`

PROYECTO INSTITUCIONAL:
INCLUSION DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MERCADO LABORAL EN LA LOCALIDAD DE LA CANDELARIA EN BOGOTA D.C

INVESTIGADORES:
NICOLÁS JIMÉNEZ ARÉVALO
SANDRA LUCIA ROJAS GARZÓN

EQUIPO DE TRABAJO:
ALEJANDRO JAVIER GUTIERREZ RODRIGUEZ
YHENY ERIKA JIMENEZ CARO
FRANCISCO JOSE MEJIA PARDO

ESTUDIANTES

DIRECCION DE EXTENSION
CENTRO DE ESTUDIOS EMPRESARIALES PARA LA PERDURABILIDAD
FACULTAD DE ADMINISTRACION
UNIVERSIDAD DEL ROSARIO
BOGOTA D.C.

SUBPROYECTO:
“COMPRENSIÓN DEL SISTEMA DEL MERCADO LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ D.C”

ESTUDIANTES:
MARÍA ALEXANDRA CAMACHO MENDOZA
MARÍA CAMILA RODRÍGUEZ MALDONADO
LAURA URIBE SALAMANCA

TRABAJO DE GRADO

DIRECCIÓN DE EXTENSIÓN
CENTRO DE ESTUDIOS EMPRESARIALES PARA LA PERDURABILIDAD

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN
UNIVERSIDAD DEL ROSARIO
ADMINISTRACION DE EMPRESAS Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
BOGOTÁ D.C., MAYO DE 2011

SUBPROYECTO:
“COMPRENSIÓN DEL SISTEMA DEL MERCADO LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ D.C”

ESTUDIANTES:
MARÍA ALEXANDRA CAMACHO MENDOZA
MARÍA CAMILA RODRÍGUEZ MALDONADO
LAURA URIBE SALAMANCA

TRABAJO DE GRADO

TUTOR:
NICOLÁS JIMÉNEZ ARÉVALO

DIRECCIÓN DE EXTENSIÓN
CENTRO DE ESTUDIOS EMPRESARIALES PARA LA PERDURABILIDAD

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN
UNIVERSIDAD DEL ROSARIO
ADMINISTRACIÓN DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
BOGOTÁ D.C., MAYO 2011

Gracias a todas las personas que hicieron posible este trabajo de grado. Sin ellos, este trabajo no hubiera sido tan importante como lo es en este momento. Gracias los actores privilegiados del sistema que trabajaron con nosotras por el tiempo que nos regalaron los sábados dándonos sus puntos de vista, experiencias, vivencias, etc.

También queremos agradecerle a Nicolás Jiménez por permitir nuestra participación en este proyecto y por su apoyo para que este trabajo pudiera llegar a ser lo que hoy es. A Francisco José Mejía, el Dr. Luis Fernando Rodríguez y a Erika Jiménez por su apoyo en las diferentes actividades que fueron necesarias para esta tesis. A todos los docentes que nos prepararon para ser unas buenas administradoras. Gracias por su tiempo dedicado, por sus enseñanzas, por su buen ejemplo. Gracias.

Este trabajo está dedicado principalmente a nuestros padres por brindarnos la posibilidad de ser profesionales, por su compañía y apoyo incondicional. A ellos gracias por sus sabios consejos que hicieron y hacen que día a día seamos mejores personas.

A nuestros hermanos por su apoyo y comprensión.

A nuestras familias por acompañarnos en todo momento y estar presentes cuando lo necesitamos.

A nuestros amigos que hacen que nuestros días estén llenos de buenos momentos y que de ellos tendremos los mejores recuerdos. Gracias a todas las demás personas que hacen que nuestras vidas estén llenas de felicidad, y constante aprendizaje.

A todos, gracias por dejarnos enseñanzas diarias que nos hacen las personas y profesionales que somos y seremos.

Gracias.

María Alexandra, María Camila y Laura

Tabla de Contenido

INTRODUCCIÓN 1

1. CARACTERIZACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD 4

1.1. El término de discapacidad 4

1.2. Clases de discapacidad. 5

1.3. Población con Discapacidad de la Localidad de la Candelaria. 6

2. NORMATIVIDAD NACIONAL E INTERNACIONAL SOBRE LA DISCAPACIDAD 12

2.1. Declaración de los Derechos Humanos 12

2.2. Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad 12

2.3. Legislación colombiana para la discapacidad 14
2.3.1. Ley 361 de 1997 o LEY CLOPATOFSKY 15
2.3.2. Ley 762 del 2002 18
2.3.3. Decreto 2381 de 1993 18

2.4. Normas Nacionales en torno a temas de Salud, Empleo y Protección Social de personas con discapacidad. 19
2.4.1. Educación 20
2.4.2. Comunicación e información 22
2.4.3. Accesibilidad 23

3. COMPRENSIÓN DEL SISTEMA DEL MERCADO LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD. 25

3.1. Taller con actores privilegiados 27
3.1.1. Identificación de variables del sistema del mercado laboral para personas con discapacidad 28
3.1.2 Análisis del taller 37
i. Fotos del Taller 41

3.2.1. Análisis de los resultados del reporte MICMAC 43
ii. Reporte MICMAC, calificación de los actores privilegiados (Anexo 8) 44
iii. Reporte MICMAC Calificación Investigadoras (Anexo 10) 83

4. ANÁLISIS DE VARIABLES CLAVE Y PROPUESTA DE MEJORA 117

a. Identificación de Variables Clave del Sistema 117

b. Análisis de las Variables Clave 118

5. CAMPAÑA DE SENSIBILIZACIÓN A LA SOCIEDAD Y A LAS EMPRESAS 127

5.1. Temática 127

5.2. Planteamiento Estratégico 127

5.3. Alcance: 127

5.4. Impacto esperado 128

5.5. Métodos de Aplicación de la Campaña de Sensibilización. 129

5.6. La Campaña ¿ Y DÓNDE QUEDO YO? 130

6. CONCLUSIONES 135

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 139

8. ANEXOS 146

8.1. Anexo 1 - Caracterización y localización de la población con discapacidad de la localidad de La Candelaria (2005-2007) 146

8.2. Anexo 2 - Listado de Asistencia Focus Group 146

8.3. Anexo 3 - Material de Trabajo Focus Group 146

8.4. Anexo 4 – Variables del Sistema de Mercado Laboral para Personas con Discapacidad 146

8.5. Anexo 5 – Encuesta Dirigida a Personas con Discapacidad 146

8.6. Anexo 6 – Encuesta Dirigida a Empresarios 147

8.7. Anexo 7 – Matriz de Calificación de Relaciones entre Variables –Actores Privilegiados– 147

8.8. Anexo 8 – Reporte MICMAC Calificación Actores Privilegiados 147

8.9. Anexo 9 – Matriz de Calificación de Relaciones entre Variables –Investigadoras– 147

8.10. Anexo 10 – Reporte MICMAC Calificación Investigadoras 147

LISTAS ESPECIALES

LISTA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Plano de Influencias y dependencias directas – reporte MICMAC calificación actores privilegiados 46
Ilustración 2. Gráfico de Influencias y dependencias directas – reporte MICMAC calificación actores privilegiados 47
Ilustración 3. Plano de Influencias y dependencias directas potenciales – reporte MICMAC calificación actores privilegiados 54
Ilustración 4. Gráfico de Influencias y dependencias directas potenciales – reporte MICMAC calificación actores privilegiados 55
Ilustración 5. Plano de Influencias y dependencias indirectas – reporte MICMAC calificación actores privilegiados 64
Ilustración 6. Gráfico de Influencias y dependencias indirectas – reporte MICMAC calificación actores privilegiados 65
Ilustración 7. Plano de Influencias y dependencias indirectas potenciales – reporte MICMAC calificación actores privilegiados 72
Ilustración 8. Gráfico de Influencias y dependencias indirectas potenciales – reporte MICMAC calificación actores privilegiados 73
Ilustración 9. Plano de Influencias y dependencias directas – reporte MICMAC calificación investigadoras 84
Ilustración 10. Gráfico de Influencias y dependencias directas – reporte MICMAC calificación investigadoras 85
Ilustración 11. Plano de Influencias y dependencias directas potenciales – reporte MICMAC calificación investigadoras 93
Ilustración 12. Gráfico de Influencias y dependencias directas potenciales – reporte MICMAC calificación investigadoras 94
Ilustración 13. Plano de Influencias y dependencias indirectas – reporte MICMAC calificación investigadoras 101
Ilustración 14. Gráfico de Influencias y dependencias indirectas – reporte MICMAC calificación investigadoras 102
Ilustración 15. Plano de Influencias y dependencias indirectas potenciales – reporte MICMAC calificación investigadoras 108
Ilustración 16. Gráfico de Influencias y dependencias indirectas potenciales – reporte MICMAC calificación investigadoras 109
Ilustración 17. Publicidad Guerrilla Nike 130
Ilustración 18. Publicidad Guerrilla Los Sopranos 130
Ilustración 19. Publicidad Guerrilla - Campaña francesa 131

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Definición de Deficiencia, discapacidad y minusvalía 4
Tabla 2. Distribución de Población con Discapacidad localidad La Candelaria 7
Tabla 3. Distribución Población con Discapacidad localidad La Candelaria por grupos del ciclo vital 8
Tabla 4.Distribución Población con Discapacidad localidad La Candelaria según estrato 8
Tabla 5. Distribución Población con Discapacidad localidad La Candelaria según Afiliación al sistema de seguridad social 8
Tabla 6. Distribución Población con Discapacidad localidad La Candelaria según características educativas 9
Tabla 7. Distribución Población con Discapacidad localidad La Candelaria según condiciones laborales 9
Tabla 8. Variables propuestas del Sistema de Mercado Laboral para Personas con Discapacidad 28
Tabla 9 Valores para calificación de la matriz de impacto cruzado – MICMAC 36
Tabla 10 Matriz de impacto cruzado - Elaboración Actores Privilegiados 36
Tabla 11. Planos y gráficos en el tiempo 43
Tabla 12. Tabla de entradas y salidas - Relaciones directas reporte MICMAC calificación actores privilegiados 51
Tabla 13. Tabla de entradas y salidas - Relaciones directas potenciales reporte MICMAC calificación actores privilegiados 58
Tabla 14. Tabla de entradas y salidas - Relaciones indirectas reporte MICMAC calificación actores privilegiados 68
Tabla 15. Tabla de entradas y salidas - Relaciones indirectas potenciales reporte MICMAC calificación actores privilegiados 76
Tabla 16. Tabla de entradas y salidas - Relaciones directas reporte MICMAC calificación investigadoras 89
Tabla 17. Tabla de entradas y salidas - Relaciones directas potenciales reporte MICMAC calificación investigadoras 98
Tabla 18. Tabla de entradas y salidas - Relaciones indirectas reporte MICMAC calificación investigadoras 105
Tabla 19. Tabla de entradas y salidas - Relaciones indirectas potenciales reporte MICMAC calificación investigadoras 112
Tabla 20. Variables Clave 117

RESUMEN

La presente investigación hace parte de un proyecto llamado *"Inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral en la Localidad de La Candelaria en Bogotá D.C.",* que busca conocer la situación actual de dicho mercado, definir las variables del macro y micro entorno que lo componen, establecer la dinámica que hay entre ellas y entre los actores que participan en el sistema, para estructurar planes de acción que aborden problemáticas clave identificadas y así garantizar la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral en particular de la localidad de la Candelaria en Bogotá D.C.

Este estudio hace una identificación inicial de las variables que componen el Sistema de Mercado Laboral para Personas con Discapacidad a partir de las opiniones de actores directamente involucrados en el sistema tales como: personas con discapacidad y representantes de organizaciones e instituciones en Bogotá que propenden por los derechos de estas personas. A través del software MICMAC y con las opiniones de quienes participaron en esta identificación se hizo una extracción de las variables más significativas y problemáticas y se estructuró una propuesta de sensibilización a la sociedad sobre la problemática estudiada.

PALABRAS CLAVE

Discapacidad, mercado laboral, inclusión social, sensibilización y concientización, prospectiva.

ABSTRACT

This investigation is part of a project named “Labor Inclusion for People with Disability at La Candelaria, Bogotá D.C.”, that pretends to understand the current situation within the market, to characterize the variables that influence the system, and describe the interaction between these variables and between the actors that participate in the system. Once this is done, we pretend to structure some action plans that attack the most problematic issues in order to guaranty the labor inclusion of people with disability in La Candelaria, Bogotá D.C.

This work makes an initial identification of the variables that make part of the Labor Market for people with disability. Taking into account the opinions and experiences of actors that participate in the system such as people with different types of disability and representatives of institutions that protect their rights, the main variables that imbalance the system were built. Supported on the MICMAC software and on the opinions of these actors we extracted the key variables and structured a society awareness proposal around the studied subject.

KEY WORDS:

Disabilty, social incorporation, labor market, advocacy and awareness , prospective

INTRODUCCIÓN

Participar del mundo laboral es, para todas las personas, una prioridad y una meta en la vida. No solo por el crecimiento y desarrollo personal y profesional, sino también por sentirse productivas y recibir el sustento económico diario necesario para vivir y mejorar su calidad de vida. Frente a esta concepción, existe un gran número de personas en la sociedad que no cuentan con la posibilidad de acceder al mercado laboral por un sinnúmero de razones: no contar con la educación y capacitación requeridas, tener conductas no aceptadas socialmente (drogadicción, alcoholismo, vandalismo), tener una visión religiosa o política diferente a las admitidas o por tener una discapacidad física o mental.

La presente investigación aborda la problemática sobre la situación laboral de personas con discapacidad, en especial, la Localidad de La Candelaria y surge de un requerimiento hecho por la Dra. Sandra Rojas a la Universidad del Rosario en donde se solicita llevar a cabo diferentes estudios de diagnóstico sobre la problemática planteada, que permitieran estructurar propuestas y planes de acción específicos para que la población con discapacidad de la Localidad de La Candelaria se adhieran más fácilmente al mercado laboral. Lo que se pretende con estos estudios es determinar las necesidades reales que existen en el mercado para, de acuerdo a estas, diseñar proyectos educativos y de capacitación dirigida a personas con discapacidad de manera que, con los conocimientos y habilidades que adquieran puedan satisfacer efectivamente la demanda del mercado laboral.

De la misma manera, una vez conocida la percepción de los actores privilegiados dentro del sistema, se podrán establecer estrategias de motivación, sensibilización y concientización tanto para personas con discapacidad como para empresarios y la sociedad civil, para generar compromiso por parte de todos los actores de la sociedad en la incorporación de las personas con discapacidad en todo tipo de ambientes sociales, en especial al mercado laboral.

El objetivo de esta investigación es indagar sobre la situación actual de las personas con discapacidad en la Localidad de la Candelaria, haciendo énfasis en el aspecto laboral. Para esto, se llevó a cabo una revisión bibliográfica sobre el tema, proveniente de organismos nacionales e internacionales competentes en el tema, una revisión de la normatividad existente en Colombia alrededor de la problemática y un acercamiento con los actores que, directa o indirectamente viven la viven.

Para cumplir con el anterior, la investigación se enfocará en:

1. Conocer la percepción de los actores privilegiados sobre la situación de las personas con discapacidad en términos laborales y sociales, en la ciudad de Bogotá.
2. Determinar algunas de las causas por las que estas personas encuentran dificultades a la hora de acceder al mercado laboral.
3. Describir el sistema de mercado laboral para personas con discapacidad mediante una aproximación a las variables que lo componen y su interacción, a partir del punto de vista de los actores privilegiados.
4. Plantear posibles soluciones a los aspectos más problemáticos encontrados.

La metodología que se utilizará para llevar a cabo el estudio y análisis es el uso de las herramientas y conceptos de la prospectiva, a través de la cual se puede hacer una aproximación a la realidad de un sistema y a la manera como el éste se desarrollará hacia un futuro, de no ser intervenido. Una vez realizada toda la revisión bibliográfica y la descripción del sistema junto con los actores privilegiados del mismo, se utilizó la herramienta MICMAC, para la elaboración del análisis del sistema en diferentes planos de tiempo y priorizar las problemáticas dentro de éste.

El trabajo desarrollado se estructura de la siguiente manera: el primer capítulo hace una caracterización de las personas con discapacidad a la luz de diferentes definiciones de los términos asociados a la discapacidad, así como la clasificación de los términos, y concluye con el resumen de un estudio demográfico sobre la población con discapacidad en la Localidad de La Candelaria. El segundo capítulo hace una

recopilación de toda la normativa nacional e internacional acerca de la discapacidad, abordado no solo temas laborales sino de derechos humanos en general, educación, comunicación y movilidad, entre otras. El tercer capítulo relata la dinámica de talleres realizada con algunos de los principales actores del sistema en estudio y expone los resultados y las principales conclusiones extraídas de dichas actividades y desarrolla el análisis de los resultados obtenidos en los talleres mencionados y procesados por el software MICMAC para la identificación de las variables clave del sistema. El cuarto capítulo hace un análisis más específico de las 6 variables clave identificadas y concluye con una propuesta para abordarlas de forma simultánea. En el quinto capítulo se desarrolla la propuesta de sensibilización de manera detallada. Finalmente, en el sexto capítulo se exponen las conclusiones extraídas de todo el estudio.

1. CARACTERIZACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

1.1. El término de discapacidad

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), *"la discapacidad es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación en una sociedad. 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. Por consiguiente, 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"* (OMS, s.f.).

Por otro lado, La Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDMM), documento realizado en el año 1980 por la Organización Mundial de la Salud, definió a las personas con discapacidad por las consecuencias que estas le han generado, mas no por las causas de sus minusvalías. Teniendo como referencia este documento, se define una serie de términos los cuales hacen alusión a la definición universal de la discapacidad, (Unidad Regional de Información sobre Discapacidad, 1980) que se mencionan en la Tabla No 1.

Tabla 1. Definición de Deficiencia, discapacidad y minusvalía

Término	Definición
Deficiencia	*Pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica*
Discapacidad	*Restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano*
Minusvalía	*Situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o de una discapacidad, que limita o impide el*

	desempeño de un rol que es normal en su caso, en función de su edad, sexo, factores sociales y culturales

Fuente: VAZ, F y CANO, M. 2001.

Es así, como se puede determinar que la discapacidad es una restricción o un impedimento físico o cognitivo, es decir, la limitación de las actividades tanto motoras o mentales, que pueden ser permanentes o mayores a seis meses. De esta forma, las personas que padecen de esta condición, se ven sujetas a inhibir su comunicación y las relaciones interpersonales que son comunes para cualquier individuo.

Es por esto que la discapacidad, tiene una dimensión superior a la de un problema personal, ya que este afecta al individuo en relación a su familia y a su integración social, más sin embargo, la discapacidad no tiene que ser necesariamente entendida como una desventaja; esta tiene que ver vista como una situación que la rodea y debido a esta, por la falta de oportunidades, es que se genera tal condición.

1.2. Clases de discapacidad.

Para hacer una clasificación de los tipos de discapacidad, se encontró que el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática de México (INIEGI), hacía una muy completa clasificación y caracterización de los problemas de discapacidad. Los problemas asociados a la discapacidad, según el documento de la citada institución “Clasificación de Tipos de Discapacidad”, se pueden agrupar en sensoriales y de la comunicación, motrices, metales y múltiples y otras. Cada uno de estos grupos, a su vez, cuenta con una subdivisión según las discapacidades que englobe.

Las discapacidades sensoriales y de la comunicación incluyen deficiencias oculares, del habla y auditivas. Estas impiden el contacto de las personas que las padecen con su entorno.

Las discapacidades motrices son aquellas que impiden a las personas caminar, manipular objetos y hacer movimientos y utilizar sus extremidades, ya sea por falta de ellas o por atrofias en las mismas. Por lo general, estas personas se valen de un recurso externo como una silla de ruedas, una prótesis o una persona que los ayude, para poder desarrollar alguna de estas actividades.

Las discapacidades mentales incluyen las deficiencias intelectuales y de conducta que constituyen un obstáculo en el aprendizaje y en el modo de conducirse, por lo que a la persona le cuesta mucho trabajo relacionarse con su entorno y ven limitado el desempeño de sus actividades.

Las discapacidades múltiples y otras ocurren cuando más de una discapacidad, sensorial, motriz o mental es padecida por la misma persona. También se encuentran en este grupo discapacidades no descritas en grupos anteriores como son los síndromes y deficiencias en los órganos que implican más de una discapacidad. De la misma manera, se incluyen enfermedades crónicas o degenerativas ya avanzadas que representan una discapacidad como el cáncer, la diabetes, enfermedades cardiacas, etc. (INIEGI, 2010)

1.3. Población con Discapacidad de la Localidad de la Candelaria.

En esta sección del trabajo se hace un resumen de los aspectos más importantes de un estudio denominado “Caracterización y Localización de la Población con Discapacidad de la Localidad de la Candelaria (2005-2007)” (Anexo 1) realizado por el

DANE en el 2007 (fecha), donde se expone la clasificación de las personas con discapacidad de la Localidad de acuerdo a criterios demográficos y sociales como el género, la edad, el estrato, el acceso a salud, y la educación.

A continuación se presentaran algunas de estas condiciones demográficas, importantes para ser tenidas en cuenta a la hora de diseñar planes de acción e intervenir el sistema.

El estudio cita el Censo de población y vivienda 2005, según el cual, la población con discapacidad de la localidad La Candelaria representa el 5,4% de la población total, en donde, el 60% son mujeres y el restante 40% son hombres (ver tabla 2).

Tabla 2. Distribución de Población con Discapacidad localidad La Candelaria

Población total de la localidad	23.615
Población con limitación permanente	1.297
Población con limitación permanente y con Registro de Localización y Caracterización a 2007	1.103 Hombres: 442 (40,1%) Mujeres: 666 (59.9%)

Fuente: DANE (2007)

La mayoría de las personas en condición de discapacidad en la Localidad de la Candelaria son los adultos mayores quienes representan un 52,2% de la población con discapacidad y en menor proporción están los niños y adolescentes que representan un 9,7%(Ver tabla 3).

Tabla 3. Distribución Población con Discapacidad localidad La Candelaria por grupos del ciclo vital

Ciclo Vital	Porcentaje	Frecuencia
Vejez	52,2%	576
Adultez	38,1%	420
Adolescencia y Juventud	7,4%	82
Infancia	2,3%	25

Fuente: DANE (2007)

El 73% de la población con discapacidad de la localidad se encuentra en el estrato dos, seguido por un 16% de la población que se encuentra en estrato uno y un 10% en estrato tres. (Ver tabla 4)

Tabla 4.Distribución Población con Discapacidad localidad La Candelaria según estrato

Estrato	Participación
1	16%
2	73%
3	10%

Fuente: DANE (2007)

El 11% de la población no se encuentra afiliado a ningún tipo de régimen de seguridad social (Ver tabla 5).

Tabla 5. Distribución Población con Discapacidad localidad La Candelaria según Afiliación al sistema de seguridad social

Régimen	Participación
Subsidiado	48%
Contributivo	23%
Vinculado	16%
Ninguno	11%
Especial	2%

Fuente: DANE (2007)

Según las dos distribuciones anteriores el estudio concluye que la población con discapacidad de la Localidad de la Candelaria presenta un déficit de ingresos causada por la inexistencia de una actividad remunerada.

El 92% de la población con discapacidad en la Localidad de la Candelaria no asiste a un plantel educativo. (Ver tabla 6).

Tabla 6. Distribución Población con Discapacidad localidad La Candelaria según características educativas

	Vejez	%	Adultez	%	Juventud	%	Infancia	%	Total %
Asistentes	9	1,5	17	4	36	44	15	60	7
No Asistentes	566	99	403	96	46	56	10	40	92

Fuente: DANE (2007)

Más de 425 personas, de las 1297 en condición de discapacidad, no cuentan con una actividad laboral ni ninguna ayuda económica por parte del estado o de alguna entidad. (Ver tabla 7)

Tabla 7. Distribución Población con Discapacidad localidad La Candelaria según condiciones laborales

Condición laboral	**Número Aproximado**
Incapacidad permanente para trabajar y no cuentan con pensión	>300

Realizan los oficios de la casa	>200
Trabaja actualmente	>150
Otras actividades	>150
Busca trabajo	>125
Incapacidad permanente para trabajar y cuentan con pensión	>100
Estudiando	>50
Pensionado	>25
Recibe renta	>15

Fuente: DANE (2007)

Según esta información, la población con discapacidad permanente y que no recibe algún tipo de pensión, es mayor a 300 personas respecto a aproximadamente 25 personas que si cuentan con una pensión para su subsistencia.

Es, por otra parte, preocupante que para esta población prima la informalidad en sus relaciones laborales ya que sólo el 20% reportan haber firmado un contrato a término fijo o indefinido. Esta condición no les da a las personas con discapacidad ninguna garantía sobre la estabilidad en su trabajo ni la supervivencia en el momento de perderlo ya que, por no ser contratados formalmente no tiene acceso a ningún tipo de prestación social.

Todo lo anterior, es de gran utilidad para que a la hora de llevar a cabo un programa de generación de empleo para las personas con discapacidad de la Localidad de La Candelaria, puntos como el de la formalidad en la contratación sean tenidos en cuenta.

A pesar de no participar en actividades productivas ni escolares, existen otra serie de actividades a las que si asisten las personas con discapacidad, dentro de las que resaltan las actividades religiosas y espirituales, actividades con la familia y con la

comunidad. Se encontró también que casi no participan en actividades recreativas ni deportivas con la comunidad.

2. NORMATIVIDAD NACIONAL E INTERNACIONAL SOBRE LA DISCAPACIDAD

2.1. Declaración de los Derechos Humanos

La declaración de los Derechos Humanos, se firmó el 10 de Diciembre de 1948, tras la Asamblea General de Las Naciones Unidas. Tienen como base el reconocimiento de la libertad, la justicia y la dignidad de todos los seres humanos para que gocen de los mismos derechos inalienables. Afirma, que todos los seres humanos, nacen libres e iguales en dignidad y derechos, y es por esto que estos deben comportarse dejando de lado las diferencias, y aceptando a todo ser humano, como igual.

Se expone que todo individuo tiene derecho a vivir con libertad, tener seguridad de sí mismo, y lo más importante a la vida, por esta razón que ningún ser humano deber ser sometido contra su voluntad a perder su libertad. Tampoco a padecer tratos en contra de su integridad, torturas o tratos crueles. Además, de esto se aclara que todo Ser Humano tiene derecho al reconocimiento de su personalidad jurídica.

