.455 personas tienen algún tipo de discapacidad, esto equivale aproximadamente al 6.4% de la población total, siendo las discapacidades relacionadas con el movimiento del cuerpo y sus extremidades, el sistema nervioso y los ojos los principales tipos por porcentaje de población.

De acuerdo con lo anterior, el presente artículo pretende hacer una mirada reflexiva a la problemática de la inclusión laboral que

tiene la población con discapacidad, esto tomando como referencia la productividad y el desarrollo humano, en aras de generar una aproximación al conocimiento de las posibilidades mediante las cuales tanto empresas como la misma población encuentran en el contexto colombiano espacios mediante los cuales reciben el apoyo para generar procesos de inclusión.

CONCEPTOS GENERALES

El abordaje teórico desde el cual se presenta este artículo, toma como punto de partida la productividad vista desde una perspectiva de desarrollo humano y de Responsabilidad Social. Estos ejes temáticos, sirven de apoyo para plantear que la inclusión laboral, no solamente es una cuestión de compromiso con la sociedad, sino que muestra la importancia que tiene el derecho al trabajo digno y decente desmitificando los prejuicios sociales y de mercado.

Desarrollo humano y capacidades

El Desarrollo humano, implica necesariamente traer a colación la perspectiva tanto del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y al nobel de economía Amartya Sen, quienes fundamentan sus propuestas en el reconocimiento de que el crecimiento es imposible sin equidad (Uribe Mallarino, 2008); esta última entendida como una condición relevante para que una sociedad encuentre y desarrolle mejores niveles de bienestar, conlleva a que los individuos tengan acceso, por diferentes vías, a explotar sus potencialidades.

De acuerdo con lo anterior, es conveniente mencionar que, cada sujeto en una condición primaria, tiene una serie de posibilidades que le permiten ejercer su libertad¹ con el fin de alcanzar mejores condiciones de bienestar, ya que según Sen (2000), el desarrollo tiene que ocuparse más de mejorar la vida que llevamos y las libertades que disfrutamos.

Así las realizaciones son el resultado de qué tanto un sujeto alcanza mejores niveles de bienestar; esto conlleva a que cada sujeto tenga o encuentre la forma para obtener sus realizaciones. En este sentido, el traslado de la concepción de desarrollo vista a partir del crecimiento económico a una en la que éste es concebido más como un ambiente en el que los individuos pueden desarrollar sus potencialidades, resalta al sujeto como actor de sus logros para que una vida plena y productiva sean posibles.

De acuerdo con Nussbaum (2012), la pregunta sobre lo que es capaz de hacer y ser una persona, pone a la sociedad frente al enfoque de las capacidades, entendido este como la combinación entre los resultados personales y el entorno político, social y económico, los cuales constituyen el conjunto de oportunidades entre las que un individuo tiene la posibilidad para elegir y actuar.

Amartya Sen, define el enfoque anterior como, la visión de la vida en tanto combinación de varios “quehaceres y seres” en los que la calidad de vida debe evaluarse en términos de la capacidad para lograr funcionamientos valiosos (Sen, 2000); en este sentido cabe resaltar la diferencia existente entre la capacidad de elegir y actuar sin coacción y, la ausencia de restricciones que un individuo puede

encontrar en la búsqueda de mejorar su calidad de vida, ya que la combinación de alternativas que un individuo puede lograr corresponde precisamente al logro de sus funcionamientos².

Sin embargo, dejar el conocimiento y la praxis del desarrollo solamente en el terreno de lo económico, implica que las posibilidades de ser y hacer se reduzcan a una cuantificación netamente monetaria, que da lugar a que el Desarrollo humano se intente comprender por medio de la estandarización del estilo de vida que pueden tener diversos grupos humanos, lo cual es un problema que no permite entender verdaderamente la calidad de vida como resultado de un proceso individual y social de evaluación en relación a la calidad de los satisfactores utilizados a nivel de cada espacio humano (Quiroga, 1993).

