	ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO	Código: F PI 028
		Versión: 01
		Página 1 de 17

DISCAPACIDAD E INCLUSIÓN LABORAL: FACTORES QUE APUNTAN A LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL DE LA CORPORACIÓN PARQUE EXPLORA

ALBEIRO MARTÍNEZ MAZO
almartinmax@gmail.com

Resumen:

Esta investigación tuvo como objetivo Identificar la percepción de los empleados de la Corporación Parque Explora frente a la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad, como una estrategia que fortalece la Responsabilidad Social Empresarial. Se plantea desde el paradigma de investigación cuantitativa a partir de un instrumento diseñado por el estudiante que se centra en temas como discapacidad, inclusión labora y responsabilidad social empresarial. La información no fue recolectada por representación estadística sino a través muestreo por conveniencia y contempló 70 empleados directos de la Corporación.

Además se hace un recorrido histórico por el desarrollo del concepto de Responsabilidad Social Empresarial y se adentra en otros conceptos como discapacidad e inclusión laboral.

Finalmente a partir del análisis pueden entenderse también que la Responsabilidad Social Empresarial se promueve a partir del desarrollo de sus líneas de trabajo y es sin duda uno de los factores que le permitirá iniciar un proceso propio de creación de puestos de trabajo para personas en situación de discapacidad como parte de la inclusión laboral.

Palabras claves: Discapacidad, Inclusión laboral, Responsabilidad Social Empresarial, Parque explora.

Abstract:

The objective of this research was to identify the perception of the employees of the Parque Explora Corporation as opposed to the employment inclusion of people with disabilities, as a strategy that strengthens Corporate Social Responsibility. It is proposed from the quantitative research paradigm based on an instrument designed by the student that focuses on issues such as disability, labor inclusion and corporate social responsibility. The information was not collected by statistical representation but by means of convenience sampling and included 70 direct employees of the Corporation.

It also takes a historical journey through the development of the concept of Corporate Social Responsibility and delves into other concepts such as disability and labor inclusion.

Finally, from the analysis can also be understood that the Corporate Social Responsibility is promoted from the development of their lines of work and is undoubtedly one of the factors that will allow you to start a process of creating jobs for people in a situation of disability as part of labor inclusion.

Key

Disability, Labor inclusion, Corporate Social Responsibility, Explora Park.

words:

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO Ciencia, educación y desarrollo</p>	<p>ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO</p>	<p>Código: F PI 028</p>
		<p>Versión: 01</p>
		<p>Página 2 de 17</p>

1. INTRODUCCIÓN

La OMS, determina que la discapacidad “es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive, por lo que requiere un acompañamiento permanente desde los servicios de salud y un abordaje integral para afrontar dicha condición sin experimentar una mayor vulnerabilidad” (OMS, 2014. p 64), es decir su condición no sólo es asunto de la manifestación de una carencia física o cognitiva determinada, más también la manera como los contextos sociales particulares, la intervienen y valoran.

En este contexto, la posibilidad de obtener un empleo no sólo es un problema para las personas que no experimentan una situación de discapacidad, también, y en mayor medida, es una necesidad que no siempre es bien satisfecha para quienes sí la manifiestan.

La OIT, Organización Internacional del Trabajo, es una agencia de la ONU que se ha preocupado también por la realidad y calidad del empleo para las personas en situación de discapacidad que, a partir de reunir a los empleados, empleadores y gobiernos de los países miembros, propone normatividades e interviene con programas que promocionan un trabajo digno para todos. Al referirse al trabajo para personas en situación de discapacidad dice que éstas:

Representan aproximadamente mil millones de personas, un 15% de la población mundial. Alrededor del 80 por ciento están en edad de trabajar. Sin embargo, su derecho a un trabajo decente, es con frecuencia denegado. Las personas con discapacidad, en particular las mujeres, se enfrentan a enormes barreras actitudinales, físicas y de la información que dificultan el disfrute a la

igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo. En comparación con las personas sin discapacidad, las personas con discapacidad experimentan mayores tasas de desempleo e inactividad económica y están en mayor riesgo de una protección social insuficiente -la cual es clave para reducir la pobreza extrema. (OIT, 2018)

Ahora, al valorar la forma como se concreta la realidad del empleo, llama la atención que en el texto, se concluye que las tasas de desempleo general, en los países Iberoamericanos de los no discapacitados, con respecto a las de personas en ésta condición, no son tan sensibles. “Las personas con discapacidad también suelen tener una tasa de desempleo mayor que la población general, aunque en este caso las diferencias no siempre son tan marcadas”. (OISS, 2014. Pag. 16–17), permitiéndonos la posibilidad de inferir que tal vez, en las condiciones laborales de cada país, la realidad permea todas las esferas de lo público, sin que la población mencionada se pueda excluir.

En ese sentido, Brasil, de acuerdo a las tasas de actividad, empleo y desempleo de las personas con discapacidad en Iberoamérica, presenta la mayor tasa de empleo para personas en situación de discapacidad con el 61,3 %, en segundo lugar se encuentra Chile con el 40, 8 %, en tercer lugar encontramos a España con el 26,7%. En Colombia según la tasa de actividad, empleo y desempleo de las personas con discapacidad se encuentra por debajo de países como Bolivia con el 15,2 % donde la cantidad de habitantes es inferior y donde la tasa de desempleo va en aumento (OISSIS, 2014. Pag 17-18)

Aunque difieren de unos países a otros, son en general inferiores a las del resto de la población. Usualmente son mayores los niveles de inactividad laboral en el caso de los varones y en las personas entre 30 y 49 años, y bastante más bajas en el caso de

	ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO	Código: F PI 32
		Versión: 01
		Página 3 de 17

las mujeres, de los jóvenes y de las personas de 50 y más años. Las personas con discapacidad también suelen tener una tasa de desempleo mayor que la población general, aunque en este caso las diferencias no siempre son tan marcadas (OSSIS, 2014, pág. 16 – 17).

Sigue agregando la OISS, al acercarse a la problemática:

Las tasas de empleo varían de acuerdo con el tipo de discapacidad. Las más altas se dan entre las personas con discapacidad auditiva, y las más bajas entre las personas con discapacidad intelectual. La discapacidad es causa y consecuencia de pobreza. La desigualdad en los patrones de inserción laboral y la discriminación que sufren las personas con discapacidad en el mercado laboral contribuye a reproducir la desigualdad social, la pobreza y la exclusión social. Al no poder acceder a un trabajo, no hacerlo en igualdad de condiciones que el resto de los ciudadanos o hacerlo en espacios diferenciados o protegidos, las personas con discapacidad corren el riesgo de convertirse en ciudadanos de segunda categoría. (OISS, 2014, pag. 18)

Buscando intervenir estas realidades de manera que se puedan disminuir las diferencias y los niveles de discriminación que ello conlleva, se han venido implementando diferentes estrategias del orden legal y organizacional, que han desencadenado en una construcción social denominada Responsabilidad Social Empresarial (RSE).