Es por esto, que la Declaración de los Derechos Humanos representa el punto clave para la creación de otras declaraciones que luchan por el trato igualitario, el goce de derechos y deberes equitativos para todos los seres humanos, sin importar su condición física, mental, socio-económica, cultural entre otras. (ONU, 1948)

2.2. Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad

El tratado sobre los derechos de las personas con discapacidad finalizó la brecha existente sobre la protección de los derechos humanos, ya que aunque existían tratados que velaban por los derechos de todos los individuos, no existía uno que abarcara con claridad los derechos específicos de las personas con limitaciones.

Según, la OMS, en el estudio Colombia Incluyente, existen más de 650 millones de personas en el mundo, que poseen alguna condición de discapacidad y estas son expuestas constantemente a obstáculos sociales, laborales, educativos y de seguridad social que la sociedad les impone, llevándolos a tener un nivel inferior de calidad de vida.

Es por esto que la ONU a partir de la convención realizada en el 2007, tiene el "*propósito de promover, garantizar y proteger que todas las personas con discapacidad gocen plenamente de todos los derechos humanos y libertades fundamentales*" (ONU, 2007). Es decir, que la convención posibilitó que las personas con discapacidad se convirtieran en "sujetos de derecho y tenedores de derechos", mostrando que la discapacidad es un problema creado por la sociedad misma. (ONU, 2007).

El convenio abarca temas amplios desde igualdad hasta oportunidades sociales, trata aspectos como la eliminación de las barreras legales, sociales, la salud, educación, desarrollo personal, entre otros, enfocándose en la posibilidad de cambiar la perspectiva sobre el tema de la discapacidad, fomentando la igualdad ciudadana.

La convención posee cincuenta artículos en donde está evidenciado el propósito, los principios generales; como la oportunidad a las mismas condiciones, respeto por la diferencia y aceptación de las personas con discapacidad; Obligaciones generales de los países miembros, en donde se comprometen a velar por el desarrollo de programas para el mejoramiento de las condiciones de vida de las personas con discapacidad; Mujeres y niños con discapacidad, en donde se destaca el trato que se debe emplear hacia estas personas, sus derechos y deberes; Accesibilidad, Toma de conciencia, libertad y seguridad de la persona entre otros (Fundación Sidar, s.f.)

Tras esta convención, organismos internacionales como la ONU, la Organización mundial de la Salud, el Consejo de Europa, entre otros, velan por la promoción, protección y consecución de sus derechos y deberes de forma integral y adecuada, obligando a las naciones participes a preocuparse y velar por los derechos de las personas con discapacidad de la misma manera, evidenciando la necesidad de la inclusión social y la responsabilidad social que todas las entidades, organismos y seres humanos deben tener a la hora de tratar este tema.

2.3. Legislación colombiana para la discapacidad

En Colombia el tema de discapacidad es un tema que se ha tratado con mucho interés, debido a su participación en la convención de personas con discapacidad. Es por esto que se han creado varios programas, los cuales se nombran más adelante, con el fin de establecer un vínculo profundo de personas con esta condición, para que de esta manera puedan ser vinculadas y reconocidas en la sociedad, bajo un trato justo y equitativo.

La Vicepresidencia de la República de Colombia, escarnecida por el trato equitativo de las personas con discapacidad, elaboró un programa llamado “El Programa de Derechos Humanos y Discapacidad”, el cual surge a partir del Plan Nacional de Discapacidad, realizado durante los años 2003-2006, para garantizar el respeto de los derechos humanos de la población con discapacidad. Este plan tiene como objeto promover el respeto y la garantía de los derechos civiles, políticos, sociales, económicos y culturales de las personas con discapacidad, mediante la eliminación de las barreras que impiden el ejercicio pleno de todos sus derechos, velando a la vez porque exista una inclusión social efectiva en donde no exista la discriminación.

El programa se ha encargado de la elaboración de normas nacionales, con el fin de que los derechos y deberes de las personas con discapacidad sean ejecutados plenamente.

En primera medida, la Constitución Política de 1991, actual Carta Magna de la República de Colombia, que expone la norma fundamental que rige el estado y delimita sus funciones y poder, ha dado algunas disposiciones acerca del tema de la discapacidad. Gracias a esto, se ha construido un marco jurídico que decreta las obligaciones del estado y la sociedad hacia las personas con discapacidad y los derechos que estos poseen.

2.3.1. Ley 361 de 1997 o LEY CLOPATOFSKY

Establece los mecanismos de integración social de las personas con discapacidad o limitación. Esta ley expone cinco capítulos, explicando temas de salud, trabajo, seguridad social, requisitos arquitectónicos de la ciudad, bienestar social, transporte y comunicaciones. En el primer capítulo, se tratan los aspectos de los principios generales; en donde se reconocen la dignidad, los derechos fundamentales, económicos, sociales y culturales, para que exista una realización personal plena, y la integración de estos en la sociedad sin ningún tipo de rechazo. (OPS, 1997).

En el capítulo dos, se tratan temas de prevención donde el gobierno tiene como obligación velar por que existan medidas preventivas para disminuir las condiciones causantes de limitaciones en la sociedad por medio del desarrollo de diferentes prácticas, como control pre y post natal, mejoramiento de condiciones de salud, acciones educativas, servicios sanitarios.

De Igual manera, esta ley trata el tema de educación, en el cual se especifica que el Gobierno Nacional, a través de los Ministerios de Salud, Trabajo y Educación, tendrán que incluir planes para la prevención de las condiciones que causan las

barreras sociales. Es decir, que el Gobierno deberá, por medio de instituciones, suministrar recursos humanos, técnicos y económicos que faciliten el desarrollo intelectual, artístico y cultural de la persona con limitación. De esta forma deben existir bibliotecas privadas y públicas que presten servicios especiales, con el fin de garantizar el acceso a las personas con discapacidad. (OPS, 1997).

2.3.1.1. Vinculación laboral o integración laboral Art 23, de la Ley 361 de 1997

En este artículo se dispone que el Gobierno, dentro de su política nacional de empleo, deberá adoptar medidas con el fin de fomentar y crear fuentes de trabajo digno para las personas con limitación, y para esto, deberá utilizar los mecanismos adecuados aplicados mediante el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Seguridad Social, Salud Pública, Educación Nacional y entidades involucradas en el ámbito de temas de discapacidad, para que estos se dediquen a promover la educación especial, la capacitación, habilitación y rehabilitación, para lograr que exista la inserción de estas personas al sistema laboral. Además, el gobierno establecerá programas de empleo para aquellas personas cuyas limitaciones le generen una incapacidad de involucrarse activamente en el ámbito laboral.

Estas personas, a través del Servicio Nacional de Aprendizaje Sena, tendrán la oportunidad de recibir cursos, los cuales permitirán que exista un acceso representativo a poseer igualdad de condiciones. Este servicio, se encargará de medir sus potencialidades para integrarse a los diferentes programas existentes de formación y al final de estos, se encargará de brindar una orientación laboral, que permita encontrar una adecuación positiva a la demanda laboral, relacionada con las capacidades que cada persona posea.

2.3.1.2. Empleadores de personas con limitación Art 24. Ley 361 de 1997 o Ley Clopatofsky.

La Ley Clopatofsky, establece que aquellos empleadores que vinculen laboralmente personas con discapacidad, podrán adquirir garantías como:

- Aquellos que posean en sus nóminas un mínimo de 10% de sus empleados con condiciones de limitación, certificados, serán preferidos en los procesos de licitación y adjudicación y celebración de contratos, ya sean públicos o privados.
- Se les otorgará créditos subvenciones de organismos estatales, cuando estos ofrezcan planes de desarrollo y programas que impliquen la participación activa y duradera de personas con discapacidad.
- El gobierno establecerá tasas arancelarias preferenciales a la importación de maquinaria y equipo, adaptados específicamente al manejo de personas con discapacidad.
- El Art 31, expone que aquellos empleadores que ocupen trabajadores con limitación, en una proporción del 25%, tiene derecho a reducir sus declaraciones de renta en el 200% del valor de los salarios, prestaciones sociales, que hayan sido pagados durante el año o periodo gravable a los trabajadores con limitación.

Así, este capítulo expuesto por la Ley 361 de 1997, establece que las condiciones laborales para personas con limitaciones son iguales que para aquellas que no la poseen. Las entidades que contraten personas con estas condiciones obtendrán beneficios, y estas personas serán preferidas por las entidades estatales a la hora de conseguir un empleo, siempre y cuando estas estén debidamente capacitadas y sus condiciones no generen una desventaja para la empresa que los emplee. Además, el Gobierno ofrece mecanismos para que las personas con discapacidad sean incluidas en la sociedad con mayor facilidad, siendo el principal promotor de la responsabilidad social en las instituciones, para que existan condiciones igualitarias y equitativas para todos los individuos de la sociedad.

2.3.2. Ley 762 del 2002

Esta ley aprueba la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad que se firmó en la Ciudad de Guatemala, el siete de Junio de 1999. Esta Ley reafirma que las personas con discapacidad poseen los mismos derechos humanos y las mismas libertades fundamentales que otras personas.

Se expone de igual forma, que todos los estados miembros están comprometidos con la eliminación de la discriminación de las personas con discapacidad. Se propone que estos deben adoptar medidas de carácter social, legislativo, educativo y laboral, con el fin de eliminar la discriminación contra las personas y así promover la plena integración en la sociedad.

Siendo a la vez, de carácter obligatorio tomar medidas para eliminar progresivamente la discriminación mediante la promoción de la integración por parte de las autoridades gubernamentales y entidades privadas para la prestación de servicios, programas y actividades para la vinculación y adecuación de las personas con discapacidad en la sociedad.

2.3.3. Decreto 2381 de 1993

Este decreto declara el día nacional de las personas con discapacidad que se celebra el tres de Diciembre de cada año. Expone que tanto las personas con discapacidad, las instituciones públicas y privadas están trabajando constantemente por la prevención, rehabilitación, la equiparación, y la integración de oportunidades para las personas con limitaciones.

De esta forma, mediante el establecimiento de este decreto, se ha logrado sensibilizar de forma lenta, pero efectiva a la sociedad en su conjunto, de las potencialidades de las personas con limitaciones físicas, sensoriales y mentales (Alcaldía de Bogotá, 1993).

2.4. Normas Nacionales en torno a temas de Salud, Empleo y Protección Social de personas con discapacidad.

La clasificación que se presentará a continuación corresponde a una clasificación propuesta por la Política Pública en Discapacidad de la Vicepresidencia de la República de Colombia, que presenta algunas leyes generales en torno a temas como la Educación, Salud, Comunicación, Empleo y Movilidad, dentro de las cuales se hace mención de los derechos de las personas con discapacidad de acceder a todos estos servicios.

Como se verá más adelante, los actores privilegiados de este sistema, que nos acompañaron a lo largo de algunos talleres, expresaron que, además de las dificultades que encuentran para acceder a un trabajo, también se presentan limitantes a la hora de obtener servicios de salud y educación. Lo que se pretende con este aparte es demostrar que los mecanismos legales que protegen y garantizan estos derechos para las personas con discapacidad si existen, pero que no son utilizados de manera adecuada, teniendo posiblemente como causa el desconocimiento del mismo.

En cuanto a temas de salud, empleo y protección social, el Gobierno Nacional también ha creado leyes para proteger los derechos de las personas con limitaciones respecto a estos temas.

En primer lugar, se crea la Ley 100 de 1993 por la cual la Vicepresidencia de la República, junto con el programa de derechos humanos y discapacidad, crea el sistema de seguridad social integral. Este se encarga de ordenar las instituciones y los recursos necesarios para que exista la garantía de que las prestaciones económicas y de salud, sean efectuadas a quienes tienen una relación laboral o capacidad económica para afiliarse al sistema.

Expresa que se garantiza la ampliación de la cobertura para que toda la población acceda al sistema mediante mecanismos de solidaridad, que existan en los sectores menos favorecidos, sin capacidad económica suficiente, puedan acceder al sistema.

El sistema integral de personas acoge temas como sistema general de pensiones, régimen de salarios, pensiones, pensiones por temas de invalidez; el cual se considera discapacidad física; entidades prestadoras de salud, los derechos que los usuarios tienen, y los derechos de los trabajadores y riesgos profesionales.

A la vez el gobierno, firmó el convenio 159 del 22 de junio de 1983 de la OIT sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas. Esto con el fin de garantizarles a las personas que adquirieron su discapacidad a raíz de un accidente o enfermedad puedan ser reubicados laboralmente y guiados por personal experto en el manejo de su limitación.

2.4.1. Educación

La ley 115 de 1994 correspondiente a la ley general de educación que establece las leyes generales que regulan el servicio público de la educación. Está fundamentada en los principios de la constitución política sobre el derecho que tienen todas las personas a recibir dicho servicio, sobre la libertad de enseñanza, aprendizaje, investigación y sobre su carácter de servicio público. Es la ley que define la organización de la educación en todos sus niveles, la educación formal e informal y la dirigida a niños y jóvenes, adultos, campesinos, grupos étnicos, personas con limitaciones físicas o mentales, personas con capacidades excepcionales y personas que requieran rehabilitación social. Establece la estructura organizativa que deben tener las entidades prestadoras del servicio, las asignaturas fundamentales que deben ser enseñadas en cada nivel educativo y las modalidades de evaluación, entre otras.

Reitera la disposición del Estado para apoyar a las instituciones que presten servicios educativos para personas con discapacidad en el fomento de programas y

experiencias orientadas hacia el entrenamiento de los maestros como a la adecuada atención educativa de las personas en esta condición.

Por su parte, la ley 361 de 1997, que establece los mecanismos de integración social a personas con limitación, dicta todas las acciones que debe llevar a cabo el Estado para garantizar el acceso y adecuado desarrollo de las personas con discapacidad en instituciones educativas, de manera que reciban una educación integral, pero adecuada para su tipo de limitación. Establece que "el Estado Colombiano garantizará el acceso a la educación y la capacitación en los niveles primario, secundario, profesional y técnico para las personas con limitación en sus instituciones de educación pública, quienes para ello dispondrán de una formación integral dentro del ambiente más apropiado a sus necesidades especiales.

Para efectos de luchar contra la discriminación, el Gobierno Colombiano promoverá la integración de la población con discapacidad a las aulas regulares en establecimientos educativos, adoptando las acciones pedagógicas necesarias para integrar social y pedagógicamente a dichos educandos.

A través del Sistema Nacional de Cofinanciación serán apoyadas las instituciones educativas en el desarrollo de los programas y en la dotación de materiales educativos correspondientes a las necesidades específicas, según el tipo de limitación de los alumnos.

El Gobierno Nacional deberá establecer una metodología para el diseño y ejecución de programas educativos especiales de carácter individual según el tipo de limitación, que garanticen la formación integral de las personas con limitación. Así mismo establecerá el diseño, producción y difusión de materiales educativos especializados, así como de estrategias de capacitación y actualización para docentes en servicio. También deberá impulsar la realización de convenios entre las administraciones territoriales, las universidades y organizaciones no gubernamentales que ofrezcan programas de educación especial, psicología, trabajo social, terapia

ocupacional, fisioterapia, terapia del lenguaje y fonoaudiología entre otras, para que apoyen los procesos terapéuticos y educativos dirigidos a esta población.

Obliga a que tanto las Organizaciones no Gubernamentales como las demás instituciones de cualquier naturaleza que presten servicios de capacitación a los limitados, deberán incluir la rehabilitación como elemento preponderante de sus programas"

2.4.2. Comunicación e información

En cuanto a temas de comunicación e información, el gobierno nacional ha creado una ley y tres decretos, para "ayudar" a las personas en condición de discapacidad.

En primer lugar se crea la ley 335 de 1996, en donde en el artículo 12 se expone lo siguiente: "Tratándose de la televisión comercial como en la televisión de interés público, social, recreativo y cultural, se deberá incluir el sistema de sub-titulación o lenguaje manual para garantizar el acceso de este servicio a las personas con problemas auditivos o sordas. La reglamentación para dicha población deberá expedirse por la Junta Directiva de la Comisión Nacional de Televisión en un término no mayor a 3 meses desde la promulgación de la presente ley" (Comisión Nacional de Televisión,1996)

Asimismo se expone en los decretos 1900 de 1990 y 1130 de 1999 las reformas que se deben realizar en los servicios de telecomunicaciones y afines para la regulación de actividades y para que éstas, las telecomunicaciones, ayuden a elevar el nivel de vida de los habitantes a través de un uso y beneficio social por medio del desarrollo de investigaciones y nuevas tecnologías. Por otro lado se expone la obligación a los servicios de telecomunicación, para garantizar los servicios públicos de televisión para las personas con discapacidad auditiva (Comisión Nacional de Televisión, 1999).

Con las anteriores leyes, las personas en condición de discapacidad tendrán la posibilidad de elevar el nivel de vida, al mismo tiempo que les permitirá obtener igualdad de condiciones, lográndose integrar más a la sociedad actual.

2.4.3. Accesibilidad

Un tema importante a tratar, es el tema de transporte por el cual el gobierno ha expedido leyes, decretos y normas. El ministerio de transporte, mediante el decreto número 1660 de 2003, reglamenta la accesibilidad a los modos de transporte de la población en general y en especial de las personas con discapacidad. (Ministerio De Transporte, 2003)

Este decreto, demuestra que el transporte debe ir encaminado a garantizar la movilización de las personas o cosas por medio de automóviles apropiados para cada una de las infraestructuras del sector, promoviendo la calidad, libertad de acceso, calidad y seguridad para los usuarios.

De esta manera, el gobierno exige que el sector de transporte, posea una reglamentación que permita a las personas en condición de discapacidad contar con los medios apropiados para su acceso y desplazamiento tanto en la infraestructura, como en los medios destinados a la prestación de este servicio.

Por medio del decreto, se pretende garantizar gradualmente el acceso a todos los modos de transporte facilitando la accesibilidad de las personas en condición de discapacidad, para ello, el decreto mediante el artículo 4to, define varios elementos que el sector de transporte debe proveer en su infraestructura.

En primer lugar, define equipo de transporte accesible, por el cual explica que es “aquel que facilita la movilización de todo tipo de personas, especialmente para las que tienen movilidad reducida. Seguidamente, entra a definir los elementos indispensables para que la movilidad sea más accesible para las personas en esta condición, por ejemplo: semáforo accesible, destinado para personas con discapacidad visual; silla de

ruedas; señalización mixta, que contiene información que puede ser visual-sonora, visual-táctil, o táctil-sonora.[1]

Por otra parte, el Decreto No 1538 de 2005, establece las condiciones básicas de accesibilidad al espacio público y a la vivienda con el fin de favorecer la condición de las personas en discapacidad.

Este decreto nombra temas relacionados con las vías de circulación, especificando las características que deben poseer, como por ejemplo, que en la franja de circulación peatonal se debe diseñar y construir una guía de diferente textura para facilitar el tránsito y orientar a las personas invidentes .

De esta manera evidenciamos que el Gobierno Nacional junto con el programa de la Vicepresidencia de la República, pretenden establecer normas que faciliten la accesibilidad de las personas en condición de discapacidad, a transporte, a acceso de movilidad fácil, y lo más importante expresan mediante estas normas que pretenden crear una sociedad igualitaria para todas las personas sin importar su condición.

[1] "**SEÑALIZACIÓN MIXTA:** Aquella que contiene información que combina al menos dos tipos o formas de dar a conocer el mensaje, puede ser visual- sonora, visual- táctil o táctil - sonora. **SEÑALIZACIÓN SONORA:** Es la que mediante sonidos efectúa la comunicación con el usuario, para que pueda actuar. **SEÑALIZACIÓN TÁCTIL:** Se denomina así aquella que mediante el sentido del tacto es percibida por el usuario. Se puede utilizar el Sistema Braille o mensajes en alto o bajorrelieve, para establecer la comunicación con el usuario a efecto de lograr su actuación. **SEÑALIZACIÓN VISUAL:** Es la que mediante figuras, pictogramas o texto, efectúa la comunicación en forma visual con el usuario para que pueda actuar". (Ministerio De Transporte, 2003)

3. COMPRENSIÓN DEL SISTEMA DEL MERCADO LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

La metodología empleada para aproximarse a la comprensión del Sistema de Mercado Laboral para Personas con Discapacidad tiene como base la prospectiva estratégica planteada por Michel Godet. La metodología completa consta de tres fases a saber:1) Análisis estructural-, 2) Análisis de actores y 3) Configuración de escenarios.

La primer fase, análisis estructural, tiene los siguientes pasos: a) identificación de las variables que caracterizan el sistema, tanto externas como internas; esta identificación se hace estudiando el problema a estudiar y/o a través de talleres de identificación con los actores privilegiados del sistema; b) calificación de las relaciones de influencia y dependencia entre las variables identificadas; esto con el fin de establecer cuáles son las variables más influyentes dentro del sistema. c) Posteriormente, esta información es procesada en el software Matriz de impactos cruzados – Multiplicación aplicada a una clasificación (MICMAC), cuyo resultado son las 6 variables claves del sistema con las cuales se debe trabajar en adelante para darle solución al problema planteado inicialmente, a partir de las gráficas y planos de influencia-dependencia.

La segunda fase, análisis de actores, busca realizar una reflexión junto con los actores sociales involucrados en el problema, para identificar posibles conflictos y choques sociales dentro de este, en el momento de darle solución a los problemas planteados anteriormente con las variables. Para tal fin, se usa la herramienta del MACTOR que relaciona los objetivos a lograr, respecto a los intereses de los actores sociales. De esta manera, expone la posición (positiva o negativa) frente a las situaciones planteadas y así poder tener una vista anticipada del comportamiento de los actores, que permita establecer planes de acción en previos, si se diera el caso que alguno o varios de los actores clave del sistema presente una conducta desfavorable ante el ejercicio estratégico.

La tercera fase, consiste en la configuración de escenarios de futuro. Para esta fase es necesario contar con un equipo interdisciplinario de expertos en el tema abordado por la investigación. El insumo de esta fase son las soluciones planteadas a los problemas identificados en la fase anterior para convertirlas en hipótesis o situaciones futuras a las que se les establece una probabilidad de ocurrencia. Los expertos definen la probabilidad de ocurrencia de estos eventos (6 en total) de dos maneras: inicialmente definen la probabilidad de ocurrencia de cada evento de manera aislada; posteriormente definen la probabilidad de ocurrencia de cada evento asociado a la ocurrencia y a la no ocurrencia de cada uno de los demás eventos. Esta información se procesa en la herramienta SMIC, en donde se construye una matriz de impacto cruzado a partir de los conceptos emitidos por los expertos, que al ser procesada, arroja los posibles escenarios de futuro. Estos escenarios consisten en la combinación de 2 o más hipótesis describiendo el sistema en el futuro en función de estas. Una vez más, se someten estos escenarios al juicio de los expertos, quienes seleccionan el más deseable para, sobre este, llevar a cabo el diseño estratégico y el despliegue táctico de manera que el estado deseado del sistema en el futuro sea obtenido.

En el caso específico de esta investigación sólo se abordó la primera fase, en tanto que su objetivo es el de diagnosticar el estado actual del Sistema de Mercado Laboral para Personas con Discapacidad desde la perspectiva de las personas con discapacidad, sus cuidadores y algunas entidades que velan por su bienestar. En etapas posteriores de este proyecto investigativo se trabajará en el diseño estratégico de planes de acción para dar solución a las problemáticas identificadas, una vez se reúna otro tipo de información que permita completar el diagnóstico inicial de este trabajo y permita tener una vista más integral del sistema.

3.1. Taller con actores privilegiados

Con el fin de evidenciar la percepción que tienen las personas en condición de discapacidad (visual, auditiva y motora), sus cuidadores y otros actores como algunos representantes de empresas e instituciones, frente a su entorno social y al sistema del mercado laboral, se realizó un taller de 3 sesiones durante los meses de Junio, Julio y Agosto con un promedio de 22 asistentes en cada sesión, en las instalaciones de la Universidad del Rosario. Estos actores se denominaran se llamarán en adelante "actores privilegiados".

Este taller tuvo como objetivo indagar sobre la percepción de las personas con discapacidad del mercado laboral en Bogotá D.C.. A partir de la socialización de una serie de variables predefinidas, se discutió su definición y pertinencia y se propusieron nuevas variables para poder acercarnos mas a la realidad que viven las personas con discapacidad en función del mercado laboral.

Los talleres se apoyaron con un material diseñado en donde se explicaba la metodología y se planteaban las variables predefinidas y que luego fueron objeto de discusión. (Anexo 3)

Los resultados obtenidos de estas dinámicas fueron: el nuevo listado de variables del sistema (Anexo 4), con las modificaciones e inclusiones pertinentes y la matriz de impacto de las variables del sistema (Anexo 5), que serán procesadas en el software MICMAC que permitió el análisis para la propuesta de soluciones y formulación de recomendaciones a partir de las variables clave del sistema.

3.1.1. Identificación de variables del sistema del mercado laboral para personas con discapacidad

En primera instancia se propusieron 22 variables que a juicio de los investigadores eran las más significativas dentro del sistema, las cuales se relacionan a continuación:.

Tabla 8. Variables propuestas del Sistema de Mercado Laboral para Personas con Discapacidad

N	VARIABLE	ABREV.	DESCRIPCION
1	NORMATIVIDAD	NORM	Normas uniformes de las Naciones Unidas por las cuales se establece un marco jurídico que determina los derechos de la población con discapacidad y al mismo tiempo las obligaciones del estado y la sociedad para con ellos.
2	GÉNERO	GEN	Si la persona es mujer (femenino) y si la persona es hombre (masculino).
3	NIVEL DE ESTUDIOS	NIVEST	Estudios realizados hasta la fecha: primario, secundario, técnico, universitario y de posgrado.
4	OCUPACION ACTUAL	OCUP.	Estado actual de ocupación: personas que trabajan, las que buscan empleo, los que estudian, los que hacen las dos últimas a la vez, los que no trabajan y que tienen alguna condición de discapacidad que no le permite trabajar.
5	AREA DE DESEMPEÑO ACTUAL	ARDES	Área donde se está desempeñando laboralmente una persona como por ejemplo: Finanzas y administración, ciencias naturales, arte, ventas y servicios, operadores y de fabricación.
6	CARGO ACTUAL	CARGACT	Cargo actual que la persona desempeña teniendo en cuenta el área productiva en donde la persona se puede desempeñar.
7	TIPO DE CONTRATO	TIPCONT	Modalidad o tipo de contrato laboral que permite la vinculación a las actividades de una empresa.
8	VINCULACION LABORAL	VINLAB	La manera o forma como la persona tuvo la oportunidad de ingresar a ser parte de una empresa sin tener en cuenta el tipo de contrato.
9	CURSOS DE CAPACITACION	CCAPAC	Se refiere a los cursos de capacitación formal, no formal e informal.