Responsabilidad Social (RS) e Inclusión laboral

La RS ha estado presente desde hace más de cinco décadas en la práctica empresarial, pero es a partir de la década del 90 que comienza a ser aplicada con el propósito de mejorar las relaciones entre los integrantes de los grupos de interés (stakeholders), concepto que emerge fruto de procesos de concientización sobre el impacto social y ambiental ocasionados por los entes económicos.

La toma de conciencia ocurrida en el ámbito empresarial, no solamente dio origen al despertar de un sentido de responsabilidad frente a los efectos de las acciones sobre el entorno, también produjo diversas concepciones que buscaban definir una manera más consecuente para su actuar, por ejemplo, según Valor y De la Cuesta (2003) hacen referencia al concepto de Responsabilidad Social con base en el libro verde publicado por la Unión Europea en el año 2001, en este se define como “...el reconocimiento e integración en sus operaciones por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales, dando lugar a prácticas empresariales que satisfagan dichas preocupaciones y configuren sus relaciones con sus interlocutores” (Valor y De La Cuesta, 2003, pag.41)

En este sentido, parte de la importancia de la RS ha radicado en su aplicación estratégica con el fin de generar un valor para las empresas mediante la generación de relaciones beneficiosas en el largo plazo, por lo que no solamente importa la obtención de ganancias sino también la forma como se obtienen.

Por consiguiente, la RS se concibe como una manera de hacer negocios mediante el compromiso empresarial de contribuir al desarrollo sostenible que engloba una dimensión de responsabilidad total para con todas las partes interesadas de la empresa, siempre

1. El concepto que propone Amartya Sen sobre las libertades, son desarrolladas a fondo en su libro Desarrollo y Libertad. En él, Sen plantea cinco tipos diferentes de libertades: políticas, sociales, económicas, garantías de transparencia y acceso a la protección social.
2. En términos del mismo Amartya Sen, los funcionamientos representan las partes del estado de una persona: en particular las cosas que logra hacer o ser al vivir (Sen, 2000). Para Nussbaum, vienen a ser los productos o materializaciones de unas capacidades (Nussbaum, 2011)

desde una perspectiva ligada con la ética empresarial y la transparencia de los negocios. (Vives, Corral y Isusi, 2005).

De acuerdo con la dimensión interna de la RS publicada en el Libro Verde³, las prácticas responsables en lo social afectan en primer lugar a los trabajadores y se refieren a cuestiones como la inversión en recursos humanos, la salud y la seguridad, y la gestión del cambio por lo que, una adecuada gestión de esta dimensión posibilita la articulación entre el desarrollo social y el aumento de la competitividad, generando mejores prácticas de contratación, en particular aquellas no discriminatorias, lo cual se considera como un aspecto relevante para conseguir los objetivos de reducción del desempleo y lucha contra la exclusión social.” (Unión Europea, 2001).

Así hablar de exclusión, implica partir de la inclusión misma. La primera, está relacionada con la pobreza relativa y por lo tanto con la desigualdad. Según el informe sobre inclusión social y desarrollo económico en América Latina de 2004, la desigualdad no solamente se debe entender desde lo económico, debido a que también están implícitas las privaciones sociales y la falta de voz y poder en la sociedad (Buvinic, y Otros., 2004).

El concepto de inclusión, surge a partir de la noción europea de marginación, la cual se entiende como un hecho social en el que la desigualdad de oportunidades está en contravía del artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos⁴, en el que la igualdad es el tema clave para la generación de oportunidades laborales no discriminatorias. Por consiguiente, es preciso entender la inclusión laboral como parte del compromiso que asumen organizaciones con la generación de oportunidades de igualdad, buscando erradicar las barreras sociales y las concepciones de caridad y auxilio social, llegando a reconocer a esta población no solo como sujetos de la buena voluntad y benefactores de los programas o estrategias empresarial sino como personas productivas que le aportan al desarrollo y crecimiento del país.