Yepes, Peña y Sánchez (2007) describen el desarrollo del concepto Responsabilidad Social Empresarial como una construcción que lleva alrededor de 100 años, Andrew Carnegie hizo una primera referencia prudente acerca del concepto en su libro "The Gospel of Wealth" publicado en 1889. Estableció que las personas con poder e influencia

económica o su actividad económica deberían asumir de manera responsable la administración del capital generado y posteriormente brindar beneficios al entorno o a la sociedad ayudando a los que no tenían lo necesario para vivir, aunque, el término de Responsabilidad Social Empresarial no se menciona como tal y era visto como una forma de ejercer caridad a través de donativos y ayudas.

Para 1973, (como se citó en Yepes, Peña y Sánchez 2007) el Foro de Davos reconoció que la maximización de utilidades o ganancias no es el fin último de la acción empresarial, es más bien un medio encaminado al servicio y bienestar social, por eso propuso establecer "Código de Comportamiento Ético para la Gestión Empresarial", al considerar que la función de las empresas y organizaciones es "servir a los consumidores, a los trabajadores, al capital y a la sociedad", con el fin de conseguir un "equilibrio de sus antagónicos intereses" (Yepes, Peña y Sánchez. 2007)

Desde estas orientaciones y los diferentes cambios que la historia fue trayendo, surgió el término "Responsabilidad Social Empresarial" (RSE), propuesto como una manera de orientar las diferentes instancias públicas y privadas en el ejercicio de ello y que podría aportar hacia una proyección social responsable, se define además como una forma de gestión que se define por la relación ética de la empresa con todos los públicos con los cuales ella se relaciona, y por el establecimiento de metas empresariales compatibles con el desarrollo sustentable de la sociedad; preservando recursos ambientales y culturales para las generaciones futuras, respetando la diversidad y promoviendo la reducción de las desigualdades sociales. (Cátedra BATCCA de Empresa Social y Responsabilidad Social Empresarial, 2010, p.3).

De esta manera, los públicos actuales y los ambientes laborales actuales presentan más

	ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO	Código: F PI 32
		Versión: 01
		Página 4 de 17

características y posibilidades que antes, incluso hasta las definiciones se volvieron transversales a todo:

Discapacidad es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales. (Organización Mundial de la Salud, 2016).

En el contexto local, Colombia responde a tal situación, no sólo desde la invitación de los organismos internacionales, también desde los lineamientos de la Constitución Política de 1991, donde se promulga a la nación como un Estado social de derecho, agregando el valor de la solidaridad y de justicia social tanto para el Estado como para los ciudadanos, además reglamentando la responsabilidades del Estado frente a ello y declarando además que es un beneficio común.

Medellín, para acercarse a las necesidades de desarrollo gestionó la aprobación del proyecto de acuerdo 297 por parte del concejo de Medellín en el año de 2014, lo cual la convirtió en pionera de la política pública para el fomento de la Responsabilidad Social Empresarial.

A 2017, Medellín cuenta con entidades que le apuntan a la Responsabilidad Social Empresarial como parte fundamental para el desarrollo y como parte del ejercicio de sus funciones, sin embargo, las políticas y los trabajos iniciados requieren ser ajustados a partir aspectos particulares a aspectos generales.

La inclusión de personas con discapacidad, debe ser un asunto no menos importante para la todas las entidades, ya que en la ciudad hace poco tiempo se viene implementando, más evidenciado de manera escasa en la práctica. Tal situación implica una

atención y una mirada a las pluralidades que hacen parte de esta ciudad innovadora y diversa llena de retos.

De otro lado, a la psicología organizacional que le compete el reclutamiento e inclusión del personal idóneo para ejercer las labores que se desempeña en las instituciones, también le compete indicar los procedimientos, mecanismos y métodos para comprender, conectar y adoptar políticas que garanticen prácticas responsables dado que este proceso inicia desde el compromiso que tienen los mismos empleados, hasta la implementación de un plan altamente incluyente que refleje un compromiso empresarial de gran impacto social e institucional.

La Corporación Parque Explora en una entidad privada, que recibe de manera permanente miles de visitantes locales y extranjeros, por lo cual, desde la lógica de la RSE, podría pensarse que sería también valioso que se proyectará en tal sentido para lo cual se debe contar de manera amplia con un grupo de personas que permitan la atención logística y de orientación adecuada. Uno de los mayores retos, que han surgido de innumerables debates son los métodos y las estrategias que se utilizan para ser socialmente responsable e incluyente, sin embargo y aunque esto se ha convertido en un asunto legal, estas condiciones no son adoptadas por las instituciones, incluyendo al Parque Explora, donde aún no inician con tal proceso en tal sentido.

En aras de todo lo anterior, el presente trabajo, pretende indagar, desde la perspectiva de los empleados del Parque Explora la percepción para disponer dentro del grupo de empleados la participación activa de personas en condición de discapacidad.

1.1 Discapacidad: Es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una

	ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO	Código: F PI 32
		Versión: 01
		Página 5 de 17

estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales" (Organización Mundial de la Salud, 2016).

1.2 Inclusión laboral: Trabajo real en ambientes laborales integrados, para personas con discapacidad permanente, para quienes tradicionalmente no han accedido nunca al empleo competitivo, o para quienes dicho empleo ha sido interrumpido o intermitente, como resultado de una discapacidad significativa, y para quienes necesitan servicios de apoyo individual, en su proceso de construcción de autonomía, en su integración a la rutina laboral hasta llegar a una productividad aceptable." (Red de padres y madres [Red Papaz], 2005).

1.3 Responsabilidad social empresarial: Es una forma de gestión que se define por la relación ética de la empresa con todos los públicos con los cuales ella se relaciona, y por el establecimiento de metas empresariales compatibles con el desarrollo sustentable de la sociedad; preservando recursos ambientales y culturales para las generaciones futuras, respetando la diversidad y promoviendo la reducción de las desigualdades sociales. (Cátedra BACCA de Empresa Social y Responsabilidad Social Empresarial, 2010, p.3).