N	VARIABLE	ABREV.	DESCRIPCION
10	EXPECTATIVA DE CAPACITACION Y FORMACION	EXPCAP.FOR	Las expectativas que tienen las personas para capacitarse en función de conseguir mejores oportunidades laborales.
11	DESEMPEÑO EN EL TRABAJO	DESEMP	Eficiencia y productividad de un empleado en la organización.
12	INCENTIVOS Y RECONOCIMIENTOS A LAS EMPRESAS	INCREC	Rebajas de los pagos tributarios y disminución de la contratación de aprendices, que una empresa recibe al momento de contratar personas con discapacidad.
13	SALARIO	SALARIO	Cantidad económica que recibe un empleado por desempeñarse en un cargo determinado en una empresa.
14	COSTO PARA CAPACITACION	COSTCAP	Valor económico que debe asumir una persona para capacitarse ya sea en educación formal, no formal e informal.
15	TIEMPO PARA CAPACITACION	TIEMCAP	Tiempo dedicado de una persona para que se capacite ya sea en educación formal, no formal e informal.
16	TIPOS DE DISCAPACIDAD	TDISCAP	Existen diferentes tipos de discapacidad como por ejemplo: sensoriales, motrices, mentales, cognitiva y múltiples.
17	OPORTUNIDADES LABORALES	OPLAB	Oportunidad que una persona con discapacidad posee para ingresar a una empresa a laborar.
18	PERFIL OCUPACIONAL	PEROC	Competencias y habilidades de una persona que se requiere para desempeñarse adecuadamente en un cargo.
19	CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA	CULORG	Normas informales y no escritas que orientan el comportamiento cotidiano de los miembros de la organización, comportamientos que pueden o no estar alineados con los objetivos de la organización.
20	PROCESO DE SELECCIÓN	PSELEC	Corresponde a los requisitos y etapas que exige la empresa para que un empleado pueda ingresar a la misma.
21	NECESIDADES DE FORMACION	NECFORM	De acuerdo a los perfiles ocupaciones es necesario identificar la falencias de formación que tienen los empleados para poder cumplir con el perfil requerido por la empresa.
22	COLABORACION INTERINSTITUCIONAL	COLINTER	Alianzas y convenios que las empresas realizan con otras entidades del mismo sector o instituciones que ofrezcan programas de formación para el trabajo que requiera la empresa.

Fuente. Elaborado por el investigador principal del proyecto.

Luego del primer taller, los actores privilegiados tras discutir y llegar a acuerdos ajustaron las definiciones propuestas, eliminaron algunas variables que a su juicio no debían ser tenidas en cuenta, fusionaron algunas de las variables y propusieron otras que no estaban. Se obtuvo la siguiente lista de 29 variables, con sus definiciones: (para contrastar el listado original de variables con el resultante consultar anexos (3 y 4)).

1. ASPECTOS LEGALES Y NORMATIVIDAD (ALEGN)

Todas las disposiciones gubernamentales, nacionales e internacionales que impactan el mercado laboral para personas con discapacidad. Como por ejemplo las normas uniformes de las Naciones Unidas por las cuales se establece un marco jurídico que determina los derechos de la población con discapacidad y al mismo tiempo las obligaciones del estado y la sociedad para con ellos; incentivos tributarios creados por la Ley Clopatofsky para empresas que empleen personas con discapacidad, así como todos los aspectos que conforman la política pública de discapacidad en materia de salud y desarrollo de estas personas para promover su adecuada integración a la sociedad.

2. ASPECTOS DEMOGRÁFICOS (ASP.DEM)

Aspectos como edad y género de la persona que padece alguna discapacidad que pueden resultar influyentes a la hora de acceder a una oportunidad laboral.

3. ESCOLARIDAD (ESC)

La escolaridad tiene que ver tanto con el nivel de estudios (primaria, secundaria, técnico, profesional), y cualquier tipo de capacitaciones que la persona con discapacidad recibiera de manera formal o informal que permita desarrollar alguna activada productiva específica. También se relaciona con el tipo de certificación recibida al culminar algún programa de formación.

4. OCUPACIÓN ACTUAL (OCP.AC)

Tiene que ver en el estado laboral de la personas, si está empleada, en busca de empleo, estudiando, haciendo las dos a la vez, no empleada por que su discapacidad se lo impide o si desarrolla alguna actividad económica independiente para su manutención.

5. EXPERIENCIA (EXP)

Tiene que ver con el tipo de cargo actual de la persona con discapacidad, que cargos anteriores ha ocupado que le ha permitido desempeñarse en un área específica.

6. VINCULACIÓN LABORAL (VINLAB)

Hace referencia a la manera en la cual la persona con discapacidad fue o ha sido contratado en un cargo, es decir, el tipo de contrato que firmó (verbal, escrito, por prestación de servicios) o si se realizó por algún convenio. Se incluyen aspectos como el horario de trabajo y otras condiciones laborales como la frecuencia de pago, etc.

7. EXPECTATIVA DE CAPACITACIÓN (EXCAP)

Las expectativas que tienen las personas con discapacidad para capacitarse en función de conseguir mejores oportunidades laborales. Indaga aspectos como áreas de interés o área a la que se necesita acceder.

8. DESEMPEÑO EN EL TRABAJO (DSMP.TR)

Se relaciona con la eficiencia y productividad de un empleado con discapacidad en la organización. Tiene que ver con la oportunidad de promoción o ascenso que tiene una persona con discapacidad dentro de la organización, de acuerdo a sus capacidades y exigencias que tenga la empresa para dicha promoción.

9. SALUD OCUPACIONAL (SLD.OCP)

Está relacionada con el estudio del cargo que se haga al interior de la empresa con el fin de darle las mejores y más adecuadas condiciones laborales al trabajador y garantizar que el cargo se adapte a cada persona. Adicionalmente estudia las políticas

de reubicación que tengan las empresas en caso de ser necesario por la limitación del trabajador.

10. SALARIO Y REMUNERACIONES (SAL.REM)

Cantidad económica que recibe un empleado por desempeñarse en un cargo determinado en una empresa. Además se refiere a las condiciones a las que están sometidos los trabajadores que tienen alguna discapacidad, si estas son justas y equitativas con las de los demás trabajadores.

11. PRESTACIONES SOCIALES Y BIENESTAR (PSB)

Beneficios legales que el empleador le otorga al trabajador, adicionales al salario ordinario, para atender necesidades o cubrir riesgos originados durante el desarrollo de su actividad laboral.

12. TIEMPO Y COSTO DE CAPACITACIONES (TI.COS.CAP)

Se refiere al valor económico que debe asumir una persona con discapacidad para capacitarse ya sea en la educación formal o informal. A la vez se relaciona con el tiempo dedicado para capacitarse, ya sea formal o informal.

13. PROGRAMAS DE FORMACIÓN EMPRESARIAL E INSTITUCIONAL (PROGFOR)

Existencia y acceso a programas de formación y capacitación dictados por las empresas o instituciones y su grado de correspondencia con las destrezas requeridas para desempeñar los cargos ofrecidos.

14. TIPOS DE DISCAPACIDAD (T.DIS)

Existen diferentes tipos de discapacidad como por ejemplo: sensoriales, motrices, mentales, cognitivas y múltiples. Dependiendo de la discapacidad de la que padezca la persona, esta es elegible para ciertos tipos de trabajo.

15. OPORTUNIDADES LABORALES (OPLAB)

Oportunidad que una persona con discapacidad posee para ingresar a una empresa a laborar. Cantidad de cargos que son ofrecidos a personas con discapacidad o para los que estas personas son elegibles.

16. NATURALEZA DEL CARGO (NATCAR)

Se refiere a todos los requerimientos necesarios para que una persona con discapacidad desempeñe un cargo determinado. Ya sea la necesidad de formarse en alguna habilidad específica o la adecuación del mismo por parte de la empresa en términos de físicos y de diseño del cargo.

17. SENSIBILIZACIÓN Y CONCIENTIZACIÓN (SENSC)

Nivel de conciencia y sensibilización que tienen las empresas frente a la población con discapacidad y su disposición para ofrecerles trabajo. Incluye la cultura organizacional o normas informales existentes entre el personal de la organización y su percepción de esta problemática. A su vez mide que tan percatada está la sociedad sobre esta problemática y que tan sensible es frente al tema.

18. COOPERACIÓN NACIONAL E INTERNACIONAL (COOPNI)

Existencia de alianzas y convenios que las empresas realizan con otras entidades del mismo sector o instituciones que ofrezcan programas de formación para el trabajo que requiera la empresa, financiación y apoyo a dichos programas.

19. ACCESO Y MOVILIDAD (ACCMOV)

Posibilidad que tienen las personas con discapacidad para desplazarse libremente a todo lugar. Capacidad de una empresa para tener una infraestructura adecuada para personas con discapacidad.

20. COMUNICACIÓN (COMU)

Proceso de transmitir ideas y símbolos, que tienen el mismo significado para dos o más sujetos los cuales interactúan. Se refiere a la oportunidad de romper las barreras de

comunicación para las personas con discapacidad, es decir, la manera en la cual toda la sociedad pueda acceder y conocer lenguajes como el Braille y el lenguaje de señas, para facilitar el vínculo de las personas con discapacidad con la sociedad.

21. CULTURA CIUDADANA (CLTCIU)

Existencia de una cultura de la comunidad en general acerca de la igualdad social que deben tener las personas con discapacidad. Debe haber entes encargados de promocionar el tema de igualdad social, estableciendo métodos de motivación para personas con discapacidad, para que se sientan incluidas en la sociedad con igualdad de condiciones. Se refiere a la existencia de organizaciones que brinden asesorías, que analicen temas de importancia como la familia, y la accesibilidad de trabajo para las personas con discapacidad.

22. INCLUSIÓN SOCIAL (INC.SOC)

Hace referencia a temas como la equidad e igualdad para las personas con discapacidad. Todas las personas deben recibir un trato igualitario, derechos y oportunidades, sin evaluar su condición, limitación o capacidad para relacionarse con la sociedad.

23. RESPONSABILIDAD SOCIAL (RSE)

Contribución activa y voluntaria al mejoramiento social, económico y ambiental por parte de las empresas, generalmente con el objetivo de mejorar su situación competitiva y valorativa y su valor añadido.

24. EMPRENDIMIENTO (EMPR)

Se refiere a la capacidad de las personas con discapacidad para crear empresa o generar recursos económicos para su manutención, independientes de un trabajo formal dentro de una empresa. Esta variable permite ver la viabilidad de alternativas diferentes a la vinculación laboral convencional para la ocupación y generación de recursos para personas con discapacidad.

25. PROMOCIÓN Y DIVULGACIÓN (PROMDIV)

Se refiere a la forma en la cual los medios de comunicación, los entes encargados, las alcaldías y el gobierno, promocionan las políticas públicas y otras temáticas relacionadas con la discapacidad, de esta manera, la población con discapacidad pueda conocer las posibilidades de integración laboral y sus derechos. También la manera como los empresarios puedan dar a conocerlas ofertas laborales que disponen como también las competencias necesarias con las que estas personas debe contar.

26. DESARROLLO EMPRESARIAL (DESEMP)

Esta variable hace referencia a la existencia de programas de apoyo a iniciativas productivas individuales como micro y pequeñas empresas o actividades económicas llevadas a cabo con el fin de generar una entrada económica para personas con discapacidad ya sea por estas mismas o por sus familiares. El apoyo a estas iniciativas se clasifica en: Consultoría, Financiación, Información, Fortalecimiento, Capacitación, Creación de empresa.

27. CAPITAL Y RECURSOS ECONÓMICOS (CAP)

Existencia de dinero y otros recursos destinados al financiamiento de programas de capacitación, iniciativas productivas y desarrollo de las personas con discapacidad en pro de su integración al mercado laboral y de la consecución de recursos para su subsistencia.

28. MOTIVACIÓN (MOT)

Esta variable hace referencia a la disposición que tienen las personas con discapacidad para trabajar y cumplir a cabalidad con sus responsabilidades al desempeñarse en un cargo determinado.

29. ACCESO Y PERTINENCIA DE LA ESCOLARIDAD (ACC.ESC)

Hace referencia al derecho de toda persona de acceder a una educación de calidad y de manera igualitaria con el resto de la sociedad, especialmente a programas de

formación demandados por el mercado laboral, asegurando así la fácil adhesión al mismo.

Seguido a la identificación de las variables por parte de los actores privilegiados, en los dos talleres siguientes se realizó la calificación de la matriz de impacto cruzado para identificar las relaciones directas que hay entre ellas. La calificación consiste en verificar el impacto que cada variable del sistema tiene con las demás y asignar un valor, según la siguiente tabla:

Tabla 9 Valores para calificación de la matriz de impacto cruzado – MICMAC

RESPUESTA	CALIFICACION
NO HAY RELACION	CERO (0)
NO HAY RELACION Analice si es una relación con oportunidad de potencializarse en un futuro	P o 4
SI HAY RELACION Si esta relación de influencia directa es DEBIL	UNO (1)
SI HAY RELACION Si esta relación de influencia directa es MODERADA	DOS (2)
SI HAY RELACION Si esta relación de influencia directa es FUERTE	TRES (3)

Fuente: (NOGUERA,19, 2009)

A continuación se presenta la matriz mencionada, que también se encuentra en el anexo 7 de este documento.

Tabla 10 Matriz de impacto cruzado - Elaboración Actores Privilegiados

	ALEGN	ASP.DEM	ESC	OCP.AC	EXP	VINLAB	EXCAP	DSMP.TR	SLD.OCP	SAL.REM	PSB	TI.COS.CAP	PROGFOR	T.DIS	OPLAB	NATCAR	SENSC	COOPNI	ACCMOV	COMU	CLTCIU	INC.SOC	RSE	EMPR	PROMDIV	DESEMP	CAP	MOT	(ACC.ESC)
ALEGN	0	0	2	3	0	3	0	3	3	3	3	0	2	0	3	0	3	3	3	0	3	3	3	0	3	3	3	0	3
ASP.DEM	0	0	3	3	3	3	0	1	3	3	0	0	0	3	0	3	3	P	0	2	3	0	2	3	0	0	3	3	0
ESC	0	0	0	3	1	3	3	2	0	3	1	0	2	P	3	3	P	3	P	3	3	3	P	3	3	P	3	3	3
OCP.AC	0	0	0	0	2	0	P	1	3	3	3	3	3	P	0	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	P	3	3	2
EXP	0	1	0	3	0	3	2	3	1	3	0	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	0	0	0
VINLAB	3	3	3	0	3	0	P	3	3	3	3	3	3	3	P	P	3	3	3	3	3	3	3	P	3	P	3	P	3
EXCAP	0	3	1	2	1	0	0	0	2	0	3	P	1	2	0	3	0	1	3	0	1	3	P	3	3	2	1	2	3
DSMP.TR	0	0	2	3	3	P	P	0	3	3	3	3	3	3	3	0	3	3	3	3	3	3	3	3	3	P	3	3	P
SLD.OCP	3	3	0	3	0	3	P	3	0	0	3	3	P	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0
SAL.REM	0	P	3	3	2	P	2	0	0	0	0	0	0	0	0	3	P	0	0	1	0	3	2	P	0	1	0	3	2
PSB	0	3	3	2	2	0	2	3	0	0	0	0	0	0	2	3	P	P	0	2	0	0	2	2	P	1	1	0	1
TI.COS.CAP	0	0	3	3	1	3	3	P	0	3	0	0	3	3	3	0	3	0	0	2	2	3	3	P	1	2	2	3	3
PROGFOR	P	3	1	1	2	1	3	1	1	1	2	0	0	1	2	2	1	1	2	3	2	1	1	2	1	1	1	2	0
T.DIS	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	0	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
OPLAB	1	2	3	1	1	3	2	2	3	3	3	2	3	3	0	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2
NATCAR	0	0	2	2	2	2	3	P	1	3	0	1	2	P	2	0	P	0	2	1	3	3	3	3	1	3	2	P	P
SENSC	3	2	P	2	3	3	3	P	2	P	3	2	3	3	2	2	0	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	P	1
COOPNI	3	3	2	1	1	1	0	1	1	0	1	2	2	3	3	2	3	0	2	1	1	2	2	2	2	2	P	3	1
ACCMOV	3	0	3	3	1	3	0	3	3	0	0	2	3	P	3	1	P	3	0	3	P	P	1	3	P	P	1	3	3
COMU	3	0	P	3	1	P	3	P	3	1	2	1	P	3	2	1	3	3	3	0	3	3	3	2	3	3	2	3	P
CLTCIU	P	P	3	3	3	P	2	3	3	3	P	2	P	P	P	P	3	3	3	3	0	P	3	2	3	1	3	3	3
INC.SOC	3	3	3	3	2	P	3	3	3	3	3	2	P	3	3	3	P	P	3	P	3	0	P	3	3	3	3	3	0
RSE	3	P	1	3	2	3	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EMPR	1	0	3	3	2	3	3	3	0	3	P	2	3	P	3	3	P	3	3	P	3	3	3	0	P	3	P	P	3
PROMDIV	2	0	P	1	0	3	3	1	2	2	P	1	3	P	3	1	3	3	2	3	P	3	3	P	0	2	P	P	P
DESEMP	P	1	P	3	3	3	P	3	2	2	2	P	3	P	3	3	3	3	3	P	P	P	3	P	1	0	3	P	P
CAP	1	0	2	2	1	3	P	1	2	3	3	1	3	0	2	0	2	P	3	P	2	2	3	3	2	3	0	2	P
MOT	0	0	3	2	P	3	3	3	0	2	0	0	1	0	0	0	3	0	0	1	1	2	2	3	3	1	0	0	0
(ACC.ESC)	3	3	3	3	1	3	3	3	1	2	0	3	3	3	3	0	1	3	P	3	2	3	P	P	1	3	1	3	0

© LIPSOR-EPITA-MICMAC

Fuente: MICMAC

3.1.2 Análisis del taller

Adicional al trabajo posterior que se realizó a partir de la información obtenida, que será explicado más adelante, se obtuvo una serie de conclusiones muy interesantes y relevantes que se expondrán a continuación:

1. Muchos de los temas discutidos tuvieron su origen en el relato de las experiencias y vivencias cotidianas de los asistentes a los talleres con relación a su situación laboral. En dichas discusiones les fue posible manifestar sus inconformidades, así como sus pensamientos sobre la raíz del problema y las posibles soluciones.

2. Las razones por las que aparentemente las empresas no contratan a personas en condición de discapacidad, según lo que estas les argumentan, se encuentran en el incremento de los costos por la necesidad de adecuación de los espacios físicos y materiales de trabajo para estas personas, así como el requerimiento, en muchos casos, de un acompañante que les sirva de apoyo en la comunicación o el desplazamiento. Adicionalmente, los empresarios les han manifestado su temor de reducir la productividad de sus empresas a raíz de la contratación de personas con discapacidad.

3. Los involucrados hicieron especial énfasis en que una limitación específica no los incapacita y manifestaron que, al contrario, son personas muy capaces para desarrollar labores alternativas y que deben tener el mismo derecho y las mismas oportunidades de acceder a un trabajo en condiciones dignas. Su limitación física no los limita mentalmente y son capaces de desarrollar muchas actividades donde no se requiere la parte del cuerpo o el sentido ausente. No solo muestran las alternativas sino las ventajas de poseer un tipo de discapacidad para realizar ciertas labores que podrían ser perjudiciales para el común de las personas. Este es el caso de una persona sorda que expresó que podría dedicarse a taladrar asfalto o trabajar en las pistas de aterrizaje de los aeropuertos, sin necesidad de usar ningún tipo de protección, como si tendría que hacerlo una persona que no tenga este tipo de discapacidad.

4. Otro punto a destacar fue la inconformidad de estas personas con el trato diferencial que reciben en sus trabajos. Manifestaron que en muchos casos se les contrata informalmente y por muy poco tiempo para no incurrir en el pago de prestaciones sociales. Los salarios que les asignan no están de acuerdo al trabajo realizado y no corresponden al que reciben las personas sin discapacidad que desarrollan las mismas labores. Adicionalmente, no se les da la oportunidad de ascender o hacer carrera profesional ni pueden disfrutar de beneficios que la ley estipula deben tener todos los trabajadores.

5. En cuanto al trato que reciben las personas en condición de discapacidad por parte de la sociedad, éstas se mostraron inconformes. La indiferencia frente a su situación por parte de entidades, instituciones y personas es más limitante para su desarrollo que su propia discapacidad. Por ejemplo, en muchos espacios no se encuentra la infraestructura adecuada para su movilidad y acceso, haciendo que muy pocos lugares sean aptos para su permanencia. Otro ejemplo más específico es el caso de la reducida población que conoce el lenguaje de señas, lo que excluye aún más a la población sordo-muda de la interacción con la sociedad.

6. Por otro lado, conscientes de la existencia de las disposiciones legales que favorecen su normal desenvolvimiento en todos los ámbitos sociales como la educación, el trabajo y el esparcimiento, reconocen que no son suficientemente efectivos ni están permanentemente vigilados, lo que impide que en realidad sean puestas en práctica. Tal es el caso de la ley Clopatofsky que establece mecanismos de integración social de las personas con discapacidad en temas como la salud, el trabajo, la seguridad social, los requisitos arquitectónicos, el bienestar social, transporte y comunicaciones. Establece una serie de incentivos a quienes acaten estas disposiciones, incentivos que parecen tener una relación costo-beneficio negativa con respecto a los costos, gastos o pérdidas potenciales que pueden presentarse a la hora de contratar personas con discapacidad, según lo percibido por los empresarios.

7. Están seguros de la importancia que tiene la educación y la formación en habilidades específicas para su desarrollo integral e inclusión social. Este tipo de oportunidades son muy escasas y están dirigidas a un público muy específico, según el tipo de discapacidad y las facilidades que tengan para costear algún tipo de programa de formación. Es aquí donde reconocen que su situación se encuentra en un círculo vicioso debido a que necesitan estudiar para poder trabajar, pero también necesitan tener el dinero suficiente para pagar sus estudios, dinero que no pueden tener, pues no tienen una actividad económica estable que se los proporcione.

8. Independientemente de que todo lo anterior parezca un listado de quejas, las personas que hicieron parte de los talleres se destacaron por tener una actitud positiva frente al tema, siempre intentando mostrar de lo que son capaces, así como de proponer soluciones beneficiosas para todas las partes involucradas. Esto demuestra una vez más, que más allá de la limitación que cada uno padezca, el mayor obstáculo para su normal desarrollo e inclusión en la sociedad es la sociedad misma.

i. Fotos del Taller

3.2.1. Análisis de los resultados del reporte MICMAC

Una vez obtenida la matriz de valoración, se procedió a incluir los datos de las variables en el software MICMAC el cual arroja planos de influencia y graficas de relaciones que ayudan a explicar el comportamiento actual del sistema en diferentes periodos de tiempo.

A partir de los gráficos y planos que se presentarán a continuación se explicará el comportamiento del sistema con base en la percepción de los actores privilegiados, es decir las relaciones de influencia y dependencia entre las variables, lo que permite clasificarlas en variables de: poder, conflicto, dependencia, indiferencia y pelotón en diferentes periodos de tiempo.

Tabla 11. Planos y gráficos en el tiempo

Plano/Gráfico	Horizonte temporal
Plano/Gráfico De Relaciones Directas	*Hoy*
Plano/Gráfico De Relaciones Directas Potenciales	*Corto Plazo*
Plano/Gráfico De Relaciones Indirectas	*Mediano Plazo*
Plano/Gráfico De Relaciones Indirectas Potenciales	*Largo Plazo*

Para poder realizar un análisis concreto de este sistema, primero es necesario dar una explicación a cada cuadrante los planos.

Cada cuadrante u ubicación tienen un significado enmarcado dentro de la siguiente clasificación, (NOGUERA, 25-26, 2009)

- **Variables de Poder**: Variables que tienen niveles de influencia alta dentro del sistema estudiado, y cuya dependencia del resto es muy baja.

- **Variables de Conflicto**: Son aquellas variables que tienen niveles de influencia y dependencia altos; las cuales crean situaciones de doble vía, dada su influencia en otras variables, y de igual manera por la que las influyen.

- **Variables de Dependencia**: Son variables que presentan niveles altos de dependencia, y nivel bajo de influencia. Llevándolas a ser aquellas que pueden ser tomadas como el factor que reciben los efectos de los cambios, que ocurren en las variables, con las cuales están presentes las relaciones

- **Variables De indiferencia** son las variables que se consideran que no tienen un peso relevante en las relaciones, pero sin embargo, estas mismas pueden potencializar su movimiento hacia otros cuadrantes.

- **Variables de Pelotón:** Son aquellas variables que pueden definirse también como variables camaleón, que dependiendo de las variaciones del sistema, asumen un papel o comportamientos diferentes, asumiendo un papel de variables, susceptibles a los cambios del presente el sistema.

ii. Reporte MICMAC, calificación de los actores privilegiados (Anexo 8)

Ahora bien se realizó el debido análisis de cada uno de los planos del sistema para ver cómo cual es el comportamiento del mercado laboral para personas con discapacidad en la ciudad.

El primer plano a analizar es el plano de influencias directas.

Las tablas presentadas a continuación, integran el plano y el gráfico en cada uno de los momentos de tiempo, organizando las variables por cuadrantes (plano de

influencias/dependencias/) y atribuyéndole las variables que las influyen así como las que dependen de ellas (gráfico de influencias y dependencias).