Aspectos básicos de la Productividad

De manera general, la competitividad ha sido entendida en el ámbito empresarial, en función de la obtención y desarrollo de aquellas condiciones que hacen que una organización alcance, mejore y mantenga una posición en el entorno en que opera, esto permite que se diferencie estratégicamente de sus competidores por medio del uso de las ventajas que posee. En consecuencia, la competitividad al considerarse como una capacidad, se convierte en una importante característica de todo proceso en el que se combinan estratégicamente el producto (en su dimensión de valor y cantidad) y la productividad, la cual es necesaria para alcanzar mejores resultados.

De ahí que, la productividad se caracterice por aspectos tales como el desempeño obtenido en la producción, el rendimiento en el uso de recursos aplicados, sean estos materiales o no materiales y el aprovechamiento de los insumos a lo largo de su proceso de transformación, por lo que son las personas quienes hacen posible la productividad y no la productividad la que configura a las personas como sujetos productivos.

Esta perspectiva basada en el aporte de las personas por medio de sus capacidades y por ende del desarrollo de las mismas, permite traer a colación que el fin constitutivo de toda organización radica primariamente en la identificación de la necesidad de organizarse para alcanzar aquellos propósitos que de manera individual no se lograrían. Por consiguiente, es la satisfacción de las necesidades humanas la que se debe privilegiar y no el lucro como fin último de las organizaciones, dado que las organizaciones así concebidas, tienen su potencial de desarrollo en las personas que las componen y adquieren sentido en la búsqueda de la satisfacción de las necesidades humanas. Por eso, las organizaciones son el eje vital para el desarrollo de los países (Sandoval, 2005).

Esta perspectiva, resalta que el ser humano es el centro de toda organización y que cuando se considera como recurso o medio de producción es porque se le coloca en función para la obtención de fines distintos a la satisfacción de sus necesidades, priorizando la acumulación de capital, lo cual permite entender que el paradigma ortodoxo de la teoría económica, basado en el concepto de función de producción, durante un cierto periodo de tiempo, depende del stock de capital y del uso de una determinada cantidad de trabajo, combinados en una proporción dada (Max Neef, 2000, pág. 83).

A pesar de lo obvio que pudiera parecer, señalar el papel protagónico que tiene el ser humano en las organizaciones, cuestiona la naturalidad con que se asume la productividad, la cual requiere que los países transformen sus formas de producción, las relaciones laborales y por ende la contratación. De esta forma, si el principal objetivo económico de una nación consiste en crear para sus ciudadanos un nivel de vida elevado y en ascenso, la capacidad para lograrlo no depende de la “competitividad”, concepto amorfo sino, de la productividad con que se aprovechen los recursos de una nación: el capital y el trabajo (Porter, 2007)

En este sentido y de acuerdo con la dinámica actual de los mercados, la lógica con la cual se piensa la productividad está relacionada con el comercio internacional. De acuerdo con esta idea, los acuerdos y tratados comerciales son la vía por la que, una organización y/o un país, pueden llegar a ser más competitivos, ya que la apertura hacia otros mercados conduce a que los factores internos intenten ser aprovechados y desarrollados al encontrarse en un ambiente

3. En el marco de la Cumbre de Lisboa (Portugal), realizada en el año 2000, se propuso convertir a Europa en economía competitiva que lograra crecer económicamente de manera sostenible aumentando su cohesión social. Para el alcance de este objetivo, se publicó en el año 2001 el Libro Verde, por medio del cual se acuerda la política gubernamental europea en RSE.

4. La Declaración Universal de los Derechos Humanos en su artículo 23 establece que: “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. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.”

externo cada vez más exigente. Sin embargo, describir la productividad desde la óptica del comercio global, trae como resultado la subordinación de las personas, sus talentos y capacidades a la lógica de la eficiencia y la eficacia, es decir, a la racionalidad del mercado.

