

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

ALBEIRO MARTÍNEZ MAZO

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

ENVIGADO

2018

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

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

PSICÓLOGO

Asesor:

Jhon Carlos Duque Giraldo

Psicólogo-Maestrante en salud familiar, especialista en epidemiología y
especialista en gerencia social.

2018

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

ENVIGADO

2018

Dedicatoria

*A mi familia, quienes con su fuerza me
impulsaron a vivir esta experiencia.*

*A la Corporación Parque Explora, mi lugar de trabajo,
por permitirme desarrollar aprendizajes completos con los que me siento
identificado.*

A todos los que intervinieron y participaron de este trabajo.

Tabla de contenido

Glosario.....	8
Resumen.....	10
1. Planteamiento del problema.....	11
1.1. Pregunta problematizadora.....	18
2. Justificación	18
3. Objetivo general.....	22
4. Marco referencial.....	23
4.1. Antecedentes	23
5. Marco contextual	27
5.1 Actividades.....	27
5.2 Líneas de Trabajo.....	28
5.3 Desarrollo en programas educativos y sociales	28
6.Marco teórico.....	29
6.1Historia del concepto Responsabilidad Social Empresarial.....	29
6.1.1 Contexto Internacional	29
6.1.2 Contexto Local	32
6.1.3 Responsabilidad Social Empresarial	33

6.1.4 Responsabilidad social empresarial e inclusión laboral de personas con discapacidad	37
6.2. Inclusión laboral.....	37
6.2.1 Personas con Discapacidad y los Centros Especiales de Empleo como parte de Inclusión laboral.....	39
6.2.2 Personas con discapacidad y la ley de cuotas como parte de la inclusión laboral.....	41
6.3 Discapacidad	42
6.3.1 Clasificación de tipo de discapacidad.....	48
6.3.2 Subgrupo 110 Discapacidades para ver.....	49
6.3.3 Subgrupo 120 Discapacidades para oír	50
6.3.4 Subgrupo 130 Discapacidades para hablar (mudez)	51
6.3.5 Subgrupo 199 Insuficientemente especificadas del grupo discapacidades sensoriales y de la comunicación	51
6.3.6 Grupo 2 Discapacidades motrices	51
6.3.7 Subgrupo 220 Discapacidades de las extremidades superiores.....	53
6.3.8 Subgrupo 220 Discapacidades de las extremidades superiores.....	53
6.3.9 Subgrupo 310 Discapacidades intelectuales (retraso mental)	54
6.3.10 Grupo 4 Discapacidades múltiples y otras	55
6.3.11 Subgrupo (401-422) Discapacidades múltiples.....	55
6.3.12 Subgrupo 430 Otro tipo de discapacidades	57

6.3.13 Subgrupo 499 Insuficientemente especificadas del grupo discapacidades múltiples y otras	58
6.3.14 Grupo 9 Claves especiales.....	58
6.3.15 Subgrupo 980 No sabe.....	60
7. Marco Legal.....	60
7.1 De la discapacidad.....	61
7.2 De la Inclusión laboral	63
7.3 De Responsabilidad Social Empresarial	64
8. Diseño Metodológico.....	65
8.1 Población y Muestra.....	66
8.2 Criterios de inclusión y exclusión	66
8.3 Consideraciones éticas	67
8.3 Instrumento	68
9. Resultados.....	69
9.1 Sobre Discapacidad.....	69
9.1.1. Gráfica 1. ¿Qué es para usted la discapacidad?.....	69
9.1.2. Gráfica 2. ¿Cuál considera que son los principales problemas o dificultades que presenta una persona con discapacidad?.....	70
9.1.3. Gráfica 3. ¿En general, las personas ante la presencia de una persona con discapacidad se muestran?	71

9.1.4.Gráfica 4.¿Considera que las personas con discapacidad son discriminadas por la sociedad?	72
9.2 De la Inclusión laboral	73
9.2.1.Gráfica 1. ¿Qué es para usted la inclusión laboral?	73
9.2.2.Gráfica 2. ¿De qué modo cree que se puede fomentar la inclusión a personas con discapacidad?	74
9.2.3.Gráfica 3. ¿Quién es hoy responsable de la mejora de la condición de vida de las personas con discapacidad?.....	75
9.2.4 Gráfica 4. ¿Considera que las personas con discapacidad pueden acceder a puestos de trabajo en las mismas condiciones que una persona sin discapacidad?.....	76
9.2.5.Gráfica 5. ¿Quién debería ser responsable de la mejora de las condiciones de vida de las personas con discapacidad?	77
9.2.6.Gráfica 6. ¿Cómo cree usted que es la situación laboral en la actualidad para las personas con discapacidad?.....	78
9.2.7.Gráfica 7. ¿Cuál de estos espacios sociales le brinda más oportunidades a las personas con discapacidad?	79
9.2.8.Gráfica 8. ¿Considera que es importante la inclusión laboral de las personas con discapacidad?	80
9.2.9.Gráfica 9. ¿Cree que la inclusión laboral de las personas con discapacidad debería ser un propósito de la Corporación Parque Explora como empresa socialmente responsable?.....	81

9.2.10.Gráfica 10. ¿Considera que una persona con discapacidad sería discriminada laboralmente dentro de la Corporación Parque Explora?.....	82
9.2.11.Gráfica 11. ¿Considera que una persona con discapacidad sería aceptada laboralmente dentro de la Corporación Parque Explora?	83
9.3 De la Responsabilidad Social Empresarial	84
9.3.1.Gráfica 1. ¿Qué es para usted la Responsabilidad Social Empresarial (RSE)? ..	84
9.3.2.Gráfica 2. ¿A qué tipo de puesto de trabajo considera usted que podría acceder una persona con discapacidad dentro de la Corporación Parque Explora?	85
9.3.3.Gráfica 3. ¿Considera que personas con discapacidad pueden acceder a puestos de trabajo en la Corporación Parque Explora? (Opción Si, Cuál?)	86
9.3.4.Gráfica 4 ¿En qué espacios dentro de la Corporación Parque Explora un discapacitado no podría laborar?	87
10. Discusión	89
11. Conclusiones	95
12. Recomendaciones	97
13. Anexos	98
13.1 Anexo 1: Consentimiento informado	98
13.2 Anexo 2: Instrumento.....	99
13.3 Anexo : Validación 1 instrumento	106
14. Referencias.....	112

Glosario

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).

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).

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).

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"

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

Resumen

Esta investigación pretende conocer las percepciones de discapacidad e inclusión laboral de los empleados de la Corporación Parque Explora. 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 laboral y responsabilidad social empresarial.

La información no fue recolectada por representación estadística sino a través de 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.

1. Planteamiento del problema

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 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 (OISSIS, 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 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. Pregunta problematizadora

Cuál es la percepción de los empleados de la Corporación Parque Explora frente a la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad como una estrategia que fortalece la Responsabilidad Social Empresarial

2. Justificación

La investigación propuesta pretende, mediante el estudio de la teoría y las definiciones de inclusión laboral y discapacidad, identificar las percepciones de

responsabilidad social empresarial en los empleados de la Corporación Parque Explora.

Teniendo en cuenta que según lo estipulado en la política pública en discapacidad para el municipio de Medellín en el acuerdo Nro. 86 de 2009 y en el Plan Municipal de Discapacidad (2010) sólo existe un estudio estadístico que tiene cierta relación con el estudio propuesto y que permite conocer la percepción sobre la inclusión social en términos de cultura e integración por parte del personal operativo del Metro de Medellín y de sus usuarios en situación de discapacidad auditiva que acceden al servicio de transporte. Es entonces como se hace pertinente desarrollar una investigación más que permita evidenciar efectos orientados a la identificación de lo que perciben los empleados de la Corporación y sumar al proceso de manera social, conceptual y a un clima laboral positivo.

Partiendo de la información anterior, cabe resaltar la importancia del estudio anterior realizada por estudiantes de Comunicación social y periodismo, usando una encuesta a 51 personas personal operativo del Metro de Medellín. El estudio arrojó los siguientes resultados:

...el 45.1% respondieron que el Metro de Medellín no cuenta con estrategias de inclusión social para todas aquellas personas en situación de discapacidad auditiva, el 68.6% de los funcionarios afirman que sí han recibido en algún momento capacitaciones sobre el trato con las personas en situación de discapacidad auditiva, pero no son capacitaciones

a profundidad, ni constantes; de igual manera, el 96.1% de los empleados consideran que sí es necesario tener un manejo adecuado del lenguaje de señas, el cual les parece útil e importante para tener un diálogo más efectivo con este tipo de población. Y para finalizar, el 37.3% de los empleados operativos perciben que los programas que hace el Metro de Medellín, donde incorpora la integración y cultura no dan un buen resultado, ya que se debe construir no solo estrategias para algunas discapacidades, sino también que incluya a las personas en situación de discapacidad auditiva (Agudelo y Cadavid, 2006).

Correspondiendo a lo anterior, llevar a cabo una investigación donde se tenga en cuenta la percepción de los empleados sobre Discapacidad e Inclusión laboral en relación con la Responsabilidad Social Empresarial muestra varios tipos de avance tanto a nivel social, conceptual y a un clima laboral positivo.

Entre dichos avances a nivel social se podrá percibir como sería la relación con otras personas que aportan desde otras habilidades y destrezas, el desarrollo humano en un marco positivo y como estos empleados se comportan ante una situación social que requiere de atención.

De acuerdo a lo visto desde la investigación, podrá ser visibilizada la percepción de los temas ofreciendo la posibilidad de iniciar un trabajo desde el área de Gestión Humana con las temáticas desde la pauta psicológica, tomando como punto de partida las distintas experiencias de los empleados de la Corporación Parque Explora.

Teniendo en cuenta las cuestiones que permiten hacer este trabajo, la psicología organizacional se ve beneficiada con la investigación al describir aspectos que tocan procesos tales como inclusión, responsabilidad, selección de personal, capacitación y desarrollo. Además haciendo frente a una problemática que puede manejarse mínimamente desde la sensibilización con miras a la igualdad.

Esta investigación para la Corporación Parque Explora tendrá un impacto positivo ya que tendrá como resultado la identificación de los factores de responsabilidad social con relación a la discapacidad e inclusión laboral, por lo que es una temática poco abordada ya que las instituciones al parecer inician su propio trabajo de Responsabilidad Social Empresarial sin conocer lo que los empleados perciben de la misma.

De igual manera, teniendo en cuenta el enfoque diferenciado de la facultad de ciencias sociales de la Institución Universitaria de Envigado, es pertinente suministrar estudios de casos reales y en ambientes reales de acontecimientos que le permitan a dicha facultad potenciarse desde enfoques psicológicos y donde se pueden combinar algunos de ellos como es el social y el organizacional con problemáticas reales en las que es necesario un trabajo de impacto.

Para el desarrollo del investigador como profesional, permite acercarse a una realidad social que pone a prueba el conocimiento, que pone a prueba las competencias adquiridas durante la formación y que le permite fortalecer

habilidades en ese ejercicio de contacto directo con la población objeto. También pone en evidencia una visión objetiva que ha creado desde los conocimientos de la psicología.

3. Objetivo general

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.

Objetivos específicos

- Describir la percepción de los empleados de la Corporación Parque Explora frente a la Discapacidad.
- Discriminar la percepción de los empleados de la Corporación Parque Explora frente a la Inclusión laboral de las personas con Discapacidad.
- Analizar la percepción de los empleados de la Corporación Parque Explora en relación a la inclusión laboral de las personas con Discapacidad como un propósito de la RSE.

4. Marco referencial

4.1. 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 escenario 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.

Rodriguez 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.

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 todas las 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 McDonalds 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 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.

5. Marco contextual

Nombre de la Institución: Corporación Parque Explora

Tipo de entidad: Privada sin ánimo de lucro

NIT: 8909814935

Empleados: 109

La Corporación Parque Explora está localizada en el área norte de la ciudad de Medellín, conocida como la Zona de la innovación, entre el Parque Norte y el Jardín Botánico de Medellín. Se puede llegar al museo a través de la línea A del metro, haciendo parada en la estación Universidad.

5.1 Actividades

Proveen escenarios para comunicar contenidos. Idean y producen exhibiciones permanentes y temporales, experiencias itinerantes, actividades experimentales, productos de divulgación (que van desde libros y cartillas, actividades y talleres,

hasta producciones audiovisuales), y programas de intervención social contruidos de la mano con aliados.

5.2 Líneas de Trabajo

- Línea Parque Explora (Parque Explora y Planetario).
- Línea escenarios educativos
- Línea apoyo a la educación formal
- Línea gestión social

5.3 Desarrollo en programas educativos y sociales

- Diseño interior y de contenidos educativos, Parques Educativos de Antioquia, Gobernación de Antioquia, 2013 – 2014.
- MOVA – Centro de innovación para maestros - Alcaldía de Medellín, 2014.
- Colaboratorio - Taller Público de Experimentación, 2014-2015.
- Programa Pequeños Científicos (Siemens, Universidad de los Andes).
- Módulos de formación en investigación escolar (con Escuela del Maestro y la U de A).
- Acompañamiento a la investigación en el aula de clase (Programa Ciencia en la Escuela).
- Programa Institucional y Municipal de Feria de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación 2008 – 2015 (Acuerdo Municipal 084 de 2009).
- Fortalecimiento de Redes de maestros (Red MAE, AstroMae, BioMae, ChiquiMae, MaeLab, Red de investigación escolar).

- Congreso de Robótica Educativa – 2014.
- Actividades desencadenantes de preguntas (EPM, Secretaría de Educación de Medellín).
- Rutas Pedagógicas (2007 – 2014).
- Diseño y ejecución de actividades experimentales.
- Rutas Territoriales en Moravia, Área Metropolitana – 2011.
- Territorio Expandido: laboratorios públicos barriales – Comunas 8, 9, 10 y 12. Secretaría de la juventud de Medellín. 2014, 2015.