1-Relaciones Directas-MID

A continuación se presentará el plano, gráfico y analisis del HOY del reporte MICMAC calificación actores privilegiados

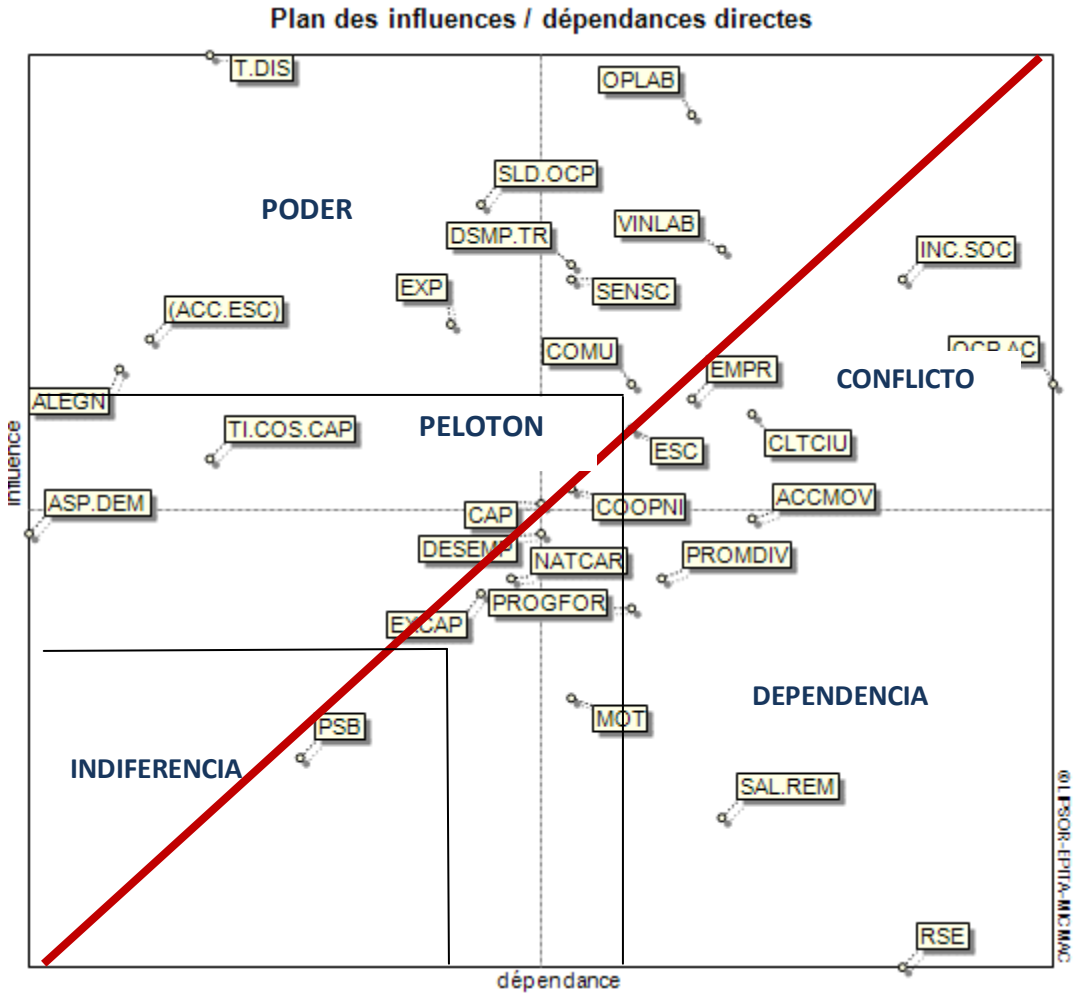

Ilustración 1. Plano de Influencias y dependencias directas – reporte MICMAC calificación actores privilegiados

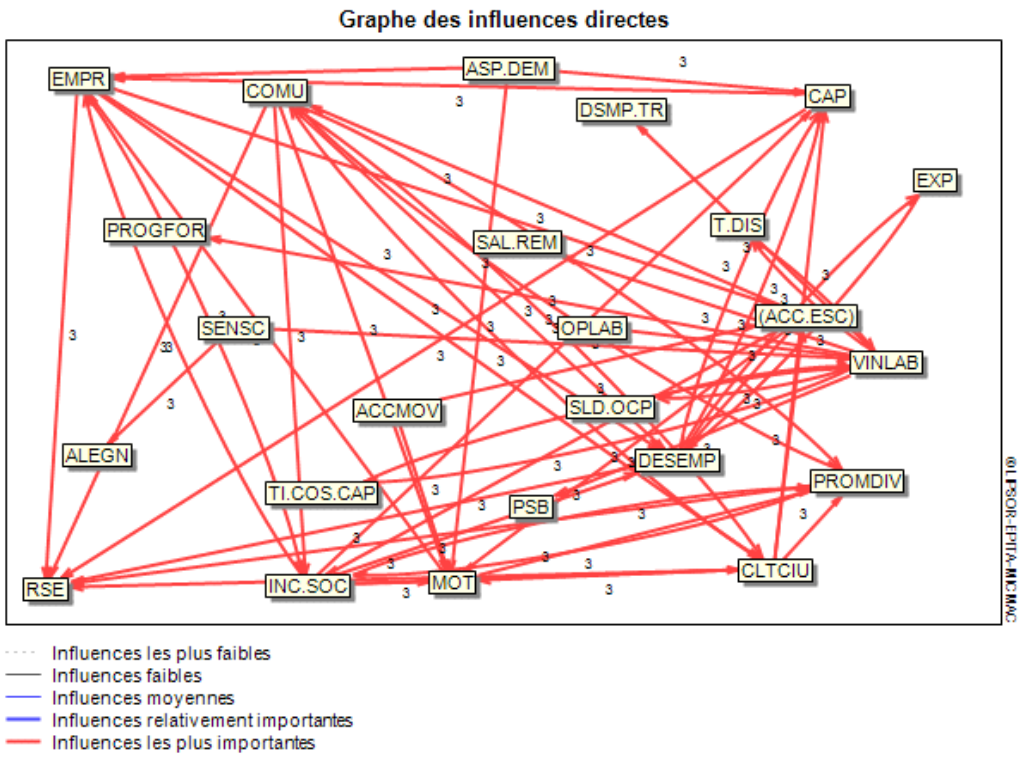

Ilustración 2. Gráfico de Influencias y dependencias directas – reporte MICMAC calificación actores privilegiados

El plano de influencias directas, representa lo que está sucediendo en el hoy. Según lo planteado el documento “La Caja de Herramientas” de Michel Godett, los sistemas pueden ser de carácter estable o inestable, dependiendo de la concentración de las variables en ciertos cuadrantes. De acuerdo con lo anterior, este es un sistema inestable, debido a la gran concentración de variables en el cuadrante de CONFLICTO. Esto indica que, como la mayoría de variables tienen un impacto importante sobre otras, pero que a la vez dependen de manera significativa de algunas otras variables, es difícil predecir o proyectar el rumbo que el sistema va a tomar al modificarse alguna de estas variables. En este caso, las variables de CONFLICTO son: ***Oportunidades Laborales, Desempeño en el Trabajo, Emprendimiento, Vinculación Laboral, Comunicación, Sensibilización y Concientización, Motivación, Inclusión Social, Ocupación Actual, Cultura Ciudadana.***

Lo que indica la posición de estas variables, es que son vitales para el funcionamiento del mercado laboral para personas con discapacidad, pero a la vez son variables que no son completamente independientes, es decir que impactan el sistema pero son impactadas por otras variables. Las relaciones más fuertes se dan con variables ubicadas dentro del mismo cuadrante de CONFLICTO, haciendo que el sistema sea aún más complejo en sus relaciones.

Cómo se puede ver en la siguiente tabla, la variable que podría tomarse como la más conflictiva en este momento del tiempo es la variable de ***Vinculación Laboral*** dado que tiene la mayor cantidad de variables asociadas como de entrada y de salida. La variable ***Oportunidades Laborales*** es una variable de entrada en la medida en que, dependiendo de la cantidad de oportunidades de trabajo existentes en el mercado para personas con discapacidad, pueden variar las condiciones bajo las que los empleadores estén dispuestos a vincular a los trabajadores y la cantidad de garantías a ofrecerles. Por otra parte, la variable ***Prestaciones Sociales y Bienestar*** es afectada por la variable ***Vinculación Laboral,*** demostrando así que, las prestaciones sociales que le son otorgadas al trabajador dependen directamente de la manera como han sido vinculados a la empresa y si su trabajo va o no a ser estable.

En este plano, las variables de PODER son: ***Tipo de Discapacidad, Salud Ocupacional, Experiencia, Aspectos Legales y Normativos y Acceso y Pertinencia de la Escolaridad.***

Estas son las variables más fuertes del sistema en la medida en que sus relaciones con las demás variables son más de influencia que de dependencia. Según la percepción de los actores privilegiados, los ***Aspectos Legales y Normativos*** pueden ser modificados en la medida en que la sociedad sea más sensible y consciente sobre la problemática que rodea a las personas con discapacidad, generándoles mejores condiciones. El hecho de que esta variable no tenga variables de salida asociada corresponde a que, dentro de su percepción, en la actualidad, la existencia de leyes y normas en torno a la problemática de la discapacidad no refleja necesariamente su correcta aplicación en beneficio de las personas con discapacidad.

Las variables que se encuentran en el cuadrante de DEPENDENCIA son aquellas que, sin dejar de ser importantes para el sistema, son más un resultado de la interacción de las variables y del comportamiento general del sistema. Por esta razón tienen más variables de entrada asociadas que de salida. La variable ***Responsabilidad Social Empresarial*** es impactada por variables como ***Comunicación y Acceso y Movilidad,*** indicando que existen muchos aspectos sociales que deben ser previamente asegurados para que las empresas puedan emprender acciones responsables en pro de la sociedad, en este caso, de la población con discapacidad.

En el cuadrante de indiferencia solo se encuentra una variable, la de ***Prestaciones Sociales y Bienestar,*** indicando que esta no es la clave de la problemática actual.

En el cuadrante de PELOTÓN se encuentran las variables que se comportan dependiendo de cómo se comporte el sistema. Las variables que se encuentran en este cuadrante son: ***Naturaleza del Cargo, Tiempo y Costo de Capacitación, Capital y Recursos Económicos, Cooperación Nacional e Internacional, Motivación, Desarrollo Empresarial, Expectativas de Capacitación y Aspectos Demográficos.***. Naturalmente, tienen más variables asociadas de entrada que de salida. En el caso de la variable ***Motivación,*** ésta se puede comportar de una u otra forma dependiendo de

cómo interactúen variables de tipo social como ***Comunicación, Cultura Ciudadana e Inclusión Social.***

Para ver más detalle sobre el plano del *HOY,* remitirse a la Tabla 12.

Tabla 12. Tabla de entradas y salidas - Relaciones directas reporte MICMAC calificación actores privilegiados

Cuadrante	Variables (Directa)	Entrada	Salida
Conflicto	Oportunidades Laborales	-	Vinculación Laboral
	Inclusión Social	Acceso y Pertinencia de la Escolaridad	Motivación
		Acceso y Movilidad	Emprendimiento
		Comunicación	
	Ocupación Actual	-	-
	Vinculación Laboral	Sensibilización y Concientización	Prestaciones Sociales y Bienestar
		Tiempo y Costo de la Capacitación	Salario y Remuneraciones
		Salud Ocupacional	Salud Ocupacional
		Tipo de Discapacidad	Desempeño en el Trabajo
		Oportunidades Laborales	Programas de Formación
		Desarrollo Empresarial	Tiempo y Costo de la Capacitación
	Emprendimiento	Inclusión Social	Desarrollo Empresarial
		Aspectos Demográficos	Acceso y Pertinencia de la Escolaridad
		Motivación	Inclusión Social
		Capital y Recursos Económico	Responsabilidad Social Empresarial
			Cultura Ciudadana
	Desempeño en el Trabajo	Vinculación Laboral	
	Comunicación	Vinculación Laboral	Promoción y Divulgación
		Promoción y Divulgación	Cultura Ciudadana
			Motivación
			Responsabilidad Social Empresarial
			Desarrollo Empresarial
			Acceso y Pertinencia de la Escolaridad
			Inclusión Social
	Sensibilización y Concientización	-	Vinculación Laboral
			Aspectos Legales y Normativos
	Escolaridad	-	-
	Cultura Ciudadana	Comunicación	Promoción y Divulgación
		Emprendimiento	Motivación
		Acceso y Pertinencia de la Escolaridad	Capital y Recursos Económicos

		Responsabilidad Social Empresarial	-
Poder	Tipo de discapacidad	Experiencia	Vinculación Laboral
	Salud Ocupacional	Vinculación Laboral	Vinculación Laboral
	Experiencia	Desarrollo Empresarial	-
	Aspectos Legales y Normativos	Sensibilización y Concientización	-
	Acceso y Pertinencia de la Escolaridad	Comunicación	Inclusión Social
		Emprendimiento	Cultura Ciudadana
		Acceso y Movilidad	Motivación
			Capital y Recursos Económicos
			Promoción y Divulgación
			Desarrollo Empresarial
Dependencia	Acceso y Movilidad	-	Motivación
			Acceso y Pertinencia de la Escolaridad
	Promoción y Divulgación	-	-
	Programas de Formación	Vinculación Laboral	-
	Salario y Remuneración	Vinculación Laboral	
	Responsabilidad Social Empresarial	Emprendimiento	
		Motivación	
		Acceso y Movilidad	
		Desarrollo Empresarial	
		Capital y Recursos Económico	
		Comunicación	
Indiferencia	Prestaciones Sociales y Bienestar	Vinculación Laboral	-
Pelotón	Naturaleza del Cargo	-	-

	Tiempo y Costo de Capacitación	Vinculación Laboral	Vinculación Laboral
	Capital y Recursos Económicos	Aspectos Demográficos	Desarrollo Empresarial
		Desarrollo Empresarial	Emprendimiento
		Acceso y Pertinencia de la Escolaridad	
		Cultura Ciudadana	
		Responsabilidad Social Empresarial	
	Cooperación Nacional e Internacional	-	-
	Motivación	Inclusión Social	Promoción y Divulgación
		Aspectos Demográficos	
		Acceso y Pertinencia a la Escolaridad	
		Cultura Ciudadana	
		Acceso y Movilidad	
		Comunicación	
	Desarrollo Empresarial	Comunicación	Experiencia
		Emprendimiento	Vinculación Laboral
		Acceso y Pertinencia a la Escolaridad	Responsabilidad Social Empresarial
		Capital y Recursos Económico	
	Expectativas de Capacitación	-	-
	Aspectos Demográficos	Vinculación Laboral	Vinculación Laboral
			Emprendimiento
			Capital y Recursos Económicos
			Motivación

1. **Fuente: Elaboración PropiaRelaciones Directas Potenciales-MIDP**

Se presenta a continuación el plano, el gráfico y el análisis del CORTO PLAZO del reporte MICMAC calificación de actores privilegiados

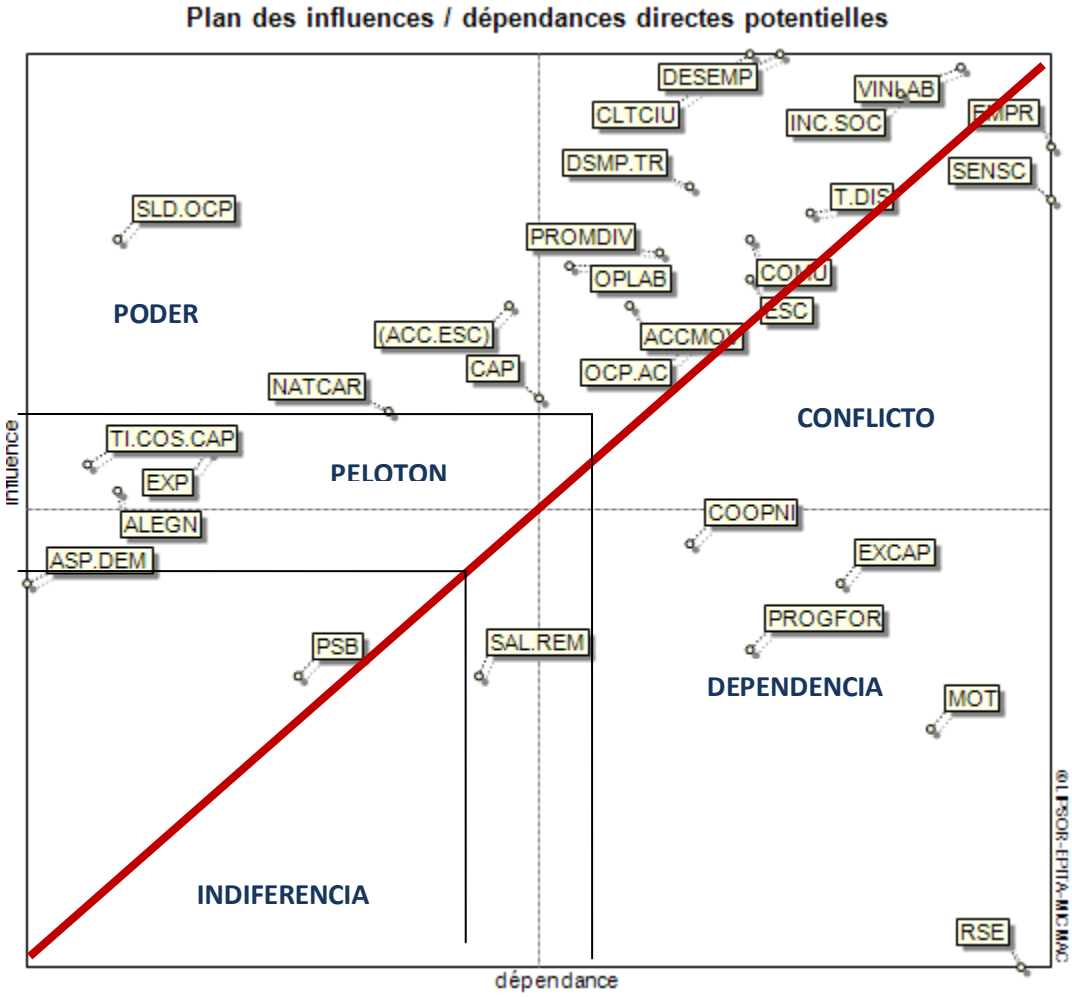

Ilustración 3. Plano de Influencias y dependencias directas potenciales – reporte MICMAC calificación actores privilegiados

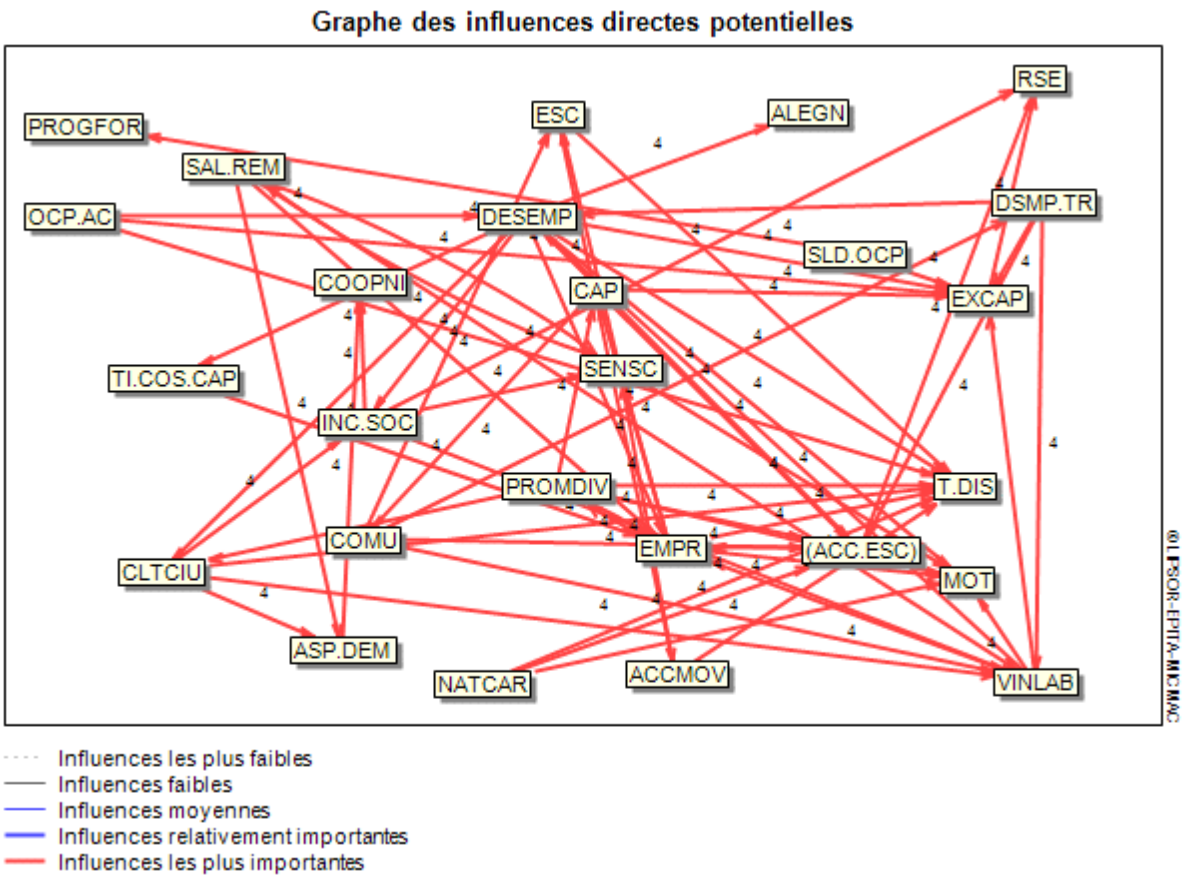

Ilustración 4. Gráfico de Influencias y dependencias directas potenciales – reporte MICMAC calificación actores privilegiados

Con respecto al análisis del sistema en el corto plazo se puede decir que el sistema conserva la tendencia de inestabilidad. En esta oportunidad, hay una mayor concentración de variables en el cuadrante de CONFLICTO. Las que se encontraban en este cuadrante se mantienen, pero aparecen nuevas variables como ***Promoción y Divulgación, Tipo de Discapacidad, Desarrollo Empresarial, Acceso y Movilidad, Capital y Recursos Económicos*****,** provenientes de los cuadrantes de PODER, DEPENDENCIA y PELOTON.

Nuevamente, la variable de ***Vinculación Laboral*** sigue siendo una de las más conflictivas, teniendo más relaciones de influencia y dependencia con otras variables.

En el cuadrante de PODER, las variables se redujeron a tres, ***naturaleza del cargo, acceso y pertinencia a la escolaridad y salud ocupacional***. Esta variación demuestra que el sistema se está volviendo inestable porque hay menos variables que determina el comportamiento del sistema. Se presentan menos variables de salida que de entrada.

En el cuadrante de DEPENDENCIA entraron variables como: ***Cooperación Nacional e Internacional, Motivación y expectativas de capacitación*** que en el plano anterior no se encontraban en este cuadrante. Nuevamente estas variables son altamente influenciadas por otras y tienen una menor influencia sobre el resto del sistema. La variable motivación paso de ser una variable de pelotón a ser una variable dependiente. Es impactada por variables como: ***Sensibilización y concientización y promoción y divulgación,*** lo que indica que de la manera como la problemática de la discapacidad es entendida por la sociedad, depende fuertemente la actitud de las personas en esta condición para salir adelante.

Al cuadrante de INDIFERENCIA entro una nueva variable***: aspectos demográficos***, lo que demuestra que la edad o el género de las personas con

discapacidad en búsqueda de oportunidades laborales, desde el punto de vista de los actores privilegiados, nace el aspecto más conflictivo o determinante de esta problemática. El numero de las variables de PELOTÓN disminuyo de manera significativa, pasando a ser parte de este ***Salario y remuneración, Tiempo y Costo de Capacitación y Aspectos Legales y Normativos***. Este plano a pesar de ser más inestable y conflictivo, se puede decir que es algo más predecible a medida que hay menos variables que reaccionan de manera inesperada.

Para más detalles revisar la tabla 13.

Tabla 13. Tabla de entradas y salidas - Relaciones directas potenciales reporte MICMAC calificación actores privilegiados

Cuadrante	Variables (Directa Potencial)	Entrada	Salida
Conflicto	Oportunidades Laborales	-	-
	Inclusión Social	Desarrollo Empresarial	Cooperación Nacional e Internacional
		Cultura Ciudadana	Sensibilización y Concientización
			Vinculación Laboral
			Responsabilidad Social Empresarial
	Ocupación Actual	-	Desarrollo Empresarial
			Expectativas de Capacitación
			Tipo de Discapacidad
	Vinculación Laboral	Salario y Remuneración	Motivación
		Inclusión Social	Expectativas de Capacitación
		Cultura Ciudadana	Emprendimiento
		Desempeño en el Trabajo	Desarrollo Empresarial
		Comunicación	
	Emprendimiento	Escolaridad	Sensibilización y Concientización
		Tiempo y Costo de Capacitación	Promoción y Divulgación
		Capital y Recursos Económicos	Acceso y Pertinencia de la Escolaridad
		Desarrollo Empresarial	Motivación

		Promoción y Divulgación	
		Vinculación Labora	
	Desempeño en el Trabajo	Comunicación	Acceso y Pertinencia de la Escolaridad
			Vinculación Laboral
	Comunicación	Capital y Recursos Económicos	Acceso y Pertinencia de la Escolaridad
			Escolaridad
			Vinculación Laboral
			Desempeño en el Trabajo
	Sensibilización y Concientización	Acceso y Movilidad	Escolaridad
		Emprendimiento	Motivación
		Promoción y Divulgación	Salario y Remuneración
		Inclusión Social	
	Escolaridad	Sensibilización y Concientización	Expectativas de Capacitación
		Comunicación	Tipo de Discapacidad
	Cultura Ciudadana	Desarrollo Empresarial	Tipo de Discapacidad
		Promoción y Divulgación	Aspectos Demográficos
			Vinculación Laboral
			Inclusión Social
	Tipo de Discapacidad	Acceso y Movilidad	-

		Ocupación Actual	
		Cultura Ciudadana	
		Escolaridad	
		Naturaleza del Cargo	
		Desarrollo Empresarial	
		Tiempo y Costo de Capacitación	
	Desarrollo Empresarial	Vinculación Laboral	Cultura Ciudadana
		Ocupación Actual	Motivación
			Acceso a la Escolaridad
			Expectativas de Capacitación
			Tiempo y Costo de Capacitación
			Inclusión Social
			Aspectos Legales y Normativos
			Emprendimiento
			Cultura Ciudadana
			Emprendimiento
			Tipo de Discapacidad
			Motivación

	Promoción y Divulgación	-	Cultura Ciudadana
			Acceso a la Escolaridad
			Emprendimiento
			Tipo de Discapacidad
			Motivación
			Capital y Recursos Económicos
	Acceso y Movilidad	Promoción y Divulgación	Emprendimiento
		Desempeño en el Trabajo	Responsabilidad Social Empresarial
		Desarrollo Empresarial	
		Naturaleza del Cargo	
		Capital y Recursos Económicos	
	Capital y Recursos Económicos	Promoción y Divulgación	Acceso a la Escolaridad
		Emprendimiento	Expectativas de Capacitación
			Comunicación
Poder	Salud Ocupacional	-	Programas de Formación y Capacitación
			Acceso a la Escolaridad
	Acceso y Pertinencia de la Escolaridad	Promoción y Divulgación	Emprendimiento
		Desempeño en el Trabajo	Responsabilidad Social Empresarial

		Desarrollo Empresarial	
		Naturaleza del Cargo	
		Capital y Recursos Económicos	
	Naturaleza del Cargo	-	Motivación
			Acceso a la Escolaridad
			Tipo de Discapacidad
Dependencia	Programas de Formación	Salud Ocupacional	-
	Responsabilidad Social Empresarial	Expectativas de Capacitación	-
		Inclusión Social	
		Acceso a la Escolaridad	
	Cooperación Nacional e Internacional	Aspectos Demográficos	-
		Inclusión Social	
	Motivación	Emprendimiento	Expectativas de Capacitación
		Sensibilización y Concientización	
		Promoción y Divulgación	
		Naturaleza del Cargo	
		Desarrollo Empresarial	
	Expectativas de Capacitación	Capital y Recursos Económicos	Responsabilidad Social Empresarial
		Ocupación Actual	-

		Escolaridad	
		Vinculación Laboral	
		Desarrollo Empresarial	
		Motivación	
Indiferencia	Prestaciones Sociales y Bienestar	-	-
	Aspectos Demográficos	Cultura Ciudadana	-
		Sensibilización y Concientización	
Pelotón	Salario y Remuneración	Sensibilización y Concientización	Vinculación Laboral
			Aspectos Demográficos
			Sensibilización y Concientización
	Tiempo y Costos de la Capacitación	Desempeño en el Trabajo	Emprendimiento
	Aspectos Legales y Normativos	Desarrollo Empresarial	

Fuente: Elaboración Propia

2. Relaciones Indirectas – MII

A continuación se presenta la gráfica, el plano y el análisis del MEDIANO PLAZO del reporte MICMAC, calificación de actores privilegiados.