LA INCLUSIÓN LABORAL COMO PARTE DE LAS ACCIONES DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

Según el Programa Empresarial de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad “Pacto de Productividad”, para que en el contexto colombiano los procesos de inclusión laboral puedan desarrollarse con mejores resultados, se requiere de un mejor conocimiento de aquellas características y potencialidades que tiene la persona con discapacidad. De ser así, este conocimiento contribuiría a solucionar en gran medida las dudas y mitos que se presentan en relación con la productividad, la rotación y los costos de adecuaciones locativas, entre otros aspectos, los cuales reflejan parte de la inquietud más común entre los empresarios a la hora de considerar vincular contractualmente personas con discapacidad.

Según Rodríguez y Rico (2009), las barreras que tiene la población en condición de discapacidad básicamente recaen en lo cultural, lo físico, lo socioeconómico y en el lenguaje, siendo estos aspectos problemáticos tanto para el Estado como para las empresas y la sociedad civil. Para el Estado las barreras se hacen más evidentes por la falta de claridad que hay con respecto a la legislación, lo cual hace que los controles sobre el cumplimiento de la misma no sean eficaces. Sin embargo, el artículo 31 de la Ley 361 de 1997 estipula algunos beneficios para las empresas que contraten personas con discapacidad y así promover la disminución de barreras que hay en materia de la vinculación laboral.

En el caso de las empresas el desconocimiento de la legislación y los beneficios que esta ofrece, además de la falta de conciencia (prejuicios), ocasiona en estas un estancamiento frente al mejoramiento y adecuación de las instalaciones, lo cual mejoraría el desempeño productivo de esta población. Con respecto a la sociedad civil, es necesario comprender que la superación de las barreras requiere la construcción de procesos culturales a través de los cuales la discapacidad se entienda en función de la promoción de las capacidades y como parte significativa en el desarrollo del capital social.

LA INCLUSIÓN LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD

De acuerdo con el Programa Empresarial de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad “Pacto de Productividad”, la inclusión laboral se define como una opción, una opción que reclama a las Personas con discapacidad en su deber ser como ciudadanos, en sus derechos y en sus obligaciones, una opción que resalta la importancia que tiene el respeto por la diferencia, la equidad y la igualdad de oportunidades.

En este sentido, la inclusión laboral es configurada bajo los parámetros de la formalidad del empleo, lo cual incluye tanto los derechos y obligaciones que se establecen por ley (aportes a salud, pensión, pago de impuestos, entre otros), estableciendo a las personas con discapacidad en sujetos tributarios al Estado a cambio de la obtención de aquellas garantías que reflejan la tensión Derechos Humanos-Deberes

Ciudadanos. Para ello, el entorno corporativo demanda un sujeto productivo que tenga una serie de competencias acordes con las necesidades del mercado laboral, ante las cuales emergen empresas encargadas de realizar procesos de intermediación laboral con el propósito de favorecer los procesos de contratación.

Según el Documento 166 del Consejo Nacional de Política Económica y Social República de Colombia (CONPES), la vulnerabilidad que tiene la Personas con discapacidad en lo relacionado con el derecho al trabajo, es mayor que la población que no está en esta condición. Así mismo, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), hace referencia a datos obtenidos por la OCDE que exponen la preocupante situación que vive esta parte de la población, por ejemplo:

[...]en 27 países, las Personas con discapacidad en edad de trabajar, en comparación con sus homólogas sin esta condición, experimentan desventajas significativas en el mercado laboral 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%) y la tasa de inactividad es 2,5 veces mayor entre las personas sin discapacidad (49% y 20%, respectivamente) (CONPES, 2013).

De lo anterior, se puede deducir que la probabilidad de estar en una situación de desempleo es mayor para esta población que para aquellos que no tienen algún tipo de discapacidad, lo cual genera un impacto negativo en sus ingresos y por lo tanto en sus capacidades económicas.

Al tomar como referencia la RS para conocer la problemática de la inclusión laboral y su relación con la productividad, se encuentra que uno de los aspectos importantes a resaltar es el carácter voluntario y obligatorio de la Responsabilidad. Lo obligatorio está caracterizado principalmente por la falta de un compromiso que exprese el interés de ir más allá de la normatividad o de aspectos básicos que reducen la responsabilidad a lo filantrópico y a la caridad, mientras que el carácter voluntario se expresa desde la misma propuesta estratégica, manifestada a través de la misión, la visión, los objetivos y las políticas de la empresa. En este sentido, se podría decir que la RS más que un conjunto de acciones es algo inherente al modelo de negocio que orienta la movilización de los recursos de la organización.