6.Marco teórico

6.1Historia del concepto Responsabilidad Social Empresarial

6.1.1 Contexto Internacional

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 caridad o donativo.

Sin embargo, los cambios generados por la asimilación de la situación y en torno al desarrollo del concepto iniciaron terminando el período de 1930 e iniciando el período de 1940 por el interés y las exigencias de trabajadores a las empresas Europeas, que consideraban apenas pertinente maximizar los beneficios y mitigar la permanencia laboral y el desarrollo de las actividades bajo condiciones de trabajo más seguras.

Luego de la segunda Guerra Mundial y a partir de las desfavorables y difíciles circunstancias desde todas las unidades fundamentales que conciernen lo humano, es la unidad social que contiene los cambios en el sistema económico, político y social la que permite situar la discusión sobre Responsabilidad Social Empresarial. Por otro lado y al finalizar los años 60, en Estados Unidos se iniciaba la discusión sobre la Responsabilidad Social Empresarial extendiendo su alcance a aspectos sociales y comunitarios permeados por lo económico.

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 un código "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".

Un año más tarde la Organización Internacional del Trabajo (OIT) consignó su manifestación sobre principios en las empresas y políticas sociales. Por otro lado, a finales de 1987 en el continente Europeo se crea el European Business Ethics Network (EBEN) asociación que promueve la ética en el campo de las organizaciones, la economía y los negocios conformada por personas jurídicas asociaciones, fundaciones y empresas.

Para los noventa otras entidades fueron surgiendo a raíz de las necesidades de la sociedad y de la conciencia de las empresas, en 1997 se conforma el grupo Council on Economic Priorities (CEP) y su agencia para la acreditación (CEPAA) que tienen como principal función disponer de normas empresariales en bien de la sociedad en general. Surge también Social Accountability Standard (SA 8000) que se encarga de evaluar las empresas, monitorearlas y acreditarlas.

Además, la fuerte y conciente creciente de la Responsabilidad Social Empresarial permite la conformación de otros entes que ayudan a regularla y aplicarla, es el caso de la Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo (OCED) compuesto por 37 estados, cuyo objetivo es coordinar políticas económicas y sociales.

Las acciones Europeas y de Estados Unidos emprendidas en relación a la Responsabilidad Empresarial van adquiriendo sentido y se van reconociendo como mecanismos de acción en pro de la vida humana.

6.1.2 Contexto Local

Años más tarde en América Latina, se inicia un acercamiento al papel de las empresas y los retos sobre el desarrollo; la Organización Internacional de Trabajo (OIT) construye campañas para sensibilizar las acciones de las empresas en sentido social, político y económico para países de Centro América y Suramérica.

La OIT fue creada en 1919, para potenciar el trabajo y proteger a las personas trabajadoras. Actualmente la OIT promueve los derechos laborales, la justicia social y los derechos humanos a nivel internacional, a través de la visibilización de la relación persona-empresa para ampliar las oportunidades de hombres y mujeres y así puedan acceder a un empleo decente.

Colombia responde a tal situación declarando en la Constitución Política 1991 a la nación como un Estado social de derecho, agregando el valor de solidaridad y de justicia social tanto para el Estado como para los ciudadanos, además de reglamentando la responsabilidades del Estado frente a ello y declarando además el beneficio social y general.

Por otro lado en 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.

6.1.3 Responsabilidad Social Empresarial

Los problemas de inserción laboral de las personas con discapacidad responden a muchos factores, que tal y como señaló hace ya algunos años el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) al aprobar el Plan de empleo para las personas con discapacidad en el siglo XXI, pueden resumirse en los siguientes puntos:

- Un nivel educativo y una cualificación profesional deficiente o no adaptada a las demandas del sistema productivo.
- Falta de motivación e información de la propia persona con discapacidad y de sus familias, que se traduce en dificultades para mejorar su cualificación profesional o buscar empleo.
- Actitud negativa de una parte de los empleadores o de los responsables de recursos humanos, que revela un prejuicio inicial hacia las capacidades potenciales de la persona con discapacidad o una serie de ideas falsas preconcebidas (escasa

polivalencia, difícil reciclaje, altos costes por la adaptación de lugares y puestos de trabajo...).

- Dificultades para acceder a fuentes de financiación de cara a crear su propio negocio.
- Dificultades de accesibilidad (transporte, adaptación de centros de formación o de trabajo...) que pueden obstaculizar la integración laboral.

La reducción de las profundas diferencias en el mercado de trabajo que afectan a las personas con discapacidad requiere de la puesta en marcha de políticas activas de empleo que ayuden a la mejora de su empleabilidad, faciliten su transición hacia el empleo e impulsen su desarrollo profesional.

Las políticas activas de empleo se enfrentan, en relación con las personas con discapacidad, a una serie de retos, entre los que destaca la alta segmentación del mercado laboral para este colectivo, en el que frente a un pequeño núcleo de personas en una situación de ocupación estable, hay un grupo más amplio de personas con notables dificultades de acceso al mercado laboral, que alternan situaciones de empleo precario y desempleo, y un grupo mayoritario de personas desanimadas o inactivas, que no mantienen relación con el mercado laboral. La reducción de esta segmentación debe conseguirse mediante una normalización al alza de las condiciones laborales, basada en la mejora de la calidad del empleo y de la protección en los periodos de transición, impulsando las políticas de

formación y aprendizaje permanente, en la que la participación de las personas con discapacidad es aún muy baja, y flexibilizando la legislación y los sistemas de protección para que no entorpezcan el acceso y las transiciones en el mercado de trabajo (Ossis, 2014. Pag 18, 19).

El papel social de la empresa para la actualidad ha ido tomando fuerza, la responsabilidad de todos los actores que componen la sociedad también ha ido tomando fuerza, aun cuando la empresa y los actores están definidos por particularidades que cambian en el tiempo y en el espacio.

En relación a lo anterior Yepes, Peña y Sánchez (2007) definen La Responsabilidad Social Empresarial a la marca en la sociedad por las acciones ejecutadas por la empresa, asociadas a acciones, a los resultados de las actividades económicas y comerciales para aspectos humanos desde implicaciones éticas, morales y normativas.

Dicha definición, a través de la cual es posible delimitar este concepto amplio, también permite integrar algunos aspectos relevantes de la empresa como que para muchos, las instituciones deben cumplir y poner como primer plano el nivel social, deben permitir también evaluarse dimensionalmente en función de lo que la institución quiere proyectar.

Además Yepes, Peña y Sánchez (2007) plantean que las acciones sociales afectan tres niveles: la humanidad, la comunidad y la institución y a partir de lo anterior se definen dos tipos de responsabilidad social:

1. Responsabilidad social global: significa hacerse cargo de las consecuencias sociales que tiene la acción de la empresa hoy en un contexto global.
2. Responsabilidad social contextual: significa hacerse cargo de los problemas sociales que afectan a un entorno social relevante, de acuerdo a las consecuencias que ha producido el camino de desarrollo por el que se ha optado(p.37).

Otro tipo de Responsabilidad Social Empresarial es el relacionado con la institucionalidad tal y como lo menciona Giacomán (como citó Yepes, Peña y Sánchez (2007) la Responsabilidad social institucional: es entendida como rendir cuentas frente al entorno inmediato, de acuerdo a las demandas que ésta le hace a la institución.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) la define como la manera en que las empresas tienen en cuenta las repercusiones de sus actividades económicas basadas y de como éstas se basan en principios y valores hacia el interior y hacia el exterior.

Sin embargo, hablar de Responsabilidad Social Empresarial no necesariamente es hablar de inclusión laboral, el término promueve otras acciones que permiten hacer conscientes otras necesidades políticas, económicas y sociales.

6.1.4 Responsabilidad social empresarial e inclusión laboral de personas con discapacidad

Díaz (2012) amplía de manera precisa el término de RSE en cual caracteriza y precisa la correlación entre problema social y la actuación de la empresa. Define que la exclusión laboral de personas en situación de discapacidad es una construcción individual y colectiva que actúa en la cultura donde se adhiere al término de discapacidad el no tener la capacidad suficiente para desarrollar labores, esto también ligado al esfuerzo que deben realizar las empresas para adaptarse a las necesidades del medio. Esta investigación resalta la poca actuación de la empresa para realizar ajustes razonables en el trabajo y ser una empresa incluyente donde hay grado de aceptación debido a la mentalidad de los empresarios.

6.2. Inclusión laboral

Los constantes cambios del entorno hacen necesario revisar las oportunidades o las realidades que encierra eso de vivir mejor y en condiciones adecuadas, es entonces, como la inclusión laboral se convierte en una práctica esencial, necesariamente persistente de todas las instituciones para responder a las insuficiencias de la sociedad actual.

La actual situación revela la precariedad del entorno nacional y local del sector colombiano en relación al empleo y a las necesidades especiales de los que buscan vincularse a una institución laboralmente que por diversas circunstancias presentan una diversidad funcional.

Weller (2001) se refiere al concepto de inclusión como "... procesos que permiten el acceso a una parte de la población a empleos productivos con condiciones laborales favorables o adecuadas..." (p.13) Esta relación permite entonces considerar que generar puestos de trabajo debe ser no solo una necesidad sino un compromiso con la productividad y con la sociedad y que va más allá del proceso productivo.

La evolución de la oferta de empleo se presenta como un despliegue multifacético formal a que comprende diversas acciones, tendencias, énfasis que asienten desarrollar el concepto de inclusión y exclusión.

Esto significa que más allá de interpretar la exclusión social como tendencia que caracteriza un momento histórico específico, se puede emplear el concepto, conjuntamente con su complemento —la inclusión social— para analizar procesos vigentes en diferentes fases históricos con diferentes expresiones y con diferentes resultados para diferentes grupos de población. En este sentido el concepto puede ser de gran utilidad, sobre todo, en contexto de grandes transformaciones socioeconómicas como las actuales. (Weller, 2001, pag.14).

Ahora, es necesario también, tener en cuenta que el desarrollo de las personas debe permitir prácticas que favorezcan a sí mismos y a los que lo rodean, en ese sentido la definición de inclusión laboral de la red Red de padres y madres (Papaz, 2005) indica de manera precisa de lo que es la 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).

6.2.1 Personas con Discapacidad y los Centros Especiales de Empleo como parte de Inclusión laboral

Varias instituciones hacen frente a esta situación con el objetivo de vincular a personas con discapacidad a una situación laboral adecuada y normalizada, esto como una estrategia con la implementación de acciones.

El Ministerio de Protección Social de Colombia, en pretendede optimizar la inclusión socio-laboral de manera integral, implementado el programa piloto de Empleo Protegido y/o Apoyado para población con discapacidad en Colombia. Las

instituciones seleccionadas para dicho piloto son: Centro de Rehabilitación de Norte de Santander y Fundación Ideal del Valle del Cauca.

La iniciativa busca disminuir el impacto negativo a todas las personas en situación de discapacidad orientándolos hacia el emprendimiento y la empleabilidad, mediante un seguimiento sistemático a la vida laboral y potenciando iniciativas que le apunten al desarrollo de capacidades para el trabajo y la inclusión socio-laboral.

Por otro lado, los Centros Especializados de Empleo en España son definidos según la Ley de Integración Social del Minusválido (LISM) como las instituciones encargadas de transmitir conocimientos a personas con discapacidad.

Calderón y Calderón (2012) examinan en qué orden los Centros Especiales de Empleo de España asisten a la inserción laboral de trabajadores con discapacidad en el empleo. Además muestra como los Centros Especiales de Empleo se constituyen como un facilitador y un punto de destino de éstas personas.

La investigación permite visibilizar que los Centros Especiales de Empleo incluyen personas con discapacidad al instaurarse no como un medio de transición y apoyo sino como un destino incluyente. Además, permite visibilizar de estos Centros como parte del medio y fin para inclusión al que deben acceder todas las personas, Indican también empíricamente que los centros privilegian a la inclusión laboral a través de políticas y acciones inclusivas.

Por otro lado Carrio (2005) En su análisis descriptivo de los Centros Especiales de Empleo en el principado de Asturias afirma:

Empleo protegido en empresa normalizada responde al sistema enclave que es un puesto de trabajo en empresa normalizada adaptado a las características del trabajador con discapacidad; y al sistema de cupos sociales, por el que se establece legislativamente que cada empresa con más de 50 trabajadores ha de reservar el 2% para trabajadores con discapacidad.

Este estudio que utilizó tanto el método cuantitativo como el método cualitativo destaca que es importante aunque débil el papel que cumplen los Centros Especiales de Empleo en cuanto a la formación técnica dejando en segundo plano la formación en habilidades sociales y culturales, imposibilitando una inclusión laboral con una verdadera formación para el ser y por consiguiente una verdadera inclusión socio laboral.

6.2.2 Personas con discapacidad y la ley de cuotas como parte de la inclusión laboral.

De acuerdo a lo estipulado y en concordancia con el artículo 27 de la Ley 1346 de 2009, el Ministerio de Trabajo o quien haga sus veces y demás entidades competentes establecerán entre otras, las siguientes medidas:

En coordinación con el departamento administrativo de la función pública, asegurar que el Estado a través de todos los órganos, organismos y entidades de los niveles nacional, departamental, distrital y municipal, en los sectores central y descentralizado, deberá vincular un porcentaje de personas con discapacidad dentro de los cargos existentes, el cual deberá ser publicado al comienzo del año fiscal mediante mecanismos accesibles a la población con discapacidad.

Consiste entonces una responsabilidad de las empresas públicas y privadas, contratar un porcentaje de personas en situación con discapacidad de acuerdo al total de empleados fortaleciéndose a sí misma como una entidad que incluye laboral y socialmente a las personas.