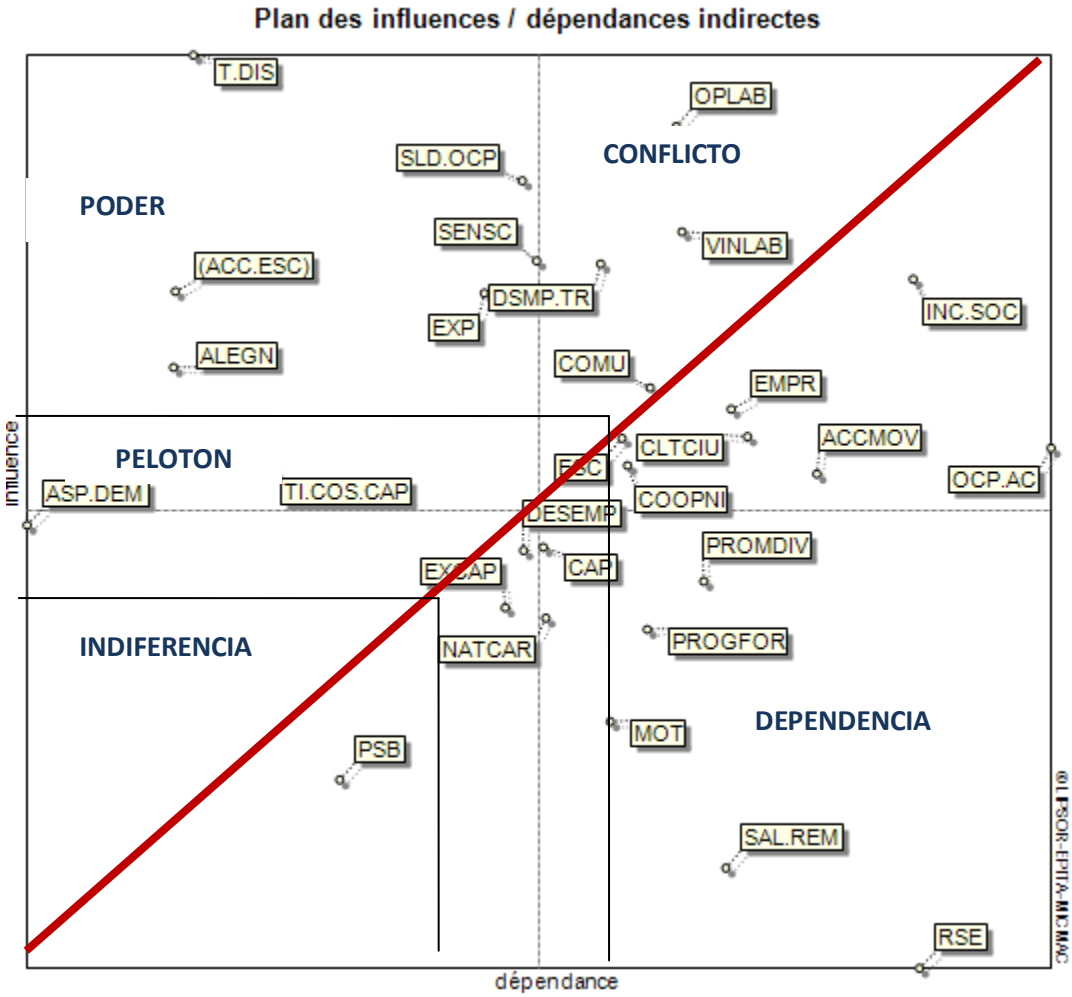

Ilustración 5. Plano de Influencias y dependencias indirectas – reporte MICMAC calificación actores privilegiados

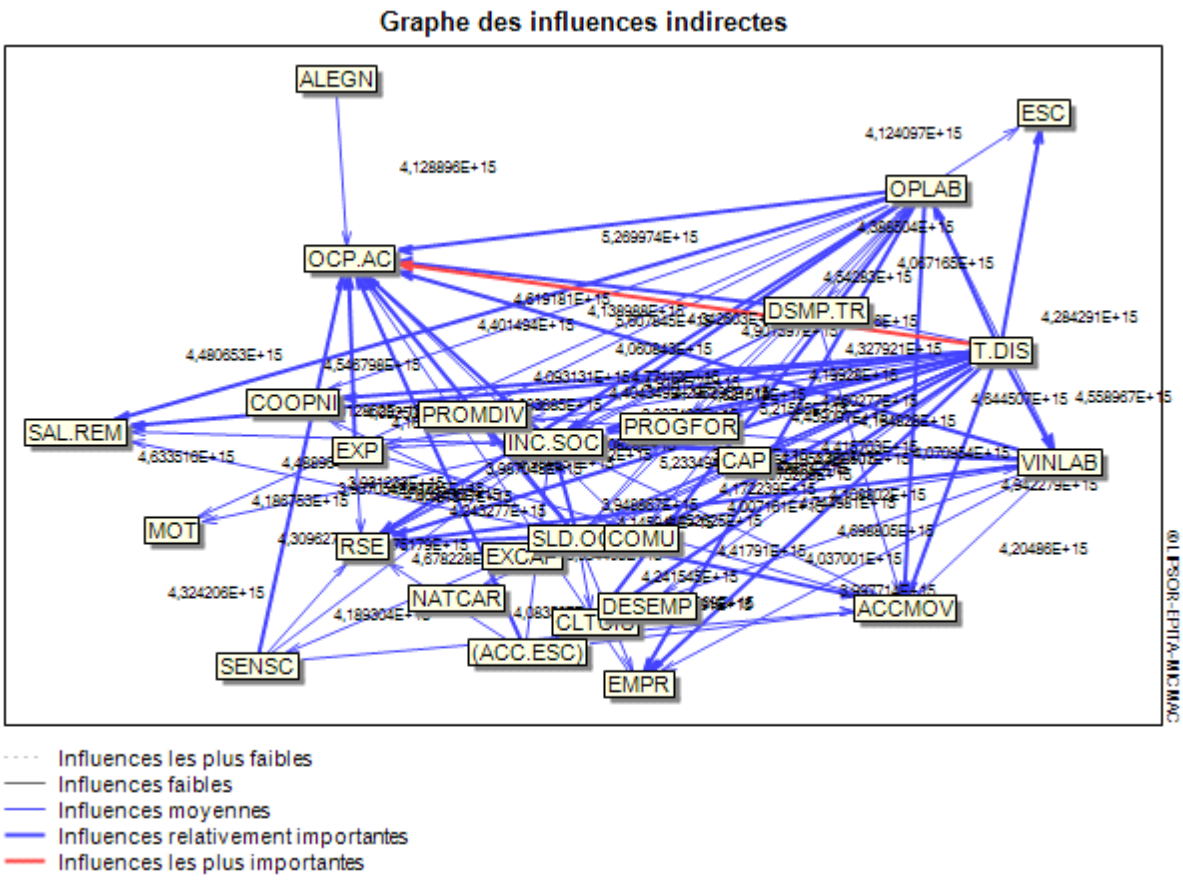

Ilustración 6. Gráfico de Influencias y dependencias indirectas – reporte MICMAC calificación actores privilegiados

En este tercer periodo de tiempo, el del de mediano plazo, se ven muchas relaciones muy débiles entre las variables. Solo algunas son fuertes y significativas. Por esta razón, en la siguiente tabla no aparecen muchas relaciones registradas. La relación de influencia más fuerte se encuentra entre las variables ***Tipo de Discapacidad y Ocupación Actual.*** Dentro del cuadrante de CONFLICTO aparecen nuevamente las variables iniciales que ya se vieron en los planos anteriores. Aparece una nueva variable de CONFLICTO: ***Cooperación Nacional e Internacional,*** aunque no tiene ninguna relación de influencia o dependencia significativa con ninguna variable.

En este tercer plano algunas variables se desplazaron hacia el cuadrante de PODER; estas fueron: ***Aspectos Legales y Normativos, Experiencia y Tipo de Discapacidad.*** Estas son variables que en un mediano plazo podrían determinar el acceso de las personas con discapacidad al mercado laboral. Existen más relaciones de salida que de entrada con respecto a estas variables, especialmente las que tienen que ver con la sensibilización de la sociedad frente a esta problemática.

Excepto por la variable ***Programas de Formación,*** las tres variables que conforman el cuadrante de DEPENDENCIA, son nuevas. Estas son: ***Promoción y Divulgación, Salario y Remuneración y Responsabilidad Social Empresarial.*** Las únicas relaciones que existen con estas variables son de entrada y la variable que mas las influencia es el ***Tipo de Discapacidad.*** Las variables de resultado, en este momento del tiempo, están relacionados con un momento posterior a la vinculación de las personas a una actividad laboral.

En el cuadrante de INDIFERENCIA entraron las variables de ***Naturaleza del Cargo y Tiempo y Costo de Capacitación***, sin embargo las relaciones de entrada o salida con otras variables son muy débiles.

Finalmente en le cuadrante de PELOTÓN, las cinco variables que aparecen son muy diferentes a las de plano anterior. Estas son: ***Capital y Recursos Económicos, Motivación, Desarrollo Empresarial, Expectativas de Capacitación y Aspectos Demográficos.*** Las relaciones con otras variables son imperceptibles pero nuevamente se aumenta el potencial de acciones inesperadas frente al comportamiento del sistema.

Para más detalles revisar la tabla 14.

Tabla 14. Tabla de entradas y salidas - Relaciones indirectas reporte MICMAC calificación actores privilegiados

Cuadrante	Variables (Indirecta)	Entrada	Salida
Conflicto	Oportunidades Laborales	Tipo de Discapacidad	Desempeño en el Trabajo
			Cultura Ciudadana
			Inclusión Social
			Emprendimiento
			Acceso y Movilidad
			Salario y Remuneración
			Escolaridad
	Inclusión Social	Tipo de Discapacidad	-
		Salud Ocupacional	
		Oportunidades Laborales	
	Ocupación Actual	Tipo de Discapacidad	Desempeño en el Trabajo
		Sensibilización y Concientización	
	Vinculación Laboral	-	Salario y Remuneración
	Emprendimiento	Tipo de Discapacidad	-
		Oportunidades Laborales	
	Desempeño en el Trabajo	Tipo de Discapacidad	Ocupación Actual
		Oportunidades Laborales	

	Comunicación	-	-
	Sensibilización y Concientización	-	Ocupación Actual
	Escolaridad	Tipo de Discapacidad	-
		Oportunidades Laborales	
	Cultura Ciudadana	Tipo de Discapacidad	-
		Oportunidades Laborales	
	Acceso y movilidad	Tipo de Discapacidad	-
		Oportunidades Laborales	
	Cooperación Nacional e Internacional	-	-
Poder	Tipo de discapacidad	-	Ocupación Actual
			Escolaridad
			Salario y Remuneración
			Acceso y Movilidad
			Cultura Ciudadana
			Desempeño en el Trabajo
			Inclusión Social
			Oportunidades Laborales
			Emprendimiento
			Programas de Formación

			Expectativas de Capacitación
	Salud Ocupacional	Aspectos Legales y Normativos	Inclusión Social
			Salario y Remuneración
	Experiencia	-	-
	Aspectos Legales y Normativos	-	Ocupación Actual
	Acceso y Pertinencia de la Escolaridad	-	-
Dependencia	Promoción y Divulgación	-	-
	Programas de Formación	Tipo de Discapacidad	-
	Salario y Remuneración	Tipo de Discapacidad	-
		Oportunidades Laborales	
		Vinculación Laboral	
		Salud Ocupacional	
	Responsabilidad Social Empresarial	-	-
Indiferencia	Prestaciones Sociales y Bienestar	-	-
	Naturaleza del Cargo	-	-
	Tiempo y Costo de Capacitación	-	-
Pelotón	Capital y Recursos Económicos	-	-
	Motivación	-	-
	Desarrollo Empresarial	-	-

	Expectativas de Capacitación	Tipo de Discapacidad	-
	Aspectos Demográficos	-	-

Fuente: Elaboración Propia

3. Relaciones Indirectas Potenciales – MIIP

A continuación se presenta la gráfica, el plano y el análisis del LARGO PLAZO del reporte MICMAC, calificación de actores privilegiados.

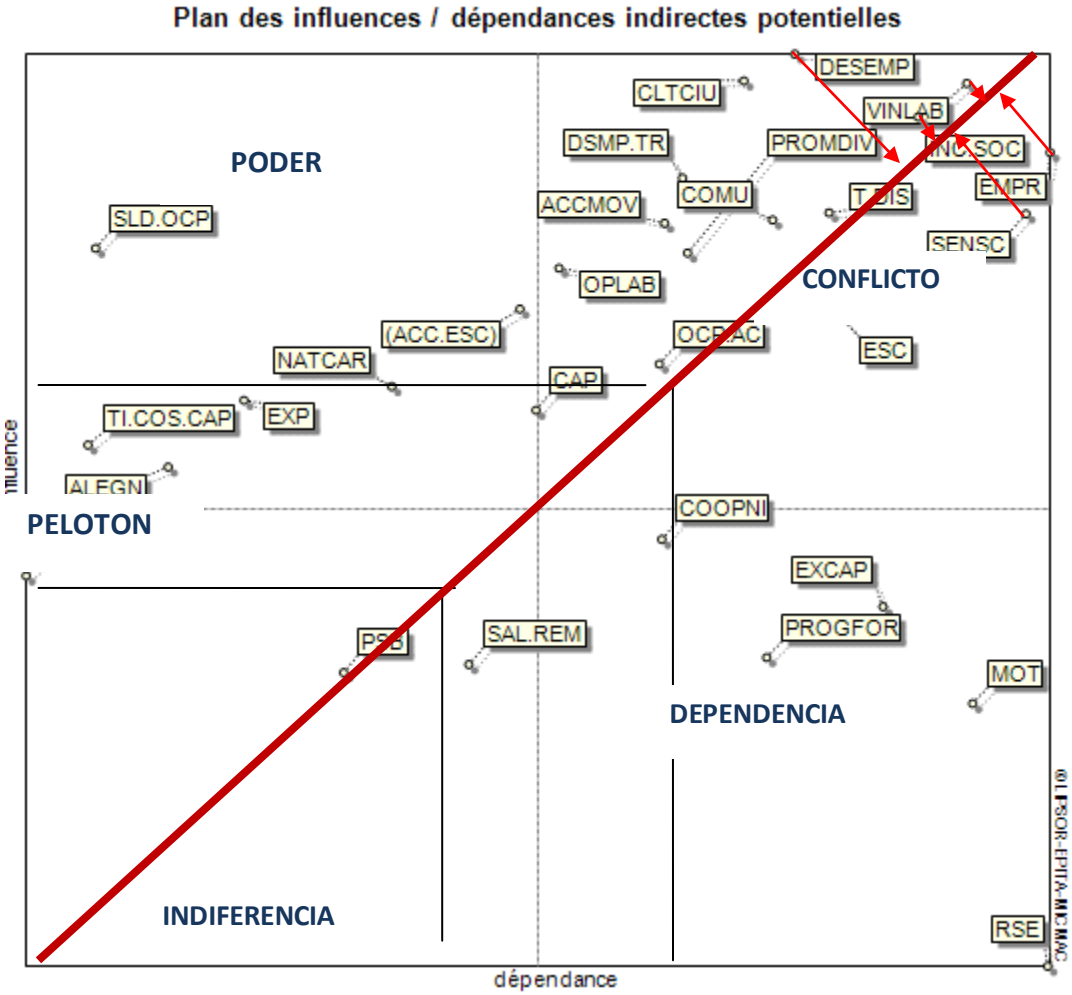

Ilustración 7. Plano de Influencias y dependencias indirectas potenciales – reporte MICMAC calificación actores privilegiados

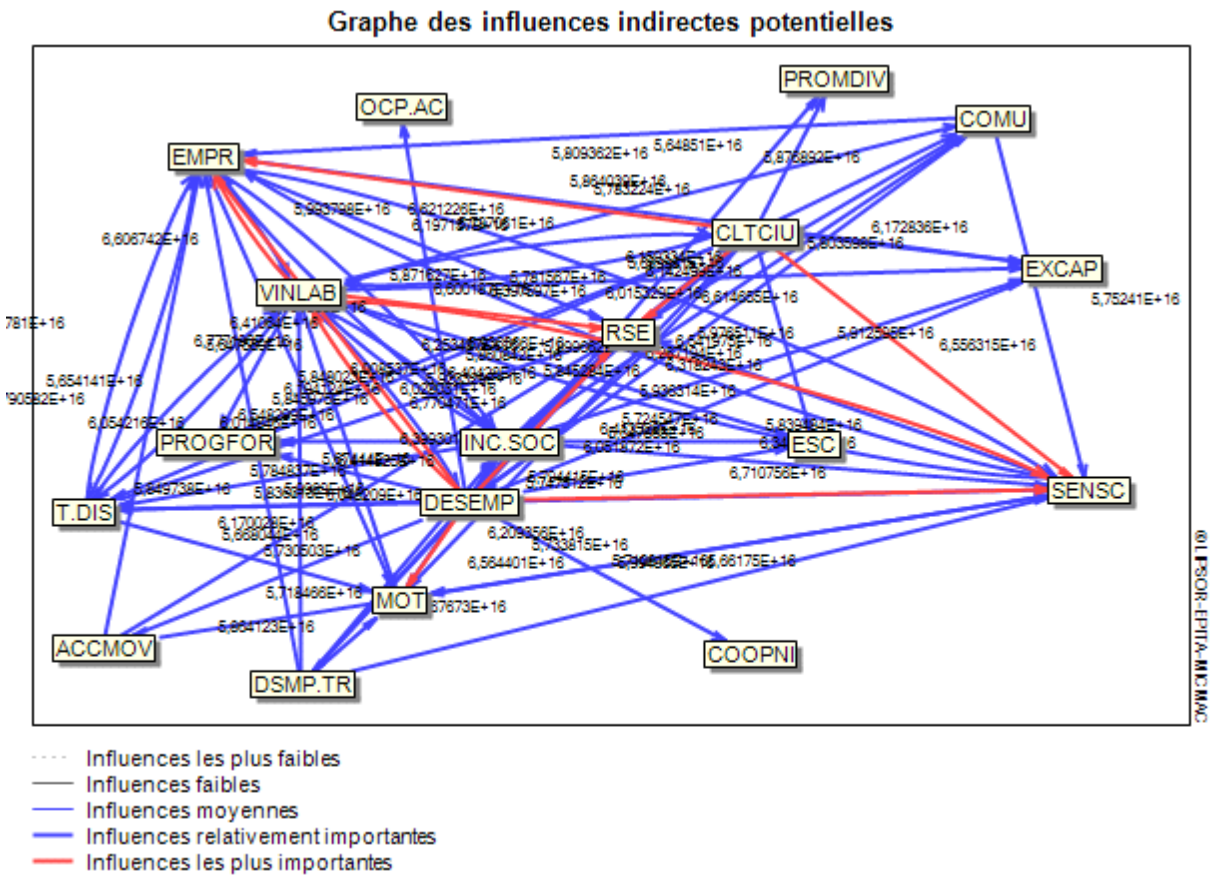

Ilustración 8. Gráfico de Influencias y dependencias indirectas potenciales – reporte MICMAC calificación actores privilegiados.

En la parte del modelo correspondiente al largo plazo, se mantienen las tendencias de los planos y gráficos anteriores, en donde la mayor concentración de variables y relaciones se encuentra en el cuadrante de CONFLICTO. En este caso, las variables de CONFLICTO son las mismas variables del plano de influencias directas potenciales MIDP. Esta condición muestra que, tanto en el CORTO como en el LARGO PLAZO el sistema es igual de complejo e inestable.

Las variables del cuadrante de PODER (***Salud Ocupacional, Experiencia, Capital y Recursos Económicos, Naturaleza del Cargo y Acceso y Pertinencia de la Escolaridad)***, que, desde la definición del cuadrante, son las que influyen directamente sobre otras variables del sistema, en este caso no presentan ninguna salida asociada.

Al cuadrante de DEPENDENCIA se desplazaron variables como ***Expectativas de Capacitación, Motivación, Cooperación Nacional e Internacional y Capital y Recursos Económicos.*** Con respecto al plano anterior, existen más variables de dependencia. La variable de ***Vinculación Laboral*** está asociada a la gran mayoría de las variables de dependencia indicando que de esta condición depende de la motivación de las personas con discapacidad frente al trabajo, la existencia de programas de formación y de programas de responsabilidad social por parte de las empresas. En el cuadrante de INDIFERENCIA persiste la variable ***Prestaciones Sociales y Bienestar.***

El cuadrante de PELOTÓN se reduce a variables como ***Tiempo y Costo de Capacitación, Salario y Remuneración y Aspectos Legales y Normativos.*** Con respecto al plano anterior, estas variables son nuevas respecto al cuadrante anterior y podrían reaccionar inesperadamente frente al sistema.

Para más detalles revisar la TABLA 15.

Como ya se mencionó, este sistema resultó siendo inestable, por lo que la mayoría de las variables están concentradas en el cuadrante de conflicto. Sin embargo, las consideradas como variables clave (las más cercanas a la diagonal trazada) son: ***Vinculación Laboral, Inclusión Social, Emprendimiento, Sensibilización y Concientización, Tipo de Discapacidad y Comunicación.***

Tabla 15. Tabla de entradas y salidas - Relaciones indirectas potenciales reporte MICMAC calificación actores privilegiados

Cuadrante	Indirecta Potencial	Entrada	Salida
Conflicto	Oportunidades Laborales	-	-
	Inclusión Social	Emprendimiento	Emprendimiento
		Responsabilidad Social Empresarial	Vinculación Laboral
		Desempeño en el Trabajo	Desempeño en el Trabajo
			Expectativas de Capacitación
			Promoción y Divulgación
	Ocupación Actual	Desarrollo Empresarial	-
	Vinculación Laboral	Desarrollo Empresarial	Responsabilidad Social Empresarial
		Desempeño en el Trabajo	Sensibilización y Concientización
		Tipo de Discapacidad	Motivación
			Programas de Formación
			Tipo de Discapacidad
			Comunicación
			Cultura Ciudadana
			Expectativas de Capacitación
	Emprendimiento	Comunicación	Expectativas de Capacitación
		Cultura Ciudadana	Sensibilización y Concientización

	Sensibilización y Concientización	Responsabilidad Social Empresarial
	Inclusión Social	Inclusión Social
	Vinculación Laboral	Desarrollo Empresarial
	Desempeño en el Trabajo	Motivación
	Acceso y Movilidad	Tipo de Discapacidad
	Tipo de Discapacidad	
Desempeño en el Trabajo	Inclusión Social	Sensibilización y Concientización
		Motivación
		Promoción y Divulgación
		Vinculación Laboral
		Emprendimiento
Comunicación	Vinculación Laboral	Sensibilización y Concientización
	Cultura Ciudadana	Emprendimiento
	Inclusión Social	Responsabilidad Social Empresarial
		Inclusión Social
		Tipo de Discapacidad
Sensibilización y Concientización	Comunicación	Responsabilidad Social Empresarial
	Cultura Ciudadana	Emprendimiento
	Emprendimiento	Motivación

	Vinculación Laboral	Tipo de Discapacidad
	Inclusión Social	
	Desarrollo Empresarial	
	Desempeño en el Trabajo	
Escolaridad	Cultura Ciudadana	Programas de Formación
	Vinculación Laboral	
	Desarrollo Empresarial	
Cultura Ciudadana	Vinculación Laboral	Vinculación Laboral
		Promoción y Divulgación
		Escolaridad
		Sensibilización y Concientización
		Responsabilidad Social Empresarial
		Emprendimiento
		Programas de Formación
Tipo de Discapacidad	Emprendimiento	Emprendimiento
	Vinculación Laboral	Vinculación Laboral
	Cultura Ciudadana	
Desarrollo Empresarial	Vinculación Laboral	Emprendimiento
		Vinculación Laboral

			Sensibilización y Concientización
			Acceso y Movilidad
			Expectativas de Capacitación
			Inclusión Social
			Programas de Formación
			Cooperación Nacional e Internacional
			Comunicación
	Promoción y Divulgación	Cultura Ciudadana	-
		Inclusión Social	
	Acceso y Movilidad	Desarrollo Empresarial	Motivación
			Emprendimiento
			Comunicación
Poder	Salud Ocupacional	-	-
	Experiencia	-	-
	Acceso y Pertinencia de la Escolaridad	-	-
	Naturaleza del Cargo	-	-
Dependencia	Capital y Recursos Económicos	-	-

	Programas de Formación	Desarrollo Empresarial	-
		Escolaridad	
		Vinculación Laboral	
	Responsabilidad Social Empresarial	Vinculación Laboral	Motivación
		Cultura Ciudadana	Acceso y Movilidad
		Emprendimiento	Inclusión Social
		Comunicación	
		Sensibilización y Concientización	
		Motivación	
	Cooperación Nacional e Internacional	Desarrollo Empresarial	-
	Motivación	Desempeño en el trabajo	Responsabilidad Social Empresarial
		Sensibilización y Concientización	
		Tipo de Discapacidad	
		Vinculación Laboral	
		Emprendimiento	
		Responsabilidad Social Empresarial	
		Cultura Ciudadana	
		Acceso y Movilidad	

	Expectativas de Capacitación	Desarrollo Empresarial	-
		Inclusión Social	
		Vinculación Laboral	
		Emprendimiento	
Indiferencia	Prestaciones Sociales y Bienestar	-	-
Pelotón	Tiempo y Costo de Capacitación	-	-
	Salario y Remuneración	-	-
	Aspectos Legales y Normativos	-	-

Fuente: Elaboración Propia

4. Conclusiones Generales del Reporte

Del anterior análisis se extrajeron algunas conclusiones generales como por ejemplo:

Que los planos de influencias y dependencias potenciales (el del corto plazo y el del largo) tienen muchas similitudes entre sí. Los desplazamientos iniciales que tuvieron las variables del Hoy al Corto Plazo se reversaron del Corto Plazo hacia el Mediano, al mismo lugar donde se encontraban originalmente.