1.4 Trabajo: Levaggi (2004) lo define: "Conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos"

1.5 Parque Explora: En este momento y través de su página web se encuentra una descripción general de lo qué es, de lo qué es su foco y de lo que ha logrado:


Es Parque Explora – Acuario – Planetario, un centro interactivo para la apropiación y la divulgación de la ciencia y la tecnología con más de 300 experiencias interactivas repartidas en varias salas y espacios de experimentación para todos, además de uno de los acuarios más grandes de Suramérica. Explora es el centro de difusión y promoción científica y tecnológica más importante de Medellín, y ofrece a la población local y a los visitantes la posibilidad de estimular su creatividad, experimentar, aprender divirtiéndose y construir conocimientos para el desarrollo, el bienestar y la dignidad de la ciudad.

(¿Qué es Parque Explora? (s.f.). n/a

Antecedentes

El Ministerio de Desarrollo Social de Chile (SENADIS, 2014) A partir de un estudio descriptivo y censal en el que participaron 17.211 trabajadores en situación de discapacidad del Estado y pertenecientes a los diferentes ministerios, demostraron que la escasez de las personas en situación de discapacidad y la poca inclusión laboral es confusa y no tiene relación con la Responsabilidad Social de las Empresas sino al gobierno que le corresponde promover acciones para debilitar la no inclusión a los diferentes contextos de las personas con discapacidad. El resultado es desfavorable ya que advierten que debe haber una correlación entre el sector público, privado y la sociedad en la creación de políticas inclusivas y frentes de acción que muestran poca presencia de una cultura inclusiva.

Rodríguez y Cueto (2013) hacen una relación de las condiciones minimizadas para la discapacidad en relación al empleo en España en el período laboral 2005-2011 a partir de las cifras suministradas por la Muestra continua de vidas laborales, en el que se muestran grandes brechas en la participación laboral y donde hay certeza del olvido de las empresas ante la inclusión de personas con discapacidad y la promoción de los Centros Especiales de Empleo (CEE). Este estudio permite entender que algunas empresas relacionan la productividad únicamente a condiciones físicas visibilizándose por fuera de la realidad social y laboral.

	ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO	Código: F PI 32
		Versión: 01
		Página 6 de 17

Salazar (2007) en su análisis presenta el teletrabajo como una opción para la inclusión laboral en ambientes laborales reales de personas, esta estrategia es mostrada como una de las opciones más fuertes para satisfacer las necesidades empresariales y las necesidades sociales. Además plantea que el teletrabajo es una opción flexible que permite que sea desempeñado en el lugar de trabajo o desde un espacio fijo en la empresa, además de que presenta ventajas de tiempo que benefician a ambos. Menciona que esta opción es ausente en América Latina y que ésta disposición de aplicabilidad está sujeta a herramientas tecnológicas. También muestran que hay gran carencia de Responsabilidad Social Empresarial en las empresas y falta de políticas públicas que permitan la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad.

De Lorenzo (2004) en su publicación con enfoque globalizado convierte la discapacidad en un asunto de diversidad. Resalta que son necesarias propuestas que le apunten a nuevos planteamientos, fórmulas para oportunidades y lineamientos para enfrentar la problemática a nivel mundial. Rescata además en su investigación, que existen criterios y principios en un orden general para la acción de manera orientada a la construcción del sistema: el discapacitado como hacedor de su propia historia en la que se incluye su familia, la inclusión de éstos en todos los roles de la sociedad, la generación de condiciones para una fácil adaptación a cualquier espacio desde el poder público y privado, establecerse como una prioridad de lo social, lo político y lo económico, la necesidad de nuevas estrategias de intervención, la correlación educación y empleo, ser contemplados en todos los planes de infraestructuras, y que la comunidad internacional debe compartir el conocimiento generado a partir de los nuevos contextos internacionales.

En el estudio realizado por Peña (2010) que tuvo como objetivo evaluar el proceso de implementación de la política pública de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en el municipio de Popayán Cauca en el que se utilizó una matriz aplicada a tres actores involucrados en la fase de implementación de la política donde se encuentran: las personas en situación de discapacidad, el sector empresarial y

el sector estatal y que incluye variables como: características socio demográficas para las PSD, generalidades de las empresas, clasificación de la discapacidad, características en salud, características ocupacionales, conocimiento de la política pública y acciones para implementar dicha política. Este estudio logró demostrar que ninguno de los sectores involucrados está preparado para el tema de discapacidad y solo uno conoce de políticas públicas, lo que dificulta en gran parte el manejo de los procesos de implementación a diferencia de los que llevan a cabo más procesos de investigación y sensibilización para llevar a cabo acciones en beneficio de la sociedad.

Como lo menciona García, Azuero y Peláez (2013) en la investigación cualitativa y exploratoria finalizada por el Grupo Humanismo y Gestión de la Universidad del Valle en el 2010 con el objetivo de identificar y categorizar las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), desde las áreas funcionales de Gestión Humana hacia los trabajadores de cuatro empresas del suroccidente colombiano se indicó que los procesos de Gestión Humana en las organizaciones, particularmente en el contexto colombiano se encuentran puntos de convergencia en el abordaje de temas relacionados con los trabajadores; tanto la Gestión Humana como la Responsabilidad Social en las organizaciones contribuyen en la generación y sostenimiento de ventajas competitivas a largo plazo en las empresas, al mismo tiempo que favorecen la calidad de vida y las condiciones de desarrollo personal de los trabajadores.

Meléndez-Labrador (2006) en un estudio de corte interpretativo a través de observación y entrevistas realizado en Bogotá Colombia para las empresas Mc Donalds y Carrefour muestran como ambas empresas le apuntan a la inclusión laboral de personas con discapacidad y de cómo los beneficios tributarios que se ofrecen están como una alternativa y no como una condición, pues la situación va más allá de los beneficios tributarios y están encaminadas a la Responsabilidad Social Empresarial.

Como señala García (2005) reflexionar sobre discapacidad en un contexto como lo es el Colombino desde los puntos de vista especialista, materialista y posmodernista; permiten la

	ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO	Código: F PI 32
		Versión: 01
		Página 7 de 17

comprensión y aplicación de los conceptos de inclusión y equidad usados cotidianamente por las entidades en sus políticas, planes, programas y proyectos. Las posturas de todos los entes deben mostrarse de acuerdo y potencializar la diferencia como una respuesta de la responsabilidad social empresarial.

Peláez y León (2014) en su artículo publicado en Medellín y que tuvo como foco la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y la gestión humana desde enfoques estratégicos para las organizaciones y con desafíos en el contexto colombiano. El contenido de este documento señala la evolución que ha tenido la RSE y la gestión humana en Colombia. Posteriormente, se presenta, a partir de los estudios revisados, lo que se ha propuesto en el contexto nacional, y finalmente, se exponen algunos desafíos y propuestas de investigación para fortalecer esta relación, la cual ha sido catalogada como estratégica por la generación de valor en las empresas posicionándola como de interés para empresarios, personal de gestión humana, y académicos.