Es fácil comprender que sin la Ley de Cuotas las entidades públicas y privadas no contratarían, tal vez debido a la concepción a través del tiempo, otras enmarcadas que en las percepciones personales y generales de que son parte de la sociedad pero que sin embargo no están en capacidad para desarrollar labores inclusivas.

6.3 Discapacidad

Instituciones interesadas y con la tarea de promover la salud expresan a través de sus portales, comunicados, entrevistas, entre otros, la importancia de establecer una clasificación para lo que alude a la discapacidad a partir de un lenguaje común y que permita conciliar realidades. La OMS en una de sus menciones:

Define la discapacidad de una persona como resultante de la interacción entre la discapacidad de unas personas y las variables ambientales que incluyen el ambiente físico, las situaciones sociales y los recursos. Dentro de este modelo, la limitación (impairment) es una falta o anomalía del cuerpo o de una función fisiológica o psicológica; una actividad es la naturaleza y la amplitud del funcionamiento a nivel personal; y la participación es la naturaleza y la amplitud de la implicación de una persona en las situaciones de la vida relacionadas con las limitaciones, actividades, condiciones de salud y factores contextuales.

Schalock (como se citó en Bradley, 1995; OMS, 1997)

La cuantía señalada en el mundo de personas discapacitadas y con dificultades para obtener un empleo, nos orienta sobre el drama, que representa, no sólo para los estados, más también para las familias, las empresas y las mismas personas. Esta realidad a su manera también es vivenciada en contextos particulares por los continentes y países.

Una muestra de ello es compartida por la Organización Iberoamericana de Seguridad Social OISS, quienes en el texto “Medidas para la promoción del empleo de personas discapacitadas”, agregan que, en los países Iberoamericanos, también la cuantía de personas con esta condición, es del orden del 15%, más generando diferencias marcadas en los países que la conforman. (OISS, 2014, pág. 12)

El siguiente cuadro, nos muestra en primera instancia la forma cómo el número de personas con discapacidad se manifiesta en algunos de los países

iberoamericanos, los diferentes niveles de discapacidad y los entes organizados de cada país que los avalan:

Estimaciones del número de personas con discapacidad y de la prevalencia de las situaciones de discapacidad en los países iberoamericanos

País	Número de personas con discapacidad	Porcentaje sobre la población total	Fuente de los datos
Argentina	2.176.123	7,1%	INDEC. Primera Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad 2002-2003. Complementaria Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2001. Datos referidos al conjunto de los centros urbanos con 5.000 habitantes o más.
	5.114.190	12,9%	INDEC. Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2010.
Bolivia	388.119	3,9%	INE. Censo Nacional de Población y Vivienda 2012.
Brasil	45.606.048	23,9%	IBGE, Censo Demográfico 2010.
Chile	2.068.072	12,7%	Fondo Nacional de la Discapacidad. Primer Estudio Nacional de la Discapacidad, ENDISC 2004.
	2.119.316	12,7%	INE. Censo 2012. Síntesis de resultados.
Colombia	2.500.000	6,3%	DANE. Censo General de Población 2005.

Tabla 1. Estimación del número de personas con discapacidad y la prevalencia de situaciones de discapacidad en países iberoamericanos
(OISS, 2014, pag 12)

Allí constatamos que de los países seleccionados, es Brasil, el país donde hay mayor número de personas en condición de discapacidad, con el 23,9%. Y los países donde hay menos de esta población son Bolivia y Colombia, con el 3,9% y 6,3%, respectivamente. (OISS, 2014, pag 12)

Toda esta realidad y las constantes atenciones al tema han hecho que se conforme desde la OMS una estructura diferenciadora, que propone un lenguaje unificado para referirse al tema teniendo en cuenta aspectos como:

1. Funcionamiento y discapacidad

2. Factores contextuales

La primera parte (**Funcionamiento y discapacidad**), a su vez, se sub divide en dos componentes:

a. Funciones y estructuras corporales. Con dos constructos (como conjunto de calificadores):

i. Cambios en las funciones corporales (fisiológico) con sus distintos niveles de dominios y categorías.

ii. Cambios en las estructuras corporales (anatómico) con sus distintos niveles de dominios y categorías.

b. Actividades y participación. Con dos constructos:

i. Capacidad, como la ejecución de tareas en un entorno uniforme, con sus distintos niveles de dominio y categorías.

ii. Desempeño/ realización, como la ejecución de tareas en el entorno real, con sus distintos niveles de dominios y categorías.

La segunda parte (**Factores contextuales**) también cuenta con dos componentes:

a. Factores ambientales, entendidos como la influencia externa sobre el funcionamiento y la discapacidad, cuyo constructo es el efecto **facilitador** o **barrera** de las características del mundo físico, social y actitudinal **y** que tiene distintos niveles de dominios y categorías.

b. Factores personales, entendidos como la influencia interna sobre el funcionamiento y la discapacidad, cuyo constructo es el impacto de los atributos de la persona.

(Egea y Sarabia,2001, p.21-22).

Dentro de esta clasificación que permite visibilizar las formas de interacción en el contexto la discapacidad afirma Egea y Sarabia (2001) “engloba las deficiencias, las limitaciones en la actividad y las restricciones en la participación” (p.21-22).

Por otro lado, existe una clara clasificación de las discapacidades con el fin de integrar los conceptos y la situación para su mejor comprensión:

Grupo 1. Discapacidades sensoriales y de la comunicación

Subgrupo 110. Discapacidades para ver

Subgrupo 120. Discapacidades para oír

Subgrupo 130. Discapacidades para hablar (mudez)

Subgrupo 131. Discapacidades de la comunicación y comprensión del lenguaje

Subgrupo199. Insuficientemente especificadas del grupo discapacidades sensoriales y de la comunicación

Grupo 2. Discapacidades motrices

Subgrupo 210. Discapacidades de las extremidades inferiores, tronco, cuello y cabeza

Subgrupo 220. Discapacidades de las extremidades superiores

Subgrupo 299. Insuficientemente especificadas del grupo discapacidades motrices

Grupo 3. Discapacidades mentales

Subgrupo 310. Discapacidades intelectuales (retraso mental)

Subgrupo 320. Discapacidades conductuales y otras mentales

Subgrupo 399. Insuficientemente especificadas del grupo discapacidades mentales

Grupo 4. Discapacidades múltiples y otras

Subgrupo 401-422. Discapacidades múltiples

Subgrupo 430. Otro tipo de discapacidades

Subgrupo 499. Insuficientemente especificadas del grupo discapacidades múltiples y otras

Grupo 9. Claves especiales

Subgrupo 960. Tipo de discapacidad no especificada

Subgrupo 970. Descripciones que no corresponden al concepto de discapacidad

Subgrupo 980. No sabe

Subgrupo 999. No especificado general

(Inegi, 2010, p.8-14).

A continuación se presenta una descripción de las características del tipo discapacidad en la que se describen los aspectos más importantes:

6.3.1 Clasificación de tipo de discapacidad

Grupo 1 Discapacidades sensoriales y de la comunicación. Este grupo comprende las discapacidades para ver, oír y hablar.

El grupo se conforma de cinco subgrupos: 110 Discapacidades para ver, 120 Discapacidades para oír, 130 Discapacidades para hablar (mudez), 131 Discapacidades de la comunicación y comprensión del lenguaje y 199 Insuficientemente especificadas del grupo Discapacidades sensoriales y de la comunicación.

Cabe mencionar que el grupo incluye tanto nombres técnicos de las discapacidades como sus sinónimos, es decir, el nombre común con el que el informante declara las discapacidades sensoriales y de la comunicación, y las descripciones de los listados se refieren tanto a discapacidades como a deficiencias. Algunas descripciones en los listados se consideran como discapacidades dentro de los subgrupos de este grupo sólo si se acompañan de un adjetivo que las califique como “FUERTES”, “SEVERAS”, “PROFUNDAS” o “GRAVES”. Las descripciones del listado que están en este caso muestran el adjetivo con letra cursiva negrilla y se acompañan de una cláusula de “Excluye...” para las descripciones similares que no pertenecen al subgrupo. Se excluyen del grupo las combinaciones de discapacidades para ver, oír y hablar, porque se clasifican en el subgrupo 401-422 Discapacidades múltiples, excepto la combinación de discapacidad para oír y la mudez (sordomudos) que se clasifica en este grupo, como parte del subgrupo 120 Discapacidades para oír.

Se excluyen también las combinaciones entre discapacidades sensoriales (ver, oír, hablar) con discapacidades de los grupos 2 Motrices y 3 Mentales, ya que estas combinaciones se clasifican en el subgrupo 401-422 Discapacidades múltiples.

(INEGI, 2010, pag.8-14)

Dentro de este orden de ideas, se iniciará con la descripción del tipo de discapacidad que incluye el desarrollo del concepto:

6.3.2 Subgrupo 110 Discapacidades para ver

Incluye las descripciones que se refieren a la pérdida total de la visión, a la debilidad visual (personas que sólo ven sombras o bultos), y a otras limitaciones que no pueden ser superadas con el uso de lentes, como desprendimiento de retina, acorea, facoma y otras. Se considera que hay discapacidad cuando está afectado un sólo ojo o los dos. Cabe señalar que una debilidad visual puede ser ocasionada, entre otros motivos, por una disminución severa de la agudeza visual, por la imposibilidad de percibir visión tridimensional, así como por trastornos en la visión de los colores que sólo permiten ver en blanco y negro, o por trastornos en la adaptación a la luz y en la percepción de tamaños y formas. Por ello, descripciones como éstas se incluyen en el listado. Se excluye de este subgrupo al daltonismo, que se caracteriza por el trastorno o ceguera en la visión de los colores, principalmente el rojo, ya que estos casos se clasifican en el subgrupo 970 por no ser considerados como discapacidad. Clasificación de tipo de discapacidad: De acuerdo con la recomendación de la ONU se excluyen de este subgrupo aquellas limitaciones visuales que pueden corregirse con el uso de lentes, como la miopía o el astigmatismo. Por lo tanto, se excluyen

descripciones como: “no puede ver bien”, “no ve bien”, “no mira bien”, “dificultad de la vista”, “le falla la vista”, “dificultad para ver”, etc., porque algunas de estas limitaciones pueden ser corregidas mediante el uso de lentes, o porque las descripciones son ambiguas y se desconoce su gravedad, razón por la cual se incluyen en el subgrupo 970 Descripciones que no corresponden al concepto de discapacidad.

6.3.3 Subgrupo 120 Discapacidades para oír

El subgrupo 120 Discapacidades para oír, comprende las descripciones que se relacionan con la pérdida total de la audición en uno o en ambos oídos, o con la pérdida parcial pero intensa, grave o severa en uno o en ambos oídos. Son ejemplos de las discapacidades que comprende el subgrupo los sordos totales, los sordos de un solo oído, así como las personas con debilidad auditiva (personas que sólo escuchan sonidos de alta intensidad). Están incluidas las personas que tienen las limitaciones descritas, hagan uso o no de un auxiliar auditivo (aparato). También se clasifican en este subgrupo las descripciones que hacen referencia al uso de un aparato auditivo, aunque no señalen la deficiencia que padece la persona. En este subgrupo se incluyen las personas sordomudas, ya que se sabe que en un gran número de casos la mudez es una consecuencia de los problemas auditivos. Se excluyen descripciones vagas o ambiguas como “no oye bien”, “no escucha bien”, “oye poco”, ya que no puede determinarse el grado de la limitación. Descripciones como éstas se clasifican en el subgrupo 970. Descripciones que no corresponden al concepto de discapacidad.

6.3.4 Subgrupo 130 Discapacidades para hablar (mudez)

El subgrupo 130 Discapacidades para hablar (mudez) se refiere exclusivamente a la pérdida total del habla.

6.3.5 Subgrupo 199 Insuficientemente especificadas del grupo discapacidades sensoriales y de la comunicación

Este subgrupo se acaba de mencionar, comprende aquellas descripciones que aluden a discapacidades contenidas en este grupo, pero no son precisas y por ello no pueden clasificarse en alguno de los subgrupos anteriores.

6.3.6 Grupo 2 Discapacidades motrices

Comprende a las personas que presentan discapacidades para caminar, manipular objetos y de coordinación de movimientos para realizar actividades de la vida cotidiana. Este grupo lo conforman tres subgrupos: 210 Discapacidades de las extremidades inferiores, tronco, cuello y cabeza, el 220 Discapacidades de las extremidades superiores y 299 Insuficientemente especificadas del grupo discapacidades motrices. En este grupo se incluyen la pérdida total o parcial de uno o más dedos de las manos o pies. El grupo incluye los nombres técnicos de algunas discapacidades y el nombre común con el que el informante las conoce; las descripciones de los listados se refieren tanto a discapacidades como a deficiencias. Algunas de las descripciones se consideran como discapacidad únicamente si están acompañadas de adjetivos o descripciones que indiquen que la limitación es GRAVE, IMPORTANTE, SEVERA o QUE LE IMPIDE TRABAJAR. Las

descripciones que están en este caso muestran el adjetivo o descripción con letra cursiva o negrilla, y se acompañan de la cláusula “Excluye...” para las descripciones similares que no pertenecen a este grupo. Excluye las discapacidades que tienen que ver con deformaciones del cuerpo y que no implican la carencia o dificultad de movimiento; éstas se clasifican en el grupo cuatro. Se excluyen también las combinaciones de las discapacidades de este grupo con las de los grupos 1 Sensoriales y de la comunicación y 3 Mentales, y con las del subgrupo 430 Otro tipo de discapacidades, ya que estas combinaciones se clasifican en el subgrupo 401-422 Discapacidades múltiples. Subgrupo 210 Discapacidades de las extremidades inferiores, tronco, cuello y cabeza Comprende a las personas que tienen limitaciones para moverse o caminar debido a la falta total o parcial de sus piernas. Comprende también a aquellas que aún teniendo sus piernas no tienen movimiento en éstas, o sus movimientos tienen restricciones que provocan que no puedan desplazarse por sí mismas, de tal forma que necesitan la ayuda de otra persona o de algún instrumento como silla de ruedas, andadera o una pierna artificial (prótesis). Incluye a las personas que tienen limitaciones para desplazarse y que no cuentan con ningún tipo de ayuda, así como a las personas que cojean para caminar. Este subgrupo también incluye a las personas que tienen limitaciones para doblarse, estirarse, agacharse para recoger objetos y todas aquellas discapacidades de movimiento de tronco, cuello, y cabeza (excepto parálisis facial); así mismo incluye a las deficiencias músculo-esqueléticas que afectan la postura y el equilibrio del cuerpo. Quedan comprendidas también en este subgrupo las personas que tienen carencia o dificultades de movimiento en tronco, cuello y cabeza combinada con la falta de movimiento en las piernas. Excluye las descripciones ambiguas, tales como: “no puede caminar bien”,

“casi no anda”, “no camina bien”, entre otras, ya que no describen con precisión la gravedad o permanencia de la discapacidad motriz. Este tipo de descripciones se clasifican en el subgrupo 970 Descripciones que no corresponden al concepto de discapacidad.