Por consiguiente, los propósitos a alcanzar y las directrices establecidas, exponen parámetros que en la interrelación ocuriente entre los grupos de interés, conducen a un compromiso frente a la sociedad caracterizado por el servicio a la comunidad, el respeto por los derechos humanos, en especial en lo referente al trabajo digno sin que necesariamente se deje a un lado el propósito de generar excedentes económicos. Es así como, los compromisos frente a los grupos de interés deben estar soportados en prácticas asociadas a los objetivos corporativos y a la ética organizacional, teniendo en cuenta la importancia que tiene asumir como parte de la cultura organizacional la inclusión laboral como expresión de la coherencia entre su pensar, decir y actuar.

En el caso colombiano, la inclusión laboral ha ido cobrando una mayor importancia para el sector empresarial, de ahí que en el Programa Empresarial de Promoción Laboral para Personas con Disca-

pacidad “Pacto de Productividad”, se hayan incorporado a la iniciativa de este programa un total de 192 empresas en 4 de las principales ciudades de Colombia (Bogotá, Medellín, Cali y Pereira), las cuales han suscrito un total de 262 contratos laborales, siendo la ciudad con más contratos realizados Pereira con el 32%, seguida de Cali con 66% y Bogotá con 65%; el número de contratos realizados por empresas de Medellín es del 18%. El proceso anteriormente descrito, se realizó durante el periodo 2009-2014, lo que implicó unir esfuerzos públicos y privados para mejorar las oportunidades laborales por medio del acceso a programas de formación en nivel técnico, realización de prácticas laborales y vinculación formal.

Adicionalmente las cifras obtenidas por el programa (ver figura 1), indican que se han suscrito 76 Contratos laborales o de práctica realizados con Entidades de Inclusión y/o Centros Empleo, 383 Contratos de Práctica Empresarial, 147 Contratos adicionales de Patrocinio para prácticas en otras empresas y 721 Oportunidades de vinculación al sector empresarial.

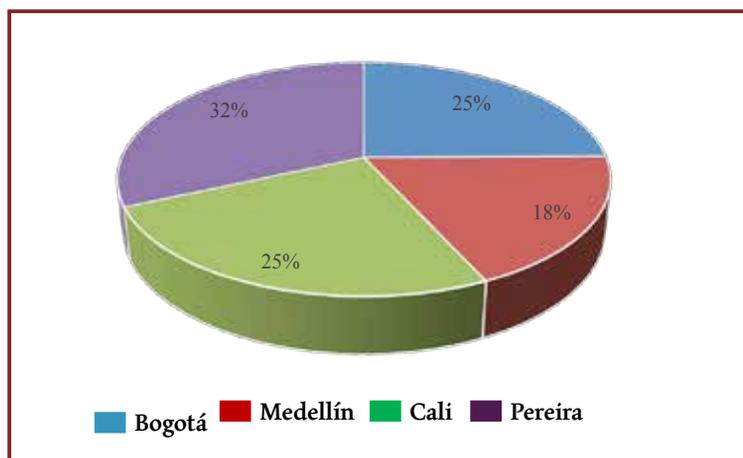


Figura 1: Porcentaje de Contratación en el Pacto de Productividad 2014

El tipo de contratación que se ha venido realizando en el Pacto de productividad (ver tabla 1), se clasifica principalmente en dos categorías: Contrato laboral y contrato de práctica empresarial, lo cual es importante considerar dado que para lograr un contrato laboral se requiere llevar a cabo un proceso de asesoría técnica para las empresas que ingresan al programa y brindar el acompañamiento necesario para las personas con discapacidad de forma tal que se logre cumplir con el perfil requerido, esto a su vez constituye el total de oportunidades que se presentan en el sector empresarial .