En todos los periodos de tiempo el sistema es inestable, e incluso, cada vez es mayor debido al desplazamiento progresivo que hay de las variables hacia el cuadrante de CONFLICTO. Hay una permanente disminución de las variables en el cuadrante de PODER y una concentración progresiva de las relaciones de influencia-dependencia en el cuadrante de CONFLICTO. Esto hace que el sistema se vuelva cada vez más complejo puesto que depende de muchas variables al mismo tiempo y de las múltiples interrelaciones que estas manejan.

La variable ***Prestaciones Sociales y Bienestar*** aparece en los cuatro momentos de tiempo dentro del cuadrante de indiferencia indicando que, visto desde la realidad que viven los actores privilegiados, no es la primera variable que se debe abordar. Para estos actores, la problemática radica más en el acceso a una actividad laboral que en la manera como son remunerados por esta.

Para tener una visión alternativa a la de los actores privilegiados, se decidió elaborar una nueva calificación de la interrelación de las variables del sistema por parte de personas externas al mismo, en este caso, por parte de las estudiantes. Esta calificación se hace con base en un conocimiento mayor de la técnica de calificación y de una interiorización de las percepciones transmitidas respecto a la problemática, por parte de los actores privilegiados que participaron en los talleres.

A pesar de haberse tomado la decisión elaborar una segunda calificación para continuar con el trabajo de análisis y recomendaciones, se considera que esta

información debe ser tenida en cuenta en esa última fase de la investigación, por lo que este tema será abordado nuevamente en el capítulo 5.

iii. Reporte MICMAC Calificación Estudiantes (Anexo 10)

Teniendo en cuenta las opiniones y percepciones planteadas en los Talleres por los actores privilegiados se planteó una nueva calificación para cada una de las relaciones entre las variables planteadas en la dinámica. De esta forma, obtuvimos una nueva matriz de calificación que fue introducida en el software MICMAC. Se tuvo como resultado un nuevo reporte para analizar, y dar a conocer la percepción de las estudiantes acerca del problema a tratar.

Las tablas presentadas, seguidas a los planos y gráficas, integran el plano y el gráfico en cada uno de los momentos de tiempo, organizando las variables por cuadrantes (plano de influencias/dependencias) y atribuyéndole las variables que las influyen así como las que dependen de ellas.

1. Relaciones Directas- MID

A continuación se presenta el plano, gráfica y análisis del HOY del reporte MICMAC Calificación Investigadoras

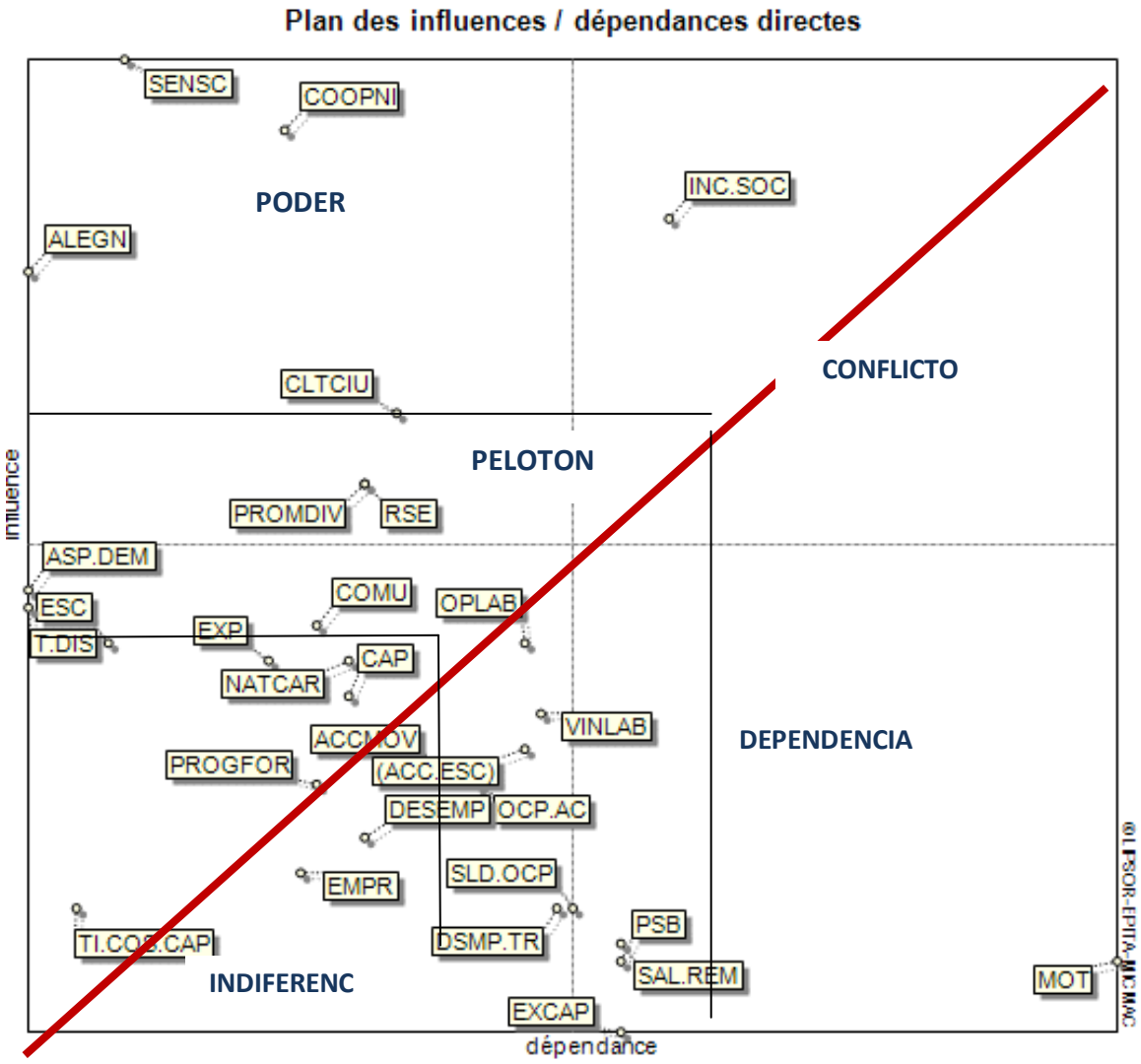

Ilustración 9. Plano de Influencias y dependencias directas – reporte MICMAC calificación investigadoras

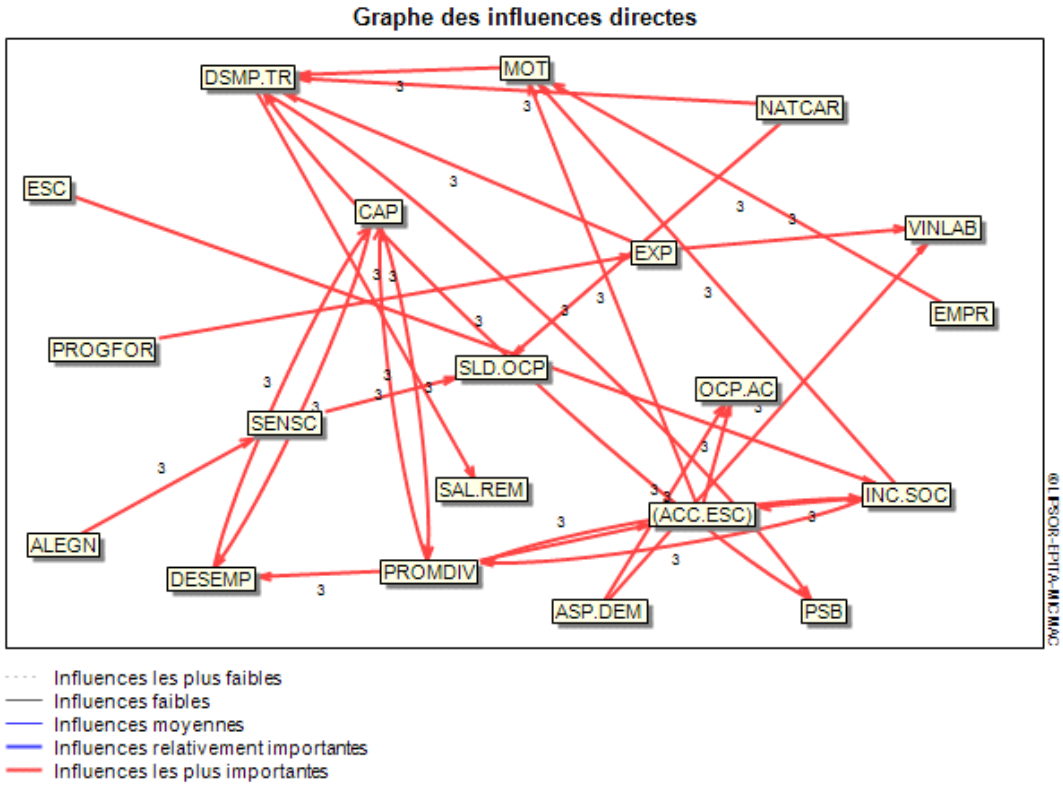

Ilustración 10. Gráfico de Influencias y dependencias directas – reporte MICMAC calificación investigadoras

El plano de influencias directas, representa lo que está sucediendo el día de hoy. El sistema estudiado en este proyecto, según la segunda calificación realizada, es estable, lo que quiere decir que la mayoría de sus variables se concentran en los cuadrantes de PODER, INDIFERENCIA y DEPENDENCIA. Es decir, que dentro de este sistema vemos claramente cuáles son las variables influyentes y las dependientes; dándonos una visión acertada del sistema de la vinculación laboral para personas con discapacidad.

La única variable de CONFLICTO es la de ***inclusión social***, la cual es coherente con su comportamiento dentro del sistema ya que podría decirse que de la inclusión social depende que las personas con discapacidad puedan tener acceso a la educación, a un trabajo digno y, en general, se puedan desarrollar como individuos; sin embargo, por tratarse de un fenómeno social que todavía no es bien comprendido por las comunidades, es necesario que otro tipo de variables impulsen a esta última, tales como las disposiciones legales y las campañas de promoción y divulgación sobre el tema.

Una vez definida la estabilidad del sistema, se establece la dinámica que tienen las variables en el HOY. Esta dinámica del sistema demuestra que existen en su mayoría variables de PELOTON. Las variables PELOTON como se explicó con anterioridad, asumen comportamientos diferentes dependiendo de cómo se comporten las demás variables, es decir, que no tienen un comportamiento definido, por lo que no se tiene certeza de cómo impactan realmente el sistema.

Aspectos como: ***Aspectos demográficos, Escolaridad, Promoción y Divulgación, Responsabilidad Social, Experiencia, Vinculación laboral, Prestaciones sociales y bienestar, Salario y remuneración,*** son aspectos que están siendo muy vulnerables por cómo el sistema se comporta, evidencian la falta de PODER que tienen dentro del medio actual del mercado laboral. Esta falta de PODER, hace que la vida laboral para las personas con discapacidad sea muy hostil y difícil en el HOY. Sin embargo, con el conocimiento que tenemos del sistema, podemos afirmar

que la existencia de todas estas condiciones es vital importancia para el correcto funcionamiento del sistema. Lo anterior quiere decir que, aunque no tengan el pode para manejar el sistema por si solas, el valor que estas tomen determinan claramente si el mercado laboral para personas con discapacidad es favorable.

También se compruebe que las variables de PODER, que deberían influir fuertemente dentro del sistema, se vean influenciadas por otras variables debilitando su control. Estas, corresponden a ***Aspectos Legales y Normatividad, Sensibilización y Concientización***, las cuales se influyen mutuamente.

Como se evidencia las dos variables son de gran importancia dentro del sistema, debido al predominio que presenta en la realidad colombiana, y en el comportamiento de la sociedad frente a todos los aspectos que puede involucrar al mercado laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Bogotá. Por una parte, los aspectos legales y la normatividad existente que rodea este tema es muy abundante, y existen muchas leyes las cuales buscan el beneficio y condiciones óptimas para estas personas. Sin embargo, verificamos que ninguna de ellas es aplicada correctamente en nuestro sistema laboral, disminuyendo notoriamente las oportunidades brindadas a estas personas. Por otro lado, la sensibilización y concientización de la sociedad frente a este tema es de gran importancia, es por medio de ésta que este grupo de personas podrían encontrar oportunidades igualitarias dentro de la sociedad y unas mejores condiciones dentro del campo laboral.

Otro rasgo a evaluar en el plano de influencias directas, son las variables denominadas INDIFERENTES. Éstas están ubicadas dentro de este cuadrante, corresponden a variables que no deberían ser tomadas en cuenta en el análisis, sin embargo, son de gran importancia para este sistema en la realidad, según lo evidenciado por las opiniones de los actores privilegiados en el taller***.*** Variables como: ***Programas de formación empresarial e institucional, Acceso y movilidad, Tiempo y Costo de Capacitación, Desarrollo empresarial.***

Estas variables aunque son importantes y deberían tener una influencia mayor dentro del sistema, son aspectos que en la realidad son muy débiles. No se tienen en cuenta en la mayoría de casos o no son eficaces para armonizar y equilibrar las oportunidades y condiciones de las personas con discapacidad. Los ***Programas de formación empresarial e institucional***, para la condición en la que se encuentran estas personas, son de gran importancia para la construcción de oportunidades. Sin embargo, dado que no existen o no son promocionados o dirigidos como deberían, en el HOY, son aspectos sin ningún tipo de repercusión dentro del mercado laboral para personas con discapacidad en la ciudad de Bogotá. No solamente se puede afirmar que no contribuyen a la solución de la problemática del sistema, sino que, son en sí una problemática más, que podría ser sujeto de estudio dentro del panorama de las personas con discapacidad.

El acceso y movilidad también es otro tema que debería repercutir en la sociedad con mayor fuerza, dado que las condiciones de actuales de la ciudad y de las empresas dificultan a gran escala la movilidad y acceso de estas personas en condición de discapacidad. En muchos casos, ninguno de ellos puede acceder fácilmente a un trabajo debido a que no encuentra la forma de desplazarse rápidamente a un su lugar de trabajo, impidiendo su participación dentro de este.

De esta manera, se concluye que en el HOY, los aspectos que deberían tener más influencia dentro del sistema, y de las cuales se esperaría que impartieran más estabilidad, demuestran el gran desequilibrio existente dentro del mundo laboral para las personas en condición de discapacidad. La gran cantidad de variables camaleón o PELOTON hacen que el sistema varíe en sus condiciones y no exista un entorno bueno para que estas personas se puedan involucrar en gran escala y en igualdad de condiciones en el mundo laboral.

Para más detalles revisar la tabla 16.

Tabla 16. Tabla de entradas y salidas - Relaciones directas reporte MICMAC calificación investigadoras

Cuadrante	Variables (Directa)	Entrada	Salida
Pelotón	Aspectos Demográficos	Vinculación Laboral	-
		Ocupación Actual	
	Escolaridad	Inclusión Social	-
	Tipo de Discapacidad	-	-
	Responsabilidad social	-	-
	Promoción y divulgación	Desarrollo empresarial	Inclusión Social
		Acceso a escolaridad	Capital y recursos económicos
		Capital y Recursos económicos	
	Experiencia	Desempeño en el trabajo	Programas de Formación Institucional e Empresarial
		Vinculación Laboral	
	Naturaleza del Cargo	Desempeño en el trabajo	-
		Salud Ocupacional	
	Comunicación	-	-
	Oportunidades Laborales	-	-

	Capital y recursos económicos	Desempeño en el trabajo	Desempeño en el trabajo
		Acceso a escolaridad	Promoción y divulgación
		Desarrollo empresarial	-
		Promoción y divulgación	-
	Salud Ocupacional	Desempeño en el trabajo	Sensibilización y concientización
		Prestaciones sociales y bienestar	Naturaleza del cargo
	Desempeño en el trabajo	Salario y remuneraciones	Capital y recursos económicos
			Motivación
		Prestaciones sociales y bienestar	Experiencia
			Naturaleza del cargo
	Salario y remuneración	-	Desempeño en el trabajo.
	Ocupación Actual	-	Aspectos Demográficos
			Acceso a Escolaridad
	Salud Ocupacional	-	-
	Expectativas de capacitación	-	-

	Prestaciones sociales y bienestar	Capital y Recursos económicos	Desempeño en el trabajo.
	Vinculación laboral	-	Experiencia
		-	Aspectos Demográficos
	Acceso a escolaridad	Promoción y divulgación	Promoción y divulgación
		Inclusión Social	Inclusión Social
Conflicto	Inclusión social	Motivación	Acceso y pertinencia de escolaridad
		Promoción y divulgación	Escolaridad
		Acceso a escolaridad	
Poder	Cooperación nacional e internacional	-	-
	Sensibilización Y Concientización	Salud Ocupacional	Aspectos Legales Y Normatividad
	Aspectos Legales y Normatividad	Sensibilización y Concientización	-
Dependencia	Motivación	Desempeño en el trabajo	Acceso A escolaridad, Inclusión Social, Emprendimiento
Indiferencia	Programas de formación Empresarial E Institucional	Experiencia	-

	Tiempo y Costo de Capacitación	-	
	Acceso a Movilidad		
	Desarrollo empresarial	Capital y Recursos económicos	Sensibilización y concientización
			Promoción y divulgación
	Emprendimiento	Motivación	

Fuente: Elaboración Propia

2. Relaciones Directas Potenciales MIDP

A continuación se presentan el plano, gráfica y análisis del CORTO PLAZO del reporte MICMAC calificación investigadoras.

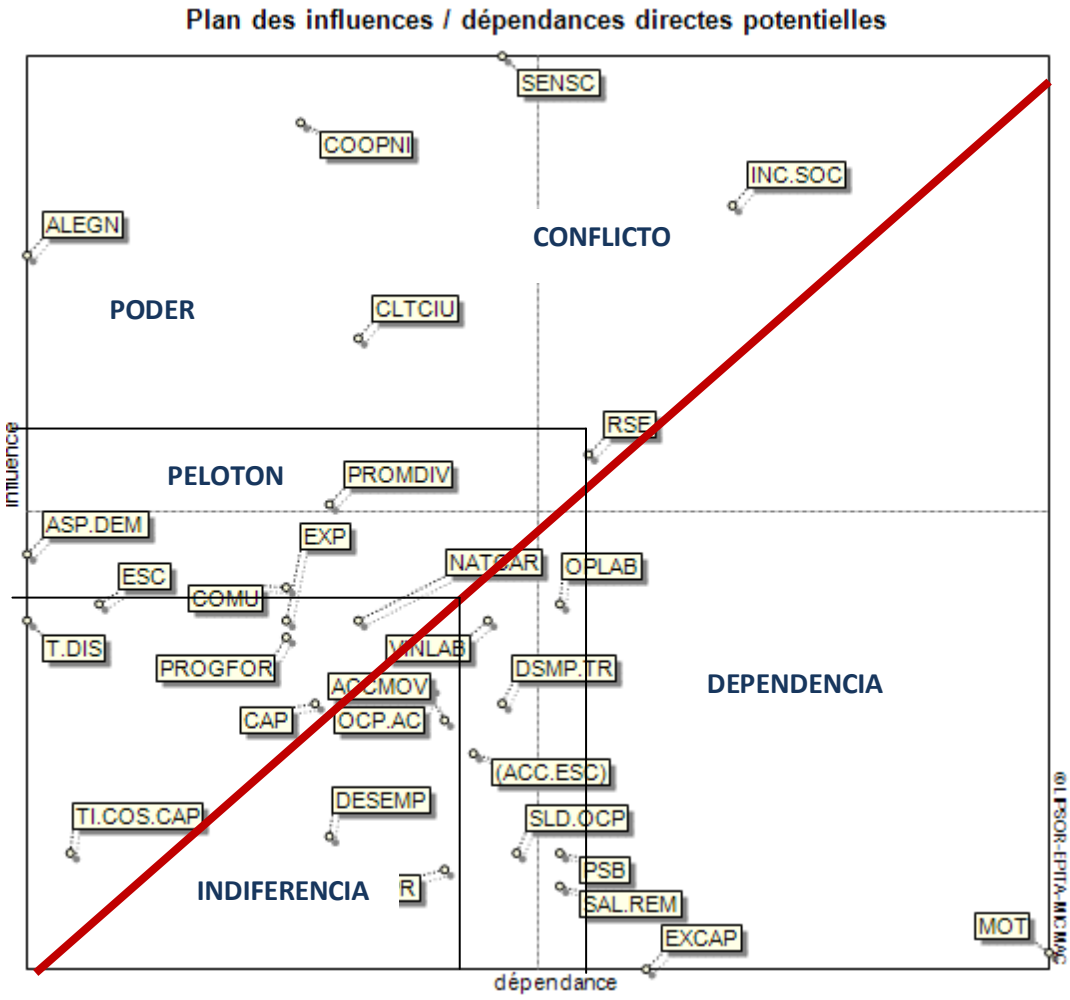

Ilustración 11. Plano de Influencias y dependencias directas potenciales – reporte MICMAC calificación investigadoras

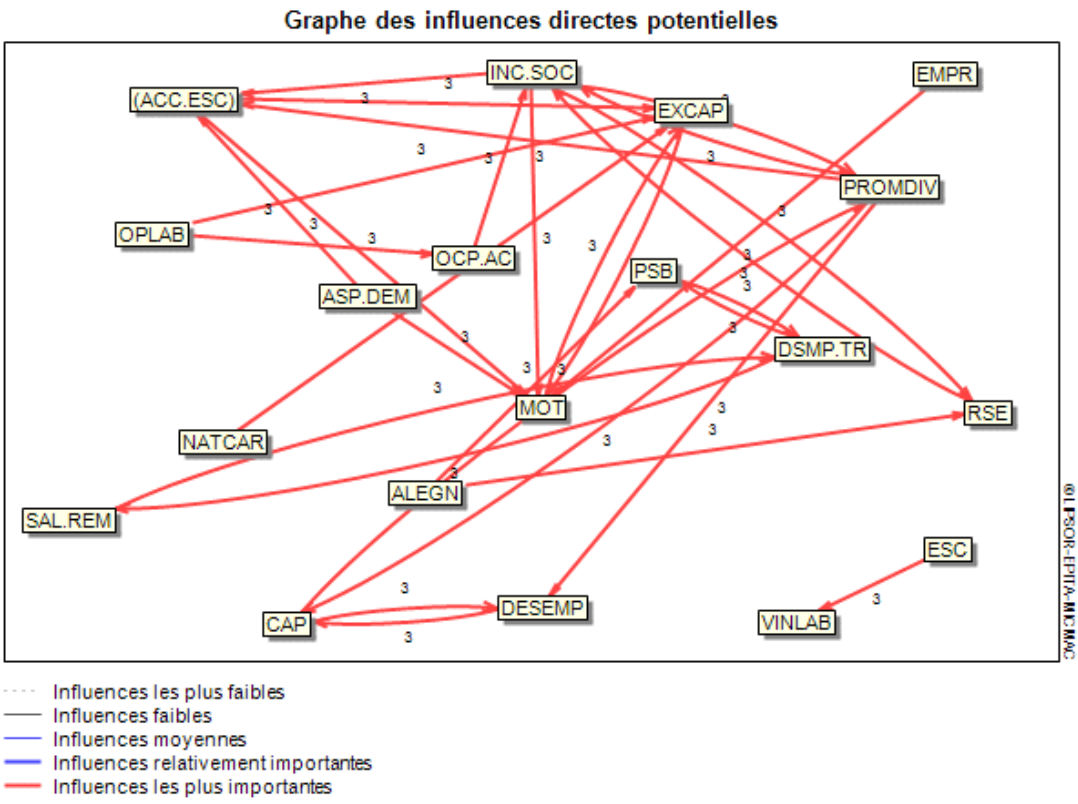

Ilustración 12. Gráfico de Influencias y dependencias directas potenciales – reporte MICMAC calificación investigadoras

Dado el análisis anterior, demostrando la situación actual de la realidad de las personas con discapacidad en la ciudad de Bogotá, entramos a analizar el plano de influencias directas potenciales el cual nos permite ver cómo se comportará el sistema en un CORTO PLAZO. En este análisis se pueden relacionar ambos planos, entendiendo la relación de las variables y cómo a lo largo del tiempo estas cambian e influyen de diferente manera al sistema.