6.3.7 Subgrupo 220 Discapacidades de las extremidades superiores

Comprende a las personas que tienen limitaciones para utilizar sus brazos y manos por la pérdida total o parcial de ellos, y aquellas personas que aun teniendo sus miembros superiores (brazos y manos) han perdido el movimiento, por lo que no pueden realizar actividades propias de la vida cotidiana tales como agarrar objetos, abrir y cerrar puertas y ventanas, empujar, tirar o jalar con sus brazos y manos etcétera. Excluye las discapacidades que tienen que ver con deformaciones del cuerpo y que no implican la carencia de movimiento; éstas se clasifican en el subgrupo 430 Otro tipo de discapacidades. También se excluyen descripciones ambiguas, tales como “no mueve bien el brazo”, “casi no mueve la mano”, “mueve poco el brazo”, entre otras, ya que no describen con certeza la gravedad o permanencia de la discapacidad. Este tipo de descripciones se clasifican en el subgrupo 970 Descripciones que no corresponden al concepto de discapacidad.

6.3.8 Subgrupo 220 Discapacidades de las extremidades superiores

Comprende a las personas que tienen limitaciones para utilizar sus brazos y manos por la pérdida total o parcial de ellos, y aquellas personas que aun teniendo sus miembros superiores (brazos y manos) han perdido el movimiento, por lo que no

pueden realizar actividades propias de la vida cotidiana tales como agarrar objetos, abrir y cerrar puertas y ventanas, empujar, tirar o jalar con sus brazos y manos etcétera. Excluye las discapacidades que tienen que ver con deformaciones del cuerpo y que no implican la carencia de movimiento; éstas se clasifican en el subgrupo 430 Otro tipo de discapacidades. También se excluyen descripciones ambiguas, tales como “no mueve bien el brazo”, “casi no mueve la mano”, “mueve poco el brazo”, entre otras, ya que no describen con certeza la gravedad o permanencia de la discapacidad. Este tipo de descripciones se clasifican en el subgrupo 970 Descripciones que no corresponden al concepto de discapacidad.

6.3.9 Subgrupo 310 Discapacidades intelectuales (retraso mental)

Este subgrupo comprende las discapacidades intelectuales que se manifiestan como retraso o deficiencia mental y pérdida de la memoria. Comprende a las personas que presentan una capacidad intelectual inferior al promedio de las que tienen su edad, su grado de estudios y su nivel sociocultural. A ellas se les dificulta realizar una o varias de las actividades de la vida cotidiana, como asearse, realizar labores del hogar, aprender y rendir en la escuela o desplazarse en sitios públicos. No sólo interfiere con el rendimiento académico, sino también con actividades cotidianas, como leer anuncios o instrucciones, sumar o contar objetos o dinero, escribir recados y números telefónicos, etcétera. Incluye a las combinaciones de discapacidades intelectuales con las del subgrupo 320 Discapacidades conductuales y otras mentales, por ejemplo la combinación de pérdida de la memoria y depresión severa. Se excluyen del subgrupo 310 el retraso mental leve y las deficiencias leves

del aprendizaje, como la dislexia (dificultad para leer) y la disgrafía (dificultad para escribir).

6.3.10 Grupo 4 Discapacidades múltiples y otras

El grupo se conforma por tres subgrupos: 401-422 Discapacidades múltiples 430 Otro tipo de discapacidades y 499 Insuficientemente especificadas del grupo discapacidades múltiples y otras. Comprende las discapacidades múltiples (con algunas excepciones que están marcadas en el subgrupo 401-422), así como las discapacidades que no corresponden a los grupos 1 Sensoriales y de la comunicación, 2 Motrices, y 3 Mentales. El grupo tiene como finalidad identificar a la población que manifiesta en forma conjunta más de una discapacidad, así como a la que presenta alguna discapacidad diferente a las consideradas en los grupos anteriores. Cabe señalar que el grupo incluye nombres técnicos de las discapacidades y el nombre común con el que el informante declara las discapacidades múltiples y otras, y las descripciones de los listados se refieren tanto a discapacidades como a deficiencias.

6.3.11 Subgrupo (401-422) Discapacidades múltiples

El objetivo de éste es identificar a las personas con discapacidades múltiples, para poder ubicarlas —en lo posible— con aquellas que manifestaron más de una en las opciones precodificadas de respuesta. Se incluye en este subgrupo a las personas que tienen limitaciones o carencia de movimiento en las extremidades inferiores y superiores, como por ejemplo, parálisis cerebral, embolia o accidente cerebrovascular. Incluye descripciones relativas a dos o más discapacidades. Se

presentan en primer lugar las claves 401 a 420, las cuales son combinaciones de dos tipos de discapacidad que están contempladas en las opciones de respuesta de la pregunta del cuestionario censal, con excepción de la combinación de sordera y mudez (sordomudos), que se clasifica en el subgrupo 120 Discapacidades para oír. Para considerar que hay combinaciones de discapacidad que pueden ubicarse en este subgrupo, los términos coloquiales deben referirse en forma categórica al tipo de discapacidad incluido en la combinación, por ejemplo “NO OYE Y NO CAMINA”. Si la descripción fuera “NO OYE Y TIENE DOLENCIAS EN UN PIE”, no se asignaría clave de discapacidad múltiple (porque la descripción “tiene dolencias en un pie” es ambigua y se encuentra ubicada en el subgrupo 970); la clave a asignar en este caso es la 120 Discapacidades para oír. Cabe señalar que la descripción puede presentar los tipos de discapacidad que incluye la combinación o en orden diferente a como aparecen en el listado. Asimismo las combinaciones que incluyen la frase “OTRA DISCAPACIDAD” corresponden a las discapacidades del subgrupo 430 Otro tipo de discapacidades. La clave 421 corresponde a los síndromes que se manifiestan con más de una discapacidad, ya que se caracterizan por presentar un conjunto de síntomas que afectan a diversos órganos y partes del cuerpo de un individuo. Por último, la clave 422 incluye los casos en que se combinan más de dos discapacidades, como “no ve, no oye, no camina”, entre otras. INEGI. Clasificación de Tipo de Discapacidad - Histórica 34 Clasificación de tipo de discapacidad
Clasificación de tipo de discapacidad Este subgrupo excluye los síndromes para los cuales se puede determinar una discapacidad predominante, los cuales se clasifican en el grupo correspondiente. Son ejemplos el síndrome de Down (subgrupo 310), o el síndrome de Terry (subgrupo 110). Se excluyen, las descripciones que combinan

una discapacidad con una condición no discapacitante, que se clasifican en el subgrupo al que corresponde la discapacidad. Por ejemplo, las descripciones “SORDO, TIENE DOLORES MUSCULARES” se clasificarían en el grupo 120 Discapacidades para oír.

6.3.12 Subgrupo 430 Otro tipo de discapacidades

El subgrupo 430 Otro tipo de discapacidades incluye malformaciones de cualquier parte del cuerpo INEGI. Clasificación de Tipo de Discapacidad - Histórica 36 Clasificación de tipo de discapacidad Clasificación de tipo de discapacidad (extremidades superiores, inferiores, tronco, cuello o cabeza), siempre y cuando no impliquen una discapacidad motriz, es decir, falta o limitación severa de movimientos. Comprende deficiencias de los órganos internos que implican un trasplante (riñón, corazón) y descripciones que aluden a situaciones en donde las personas dependen para mantenerse con vida de aparatos, equipos o instrumentos como marcapasos, válvulas artificiales, riñón artificial, respiradores artificiales, sondas permanentes, entre otras, e incluye las deficiencias físicas del enanismo y gigantismo. Asimismo, comprende las deficiencias orgánicas que implican discapacidades referentes a corazón, pulmones, riñones e hígado (hepatitis crónica), así como otras que son metabólicas o sanguíneas como hemofilia o diabetes grave. Incluye enfermedades mortales que implican discapacidad, así como enfermedades crónicas, degenerativas y progresivas, que dependiendo de su gravedad, implican para la población limitante en la realización de sus actividades cotidianas. Son ejemplos el cáncer invasor, la diabetes grave, el SIDA en fases terminales, y las

enfermedades y deficiencias cardiacas graves. Además, comprende tumores en cualquier parte del cuerpo que implican discapacidad. El subgrupo excluye las discapacidades relativas a la falta de alguna extremidad superior y/o inferior, y las que se refieren al uso de alguna prótesis u órtesis mecánica, ya que éstas se clasifican en el grupo 2 Discapacidades motrices. Se excluyen las enfermedades temporales (como varicela y escarlatina), y las crónicas (como gastritis y alergias); las descripciones referentes a la dentadura postiza total o parcial, así como cualquier movimiento menor involuntario (tics) en cualquier parte del cuerpo. Todas estas descripciones se encuentran clasificadas en el subgrupo 970, por no ser consideradas como discapacidades.

6.3.13 Subgrupo 499 Insuficientemente especificadas del grupo discapacidades múltiples y otras

Este subgrupo comprende aquellas descripciones que pertenecen a este grupo pero no pueden clasificarse en alguno de los subgrupos anteriores porque no están claramente especificadas.

6.3.14 Grupo 9 Claves especiales

Este grupo, como ya se mencionó en la presentación de la estructura, tiene el objetivo de delimitar el universo de estudio y depurar aquellas descripciones recabadas en campo que no corresponden al concepto de discapacidad. Lo conforman cuatro subgrupos: 960 Tipo de discapacidad no especificada, 970 Descripciones que no corresponden al concepto de discapacidad, 980 No sabe y 999

No especificado general. Subgrupo 960 Tipo de discapacidad no especificada
Comprende descripciones genéricas y coloquiales que indican que se trata de una persona con discapacidad sin margen de duda pero sin precisar el tipo de discapacidad.

Subgrupo 970 Descripciones que no corresponden al concepto de discapacidad.
La clave 970 agrupa descripciones que no corresponden al concepto de discapacidad. Incluye las descripciones que indican que la persona no tiene limitaciones físicas o mentales como “ninguno”, “nada”, etc. Asimismo, comprende también descripciones que aluden a malestares (dolor de cabeza, dolor de muela) y enfermedades agudas con una duración menor a seis meses, que en la mayoría de los casos no implican discapacidad. Son ejemplos las enfermedades que se presentan en la infancia, como rubéola, la varicela, la tosferina, las que con una atención adecuada no provocan ninguna secuela; por ende, no se consideran discapacidades. Del mismo modo, se incluyen descripciones referentes a la dentadura postiza total o parcial, así como cualquier movimiento menor involuntario (tics nerviosos) en cualquier parte del cuerpo. Aquí se incluyen descripciones que hacen alusión a limitaciones leves asociadas a problemas de la vista, auditivos, del lenguaje y motrices, así como descripciones coloquiales ambiguas que hacen referencia a problemas como: no mira bien, casi no oye, no habla bien, no mueve bien los brazos, entre algunas otras; INEGI. Clasificación de Tipo de Discapacidad - Histórica 39 Clasificación de tipo de discapacidad Clasificación de tipo de discapacidad dado que este tipo de descripciones es declarado frecuentemente por la población y no constituye una discapacidad. Se incluyen también en este subgrupo las palabras o frases sin sentido,

y ajenos al tema (“pasado mañana”, “estilo”, etc.), los nombres propios (“Alberto”, “Fabián”), números (“235”, “12 y 20”) y los caracteres especiales (“##”, “15%”, etcétera).

6.3.15 Subgrupo 980 No sabe

En el subgrupo 980 No sabe, se clasifican las descripciones en las que se declara que la persona que proporciona la información desconoce la respuesta.

Subgrupo 999 No especificado general. En éste, se incluyen descripciones ambiguas, en las que no se sabe con certeza si se refiere o no a una discapacidad, porque se menciona sólo un órgano aislado, sin contexto, que no indica en forma categórica una discapacidad. O bien cuando hay omisión de la respuesta. También se incluyen algunas descripciones que no indican el grado de la limitación (INEGI, 2010,P.16-47).

A partir de la descripción anterior es posible tener una percepción más amplia de los tipos de discapacidad. De la misma manera integran a la realidad el concepto y de como un tipo de persona presenta características que pueden o no definir las conductas.

7. Marco Legal

7.1 De la discapacidad

Algunos documentos que constituyen la normativa legal o que permiten conocer las concepciones de discapacidad se han presentado en el tiempo mostrando una evolución que promueve la situación:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos adoptada en 1948 por la Asamblea General de Naciones Unidas.

Derecho Humano N°1-Todos nacemos Libres e Iguales.