Tabla 1: Número y tipos de contratos en el Programa “Pacto de Productividad” 2014

No. Contratos Laborales	No. Contratos laborales o de práctica realizados con Entidades de Inclusión y/o Centros Empleo	No. Contratos de Práctica Empresarial (acumulados)	No. Total Oportunidades de vinculación al sector empresarial
262	76	383	721

Fuente: datos de Pacto de Productividad, 2014

En este sentido, la adopción de la inclusión laboral como parte de un programa de RS denota claramente el carácter estratégico de esta decisión, no solamente por los beneficios de tipo tributario que son otorgados por la ley, sino también por su contribución a la productividad y al desarrollo humano. Es así como, el cambio de paradigma en cuanto a la discapacidad, devela también que su concepción permite reflexionar acerca de la forma en que la misma sociedad es la que se ha encargado de levantar barreras y elaborar prejuicios discriminatorios y excluyentes.

Precisamente, es en materia de derechos humanos que el reconocimiento de las barreras sociales se convierte en el paso inicial para que no solamente se acepten las obligaciones establecidas por ley sino que también este reconocimiento se vea materializado en obras y hechos concretos que, desde las prácticas empresariales, se evidencian en un aumento en la participación laboral, en la adecuación de espacios físicos, apertura a la diversidad, prestigio y reconocimiento de la empresa en el mercado y la sociedad, ingreso de nueva fuerza productiva, entre otros aspectos.

Tabla 2: Beneficios de la inclusión de Personas con discapacidad

TIPOS DE BENEFICIOS			
Productivos	Organizacionales	Tributarios	Imagen Corporativa
Disminuye la pérdida económica para el país	Reconocimiento de la diversidad	Deducción de la renta y prestaciones	Cambio en la perspectiva frente a la igualdad, la equidad y la equiparación de oportunidades
Incorporación de nueva fuerza productiva	Cambio actitudinales y de comportamiento	Disminución del Servicio Nacional de Aprendizaje	Posicionamiento en el entorno económico
Aumento en la capacidad de compra y endeudamiento de la sociedad	Mayor compromiso y responsabilidad	Preferencia la celebración de contratos públicos o privados así como prelación frente a créditos y subvenciones.	Mejoramiento del concepto de calidad de vida
	Análisis del proyecto de vida		
	Nuevas formas de entender las reales características y potencialidades de las Personas con discapacidad.		

Al hacer referencia a la incidencia que tiene la inclusión laboral de la Personas con discapacidad como se observa en la tabla 2, es necesario indicar la manera en que esta favorece la productividad en especial en cuanto a la generación de valor. Al respecto cabe resaltar que, el valor que se genera, no es únicamente de tipo financiero, también se propicia la creación de valor económico y social de forma tal que:

[...] el trabajo adelantado a nivel empresarial en materia de Responsabilidad Social en Colombia, ha contribuido al cambio del imaginario de una población a la que tradicionalmente se le ha asociado con enfermedad, necesidad de cuidados y rehabilitación.

Los paradigmas y atavismos que se tienen de las poblaciones con discapacidad finalmente comienzan a cambiar, al punto que la RS lentamente las empieza a involucrar como parte de sus “públicos interesados”, definidos como aquellas personas y comunidades a quienes la actividad comercial, industrial etc., que realiza la empresa, las impacta positiva o negativamente. (León, 2011).

CONCLUSIONES

La historia de la humanidad permite evidenciar que, es la misma sociedad la que se ha encargado de generar barreras y hacer que se minimicen las posibilidades para aquellos que tienen algún tipo de discapacidad o que se encuentran en una situación de “desventaja” frente a las personas con mayores posibilidades. Siendo así las cosas, enfoques tales como el de Derechos Humanos, el Desarrollo humano y Capacidades, manifiestan la posibilidad de transformación social en cuanto a la manera de pensar, entender y asumir la diversidad.