2. DISEÑO METODOLÓGICO

Este proceso de investigación, se plantea desde el paradigma de investigación cuantitativa, de acuerdo a Roberto Hernández Sampieri (2006) "El enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías" (p.46), sin embargo por tratarse de un estudio aunque cuantitativo, es no experimental, de nivel descriptivo con diseño transversal, lo que nos permitirá identificar, con base en unas variables propuestas, sus tendencias en un contexto determinado.

De manera particular, con éste trabajo pretendemos identificar, desde la percepción de los empleados de la Corporación Parque Explora, las tendencias en el conocimiento y opinión de la posibilidad que la corporación, disponga entre su grupo de colaboradores de un grupo de personas en condición de discapacidad. El mismo Hernández Sampieri dice que en este tipo de estudios "se seleccionan una serie de cuestiones y se mide o recolecta información sobre cada una de ellas, para así

describir lo que se investiga". (Sampieri, 2006. Pág. 102), o lo que es lo mismo, nos permitirá conocer la percepción de factores de inclusión para personas con discapacidad y adentrarse en la situación para comprender la manera de cómo es percibida la Responsabilidad Social Empresarial.

Adicional a ello, este estudio, nos permite recopilar gran cantidad de información a partir de preguntas relacionadas con la investigación y donde lo esencialmente necesario es que se puedan comprender, sentimientos, actitudes, creencias y reacciones, frente al tema propuesto.

3. MUESTRA

La población de este estudio corresponde a la totalidad de empleados de todas las edades, niveles educativos, lugares de residencia, y cargos de la Corporación Parque Explora de Medellín

La muestra estuvo constituida por 70 empleados de la Corporación Parque Explora. Actualmente la Corporación cuenta con 106 empleados contratados directamente.


La selección de la información no fue realizada por representación estadística sino a través de un muestreo por conveniencia.

El criterio de inclusión para determinar quiénes podían participar en la presente investigación, estuvo determinado por el hecho que fueran personas que tienen una relación laboral con la Corporación mínima de seis meses.

4. RESULTADOS

4.1. Percepción de discapacidad: la discapacidad para los empleados, es una limitación más del orden social, que de una limitación médica, física o mental. Además muestra la generalización de la percepción discapacidad en sentido positivo, lo que pone a la Corporación Parque Explora en un punto favorable.

Por lo tanto, la discapacidad en la Corporación Parque Explora es una cuestión más de participación, del orden social y de derechos que

	ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO	Código: F PI 32
		Versión: 01
		Página 8 de 17

de discriminación por falencias desde órdenes biológicos.

Los principales problemas o dificultades que presenta una persona con discapacidad están estrechamente relacionada a la percepción de las personas que no presentan discapacidad sobre la misma. Por lo tanto, los comportamientos inadecuados pueden mitigarse solamente con una buena preparación de la situación, es necesario entonces, hacerle frente a la situación desde acciones que vislumbren un panorama adecuado.

Evidentemente, se muestra que es preciso iniciar un acercamiento a esta población y así estimularla comprensión de la situación.

Desde la percepción de los empleados de Parque Explora, las personas ante personas en situación de discapacidad se muestra con temor.

De esta manera, podemos sostener que la situación pone en evidencia algo perjudicial y negativo, ya que las diferencias están vistas desde la comparación, es decir, el tema de discapacidad se vuelve un asunto subjetivo, desde un ser humano ajeno al contexto social actual y donde él mismo crea la exclusión, la desigualdad y la inequidad.

Otra opción que muestra el estudio, es el accionar sensible frente a la discapacidad, se percibe entonces, como una fortaleza de gran utilidad que propone ámbitos sociales enfocados en diferencias integradoras.

Existe una tendencia mayor a considerar que las personas en situación de discapacidad son discriminadas por la sociedad y que es necesario un cambio de perspectiva, es decir, visibilizar acciones desde el ejercicio de los derechos de todas las personas en el contexto social. Además, se evidencia que las personas en situación de discapacidad son víctimas de prejuicios, juicios y miradas negativas por parte de una sociedad de la cual son excluidas.

4.2. Percepción de inclusión: la inclusión laboral es generar ambientes, sitios, lugares o contextos reales de trabajo para personas en situación de discapacidad permitiendo el desarrollo de un ser humano a nivel personal y profesional.

La inclusión laboral de personas en situación de discapacidad establece para los empleados de la Corporación Parque Explora una de las estrategias más fuertes para actuar frente a la pobreza y a la exclusión social. Además se evidencia un cambio de percepción en correspondencia a la discapacidad, es decir, se entiende la necesidad de crear políticas amigables y respetuosas para personas en situación de discapacidad como la acción que complementa los derechos de éstas personas. Por otro lado, desde esta percepción, las políticas abarcan sistemas espaciales, políticos, económicos, y culturales.

Desde la percepción de los empleados es responsabilidad conjunta del sector público y privado a través de las empresas, quienes son los responsables de generar y de manejar justa y equitativamente políticas de igualdad para personas en situación de discapacidad en relación a la inclusión laboral. El gráfico también sugiere como pertinente, tener en cuenta las particularidades regionales y nacionales. No es posible además dejar de mencionar que también es de acción o responsabilidad conjunta promover y preservar todos los derechos humanos y las libertades fundamentales.

Al abordar la cuestión de si las personas con discapacidad pueden acceder a puestos de trabajo en las mismas condiciones que una persona sin discapacidad, es evidente la tendencia de que sólo para algunos puestos de trabajo, lo que indica que es preciso indagar a profundidad sobre éstas consideraciones y poder identificar cuáles puestos de trabajo tienen las mismas condiciones para una persona con y sin discapacidad y así la

	ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO	Código: F PI 32
		Versión: 01
		Página 9 de 17

Corporación tenga una percepción clara de la situación.

Esto evidencia que este grupo hace parte de exclusión laboral afectando la cultura organizacional, donde las personas en situación de discapacidad en relación a un empleo, tiene limitaciones o restricción en la participación.

Es necesario ajustar las necesidades del puesto de trabajo a las capacidades de las personas en situación de discapacidad.

A partir de la realidad organizacional, el Parque Explora está conformado por actores: el sector público, el sector privado y la sociedad civil. Por lo tanto, la responsabilidad de la mejora de las condiciones de vida de las personas con discapacidad se encuentran determinada por las acciones conjuntas de los actores anteriormente mencionados.