Derecho Humano N°13 Libertad de Movimiento.

- Declaración de los Derechos de los Impedidos (1975).

- Decenio de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad Naciones Unidas, 1982.

- Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad .Aprobado por la asamblea de ONU 1982.

- Convención Internacional Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006.

- Primer tratado internacional que reconoce los derechos de las personas con discapacidad (CRPD) que obliga a los países que la han ratificado a contemplar en sus legislaciones, planes o actuaciones dispuestas en ella. Entre sus disposiciones, incluye específicamente un artículo dedicado a la accesibilidad. Artículo 9.

Accesibilidad

- Desde la Convención de los Derechos Humanos de las personas con Discapacidad.

- Documento Conpes Social 80 de 2004. Política Pública Nacional de Discapacidad

En el contexto Nacional

- Resolución 14861 de 1985. “Por la cual se dictan normas para la protección, seguridad, salud y bienestar de las personas en el ambiente y en especial de los minusválidos”. Ministerio de Salud .

- Ley 12 de 1987 “Por la cual se suprimen algunas barreras arquitectónicas y se dictan otras disposiciones” Artículo 1. Artículo 3.

- La convención aprobada por el Congreso de la República de Colombia por medio de la Ley 1346 de 2009, la cual se ratifica y Firma el 13 de mayo de 2011.

- Ley 105 de 1993 “Por la cual se dictan disposiciones básicas sobre el transporte, se reglamenta su planeación y se dictan otras disposiciones” Artículo 3. Acceso al transporte

- Ley 361 de 1997 “Por la cual se establecen mecanismos de integración social de la personas con limitación y se dictan otras disposiciones” Artículos. 43,47,49,50,52,53,57,62,63 Ley estatutaria 1618 de 2013 "

- Decreto 1660 de 2003 “Por el cual se reglamenta la accesibilidad a los modos de transporte de la población en general y en especial de las personas con discapacidad”

- Ley 1346 de 2009, por medio de la cual se aprueba la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad.

- Ley 1618 de 2013, por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.

En el contexto local

- Acuerdo No. 60 de 1998 “ Sobre protección a los discapacitados”

Artículo 4. La Administración Municipal en su Plan de Ordenamiento Territorial dará estricto cumplimiento a los siguientes postulados: Accesibilidad a los limitados físicos.

- Acuerdo No. 02 DE 2001 “Por medio del cual, el Municipio de Medellín acondiciona las estaciones del metro de la ciudad de Medellín, para que sean accesibles para las personas con discapacidad permanente o temporal”.

- Acuerdo No. 86 DE 2009 “Por medio del cual se adopta la política pública en discapacidad para el Municipio de Medellín”.

7.2 De la Inclusión laboral

- Normas Uniformes Sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. Resolución aprobada por la Asamblea General en diciembre de 1993.

- Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad. Junio de 1999.

- Ley 982 de 2005, por la cual se establecen normas tendientes a la equiparación de oportunidades para las personas sordas y sordo ciegas y se dictan otras disposiciones.

- Ley 1221 de 2008, por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.

- Ley 1306 de 2009, por la cual se dictan normas para la protección de personas con discapacidad mental y se establece el régimen de la representación legal de incapaces emancipados.

- Documento Conpes Social 166 de 2013. Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social.

7.3 De Responsabilidad Social Empresarial

Aunque ya hay trabajos iniciados referentes al tema, es poca o falta regulación que permita que todas las empresas o instituciones den prioridad al asunto, las mencionadas a continuación contienen las directrices principales en el contexto Nacional:

- Libro Verde de Responsabilidad Social de la Comisión Europea, publicado en el 2001.

- Declaración del Milenio del año 2000 la cual contiene ocho objetivos para ser cumplidos por dichos países en el año 2015.

- Documento Guía Técnica de Responsabilidad Social – GTC 180

- Norma ISO 26000 elaborada en el 2004 por la Organización Internacional de Estandarización.

- Decreto 3622 de 2005

- SA 8000

- Sentencia T-247 de 2010 de la Corte Constitucional

- Ley 70 de 2010 del Senado

- La ley 1503 de 2011

8. 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. Pag 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.

8.1 Población y 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 tuvieron o tienen una relación laboral con la Corporación mínima de seis meses.

8.2 Criterios de inclusión y exclusión

La investigación se realizó con 70 personas entre empleados de la Corporación Parque Explora, los cuales fueron previamente contactados para dar conocimiento del proyecto.

Los criterios para la inclusión en la investigación se basaron en el conocimiento de las actividades y los diferentes procesos de la Corporación.

Una relación laboral no inferior a seis meses.

Estar dispuesto y capacitado para firmar el formulario de consentimiento informado y presentar capacidad de llevar a cabo las preguntas del instrumento aplicado.

Así mismo, los criterios de exclusión de la investigación se basaron en empleados no dispuestos a colaborar, o a no tener o haber tenido un contrato laboral superior a seis meses.

Negación ante la realización del test o el debido diligenciamiento del consentimiento informado.

8.3 Consideraciones éticas

Teniendo en cuenta que la investigación requiere del acercamiento a los empleados de la Corporación parque Explora y su percepción particular, se hace necesario tener presentes los criterios éticos que nos obligan en la correcta realización del ejercicio investigativo.

- Esto se hará por medio de la ley 1090 de 2006, en la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones.

- Ley Número 1090 De 2006 Septiembre (2006) Por la cual se regula el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras

disposiciones. Por lo tanto, para la elaboración de la investigación, se contará con un formato de consentimiento informado que servirá de apoyo y respaldo en el proceso.

NOTA: ver anexo “consentimiento informado”

8.3 Instrumento

Cuestionario de la percepción de discapacidad e inclusión laboral en relación a la RSE de la Corporación Parque Explora desarrollado por Albeiro Martínez Mazo bajo la supervisión y el apoyo de la docente Lina María Orozco Muñoz.

El instrumento escrito se centra en temas como discapacidad, inclusión laboral y responsabilidad social empresarial, fue sometido al juicio de expertos como César Augusto Jaramillo y Olena Klimenco como parte del proceso para su estimación.

NOTA: ver anexo “Validación 1 instrumento”

El juicio de los expertos se presenta como una práctica general que permite la interpretación y la aplicación de manera acertada, eficiente y con toda la rigurosidad metodológica y estadística, además permita que la evaluación basada en la información obtenida a través del instrumento pueda ser utilizada con los propósitos para la cual fue diseñada.

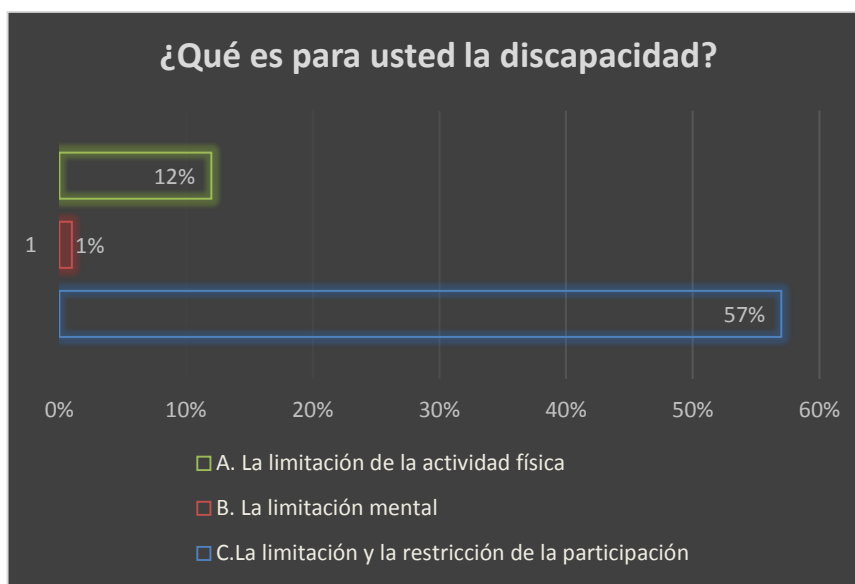
La mayoría de preguntas, conllevan la posibilidad de respuestas cerradas del orden dicotómico (dos posibilidades de respuesta) y polinómico (más de dos posibilidades de respuestas).

NOTA: ver anexo “Instrumento”

9. Resultados

9.1 Sobre Discapacidad

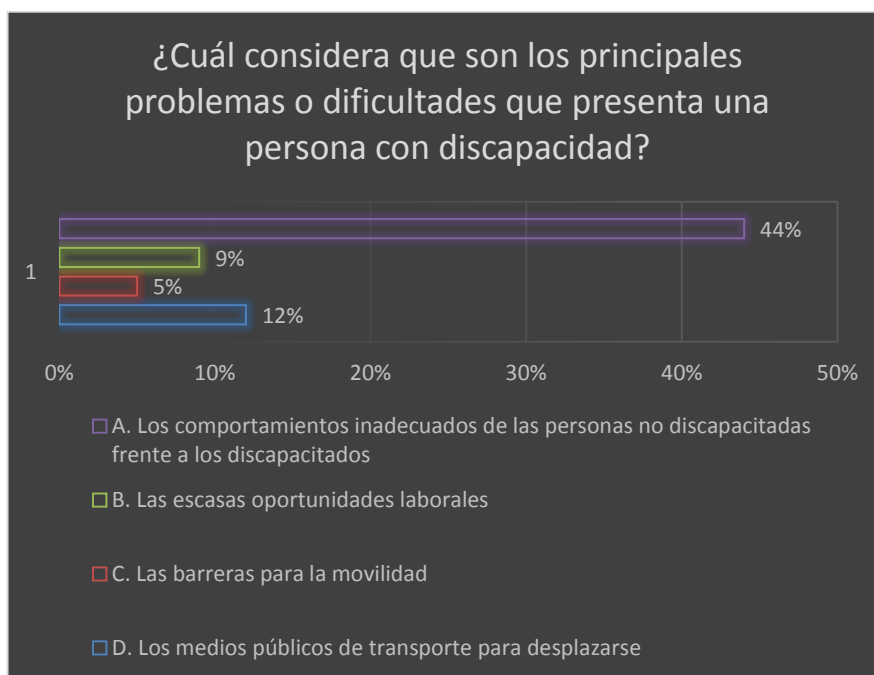
9.1.1. Gráfica 1. ¿Qué es para usted la discapacidad?



La gráfica evidencia que 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 de discriminación por falencias desde órdenes biológicos.

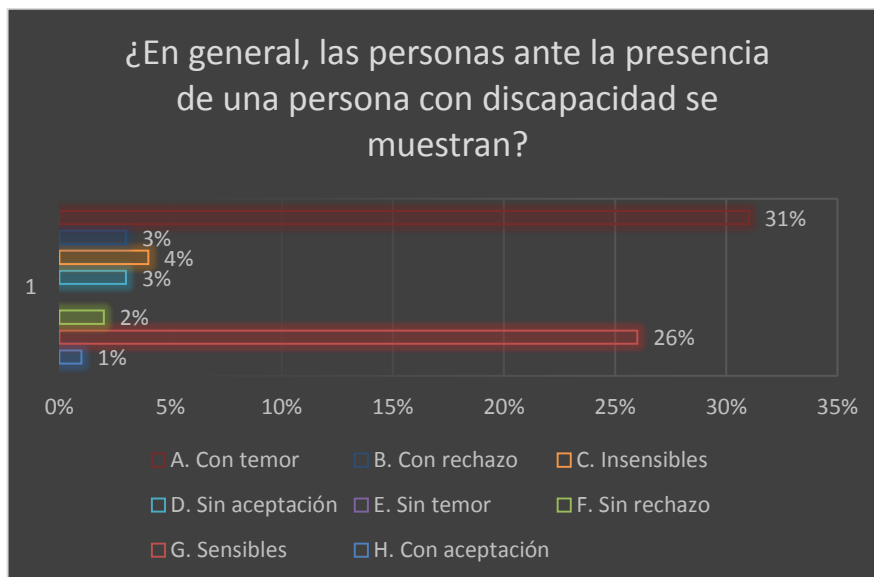
9.1.2. Gráfica 2. ¿Cuál considera que son los principales problemas o dificultades que presenta una persona con discapacidad?



En relación a la gráfica, 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 estimular la comprensión de la situación.

9.1.3. Gráfica 3. ¿En general, las personas ante la presencia de una persona con discapacidad se muestran?

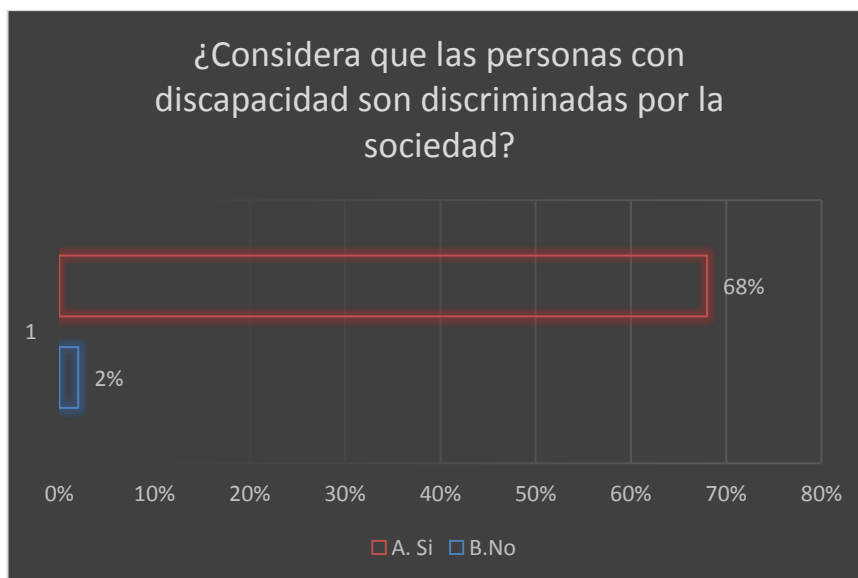


Un elemento importante a considerar, es que desde la percepción de los empleados de Parque Explora, las personas ante personas en situación de discapacidad se muestra con temor.