El plano del corto plazo se ubica dentro de un sistema estable, en el cual, se evidencia cómo las variables influyen y dependen de otras claramente, y cómo el sistema se comporta debido a estas relaciones que existen entre sí. Las variables se ubican dentro de los cuadrantes de PODER, INDIFERENTES Y DEPENDIENTES en su mayoría. Sin embargo, dentro de estos cuadrantes las relaciones y las ubicaciones de las variables varían un poco en base al plano anterior.

Incurrimos entonces en un cambio de la perspectiva que existe del sistema. Las variables de PELOTON disminuyeron en gran medida, sin embargo, permanecen variables que son importantes para el sistema de vinculación laboral de personas con discapacidad. ***Promoción y divulgación, Oportunidades laborales, responsabilidad social empresarial, desempeño en el trabajo*** entre otras, son variables camaleón que demuestran que en el corto plazo también habrá influencias que desequilibran el entorno por la manera en el que el sistema se comporta.

Estas variables que son cambiantes en el corto plazo, son las que deberían tener más PODER dentro del sistema, dejando de ser influidas en gran manera por otras variables existentes. Debido a este grado de dependencia existente entre las variables y el grado de influencia, hace que se forme un entorno laboral muy susceptible para las personas con discapacidad.

Sin embargo, en este plano entran en el cuadrante de PODER más variables, que hacen que el mercado laboral este un poco más equilibrado. Entre las variables de PODER se encuentran ***Sensibilización y concientización y Aspectos legales y***

normatividad que son las que se encontraban anteriormente. Además de estas entran dos variables más; ***Cooperación Nacional e Internacional y cultura ciudadana***.

Aspectos legales y Normatividad, es una variable muy importante dentro del sistema, siendo que acoge varios elementos necesarios para la efectividad de un entorno adecuado para la vinculación de personas con discapacidad. Esta influye en la variable de prestaciones sociales y bienestar. Esto es de gran importancia siendo que si existe relación de influencia ente estas dos variables pueden generar que las condiciones en el corto plazo de las personas con discapacidad en su entorno laboral puedan ser mejores y equitativas.

En este plano se encuentran dos variables en el cuadrante dependiente: ***Motivación y Expectativas de capacitación***. El cuadrante dependiente se caracteriza por que las interacciones en él son de importancia dado el comportamiento de las otras variables que influyen en él.

La variable ***motivación*** influye en dos elementos: ***Acceso a escolaridad, expectativa de capacitación.*** La motivación en las personas con discapacidad es de mucha importancia debido a que sin esta no se logrará un desempeño eficaz, o la voluntad de salir adelante a pesar de su condición. A pesar de ello, estas variables también dependen de otras. ***Expectativa de capacitación*** depende de variables como ***Oportunidades laborales y Naturaleza del cargo.*** Esta dependencia es coherente debido a que si existen más oportunidades laborales, y existen cargos adecuados para las personas con discapacidad, favorablemente aumentará la expectativa de capacitación de estas personas.

Para finalizar el análisis de las relaciones directas, explorando el HOY y el CORTO PLAZO del sistema del mercado laboral para personas con discapacidad, podemos evidenciar que existen varios aspectos que juegan un rol importante dentro del mismo y toman una mejor posición dentro de éste en el corto plazo. Sin embargo, ya que existen relaciones y posiciones dentro del sistema que hacen que este se

desequilibre y conduzca a que las variables que deberían tener más PODER se vean debilitadas por el comportamiento del sistema mismo, incurrimos en la conclusión que habrá que desarrollar estrategias fuertes para que estos problemas presentados sean solucionados en el largo plazo.

Para más detalles revisar la tabla 17.

Tabla 17. Tabla de entradas y salidas - Relaciones directas potenciales reporte MICMAC calificación investigadoras

Cuadrante	Variables (Directas Potenciales)	Entradas	Salidas
Pelotón	Promoción y divulgación	-	-
	Aspectos Demográficos	Acceso a Escolaridad	-
		Motivación	
	Experiencia	-	-
	Oportunidades Laborales	Ocupación actual	-
		Expectativas de capacitación	
	Responsabilidad Empresarial	Inclusión Social	Inclusión social
			Aspectos legales y normatividad
	Desempeño en el trabajo	Prestaciones sociales	Prestaciones sociales
		Salario y remuneración	Salario y remuneración
	Salud Ocupacional	-	-
	Prestaciones y Bienestar	Desempeño en el Trabajo.	Desempeño en el trabajo.
			Aspectos legales y normatividad

	Salario y remuneración	Desempeño en el Trabajo.	Desempeño en el trabajo.
Conflicto	Inclusión Social	Acceso a escolaridad	Expectativas de Capacitación
		Motivación	Promoción y divulgación
		Responsabilidad social empresarial	Responsabilidad social y empresarial
			Ocupación Actual
Poder	Aspectos Legales y Normatividad	Prestaciones sociales y Bienestar.	-
	Cooperación Nacional E Internacional	-	
	Sensibilización y Concientización		
	Cultura Ciudadana		
Dependencia	Motivación	-	Acceso a escolaridad
			Expectativas de capacitación
	Expectativa de Capacitación	Motivación	Acceso a escolaridad
			Naturaleza del cargo

			Oportunidades laborales
			Motivación
Indiferencia	Escolaridad	Vinculación Laboral	-
	Tipo Discapacidad	-	
	Comunicación		
	Programa de Formación Institucional Y Empresarial		
	Capital y Recursos Económicos	Desarrollo empresarial	Promoción y divulgación
		Prestaciones sociales	Desarrollo empresarial
	Tiempo y Costo de Capacitación	-	-
	Naturaleza del Cargo	Expectativa de Capacitación,	
	Acceso a Movilidad	-	
	Ocupación Actual		Oportunidades Laborales

Fuente: Elaboración Propia

3. Relaciones Indirectas - MII

A continuación se presenta el plano, gráfico y análisis del MEDIANO PLAZO del reporte MICMAC calificación investigadoras.

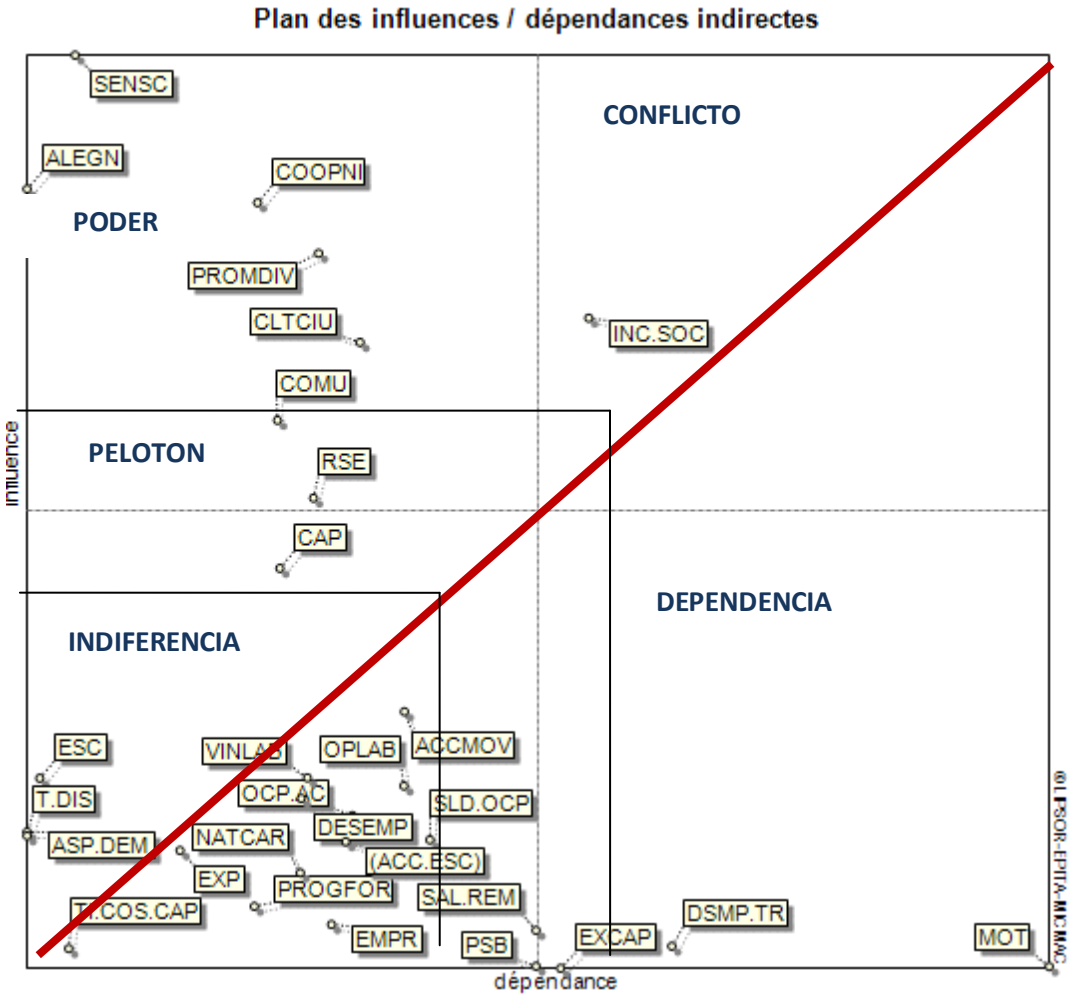

Ilustración 13. Plano de Influencias y dependencias indirectas – reporte MICMAC calificación investigadoras

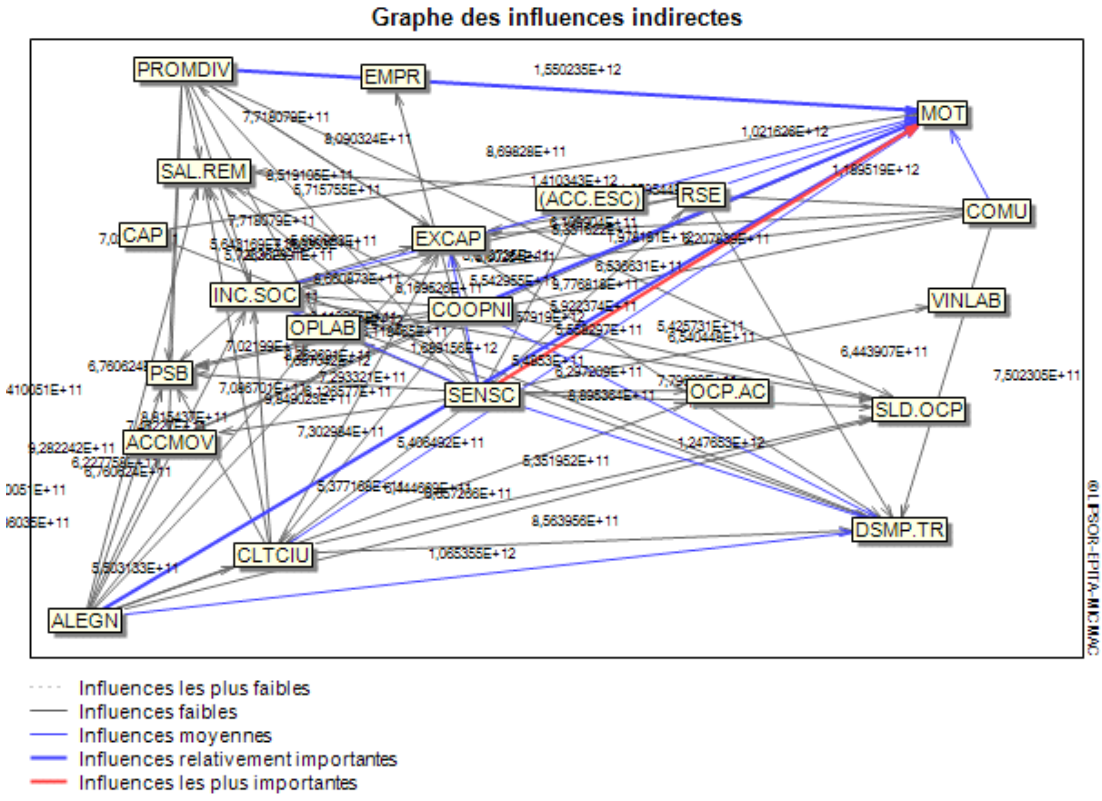

Ilustración 14. Gráfico de Influencias y dependencias indirectas – reporte MICMAC calificación investigadoras

En el mediano plazo se entiende que las relaciones más fuertes en la dinámica del sistema, se encuentran entre las variables ***Motivación y Sensibilización Y Concientización***. Estas dos variables son las más importantes, por la forma en que están relacionadas en el gráfico de influencias indirectas.

Se puede observar que el sistema es estable como en los planos de relaciones directas. En éste se evidencia que las variables no presentan tantas relaciones de influencias y dependencias simultáneas como en el pasado análisis. Las variables no están determinadas por otras de una manera visible, haciendo que las ubicadas en el cuadrante de PODER participen con más fuerza dentro del sistema.

En el mediano plazo podrá haber soluciones que hagan que el sistema interactué con mayor equilibrio, haciendo que los factores que giran en torno del Sistema de Vinculación Laboral de Personas con Discapacidad presenten una dinámica menos compleja.

Las variables de PODER aumentaron en gran medida en relación a los planos de relaciones directas, esto demuestra que en un mediano plazo, si se encuentran las soluciones pertinentes y existen actuaciones sobre estos aspectos el sistema se podrá equilibrar. Las variables que necesitan un direccionamiento son ***Sensibilización y Concientización, Aspectos Legales y Normatividad, Comunicación, Cooperación internacional, Cultura Ciudadana, Promoción y Divulgación.*** Si sobre ellas se logra una influencia positiva, se obtendrá un buen impacto en la forma en que estas personas son tenidas en cuenta en el ámbito laboral.

Se puede decir entonces que si estos aspectos llegan a ser tratados bajo un sistema equitativo, las personas con discapacidad podrán adquirir más fácilmente a un empleo adecuado dependiendo sus condiciones, tener el mismo trato que el resto de la población. Es decir, tener leyes que se apliquen válidamente y PODER acceder a una sociedad que les permita tener una mejor comunicación con el resto de los ciudadanos.

De la misma manera encontramos que las variables PELOTON, INDIFERENTES, DEPENDIENTES Y de CONFLICTO, también tienen un rol muy importante dentro de este sistema.

Las variables PELOTON muestran que existen elementos, que aún son muy susceptibles a cómo se comporte. ***Responsabilidad Empresarial y Social, Capital y Recursos económicos, expectativa de capacitación, prestaciones sociales y Bienestar, Salario y remuneración*** son las variables que aportan esta situación al sistema. Estas tendrán que ser potencializadas favorablemente en el mediano plazo para que, de esta manera tomen otro rumbo, haciendo que el entorno llegue a ser más estable.

Las variables DEPENDIENTES, deben ser a las cuales se les preste más atención, debido a que estas interactúan con el entorno dependiendo de la forma en la cual las otras variables influyan sobre ellas. Si existe una influencia positiva habrá mejorías dentro del entorno de mercado laboral para personas con discapacidad.

Existe una única variable de CONFLICTO, la cual, se ha mantenido a lo largo del tiempo. La variable es ***inclusión social,*** que se caracteriza por un ser factor clave dentro del sistema el cual necesita potencializarse.

Para concluir, en el mediano plazo, si las fuerzas son movidas en una vía positiva, el entorno podrá adquirir más estabilidad. Como se observó, las relaciones en este plano son más evidentes y claras que en los pasados, generando un entorno más claro a lo cual se podría llegar a darles un panorama en mejores condiciones a las personas con discapacidad.

Para más detalles revisar la tabla 18.

Tabla 18. Tabla de entradas y salidas - Relaciones indirectas reporte MICMAC calificación investigadoras

Cuadrante	Variables (Indirecta)	Entrada	Salida
Pelotón	Responsabilidad Empresarial	-	-
	Capital y Recursos Económicos		
	Expectativa de Capacitación		
	Prestaciones y Bienestar		
	Salario y remuneración		
Conflicto	Inclusión Social	-	-
Poder	Sensibilización y Concientización	Motivación	Motivación
		Expectativas de capacitación	
	Aspectos Legales y Normatividad	Motivación	-
	Comunicación		

	Cooperación Internacional.	Motivación	
	Cultura Ciudadana		
	Promoción Y divulgación	Motivación	
Dependencia	Desempeño en el trabajo		
	Motivación	Cooperación Internacional	Promoción y divulgación
		Sensibilización Y Concientización	Sensibilización y concientización
Indiferencia	Escolaridad	-	-
	Tipo Discapacidad		
	Aspectos Demográficos		
	Programa de Formación Institucional Y Empresarial		

	Vinculación Laboral		
	Tiempo y Costo de Capacitación		
	Naturaleza del Cargo		
	Acceso a Movilidad		
	Ocupación Actual		
	Experiencia Laboral		
	Desarrollo empresarial		

Fuente: Elaboración Propia

4. Relaciones Indirectas Potenciales – MIDP

A continuación se presenta el plano, gráfico y análisis del LARGO PLAZO del reporte MICMAC calificación investigadoras.

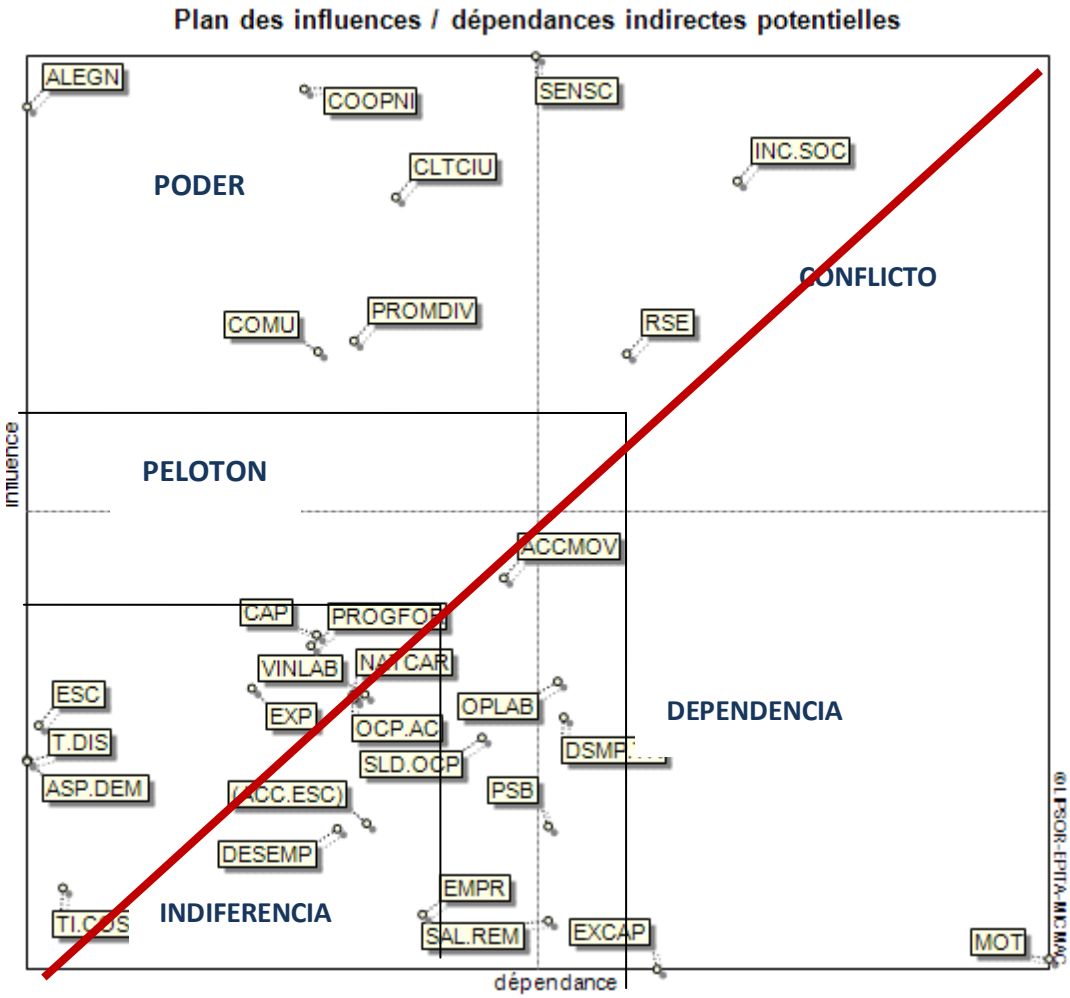

Ilustración 15. Plano de Influencias y dependencias indirectas potenciales – reporte MICMAC calificación investigadoras

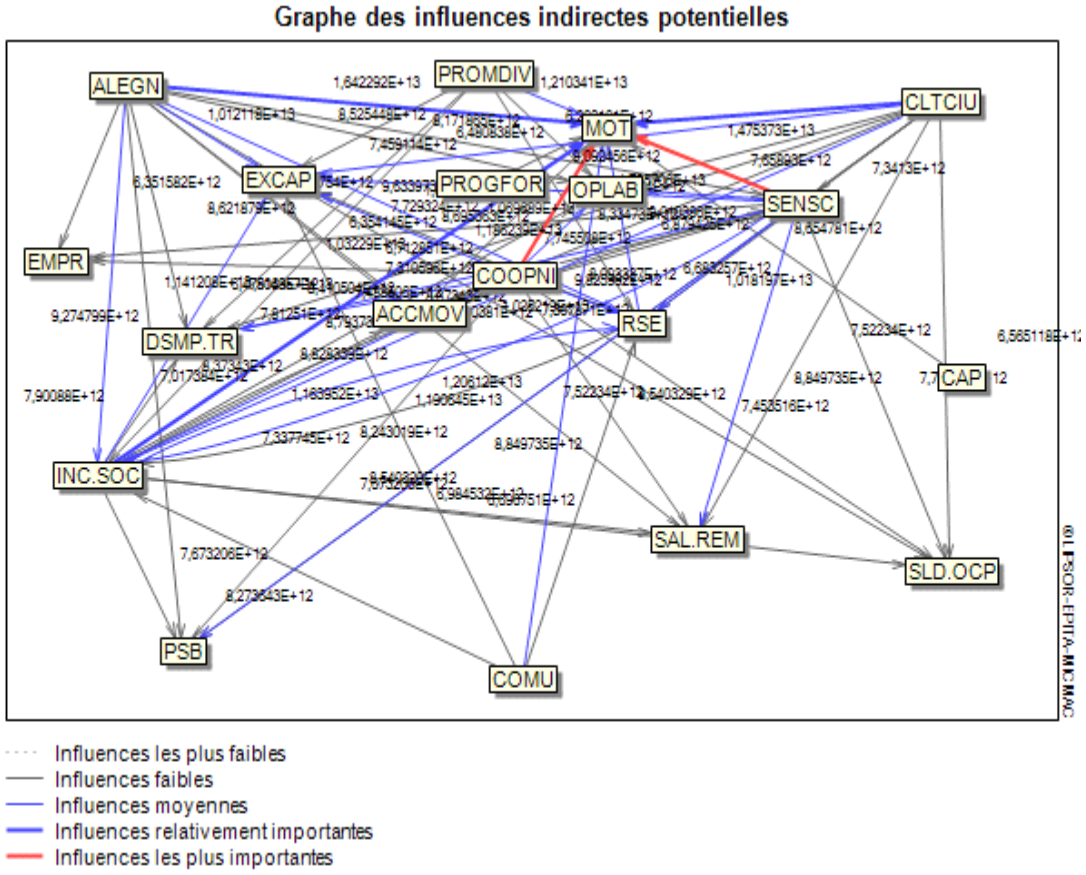

Ilustración 16. Gráfico de Influencias y dependencias indirectas potenciales – reporte MICMAC calificación investigadoras

En el largo plazo, se evidencia la transformación del sistema. Esto se debe a que las relaciones entre las variables cambiaron notablemente con el tiempo y llegaron a esta instancia, donde los elementos estas ubicados en el sistema de una forma más clara. Dentro de este plano, encontramos varias variables las cuales determinan la dirección a la cual debemos llevar la solución.

Estas variables, son las variables claves del sistema. Corresponden a los aspectos que en la actualidad se deberían potencializar, debido a la falta de interés y conciencia que giran en torno a ellos.

Si vemos, las relaciones más importantes dentro de este plano involucran a variables como ***Sensibilización y concientización, inclusión social y Responsabilidad social empresarial*** las cuales están posicionadas como variables que tienen la influencia de realizar o incentivar un cambio, dependiendo de cómo el sistema influya sobre ellas.

Las interacciones de las variables evidencian una tendencia diferente sobre el sistema, en relación a los pasados planos. Se observa que a lo largo del tiempo, en el cuadrante de CONFLICTO, entran a participar más variables, las cuales son denominadas como variables claves del sistema mencionadas con anterioridad.

Se puede preguntar entonces ¿por qué en este tiempo Futuro, existen más variables de CONFLICTO, que en los anteriores tiempos?. Pues bueno, analizando la situación, y entendiendo que estos planos evidencian las posibles relaciones de las variables en el tiempo, se entiende que si NO se realizan las actuaciones pertinentes y se direccionan los aspectos claves hacia una dirección positiva, se tendrá entonces un panorama como el que muestra este último plano. Con mayor posibilidad de que el sistema en un futuro sea más inestable que el actual.

Es por esta razón que es necesario direccionar los aspectos involucrados hacia una posición pertinente y adecuada dentro del sistema para así realizar el cambio que es necesario dentro del Entorno laboral para personas con discapacidad. Las variables

de PODER en este caso logran optimizar el panorama, ya que tienen dominios fuertes sobre variables que necesitan que influyan sobre ellas para equilibrar el sistema. ***Aspectos legales y Normatividad, Promoción y Divulgación, Cultura ciudadana, y comunicación,*** son los aspectos que tienen un rol importante y predominante dentro del marco, determinando el comportamiento de este en general.

Estos aspectos, indudablemente y teniendo en cuenta las opiniones de los expertos en el Taller, se caracterizaron por sobresalir a través del tiempo. Se evidencia de esta forma que todos los aspectos a mejorar dentro del sistema son elementos sociales; los cuales hacen que el entorno laboral no esté construido sobre bases sólidas.

Para finalizar, se puede ver que en el largo plazo, las condiciones de las personas con discapacidad habrán mejorado en gran medida, si se direccionan los elementos hacia una relación positiva. Sin embargo, este plano también da una alerta sobre el panorama posible del futuro, si las variables claves no toman un rumbo adecuado.