De acuerdo a lo expresado, en general existe una percepción medianamente favorable de que la situación para las personas en situación de discapacidad vaya en marcha.

Existe la conciencia de que se desarrollan trabajos con este tipo de población con sus necesidades y para sus necesidades en un sentido incluyente. Además perciben que el asunto ya trascendió lo económico sino que implica la validación social necesaria para toda persona a partir de sus habilidades, capacidades, destrezas, restricciones y limitaciones.

Consideran que actualmente, los espacios de ocio y recreación albergan y permiten vivir nuevas experiencias a partir de estímulos sutiles o eventos reconocibles para la convivencia social.

Los empleados de La Corporación Parque Explora señalan que este tipo de espacios, alternado con los de formación brinda oportunidades a las personas en situación de discapacidad, a partir de la intención de las experiencias y de los contenidos educativos.

Reconocen el protagonismo del capital humano en la generación de nuevas formas de desenvolvimiento e interacción social.

Se indica de manera contundente que la Corporación Parque Explora tiene un compromiso voluntario y explícito para responder a la inclusión laboral de personas con discapacidad, validando las competencias de estas personas, validando la capacidad de la institución para vincularlas y validando su interés en la generación de tejido social.

De resaltar la contundente respuesta de que una persona con discapacidad no sería discriminada laboralmente dentro de la Corporación Parque Explora, se percibe entonces que estas personas son un acierto en este sitio de trabajo, no son excluidos totalmente, tampoco son invisibilizados. Se los ve como actores sociales con potenciales y como personas de valor.


Se percibe que es preciso comenzar con un trabajo para la inclusión laboral de personas con discapacidad desde Parque Explora, esto permitirá conocer la realidad de la discapacidad y lo que giro a su alrededor desde todas las formas.

4.1. Percepción de Responsabilidad

Social Empresarial: existe la conciencia de lo que significa la Responsabilidad Social y de las acciones que ésta tiene manteniendo una estrecha relación con la plataforma estratégica de la institución.

Por otro lado, es importante destacar que la Corporación a partir de lo que perciben sus empleados, encamina todas sus acciones al bienestar como institución y como un referente de ciudad.

Por último, lo que perciben los empleados sobre Responsabilidad Social Empresarial permite viabilizar y reflejar un comportamiento de empresa en beneficio de la sociedad. Consecuentemente con las percepciones que tienen los empleados de la Corporación Parque

	ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO	Código: F PI 32
		Versión: 01
		Página 10 de 17

Explora, una persona en situación de discapacidad podría acceder fácilmente a un puesto de trabajo.

Si bien, el conocimiento impreciso sobre los tipos de discapacidad lo ponen en un estatus desfavorable; al puesto de trabajo al que puede acceder una persona en situación de discapacidad es un cargo operativo. El cargo operativo comprende el desarrollo de actividades básicas como información, indicación, asesoramiento, servicio al cliente, estas características hacen que sean mínimos los esfuerzos físicos y mentales para cumplir con las responsabilidades asignadas. Cabe resaltar que se entiende la discapacidad como una forma distinta de hacer las cosas, por lo que podría acceder a cualquier tipo de puesto de trabajo bajo la premisa de las características de la discapacidad.

Consecuentemente con las percepciones que tienen los empleados de la Corporación Parque Explora, una persona en situación de discapacidad podría acceder fácilmente a un puesto de trabajo.

Si bien, el conocimiento impreciso sobre los tipos de discapacidad lo ponen en un estatus desfavorable; al puesto de trabajo al que puede acceder una persona en situación de discapacidad es un cargo operativo. El cargo operativo comprende el desarrollo de actividades básicas como información, indicación, asesoramiento, servicio al cliente, estas características hacen que sean mínimos los esfuerzos físicos y mentales para cumplir con las responsabilidades asignadas. Cabe resaltar que se entiende la discapacidad como una forma distinta de hacer las cosas, por lo que podría acceder a cualquier tipo de puesto de trabajo bajo la premisa de las características de la discapacidad.

A partir de lo expresado por los empleados, donde una persona en situación de discapacidad si puede acceder a un puesto de trabajo, es prudente pensar que se justifica proyectar un conjunto de


acciones formativas ajustadas esencialmente en las habilidades y competencias pre-laborales que debería tener una persona en situación de discapacidad para la Corporación. Es preciso también señalar que hay disponibilidad de los empleados para ayudar a responder a este nuevo panorama a partir del acompañamiento, además pone de manifiesto que vincular a los empleados de la situación, permite pensarse dentro de ella donde es posible superar el obstáculo a partir de la sensibilización sobre necesidades del contexto laboral y social que le apuntan al mejoramiento de la percepción del clima y la cultura organizacional. y de

Por otro lado y de acuerdo a la respuesta, los puestos iniciales o con los que podría iniciarse un trabajo de inclusión laborales serían operativos, información, atención al cliente donde muchos más personas con discapacidad pueden laborar debido a que es un puesto básico donde básicamente informa o da soporte sobre los productos y servicios ofrecidos.

Con respecto a la percepción de los empleados, en relación a los espacios en que una persona con discapacidad no podría laborar, es de resaltar que la acción laboral estaría limitada sólo al tipo de discapacidad y a las responsabilidades laborales, de modo que no sería una situación propia de la Corporación sino de las personas, por lo tanto, se señala que es un espacio de participación abierto.

5. DISCUSION

Podríamos haber pensado que la discapacidad, cualquiera que ella fuera, se remitía a una situación que dependía de alguien, que, sufriendo una alteración de su integralidad ya sea congénita o traumática, física o cognitiva, se podría generar la posibilidad de salir adelante para ocupar un papel en el mundo de las interrelaciones a partir, sobre todo, de esfuerzos individuales que con gran tesón le permitiría un lugar, igual que cualquier otra persona que no presentaba una condición de

	ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO	Código: F PI 32
		Versión: 01
		Página 11 de 17

discapacidad. Pues no. La primera gran claridad que este trabajo nos regala, es que ella, no es asunto individual, sino una realidad que involucra todo el contexto donde conviven y comparten estos colectivos. Bien lo afirmaba en coherencia con ello, la OMS, cuando en el informe de la realidad de salud en el mundo en el 2014, agregaba que la discapacidad “es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive, por lo que requiere un acompañamiento permanente desde los servicios de salud y un abordaje integral para afrontar dicha condición sin experimentar una mayor vulnerabilidad” (OMS, 2014). Aunque ello, se refería a la situación de salud, se puede extrapolar a lo laboral, en la medida que es un aspecto condicionante de bienestar, auto sostenimiento y autonomía. La posibilidad que las empresas, en este caso, la Corporación Parque Explora, a través de los lineamientos de la Responsabilidad Social Empresarial RSE, se puedan vincular con una estrategia finamente delineada para permitir la participación de un grupo de personas en situación de Discapacidad en su grupo de empleados desde una perspectiva diferencial y de derechos, se convierte en un paso importante para la transformación cultural de nuestros entornos frente a la idea que hemos tenido de estas personas. Un trato equitativo y en igualdad de condiciones, envía un mensaje de alto contenido humano, a una sociedad excluyente que desconoce las infinitas posibilidades de la realidad integral de las personas, desde una valoración superficial. Siendo así, estos mensajes se convierten en el punto de partida para una profunda transformación cultural.