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 la gráfica 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.

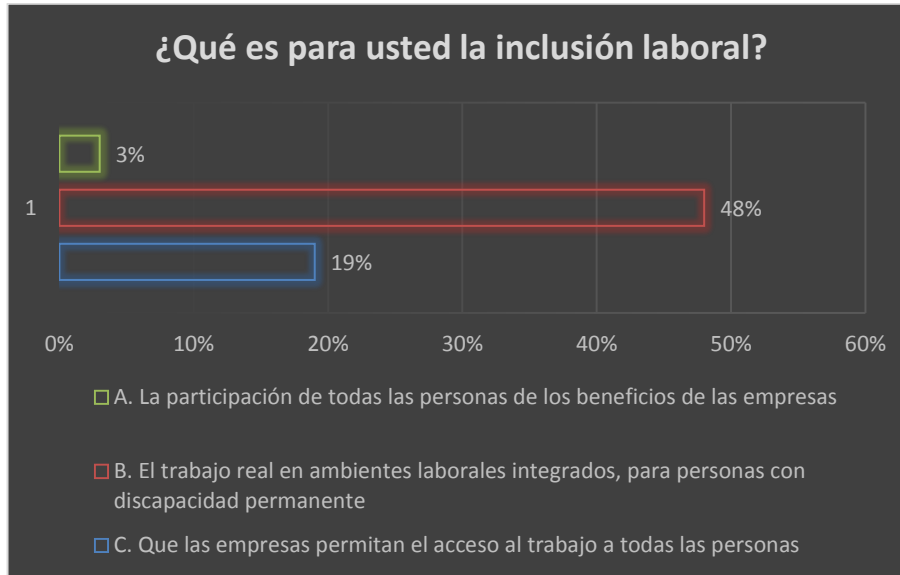
9.1.4. Gráfica 4. ¿Considera que las personas con discapacidad son discriminadas por la sociedad?



Se observa que, 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.

9.2 De la Inclusión laboral

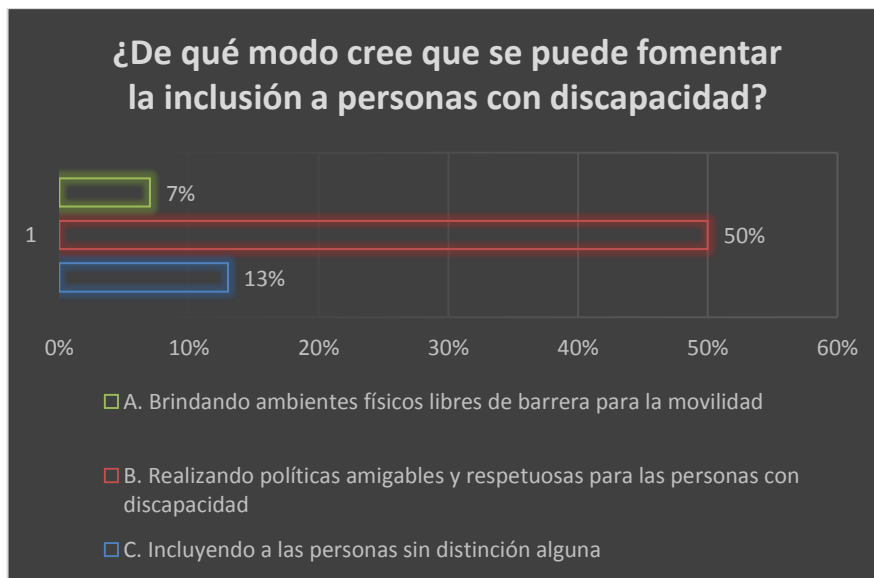
9.2.1. Gráfica 1. ¿Qué es para usted la inclusión laboral?



La gráfica pone de manifiesto, que 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.

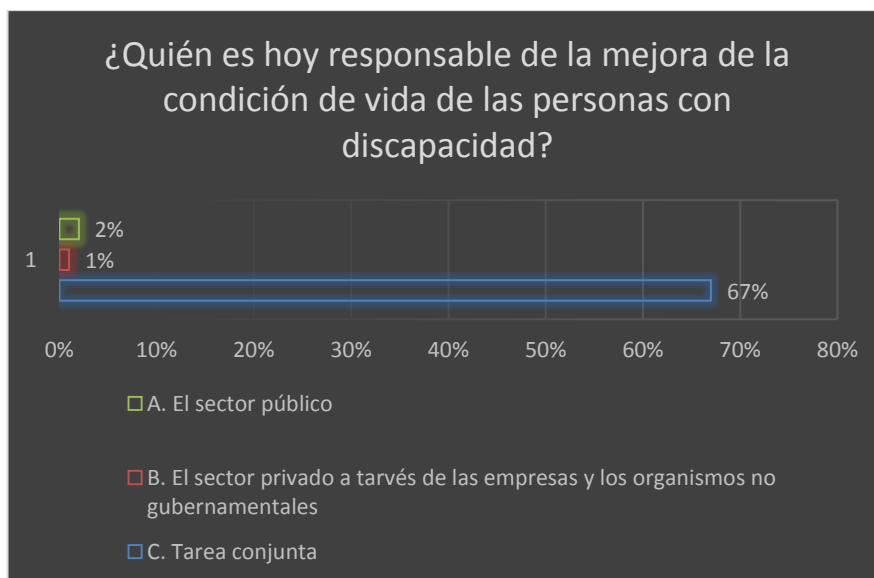
La inclusión laboral de personas en situación de discapacidad establece para los empleados de la Corporación Parque Explora una de las estrategias más fuertes para actuar frente a la pobreza y a la exclusión social.

9.2.2. Gráfica 2. ¿De qué modo cree que se puede fomentar la inclusión a personas con discapacidad?



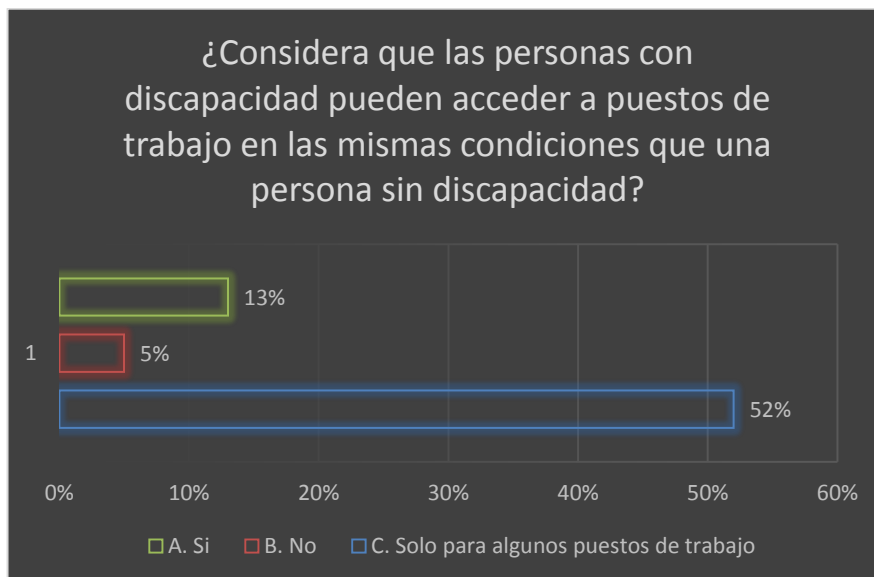
El gráfico evidencia un cambio de percepción en correspondencia a la discapacidad, es decir, se entiende la necesidad de crear políticas amigables y respetuosas para personas en situación de discapacidad como la acción que complementa los derechos de éstas personas. Además, desde esta percepción, las políticas abarcan sistemas espaciales, políticos, económicos, y culturales.

9.2.3. Gráfica 3. ¿Quién es hoy responsable de la mejora de la condición de vida de las personas con discapacidad?



Se detecta que, 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.

9.2.4 Gráfica 4. ¿Considera que las personas con discapacidad pueden acceder a puestos de trabajo en las mismas condiciones que una persona sin discapacidad?

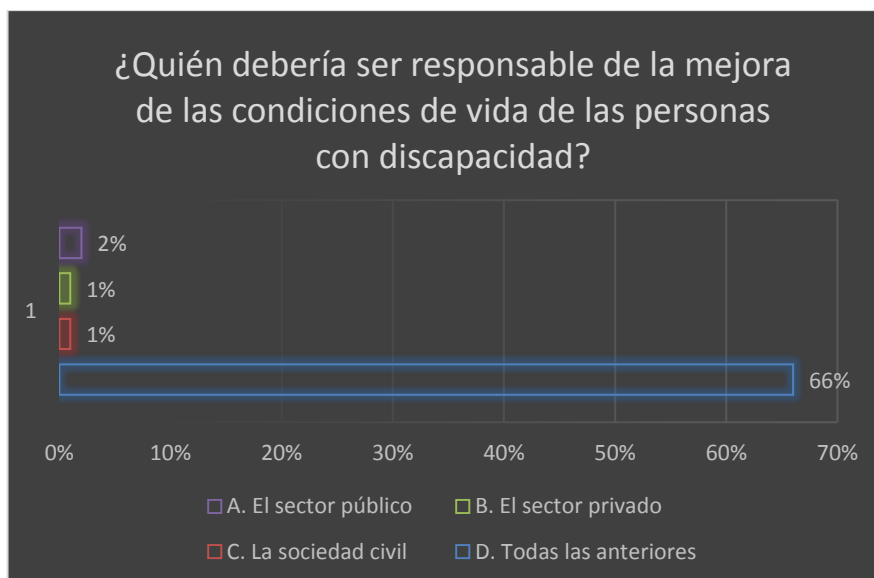


Al abordar la cuestión de si las personas con discapacidad pueden acceder a puestos de trabajo en las mismas condiciones que una persona sin discapacidad, es evidente la tendencia de que sólo para algunos puestos de trabajo, lo que indica que es preciso indagar a profundidad sobre éstas consideraciones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

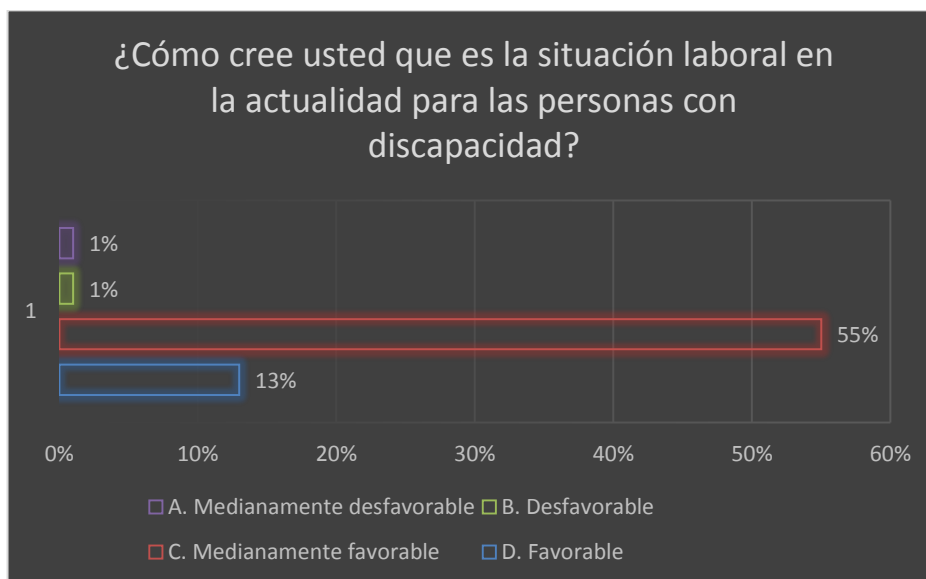
Es necesario ajustar las necesidades del puesto de trabajo a las capacidades de las personas en situación de discapacidad.

9.2.5. Gráfica 5. ¿Quién debería ser responsable de la mejora de las condiciones de vida de las personas con 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.

9.2.6. Gráfica 6. ¿Cómo cree usted que es la situación laboral en la actualidad para las personas con discapacidad?



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.

9.2.7. Gráfica 7. ¿Cuál de estos espacios sociales le brinda más oportunidades a las personas con discapacidad?

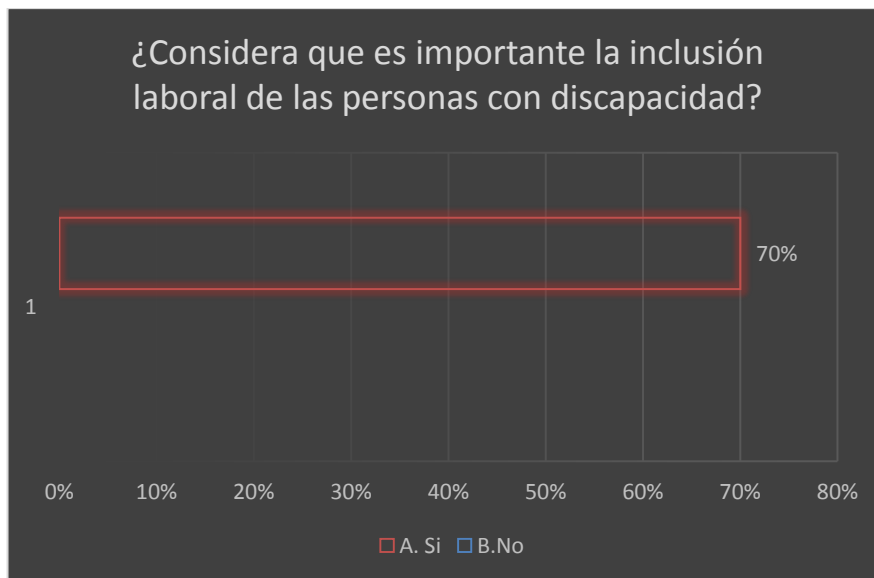


Consideran que actualmente, los espacios de ocio y recreación albergan y permiten vivir nuevas experiencias a partir de estímulos sutiles o eventos reconocibles para la convivencia social.