Adicionalmente, conceptos que hacen parte del día a día empresarial como por ejemplo el Valor, han venido permeándose por

la RS, esto no quiere decir que prime la idea filantrópica como paradigma imperante en las organizaciones de nuestro tiempo, esto rescata la importancia creciente que tiene la cuestión social para las empresas, las cuales se han hecho más participes en el desarrollo social del país, encontrando en la Responsabilidad una oportunidad para implementar planes y programas estratégicos que las posicionan comercial y socialmente.

Finalmente, así como la inclusión laboral se ha visto afectada por el acumulado de imaginarios respecto a la condición de discapacidad, lo cual cambia en la medida que se entiende que discapacidad no es lo mismo que incapacidad, el concepto de productividad también necesita ser transformado para que continúe siendo monopolizado desde la racionalidad del mercado, y pueda ser integrado desde la práctica el Desarrollo humano junto con los derechos que miles de personas y trabajadores han ganado por medio de la demostración de sus habilidades, talentos, destrezas y conocimientos que los dignifican más allá de las barreras sociales.

REFERENCIAS

- Buvinic, M y Otros. (2004). *Inclusión Social y Desarrollo Económico en América Latina*. Bogotá: Alfaomega.
- Congreso de Colombia. (7 de 02 de 1997). Alcaldía de Bogotá. Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=343>
- Conpes: Consejo Nacional de Política Económica y Social. (9 de Diciembre de 2013). Ministerio de Salud y Protección Social. Obtenido de Ministerio de Salud y Protección Social: <http://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/INEC/IGUB/Conpes166.pdf>
- Hamburguer, A. (2008). *Humanización de la empresa. Hacia una ética aplicada en las organizaciones*. Bogotá: Editorial Bonaventuriana.
- León, A. (2011). Un pacto por la discapacidad. *Revista ANDI*, 40-43.
- Max Neef, M. (2000). *Desarrollo a escala humana. Una opción para el futuro*. Medellín: Proyecto 20 Editores .
- Nussbaum, M. (2012). *Crear capacidades. Propuesta para el desarrollo humano*. Barcelona: Paidós.
- Porter, M. (2007). *La ventaja competitiva de las naciones*. *Harvard Business Review*, 69-95.
- Organización Mundial de la Salud-Banco Mundial. (2011). *Informe mundial sobre la discapacidad*. Ginebra: Organización Mundial de la Salud.
- Quiroga, R. (1993). Viejos y nuevos estilos de desarrollo humano: procesos y nuevos desafíos. *El corazón del arco iris*, 207-234.
- Rodríguez, C. & Rico, L (2009). *Discapacidad y derecho al trabajo*. Universidad de los Andes, Centro de Investigaciones Socio – Jurídicas - CIJUS: Bogotá D.C.
- Sandoval, J. (2005). *Contexto. Cátedra de Productividad y Competitividad*. Bogotá, Cundinamarca, Colombia: UNAB.
- SEN, Amartya. *Desarrollo como Libertad*. 1ra Edición. Madrid: Editorial Planeta. 2000. pp. 437
- Unión Europea. (2001). *Libro Verde Relativo A La Responsabilidad Social De Las Empresas*. Recuperado el 16 de febrero de 2013, de http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!DocNumber&lg=es&type_doc=COMfinal&an_doc=2001&nu_doc=366.
- Uribe Mallarino, C. (2008). *Un modelo para armar. Teorías y conceptos de desarrollo*. Lima: Fondo editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Valdaliso, J. y. (2007). *Historia económica de la empresa*. Barcelona: Crítica.
- Valor, C., & De La Cuesta, M. (2003). *Responsabilidad Social De La Empresa, Concepto, Medición Y Desarrollo En España*. Recuperado el 20 de Febrero de 2013, de http://www.revistasice.info/cache/pdf/BICE_2755_07-19_843B2AFA16833BD45F65BF48332D2587.pdf.
- Vives, A., Corral, A., & Isusi, I. (2005). *Responsabilidad Social de La Empresa en las Pymes de Latinoamérica*. Recuperado el 13 de Marzo de 2013, de http://www.mapeo-RS.info/sites/default/files/Responsabilidad_social_de_la_empresa_en.pdf