Una muestra de lo anterior, son los datos que la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS), nos trae sobre el estado de empleabilidad de estas personas, permitiéndonos resaltar entre

otros países y situaciones, que en Colombia ésta, presenta tendencias a la baja, posicionándola con el 15,2% del total de personas empleadas, mientras que, en España, los resultados son superiores con un 26,7%. ¿Por qué estas diferencias?, las respuestas tal vez no surjan de manera inmediata, pero tenemos una posibilidad de cambiar el concepto que tenemos del otro, en este caso de las personas en situación de discapacidad, para poder generar una relación diferente, no desde el pesar, la lastima y precariedad, más si desde un reconocimiento de su capacidad de aporte con infinitas posibilidades. En ello, las instituciones a través de la implementación del RSE, nos van a hacer un gran aporte como sociedad. Si no lo hiciéramos podríamos continuar haciendo parte de ese espiral interminable donde estado, sociedad e instituciones en un feedback interminable, nos llevaría a la prolongación del no reconocimiento en equidad. Ya lo advertía la OISS en el 2014, cuando aseguraba: “La desigualdad en los patrones de inserción laboral y la discriminación que sufren las personas con discapacidad en el mercado laboral contribuye a reproducir la desigualdad social, la pobreza y la exclusión social” (OISS, 2014. Pág. 18).

Ahora, obtener un empleo, a veces en las condiciones que sea en aras de las necesidades, nos lleva a la proliferación del subempleo y la informalidad. Las cifras de las organizaciones internacionales y locales, no lo especifican. Sin embargo, hay desde la OIT y la OISS, el reconocimiento a que no hay diferencias sensibles entre el desempleo para personas discapacitadas y para quienes no lo son. A éste respecto decían: “Las personas con discapacidad también suelen tener una tasa de desempleo mayor que la población general, aunque en este caso las diferencias no siempre son tan marcadas” (OISS, 2014). Quizás la explicación a ello, radique en el

	ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO	Código: F PI 32
		Versión: 01
		Página 12 de 17

subempleo, identificado en nuestra cotidianidad en personas en situación de discapacidad que tienen variados oficios, más desde la informalidad. Para una mayor claridad de esta realidad, se requiere que surjan estudios que determinen con mayor exactitud, los porcentajes de empleabilidad para los sectores formales e informales. “Al no poder acceder a un trabajo, y no hacerlo en igualdad de condiciones que el resto de los ciudadanos o hacerlo en espacios diferenciados o protegidos, las personas con discapacidad corren el riesgo de convertirse en ciudadanos de segunda categoría”. (OISS, 2014, pag. 16 - 18).

Frente a los resultados particulares obtenidos en éste proceso investigativa, la primera pregunta pretendió identificar ¿Qué es para usted la discapacidad?, nos encontramos que para el 81,4% de la población, la discapacidad es la limitación de la participación, muy por encima de quienes pensaron que era un asunto de limitaciones físicas o mentales, reconociendo de entrada una problemática cuya solución y manejo, estaría desde la apertura en los procesos sociales y la ampliación de espacios participativos. Allí la RSE, tendría toda la posibilidad de concreción en la medida que cualquier implementación, podría tener asegurada intervenciones positivas en cuanto que la acción laboral, no estaría mediada por incumplimientos técnicos o asuntos que hablen de incompetencias laborales. Ello permitiría que la participación activa de personas en situación de discapacidad a través de la implementación de acciones y protocolos, más allá de proponerse como una acción caritativa y de generosidad social, es la posibilidad de cumplir a cabalidad con los procesos institucionales con una gran carga de aportación individual, familiar, social, y por supuesto, institucional.

Este hecho es, en alguna medida, corroborado por las respuestas emitidas ante la pregunta: ¿De qué modo cree que se puede fomentar la inclusión a personas con discapacidad? Allí el 71,4% opinó que ello se lograba proponiendo políticas amigables y respetuosas para las personas con discapacidad, mientras que para el 18,6% uno de los modos era fomentar la inclusión sin distinción alguna. La invitación, una vez más, desde la mirada de los empleados es proporcionar las condiciones jurídicas, organizacionales, locativas y logísticas para que estos colectivos aporten desde el reconocimiento de sus derechos, lo que se volcará en beneficios para todos.

Al preguntar ¿Quién es el responsable de las condiciones de bienestar para las personas en situación de discapacidad?, sorprende la respuesta del 94,3%, quienes mayoritariamente respondieron que es una tarea conjunta de todos los sectores de la sociedad, donde se incluyen estado, instituciones, sociedad, familia, individuos, reconociendo que sólo a través de un empoderamiento colectivo se pueden lograr las transformaciones propuestas.

Al particularizar las respuestas que confrontaban los hallazgos con los objetivos de la presente investigación, indagamos: ¿Cree que la inclusión laboral de las personas con discapacidad debería ser un propósito de la Corporación Parque Explora como empresa socialmente responsable? De manera abrumadora el 98,6% de los entrevistados creen que la inclusión laboral de las personas con discapacidad "SI", debe ser un propósito de la Corporación Parque Explora como empresa socialmente responsable. Con esta respuesta espontánea, es decir no mediada por presiones institucionales o de cualquier otra índole, se proyecta la disposición de los empleados para que en los escenarios laborales del día a día del parque, la aportación de este grupo de personas se concrete en la realidad. Esta opinión, es mucho

	ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO	Código: F PI 32
		Versión: 01
		Página 13 de 17

más valiosa, en la medida que es una opinión de personas con un nivel determinado de experticia, surgida de la reiteración de funciones, lo que permite respuestas emitidas con conocimiento de los procesos.