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.

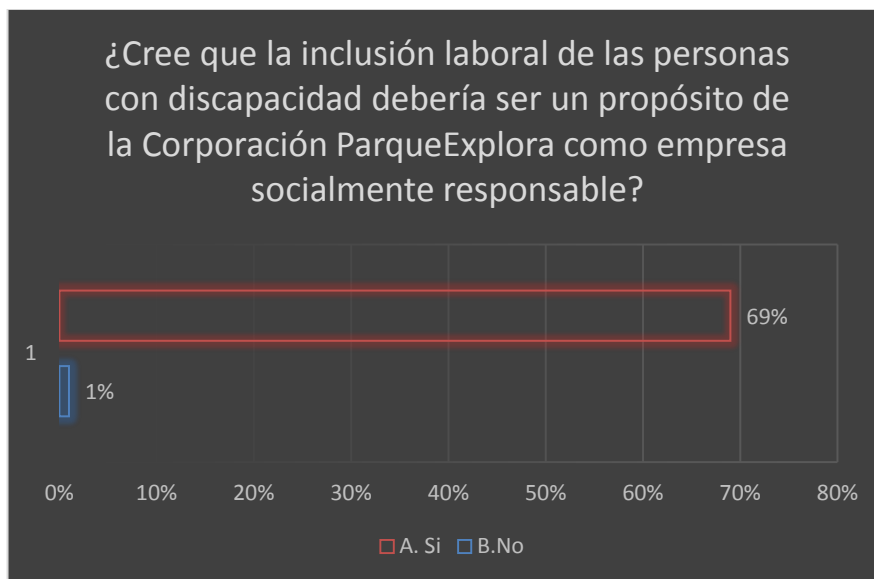
Reconocen el protagonismo del capital humano en la generación de nuevas formas de desenvolvimiento e interacción social.

9.2.8. Gráfica 8. ¿Considera que es importante la inclusión laboral de las personas con discapacidad?



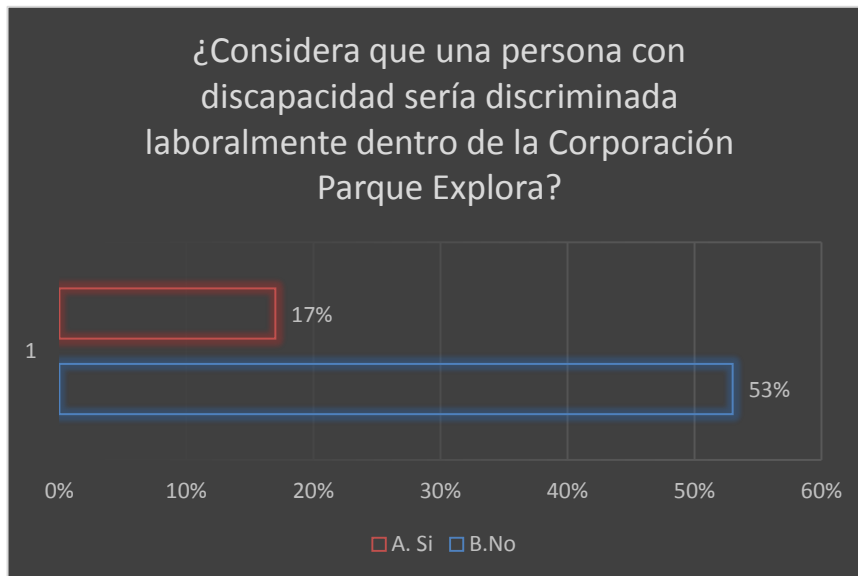
Los resultados plasmados en esta gráfica indican de manera contundente que la Corporación Parque Explora tiene un compromiso voluntario y explícito para responder a la inclusión laboral de personas con discapacidad, validando las competencias de estas personas, validando la capacidad de la institución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

9.2.9. Gráfica 9. ¿Cree que la inclusión laboral de las personas con discapacidad debería ser un propósito de la Corporación Parque Explora como empresa socialmente responsable?



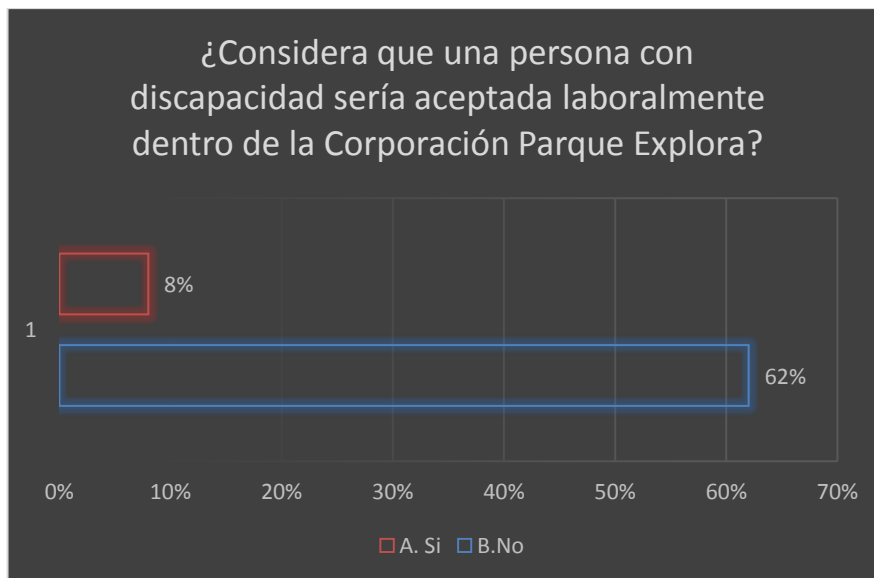
Señalan que si bien, Explora es reconocida como una institución que le apunta al fortalecimiento de la sociedad, si es preciso y necesario desempeñar una estrategia de inclusión para personas en situación de discapacidad. Igualmente, que la Corporación ha considerado en algunas ocasiones a las personas en situación de discapacidad, aunque el trabajo fue escaso.

9.2.10. Gráfica 10. ¿Considera que una persona con discapacidad sería discriminada laboralmente dentro de la Corporación Parque Explora?



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.

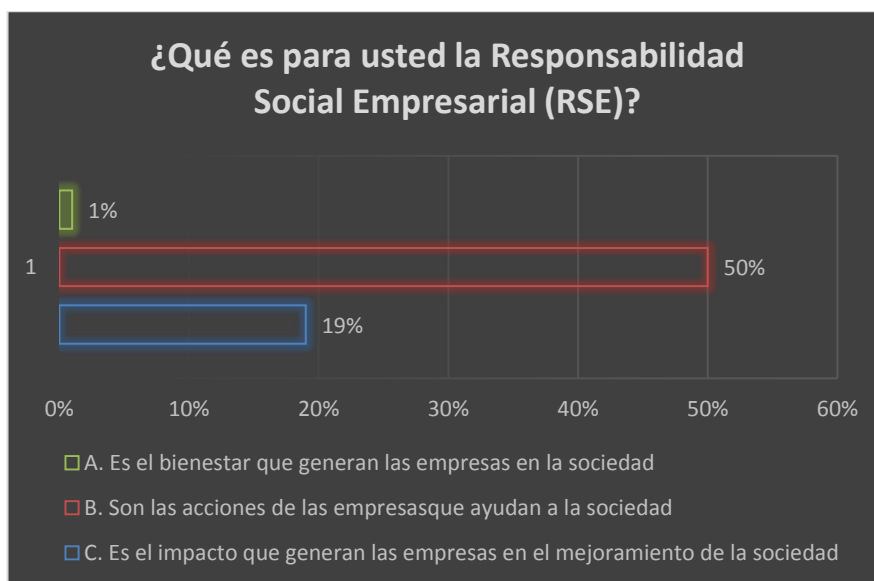
9.2.11. Gráfica 11. ¿Considera que una persona con discapacidad sería aceptada laboralmente dentro de la Corporación Parque Explora?



Para esta tendencia, 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 gira a su alrededor desde todas las formas.

9.3 De la Responsabilidad Social Empresarial

9.3.1. Gráfica 1. ¿Qué es para usted la Responsabilidad Social Empresarial (RSE)?

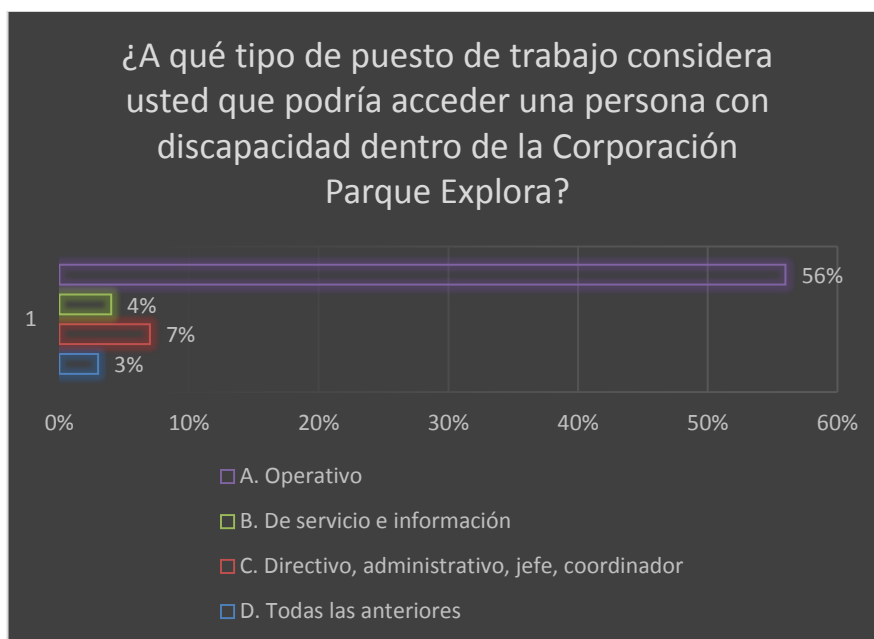


Por una parte, existe la conciencia de lo que significa la Responsabilidad Social y de las acciones que ésta tiene manteniendo una estrecha relación con la plataforma estratégica de la institución.

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.

9.3.2. Gráfica 2. ¿A qué tipo de puesto de trabajo considera usted que podría acceder una persona con discapacidad dentro de la Corporación Parque Explora?

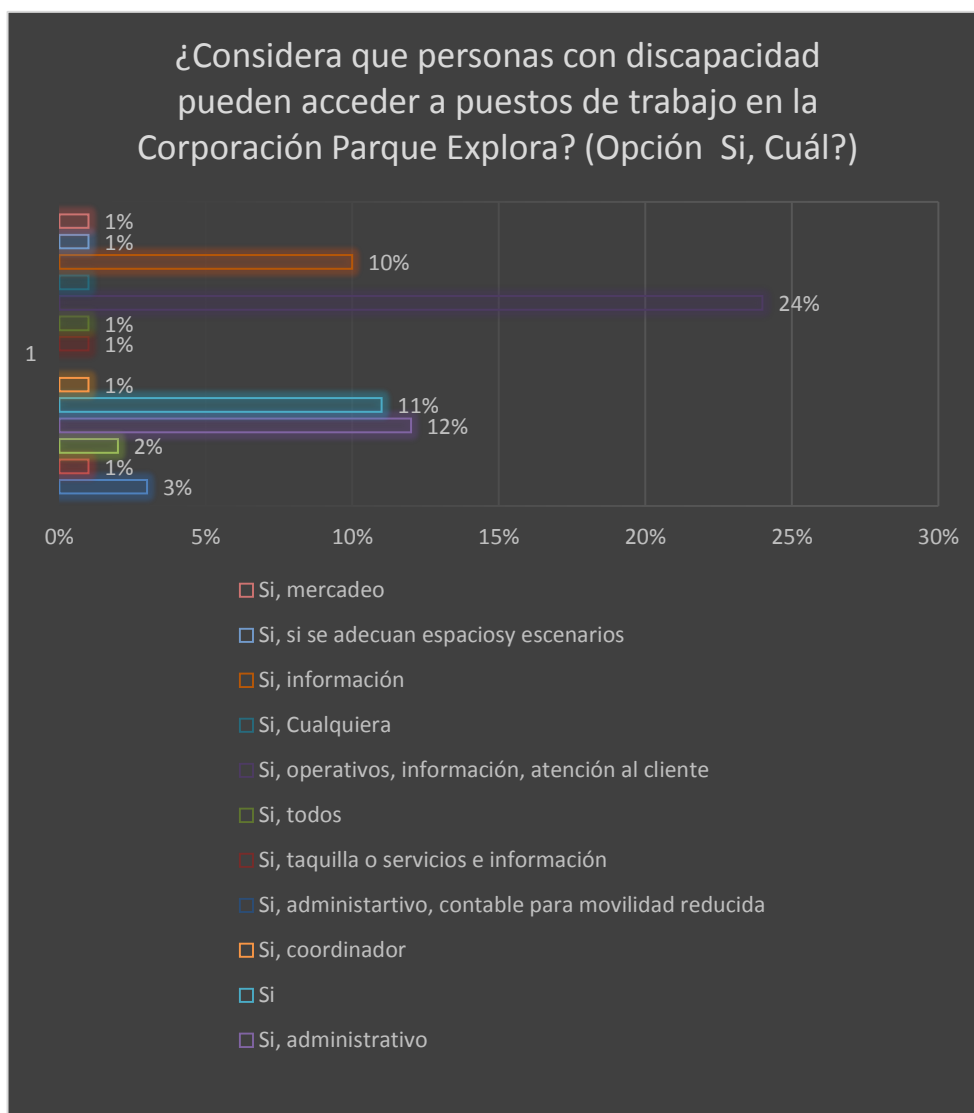


Consecuentemente con las percepciones que tienen los empleados de la Corporación Parque Explora, una persona en situación de discapacidad podría acceder fácilmente a un puesto de trabajo.

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.

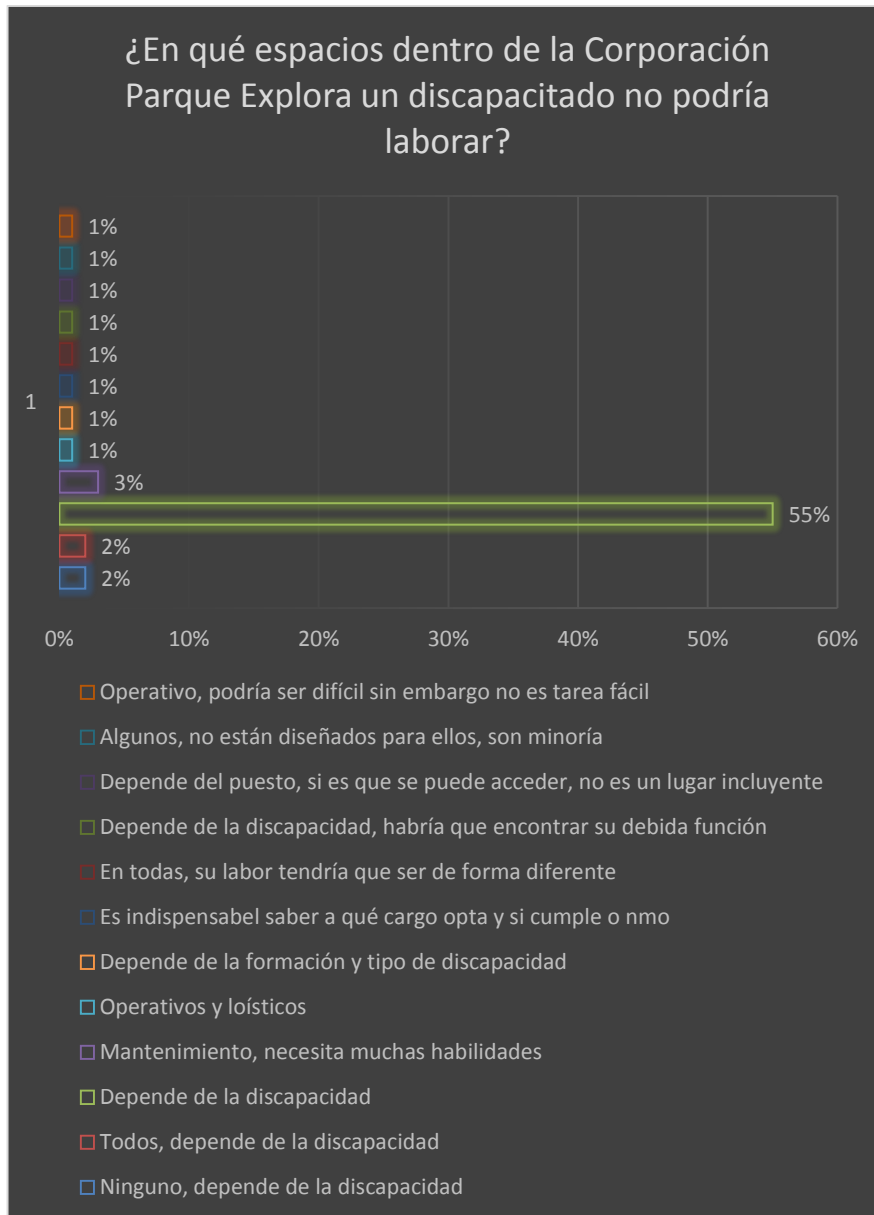
9.3.3. Gráfica 3. ¿Considera que personas con discapacidad pueden acceder a puestos de trabajo en la Corporación Parque Explora? (Opción Si, Cuál?)



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.

9.3.4. Gráfica 4 ¿En qué espacios dentro de la Corporación Parque Explora un discapacitado no podría laborar?



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.

10. Discusión

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 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 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 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 la 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.

11. 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 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.

12. 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.

13. Anexos

13.1 Anexo 1: Consentimiento informado

Consentimiento informado

Yo _____ identificado con C.C _____ como empleado de la Corporación Parque Explora después de conocer el objetivo de la investigación: **Identificar los factores de Responsabilidad Social Empresarial - RSE que apuntan a la inclusión laboral de personas discapacitadas en la Corporación Parque Explora**, autorizo para que el instrumento diligenciado sea incluido dentro de esta investigación.

Esta aceptación incluye contestar objetivamente una serie de preguntas y es preciso aclarar que conozco que los resultados serán utilizados en la presentación de actividades científicas, conservando el anonimato de quienes participemos en la investigación y

guardando la confidencialidad de los datos e información personal suministrada.

Esta investigación contempla los parámetros establecidos en la resolución Nro. 008430 del 04 de octubre de 1993, emanada por el Ministerio de Salud, en cuanto a investigaciones con riesgo mínimo, realizadas en seres humanos, y tiene en cuenta los lineamientos del Código de ética de la profesión de la Psicología en Colombia (2006).

Firma y C.C.: _____

13.2 Anexo 2: Instrumento

Cuestionario de la Percepción de la discapacidad e inclusión laboral: Factores que apuntan a la Responsabilidad Social Empresarial de la Corporación Parque Explora

Cordial saludo,

Esta encuesta busca **identificar los factores de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) que apuntan a la inclusión laboral de personas discapacitadas en la Corporación Parque Explora.**

La encuesta y las preguntas no le llevarán mucho tiempo; sus respuestas serán confidenciales, anónimas y serán sumadas e incluidas en el trabajo de grado del

investigador quien fue el que le solicitó la colaboración para diligenciar el instrumento que no le tardará más de 5 minutos.

Conteste este cuestionario con la mayor sinceridad posible, no hay respuestas correctas ni incorrectas.

Señale con una X la respuesta sobre la línea:

1. ¿Qué es para usted la discapacidad?		
A. La limitación de la actividad física ____	B. La limitación mental ____	C. La limitación y restricción de la participación ____

2. ¿Qué es para usted la inclusión laboral?		
A. La participación de todas las personas de los beneficios de las empresas.	B. Trabajo real en ambientes laborales integrados, para personas con discapacidad permanente.	C. Que las empresas permitan el acceso al trabajo a todas las personas.

3. ¿Qué es para usted la Responsabilidad Social Empresarial (RSE)?		
A. Es el bienestar que generan las empresas en la	B. Son las acciones de las empresas que ayudan a la	C. Es el impacto que generan las empresas en el

sociedad. ____	sociedad. ____	mejoramiento de la sociedad. ____
----------------	----------------	--------------------------------------

4. ¿De qué modo cree que se puede fomentar la inclusión a personas con discapacidad?		
A. Brindando ambientes físicos libres de barreras para la movilidad. ____	B. Realizando políticas amigables y respetuosas para las personas con discapacidad. ____	C. Incluyendo a las personas sin distinción alguna. ____

5. ¿Quién es hoy responsable de la mejora de la condición de vida de las personas con discapacidad?		
A. El sector público a través de: ministerios, las gobernaciones y las alcaldías. ____	B. El sector privado a través de: las empresas y los organismos no gubernamentales. ____	C. Tarea conjunta entre sector público, privado y la sociedad civil. ____

6. ¿Considera que las personas con discapacidad pueden acceder a puestos de trabajo en las mismas condiciones que una persona sin discapacidad?

A. Si ____	B. No ____	C. Solo para algunos puestos de trabajo. ____
------------	------------	---

7. ¿Quién debería ser responsable de la mejora de las condiciones de vida de las personas con discapacidad?			
A. El sector público. ____	B. El sector privado. ____	C. Las sociedad civil. ____	D. Todas las anteriores. ____

8. ¿Cuál considera que son los principales problemas o dificultades que presenta una persona con discapacidad?			
A. Los comportamientos inadecuados de las personas no discapacitadas frente a los discapacitados. ____	B. Las escasas oportunidades laborales. ____	C. Las barreras para la movilidad. ____	D. Los medios públicos de transporte para desplazarse. ____

9. ¿Cómo cree usted que es la situación laboral en la actualidad para las personas con
--

discapacidad?			
A. Favorable. ___	B. Medianamente favorable. ___	C. Desfavorable. ___	D. Medianamente desfavorable. ___

10. ¿En general, las personas ante la presencia de una persona con discapacidad se muestran?			
A. Con temor. ___	B. Con rechazo. ___	C. Insensibles. ___	D. Sin aceptación. ___
E. Sin temor. ___	F. Sin rechazo. ___	G. Sensibles. ___	H. Con aceptación. ___

11. ¿Cuál de estos espacios sociales les brinda más oportunidades a las personas con discapacidad?			
A. Participación ciudadana. ___	B. Laboral. ___	C. Formación. ___	D. Ocio/recreativo. ___
E. Político. ___	F. Religioso o espiritual. ___	G. Fuerzas armadas. ___	H. Otro ___ ¿Cuál? _____ —

12. ¿Considera qué es importante la inclusión laboral de las personas con discapacidad?	
A. Si. ____	B. No. ____
¿Explique su respuesta?: _____	

13. ¿Cree que la inclusión laboral de las personas con discapacidad debería ser un propósito de la Corporación Parque Explora como empresa socialmente responsable?	
A. Si. ____	B. No. ____
¿ Explique su respuesta?	

14. ¿Considera que una persona con discapacidad sería discriminada laboralmente dentro de la Corporación Parque Explora?	
A. Si. ____	B. No. ____
¿Explique su respuesta?	

15. ¿Considera que las personas con discapacidad son discriminadas por la sociedad?

A. Si. ____	B. No. ____
¿Explique su respuesta?	

16. ¿A qué tipo de puesto de trabajo considera usted que podría acceder una persona con discapacidad dentro de la Corporación Parque Explora?			
A. Operativo. ____	B. De servicio e información. ____	C. Directivo, administrativo, jefe, coordinador. ____	

17. ¿Considera que una persona con discapacidad sería aceptada laboralmente dentro de la Corporación Parque Explora?	
A. Si. ____	B. No. ____
¿ Explique su respuesta?	

18. ¿Considera que personas con discapacidad pueden acceder a puestos de trabajo en la Corporación Parque Explora?		
A. Si. ____	B. No. ____	C. En caso de que su respuesta sea SI, mencione

		¿Cuál? _____
--	--	--------------

19. ¿En qué espacios dentro de la corporación Parque Explora un discapacitado no podría laborar?

A. ¿Cuál? _____ ¿Por qué?
: _____

Gracias por su tiempo y contribución con este estudio

13.3 Anexo : Validación 1 instrumento

INSTITUCION UNIVERSITARIA DE ENVIGADO

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

ENVIGADO

VALIDACIÓN INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

Estimado Validador:

Me es grato dirigirme a Usted, a fin de solicitar su inapreciable colaboración como experto para validar el cuestionario anexo, el cual será aplicado ha:

EMPLEADOS DE LA CORPORACIÓN PARQUE EXPLORA

Usted fue seleccionado, por cuanto considero que sus observaciones y aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado:

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

Esto con el objeto de presentarla como requisito para obtener el título de PSICÓLOGO.

Para efectuar la validación del instrumento, Usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Por otra parte se le agradece cualquier sugerencia relativa a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada pregunta de la entrevista semi estructurada.


E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Pregunta	Valoración	OBSERVACIONES
Nº		
1	Adecuada	Ver anotaciones en archivo electrónico
2	Adecuada	Ver anotaciones en archivo electrónico
3	Adecuada	Ver anotaciones en archivo electrónico
4	Adecuada	Ver anotaciones en archivo electrónico
5	Adecuada	Ver anotaciones en archivo electrónico

6	Adecuada	Ninguna
7	Inadecuada	Repite información
8	Adecuada	Ver anotaciones en archivo electrónico
9	Adecuada	Ver anotaciones en archivo electrónico
10	Adecuada	Reubicarla después de la 14
11	Adecuada	Ver anotaciones en archivo electrónico
12	Inadecuada	Reformularla como se indicó
13	Adecuada	¿Explique su respuesta?
14	Adecuada	¿Explique su respuesta?
15	Adecuada	¿Explique su respuesta?
16	Adecuada	¿Explique su respuesta?
17	Adecuada	¿Explique su respuesta?
18	Adecuada	Ver anotaciones en archivo electrónico
19	Adecuada	Ver anotaciones en archivo electrónico

Evaluado por:


 Cesar Augusto Jaramillo Jaramillo
 C.C. 3.521.926

Nombre y Apellidos:

Firma: _____

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **César Augusto Jaramillo Jaramillo**, titular de la Cédula de Identidad N° **3.521.926**, de profesión **Psicólogo, Especialista y Magister**, ejerciendo actualmente como **Docente de tiempo completo de carrera asistente**, en la Institución Universitaria de Envigado


Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en **Corporación Parque Explora**.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	A		
	C		EX
DEFIC	E	BU	CELE
IENTE	P	ENO	NTE
	T		
	A		

		B L E		
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

En Envigado, a los **30** días del mes de **marzo del 2017**


Cesar Augusto Jaramillo Jaramillo
 C.C. 3.521.926

Firma

14. 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_INFORMATION.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=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&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() 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:inclusionlaboral&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/2099/4233/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