Aún con todas las evidencias aportadas desde diferentes posiciones teóricas y experienciales presentes en esta investigación, se trae a colación las percepciones de los empleados del Parque frente a la pregunta: ¿Qué tipo de actividades debería ejecutar una persona en situación de discapacidad dentro de los procesos institucionales que en el día a día se implementan en el Parque Explora? Las respuestas de manera mayoritaria apuntaron a que en un 80%, estos consideran que estas pueden acceder “a todas las anteriores”, es decir involucrando acciones operativas, de servicio e Información, directivas, administrativas, o como jefes de área o coordinadores. Los empleados nos sorprenden una vez más, señalando el camino a seguir, en cuanto no reconocen ni las limitaciones de las personas en situación de discapacidad, ni ningún tipo de problemas o alteraciones en los procesos por la participación directa de este grupo de personas en el acto de ejecutar los procesos internos que conllevan la prestación de servicios culturales, formativos y recreativos en la Corporación Parque Explora.

Finalmente creemos que los trabajos relacionados con la Responsabilidad Social Empresarial son iniciativas profundas que van en ascenso en las empresas, sin embargo, dentro de los procesos de algunos sectores que hoy empiezan a andar, y de otros que comienzan su proyección, no se cuenta con estudios que desde la percepción de los empleados, permitirían la recuperación de la memoria y la experiencia viva de las instituciones, y quienes, en aras de su conocimiento puede hacer grandes aportes para determinar la viabilidad

comportamental y operativa para la futura idoneidad técnica de las personas en situación de discapacidad. Ante estas iniciativas, la psicología organizacional, tiene grandes aportes que hacer, en cuanto que, a partir del conocimiento de la cultura organizacional, puede desarrollar planes de sensibilización constante y frecuente en temas de inclusión laboral, Responsabilidad Social Empresarial, de manera que permita visibilizar desde la pluralidad la importancia de las acciones conjuntas en beneficio de la sociedad. Adicional, puede contribuir en los procesos de inducción y re inducción como elemento educativo primordial para desencadenar un servicio óptimo de beneficio mutuo para las personas, las empresas, la sociedad y la cultura que a través suyo, se transforma y dinamiza.

6. CONCLUSIONES

La percepción del concepto de Discapacidad por la diversidad, conduce a la necesidad de que sea altamente conocido, sensatamente estudiado, ampliamente sensibilizado y consecuentemente aceptado. En relación a lo anterior, es necesario que todos los actores sociales se acojan e incorporen a personas en situación de discapacidad teniendo en cuenta lo que cada actor conoce y como respuesta a las demandas sociales. La inclusión laboral de personas con discapacidad es un asunto pendiente para la Corporación Parque Explora, adicional a esto, es necesario establecer planes para su implementación.

Así pues, la discapacidad y la inclusión laboral son términos de estrecha relación, se halla una preferencia prometedora desde la percepción de los empleados para considerarla desde el plano práctico. Aunque se pudieron apreciar percepciones de extremo en cuanto a la relación de las variables, es revelador que la visión es

	ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO	Código: F PI 32
		Versión: 01
		Página 14 de 17

objetiva y positiva. El estudio muestra que la inclusión laboral para personas con discapacidad debe ser un asunto real y se muestra conocimiento y disposición para hacerle frente.

Teniendo en cuenta la discriminación sobre inclusión laboral, se concluye que la inclusión de personas en situación de discapacidad es una acción conjunta, empleados y directivos, donde es necesario tener en cuenta que es una práctica que fortalece la Misión de la Corporación desde las acciones, que es precisa una sensibilización para la ejecución o iniciación el proceso de inclusión laboral, que el puesto laboral en que pueda desempeñarse una persona en situación de discapacidad va a depender de las particularidades de la discapacidad y de las necesidades del puesto laboral, además que los empleados perciben a la institución como socialmente preparada desde sus particularidades para participar de la creación de actividad en el entorno, en la sociedad, en la cultura, a partir de la intervención de directivos, empleados, aliados, entre otros, para contrarrestar los daños que traen consigo el devenir de las épocas y que impactan directamente la persona y la sociedad, permitiendo una conciencia creciente que propone como meta la construcción de sociedad.

La Corporación Parque Explora es percibida como socialmente proporcionada ya que se fortalece, mediante la ejecución de sus propios procesos, contrarrestando las necesidades sociales actuales mediante el cumplimiento de su objeto que tiene como base la construcción de productos y servicios que tienen como fin el beneficio propio y el de la sociedad ya que genera cultura organizacional desde el interior hacia exterior.

Parque Explora se percibe como una institución socialmente profunda y abierta al cambio ya que permite el diálogo de saberes y de conocimientos

en todas sus esferas para aplicarlo al beneficio común desde su estructura interna y externa.

Pueden entenderse también que, la Responsabilidad Social Empresarial que promueve a partir del desarrollo de sus líneas de trabajo es sin duda uno de los factores que le permitirá adentrarse en un proceso propio de creación de puestos de trabajo para personas en situación de discapacidad y como parte de la inclusión laboral.

Hablar de Responsabilidad Social Empresarial significa actos propios en beneficio de la sociedad. Teniendo en cuenta lo anterior es importante que la plataforma estratégica de la institución esté entrevista no sólo desde quienes dirigen la entidad sino desde cada uno de los empleados en beneficio de la cultura organizacional.

7. RECOMENDACIONES

A partir de las percepciones y específicamente a partir de las respuestas analizadas es importante que la Corporación Parque Explora:

A través del área de Gestión Humana desarrolle una política inclusiva para personas en situación de discapacidad.

Incorpore a sus procesos las políticas actuales vigentes para la contratación de personas en situación de discapacidad y acceda a beneficios.

Los centros especiales empleo son una alternativa importante para el inicio del trabajo con discapacidad.

Un nuevo término se presenta para irse alejando de la connotación histórica marginal que se asocia al de discapacidad, "diversidad funcional" término que expresa una de las diversidades sociales y que tiene relación con la modernización para sobreponerse a anteriores calificaciones negativas.

	ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO	Código: F PI 32
		Versión: 01
		Página 15 de 17

8. REFERENCIAS

- Bonilla, E., & Rodríguez, P. (1997). *La investigación en ciencias sociales. Más allá del dilema de los métodos*. Bogotá: Grupo Editorial Norma.
- Calderón Milán, B; Calderón Milán, M J; (2012). Los Centros Especiales de Empleo como mecanismo de tránsito hacia el mercado de trabajo ordinario. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, () 222-249. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17425798012>
- Canal D., N. (2006). *Técnicas de muestreo. Sesgos más frecuentes*. Recuperado de <http://www.revistaseden.org/files/9-CAP%209.pdf>
- Congreso de la Republica. (2006). *Ley 1090, por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones*. Bogotá: Diario Oficial No. 46.383 de 6 de septiembre
- Chirinos, M., & Fernández, L., & Sánchez, G. (2012). RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL O EMPRESAS SOCIALMENTE RESPONSABLES. *Razón y Palabra*, 17 (81)
- Carrio Fernández, E M; (2005). ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO EN EL PRINCIPADO DE ASTURIAS. *Revista de Investigación Educativa*, 23() 41-55. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=283321951004>
- Díaz, D. (2012). *La inclusión laboral de personas con limitaciones físicas como práctica de responsabilidad social empresarial. El caso de la Gran Estación – centro comercial*. Tesis de maestría no publicada. Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, D.C., Colombia. Recuperado de <http://www.bdigital.unal.edu.co/6949/1/9406592012.pdf>
- De Lorenzo, Rafael (2004). El futuro de los discapacitados en el mundo: el empleo como factor determinante para la inclusión, Madrid: Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales N° 50. Recuperado de http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numer/50/Est0.pdf
- Egea, C & Sarabia, A. (2001) Clasificaciones de la OMS sobre discapacidad. 15-30 Recuperado de: <http://usuarios.discapnet.es/disweb2000/art/ClasificacionesOMSDiscapacidad.pdf>
- Galeano, M. E. (2004). *Diseño de proyectos en la investigación cualitativa*. Universidad Eafit. Recuperado de: <https://books.google.com.co/books?hl=es&lr=&id=Xkb78OSRMi8C&oi=fnd&pg=PA11&dq=investigacion+cuantitativa+maria+eumelia+galeano&ots=zqKyasoEqL&sig=bnEYz1wb4BQkelcPM31BooAHXWU#v=onepage&q&f=false>
- Gallardo, Y., & Moreno, A. (1999). *Aprender a investigar. Módulo 3: Recolección de la información*. Recuperado de http://aprendeenlinea.udea.edu.co/lms/moodle/file.php/428/MODULO_3/ICFES_1999_RECOLECCION_DE_LA_INFORMACION.pdf
- Hernández Sampieri, R; Fernández Collado, C; Baptista Lucio, P; (2006). Metodología de la investigación. Recuperado de http://s3.amazonaws.com/academia.edu/documents/38758233/sampieri-et-al-metodologia-de-la-investigacion-4ta-edicion-sampieri-2006_ocr.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWO

	ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO	Código: F PI 32
		Versión: 01
		Página 16 de 17

- WYYGZ2Y53UL3A&Expires=1492897108&Signature=GYbiJpQd1fZmUdl2iP5UKTHJYZ8%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DSampieri-et-al-metodologia-de-la-investi.pdf
- Hurtado de B., J. (1998). *Metodología de la Investigación Holística*. Caracas: Sypal.
- Levaggi, V. (09 de agosto de 2004). ¿Qué es el trabajo decente? Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm
- Martínez E., L., & Martínez E., H. (1996). *Diccionario de Filosofía*. Bogotá: Panamericana.
- Müggenburg Rodríguez V., M C; Pérez Cabrera, I; (2007). Tipos de estudio en el enfoque de investigación cuantitativa. *Enfermería Universitaria*, 4(0) 35-38. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=358741821004>
- Ministerio de Desarrollo Social de Chile, 2014. Recuperado de: <https://www.google.com.co/search?q=Recuperado+de+http%3A%2F%2Frevistas.uned.es%2Findex.php%2FeducacionXX1%2Farticle%2Fview%2F345%2F298&oq=Recuperado+de+http%3A%2F%2Frevistas.uned.es%2Findex.php%2FeducacionXX1%2Farticle%2Fview%2F345%2F298&aqs=chrome..69i57.401j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8#q=estudio+del+ministerio+de+chile+sobre+discapacidad+en+pdf>
- Martínez, L. A. (1999). Qué significa construir un estado del arte desde una perspectiva hermenéutica?. *Criterios*, (8), 13-20. Recuperado de <http://www.oei.es/historico/n3254.htm>
- Organización Mundial de la Salud, (2016). Discapacidad Recuperado de: <http://www.who.int/topics/disabilities/es/>
- Organización Internacional del trabajo (OIT), Discapacidad y trabajo. Recuperado de su pag Web, en Mayo 14 de 2018 de: http://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_475652/lang-es/index.htm
- Organización Iberoamericana de seguridad social (OISS). Medidas para la promoción del empleo de personas con discapacidad en Iberoamérica. 2014. Recuperado en Mayo de 2018 de: http://www.oiss.org/IMG/pdf/Oiss_Estudio_sobre_medidas_promocion_de_empleo-2.pdf
- ¿Qué es Parque Explora? (s.f.). n/a. Recuperado de: <http://parqueexplora.org/visita/el-parque>
- Red Papaz. (2010). *¿Qué es la inclusión laboral?* Recuperado de: http://inclusion.redpapaz.org/index.php?option=com_content&view=article&id=116:inclusion_laboral&catid=38:icomo-lograrlo&Itemid=120
- Resolución Nro.8430.Ministerio de salud de la República de Colombia, Santa fe de Bogotá, Colombia, 04 de octubre de 1993.
- Rodriguez, V & Cueto ,B (2013) El trabajo de las personas con discapacidad ante la crisis. *Revista Internacional de Organizaciones*, n 11, diciembre 2013, 61-86 ISSN:2013-570X; EEISSN: 1886-4171.<http://www.revista-rio.org>
- Salazar, C. (2007). Teletrabajo y la inclusión laboral de personas con discapacidad. *Salazar C., Cristian.(2007)." Teletrabajo y la inclusión laboral de personas con discapacidad", Revista Internacional de Tecnología, Sostenibilidad y Humanismo, diciembre 2007, núm. 2, p. 69-83.*
- Recuperado de <http://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/20>

	ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO	Código: F PI 32
		Versión: 01
		Página 17 de 17

99/4233/Salazar.pdf?sequence=1&isAllowed=

y

Schalock, R. L. (1999). Hacia una nueva concepción de la discapacidad. *Siglo Cero*, 30(1), 5-20.

Recuperado de :

<https://campus.usal.es/~inico/investigacion/jornadas/jornada3/actas/conf6.pdf>

Vélez, O. L. y Galeano, E. (2002). *Investigación cualitativa. Estado del arte*. Medellín: Universidad de Antioquia.

Weller, J. (2001). *Procesos de exclusión e inclusión laboral: la expansión del empleo en el sector terciario*. CEPAL.

Recuperado de:

<http://archivo.cepal.org/pdfs/2001/S01121044.pdf>

Yepes, G.(Ed) .(2007).La responsabilidad social empresarial. Fundamentos y aplicaciones en las organizaciones de hoy, Colombia: Cadena S.A

BORRADOR