Para más detalles revisar la tabla 19.

Tabla 19. Tabla de entradas y salidas - Relaciones indirectas potenciales reporte MICMAC calificación investigadoras

Cuadrante	Variables (Indirecta Potencial)	Entrada	Salida
Pelotón	Acceso y Movilidad	-	-
	Oportunidades Laborales		
	Salud Ocupacional		
	Prestaciones Sociales y Bienestar		Sensibilización Y concientización.
	Salario Y Remuneración		
Conflicto	Responsabilidad Social Empresarial	Motivación	Inclusión social
		Prestaciones sociales y bienestar	Aspectos Legales Y normatividad,
		Sensibilización y concientización	
	Sensibilización y Concientización	Responsabilidad social	-

		Oportunidades laborales	
	Inclusión Social	Expectativa de capacitación	Aspectos Legales Y normatividad
		Motivación	
		Responsabilidad empresarial	
Poder	Aspectos Legales y Normatividad	Motivación	-
		Expectativa de capacitación	
		Inclusión social	
		Salud ocupacional	

	Cooperación Internacional.	-	-
	Cultura Ciudadana	Motivación	-
		Expectativa de capacitación	
	Promoción Y divulgación	-	-
	Comunicación		
Dependencia	Motivación	-	Inclusión social
			Cooperación internacional
			Sensibilización y concientización
			Cultura ciudadana
Indiferencia	Escolaridad	-	-

	Tipo Discapacidad		
	Aspectos Demográficos		
	Programa de Formación Institucional Y Empresarial		
	Vinculación Laboral		
	Experiencia Laboral		
	Desempeño en el Trabajo		
	Acceso y Movilidad		
	Ocupación Actual		
	Emprendimiento		

Fuente: Elaboración Propia

5. Conclusiones Generales del Reporte

. Las relaciones en cada uno de los planos, resaltan aspectos que deben ser tomados en cuenta si en un futuro, se quiere un cambio. Es un sistema estable donde se puede determinar claramente cuales variables influyen en cuales, pudiendo así determinar las variables las cuales deberían ser estudiadas para observar su comportamiento y darle una solución adecuada. De esta forma, si se les da la solución adecuada se podría llegar a generar cambios radicales dentro del sistema.

El primer análisis nos muestra la realidad del Sistema de Mercado Laboral para Personas con Discapacidad por estar calificado por los actores privilegiados, que viven el día a día de las problemáticas existentes. El segundo análisis evidencia el punto de vista que tienen personas externas al sistema alrededor de la misma problemática. El segundo entonces parece ser un sistema más estable y refleja la manera como el sistema "debería funcionar" de no haber tantas inconsistencias en las relaciones entre las variables como en realidad existen.

En algunos casos, es difícil comprender las interrelaciones presentes entre algunas variables del sistema y su ubicación a lo largo de los cuadrantes para el primer análisis, sin embargo, es necesario entender que esta es la percepción más adecuada para el sistema por tratarse de actores que viven esta realidad y pueden describir más claramente los aspectos a impactan a otros y su comportamiento.

El primer análisis presenta como variables clave la ***Vinculación Laboral, Inclusión Social, Emprendimiento, Sensibilización y Concientización, Tipo de Discapacidad y Comunicación.*** Por otra parte, el segundo análisis tiene las siguientes variables clave ***Sensibilización y Concientización, Inclusión Social y Responsabilidad Social.*** Las dos primeras coinciden como variables clave, lo que nos lleva a pensar se reitera la importancia de llevar a cabo acciones en torno a estos temas, como uno de los primeros pasos para darle solución a la problemática estudiada.

4. ANÁLISIS DE VARIABLES CLAVE Y PROPUESTA DE MEJORA

Teniendo en cuenta el análisis anterior, y la modelización de la realidad en varios tiempos acerca del Sistema de Mercado Laboral para Personas con Discapacidad en la ciudad de Bogotá, se tomaron las 7 variables clave del sistema (combinando las de los dos análisis), para, con base en ellas, buscar una solución a la problemática actual y de esta forma poder presentar una estrategia de acción que contribuya a la mejora en las condiciones de vida de las personas con discapacidad.

a. Identificación de Variables Clave del Sistema

Las variables clave del sistema o también denominadas variables reto, se caracterizan por perturbar el funcionamiento del sistema, es decir que son las que sobre determinan el comportamiento normal existente. Estas variables claves tienden a desestabilizar el sistema y además de esto poseen un elevado nivel de dependencia e influencia haciéndolas de extrema importancia para el sistema. Las decisiones o actuaciones que se tomen sobre ellas, determinarán la dirección que tome el sistema hacia su posible solución.

Las variables clave, son las más cercanas a la diagonal trazada en los el plano de relaciones indirectas potenciales, es decir, el que denota el estado del sistema en el largo plazo.

Tabla 20. Variables Clave

1	***Vinculación Laboral (A1)***
2	***Inclusión Social (A1 y A2)***
3	***Emprendimiento (A1)***
4	***Sensibilización y Concientización (A1 y A2)***
5	**Tipo de Discapacidad (A1)**
6	**Comunicación (A1)**
7	**Responsabilidad Social Empresarial (A2)**

b. Análisis de las Variables Clave

Estas variables indudablemente fueron las variables sociales que demostraron la raíz del problema existente. Estas que se mantuvieron siempre como los elementos que promovían el desequilibrio en el sistema son las que serán, si existe un cambio en su condición, el medio para que el Sistema del Mercado Laboral para Personas con Discapacidad evolucione y estas personas entren a participar en todas las actividades de la sociedad.

Aspectos tan fuertes como lo son estas siete variables dentro de la sociedad, hacen que se pueda extraer concretamente el problema. Como se mencionó antes, el problema radica mayormente en que nuestra sociedad es una sociedad excluyente, que discrimina y tiene tratos distintivos con personas que enfrentan diferentes problemáticas como la pobreza, diferencias raciales y discapacidad. La sociedad por lo general no está enterada de este tipo de problemáticas ni conoce los medios para ayudar.

Ya teniendo claro lo que estas variables representan en el sistema, entraremos a analizar cuál es la problemática en sí de estos aspectos y proponer soluciones posibles a estos.

Como se ve a lo largo de todo el análisis del sistema de la clasificación de los actores privilegiados, la variable ***Vinculación Laboral,*** siempre se ubico en el cuadrante de conflicto a lo largo de los cuatro momentos de tiempo, presentando la mayor cantidad de relaciones de entrada y salida con otras variables.

Uno de los mayores problemas manifestados por los actores privilegiados en los talleres, está relacionado con la falta de equidad en las condiciones laborales a las que se someten las personas con discapacidad a la hora de ser vinculadas a una empresa. Las condiciones laborales bajo las cuales son contratados no son claras en términos de

horarios, duración del contrato, salarios y prestaciones sociales, sin mencionar que son diferentes a las de trabajadores que no presentan una discapacidad.

Es importante tener en cuenta que existe un mínimo de condiciones y beneficios a los que todos los trabajadores se hacen acreedores en el momento de pactar un contrato ya sea verbal o escrito. Según lo manifestado por los actores privilegiados del sistema en los talleres, muchos de los empleadores establecen contratos de tipo informal con las personas que tienen alguna discapacidad y por lo general les pagan por hora, por día o por unidades producidas, de manera que el empleado no note la carencia de los beneficios que por ley estos deberían recibir.

Es así como uno de los frentes de acción más importantes debe ser la concientización de los empresarios sobre la necesidad de contratar a todo su personal bajo las mismas condiciones y haciéndolo acreedor de todos los beneficios que exige la ley. Es a través del trabajo que se garantiza el derecho que tienen los ciudadanos a acceder a servicios básicos como el de la salud y el de la recreación. En el caso especifico de las personas con discapacidad, tratándose de individuos vulnerables en aspectos de salud, con más razón, cualquier trabajo que ellos desempeñen debería garantizarles el acceso al sistema de seguridad social (Salud, Riesgos profesionales, Pensión).

Seguidamente podemos observar que esta problemática va muy de la mano con otro factor o variable que es la ***Inclusión social***, tanto este tema, como la sensibilización y concientización van enfocados a generar un cambio en la mentalidad de la sociedad: la necesidad creciente de romper paradigmas mentales sobre la concepción de que estas personas no pueden desempeñar un cargo y a la vez la de romper los esquemas de una sociedad excluyente con las personas que presentan una discapacidad.

Tal y como se mencionó en el taller, la *Inclusión Social* se refiere a la necesidad de que las personas con discapacidad deben recibir un trato igualitario dentro de la

sociedad. Es decir que la sociedad debe ser incluyente; todas las personas tengan los mínimos derechos y oportunidades sin importar su condición, limitación o capacidad para relacionarse en la sociedad. Es por esta razón que se debe motivar a que existan campañas más fuertes y llamativas en torno a este tema mediante instituciones u organismos nacionales, los cuales promuevan la igualdad de condiciones y el trato equitativo hacia todas las personas. De esta manera se estará garantizando que la comunidad en condición de discapacidad se sienta ciudadana activa, se motive por la educación y el desarrollo económico y personal.

Otra de las variables claves encontradas en el sistema es **Emprendimiento.** No toda actividad económica está relacionada con la vinculación a una empresa, sino que también puede tratarse de una actividad independiente que realizan las familias o personas para procurarse un sustento económico.

Dentro de los talleres se hizo evidente que muchas de las personas con discapacidad encuentran su sustento en actividades alternativas y se dedican a la venta de artículos de bajo costo como artesanías elaboradas por ellos mismos y confitería. De cualquier manera estos negocios son inestables, dado que representan el sustento del día a día, y son vulnerables a definiciones de tipo legal que les impidan continuar con dicho negocio.

Una alternativa para que las personas con discapacidad se vinculen al mercado laboral y garanticen una entrada económica en sus hogares es que se vuelvan empresarios. Para esto es necesario contar con elementos como capacitación, asesoría legal, apoyo económico, seguimiento, promoción y divulgación, etc., con lo que el sistema no cuenta actualmente. Es necesario entonces estructurar planes de acción con organizaciones e instituciones competentes en el tema, que promuevan esta alternativa de trabajo para las personas con discapacidad y sus familias.

Sensibilización y concientización, según lo definieron los actores en los talleres, hace referencia al nivel de conciencia que presentan las empresas y la

comunidad frente a la población con discapacidad y a sus necesidades de tipo educativo, laboral y de movilidad. Esta variable también contempla la disposición que tienen estos actores de la sociedad para ofrecerles oportunidades igualitarias a las personas en condición de discapacidad. Frente a este tema, existen varias teorías, las que han sido comprobadas por estudios previamente realizados sobre el nivel de aceptación de estas personas en la sociedad y la percepción que tienen los empresarios a la hora de contratar a una persona con discapacidad. En Chile, la fundación **MS Micro Emprendimientos Solidarios**, muestra la necesidad de que exista por parte de los empresarios una motivación a contratar personas en esta condición, puesto que un gran porcentaje de los Chilenos se encuentra en este estado, situación que en Colombia es equivalente (según La Organización Mundial de la Salud el 10% de la población colombiana vive en esta condición). Una frase muy acertada expuesta en su página web es "*Es un deber social, brindar oportunidades laborales a las personas con capacidades diferentes, dado que si no trabajan, no son, ni se sienten, plenamente ciudadanos***"** (LATICE, s.f.).

En relación a esta frase, se puede contextualizar el problema actual que vive la sociedad. Se cree que la primordial razón por la que no existen condiciones laborales para estas personas es la ignorancia o indiferencia frente al tema por parte de los empresarios y la sociedad en general. Es por esta razón que, en primera medida se debe romper esta barrera dentro del mundo laboral, haciendo a los empresarios más conscientes sobre la situación que viven las personas con discapacidad, y llevándolos a conocer las ventajas y beneficios que se les puede otorgar tanto a su institución como a la sociedad, si contribuye dando empleo a las personas en condición de discapacidad.

Como recomendación para un estudio futuro, se cree pertinente profundizar el análisis sobre las razones por las que las empresas se resisten a incluir dentro de sus empleados a personas que tengan alguna limitación física o mental.

Como una aproximación inicial se cree que no existen incentivos lo suficientemente atractivos para que las empresas incorporen a estas personas dentro de su nómina. Si se compara con el caso de la contratación de aprendices, se puede llegar a algunas conclusiones sobre la conducta de las empresas.

La contratación de Aprendices Sena y de estudiantes universitarios es una *obligación* que tienen todas las empresas privadas que tengan más de 15 trabajadores vinculados. Esta iniciativa, regulada por la ley 789 de 2002, hace que las empresas se involucren en la formación de estudiantes de forma activa. En el caso de no contratar a los aprendices, es necesario monetizar dicha contratación y pagarla al SENA como una manera de apoyar el desarrollo de programas de educación y formación. Esta monetización corresponde al 5% del número de trabajadores por un salario mínimo mensual legal vigente. En caso de no hacer efectiva la contratación de aprendices ni si monetización, las empresas deben pagar una multa correspondiente a un salario mínimo mensual legal vigente por cada aprendiz dejado de contratar. Debido a que esta es una actividad obligatoria, no es difícil creer que la gran mayoría de las empresas cumplen con ella.

Tras una lectura juiciosa de la normativa existente en torno al tema de la discapacidad y el trabajo se encontró que la contratación de personas con discapacidad en Colombia, en lugar de ser reglamentada y obligatoria, es únicamente incentivada a través de unos estímulos que pueden parecer poco atractivos para las empresas, haciéndoles creer que la relación costo-beneficio de contratar personas con discapacidad será negativa por los “reducidos” beneficios que reciben cambio de las grandes inversiones que tienen que hacer para adecuar los puestos de trabajo para personas con discapacidad o a la pérdida de productividad que sus procesos pueden sufrir si una persona en esta condición interviene en ellos. Los incentivos presentados en la Ley Clopatofsky contemplan beneficios como la prelación en el otorgamiento de créditos y la reducción de la cuota SENA que deben pagar o la deducción del impuesto de renta cuando se demuestra la contratación formal de personas con discapacidad en una proporción de por lo menos un cuarto de la totalidad del personal.

Teniendo en cuenta que la contratación de personas con discapacidad por parte del sector empresarial no es tan masiva como la contratación de aprendices SENA que, por su carácter de aprendices, tampoco cuentan con todas las competencias requeridas para participar del mundo laboral, se puede concluir que la sociedad colombiana y, en este caso las empresas, responden a imposiciones más que a incentivos. Por esta razón, es necesario reforzar la legislación al respecto de la contratación de personas con discapacidad, haciéndola menos permisiva y más comprometida.

La siguiente variable identificada como clave dentro del sistema, es la de ***Tipo de discapacidad*****.** Como se mencionó en capítulos anteriores, existe desconocimiento sobre los tipos de discapacidad que existen y sobre cómo las personas que poseen una limitación, tienen también potencial para desarrollar labores en donde la destreza de la que carecen no es necesaria.

A lo largo de los talleres realizados con actores privilegiados, se expuso un sin numero de alternativas laborales de acuerdo con las capacidades que estos poseen, y teniendo en cuenta sus limitaciones. Sin embargo, estas capacidades muchas veces no pueden ser explotadas debido a la percepción que tienen los empresarios y la sociedad en general de que una persona con una limitación física o mental se inhabilita para cualquier tipo de labor.

Nuevamente, es importante exponer a la sociedad y concientizarla sobre la necesidad que tienen las personas con discapacidad de emplearse y sobre las capacidades que ellos tienen para desempeñarse en labores diferentes a los que su limitación les impide ejercer.

La ***Comunicación,*** es otro factor que incide de manera importante en la problemática debido que muchas veces limita todavía más el acceso de las personas con discapacidades sensoriales a los escenarios sociales. En muchas ocasiones, las

personas invidentes o sordo-mudas no son contratadas porque la necesidad de ser acompañados por un intérprete, hace que los costos de contratarlas se eleven y que se reduzca la movilidad por la presencia de una persona extra.

En los talleres con los actores privilegiados se hizo la reflexión sobre la importancia de enseñar a toda la sociedad los diferentes tipos de lenguaje no verbal y escrito. Se hizo énfasis en la gran cantidad de personas que se comunican a través de estos lenguajes y que limitan su participación en actividades sociales por no ser tenidos en cuenta o no contar con los elementos para transmitir los mensajes que el resto de la población si puede percibir de manera verbal.

De la misma manera con las personas invidentes, su movilidad todavía es más limitada que la de otras personas con discapacidad por la falta de señalización que no les permite desplazarse tranquilamente por ciertos lugares de la ciudad y al interior de recintos, sin la necesidad de un acompañante.

El sistema de comunicación braille y el lenguaje de señas deberían ser universales y enseñados a toda la población, como una contribución de la sociedad al proceso de adaptación de las personas con discapacidad a todo tipo de escenarios sociales.

La ***Responsabilidad Social Empresarial,*** entendida como el conjunto de prácticas basadas en valores éticos y en el respeto hacia los grupos de interés, alineadas con la gestión de la empresa a través del establecimiento de metas empresariales compatibles con el desarrollo sostenible, la preservación del medio ambiente y de la cultura, el respeto a la diversidad y las reducción de las desigualdades sociales (Concepto de Responsabilidad Social Empresarial, s.f, es una tendencia moderna, motivada por la aparición de las crisis económicas, sociales, ambientales y políticas a nivel mundial, y la consecuente aparición de conceptos como el de Desarrollo Sostenible y el proceso de concientización que ha venido ocurriendo alrededor del tema por la potencial amenaza de desastres naturales y graves crisis sociales.

Se basa en la idea de que las empresas deben contribuir al desarrollo o recuperación de los recursos tanto naturales como humanos de los que hacen uso a lo largo de sus procesos productivos.

En muchos casos, las empresas hacen donaciones de dinero o elementos a instituciones, pero son iniciativas aisladas, a las que no hacen ningún tipo de seguimiento sobre su contribución al desarrollo. Las iniciativas de las empresas en términos de responsabilidad social empresarial deben ser sistemáticas y comprometidas en el tiempo. Es por esto que, una muy buena alternativa para que las empresas pongan en práctica esta tendencia es la contratación de personas con discapacidad. Incorporarlos en sus empresas hace que estas personas aprendan a ser productivas, puedan llevar un sustento diario a sus hogares y se desarrollen como personas integrales, además de los beneficios que esto puede traer para las empresas.

Según un artículo presentado por la organización no gubernamental de Comunicación e Internet de Bien Público de Argentina sobre la responsabilidad social empresarial, que se refiere a estudios realizados por prestigiosas universidades estadounidenses como Harvard, los consumidores, cada vez más sensibles a las problemáticas sociales de la actualidad, prefieren comprar productos o adquirir servicios de aquellas empresas que demuestran estar comprometidas con el desarrollo de su entorno a través de iniciativas educativas, ambientales y sociales. De esta manera, las empresas pueden utilizar sus programas de responsabilidad social empresarial como elementos de promoción de su marca, mejorando su reputación y su posición competitiva en el mercado. (COMUNIDAR, s.f.).

En Colombia existen empresas que han encontrado los cargos y las alternativas para emplear personas con discapacidad en sus instalaciones. Tal es el caso de Carrefour que emplea personas sordo-mudas como cajeros y el centro comercial La Gran Estación donde las personas de seguridad y vigilancia presentan discapacidades de locomoción o falta de alguna de sus extremidades. Estos casos demuestran que, a

pesar de las limitaciones que tengan las personas, existen muchas otras labores que pueden realizar en donde el sentido o habilidad de la que carecen no juega un papel importante.

Es así como, según el plano del LARGO PLAZO, la Responsabilidad Social Empresarial es una variable clave para el desarrollo del Sistema de Mercado Laboral para Personas con Discapacidad debido a que esta constituye una de las vías por las que los empresarios pueden empezar a pensar en la contratación de personas con discapacidad al interior de sus empresas.

Con base en la conclusión obtenida de los dos análisis realizados, el foco de la problemática del Sistema de Mercado Laboral para Personas con Discapacidad recae significativamente sobre aspectos de tipo social, que pueden ser manipulados, de forma que se desaparezcan o reduzcan los obstáculos (que en su mayoría son constituidos por paradigmas y pre-concepciones de la comunidad) que no permiten que las personas con discapacidad se incorporen adecuadamente a la sociedad, especialmente a actividades laborales.

Es de esta manera que se concluye que una forma adecuada de abordar esta necesidad, es a través de una gran campaña de sensibilización, concientización e información, dirigida a los empresarios y a la sociedad en general, sobre la situación y condición actual de las personas con discapacidad, buscando un cambio cultural respecto a la problemática expuesta en esta investigación.

En el capítulo siguiente se desarrollará la propuesta de sensibilización y seguimiento posterior a la campaña, propuesta que podrá ser ejecutada por entes institucionales como la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., el Ministerio de la Protección Social e iniciativas sociales de particulares o instituciones no gubernamentales.

5. CAMPAÑA DE SENSIBILIZACIÓN A LA SOCIEDAD Y A LAS EMPRESAS

5.1. Temática

Una vez identificado y propuesto un foco de atención dentro de la problemática, a partir de los análisis que se hicieron de los reportes de MICMAC, lo que se pretende ahora es desarrollar una campaña de sensibilización, que tenga como fin instruir sobre la importancia de convertirse en una sociedad incluyente para que las personas con discapacidad puedan vivir como parte de la misma.

5.2. Planteamiento Estratégico

La campaña tiene como principio llegarle a la población de dos maneras, según los dos ejes identificados: los empresarios y la sociedad civil

5.2.1 Objetivo General

Ofrecer una alternativa de reducción de la problemática existente de las personas con discapacidad afrontando dos frentes dominantes dentro del entorno social en el que se encuentran. Instruyendo de esta manera a la población sobre el tema de la inclusión social, y generando un cambio positivo en la población.

5.3. Alcance:

El alcance de la campaña se enfocará en dos ejes, el primero es el de los empresarios, y el segundo es el de la sociedad Civil.

El primer caso busca abarcar a los empresarios y empresas de la ciudad de Bogotá, en donde se pretende informar acerca de los beneficios sociales, de imagen empresarial y tributaria, que la inclusión de personas con discapacidad aportará a sus empresas. De esta manera, se estarán combatiendo aspectos que son indispensables, como la indiferencia y la poca conciencia de las empresas frente a éste tema y se estará motivando a incorporar esto dentro de sus prácticas diarias de responsabilidad social empresarial.

El segundo eje de la campaña estará dirigido a la sociedad civil, buscando que ésta conozca las condiciones de las personas con discapacidad, se concientice de su situación y de la manera como cada uno puede aportar en el proceso de garantizar los derechos que éstas personas tienen. No necesariamente se trata de acciones concretas sino de un cambio mental y cultural alrededor del tema, que se irá dando paulatinamente, e irá presionando para que movilidad, infraestructura y comunicación, entre otros, sean desarrolladas teniendo en cuenta las necesidades de las personas en condición de discapacidad.

5.4. Impacto esperado

En el pasado ya se han llevado programas de sensibilización a la sociedad de los que podemos tomar ideas. Hace unos años, en la ciudad de Cali se lanzó una campaña, que pretendía romper muchas de las barreras que impedían el desarrollo de las personas con discapacidad como: la poca aceptación de la diferencia y las barreras físicas y de movilidad existentes en la cuidad. (El Tiempo, 2010)

Estas campañas de sensibilización y concientización buscan el cambio de actitudes actuales que presenta la sociedad en torno al tema de discapacidad en la ciudad de Bogotá. Lo que se pretende por medio de estas es que la sociedad aprenda a aceptar las diferencias, y que por medio de esta aceptación se logre construir el respeto que ellas merecen.

Aspectos como: **Vinculación Laboral,** ***Inclusión Social, Sensibilización y Concientización, Comunicación y Responsabilidad Social Empresarial*****, s**on los temas direccionadores de la campaña.

Mediante estos temas, se pretende crear un cambio en el pensamiento de los empresarios y la sociedad civil, obteniendo de esto, un impacto beneficioso para el entorno laboral y social de las personas con discapacidad. En primera medida, y como

objetivo de la campaña, se pretende que la sociedad perciba la importancia de la inclusión de las personas a la sociedad bajo condiciones igualitarias y con la contribución de todos, construyendo una nueva percepción y compromiso en torno a este.

5.5. Métodos de Aplicación de la Campaña de Sensibilización.

Los métodos de aplicación, permiten identificar y decidir cuándo, dónde y cómo se realizará la campaña. Por medio de estos métodos se elige el medio o tipo de publicidad que se utilizará.

Para esta campaña se hará uso de la publicidad persuasiva, que se caracteriza por influir en la mente de los consumidores, de manera positiva, interesándolos por el tema que se está promocionando.

En primera instancia, se lanzará una campaña de expectativa según los conceptos de publicidad de guerrilla de Jay Conrad Levinson en su libro "*Guerrilla Marketing Excellence*". Estas campañas tienen como objetivo crear incertidumbre en torno a un tema, producto o servicio. Se encargan de preparar el terreno, antes de que se publique el producto, o tema en su totalidad. Las campañas de expectativa son realizadas, en la mayoría de casos, en fragmentos del concepto publicitario, haciendo que el tema definido en ella sea fácil de recordar por el impacto que se genera en la audiencia. (Universidad Centroamericana, s.f). La expectativa se creará a partir de esquemas de publicidad guerrilla que se propone sea realizada en centros empresariales, universidades, estaciones y buses de Transmilenio y zonas de gran afluencia de personas. La publicidad guerrilla, como lo define Jay Conrad Levinson en su libro "*Guerrilla Marketing Excellence*" es conocida también como marketing radical. Hace uso de recursos que generen un gran impacto, por medio del uso mucha creatividad y mediante métodos poco convencionales. (Levinson, s.f).

Estos son algunos ejemplos que han sido usados por grandes empresas con muy buenos resultados:

Ilustración 17. Publicidad Guerrilla Nike

Ilustración 18. Publicidad Guerrilla Los Sopranos

5.6. La Campaña ¿ Y DÓNDE QUEDO YO?

La campaña ¿ Y dónde quedo yo?, la cual se realizará mediante la publicidad guerrillas, y la campaña de expectativa ya mencionada anteriormente, se inspirará en estas iniciativas ya realizadas en otros países, donde han tenido mucho éxito.

La siguiente es una imagen de una campaña francesa, donde se colocaron imágenes de sillas de ruedas de tamaño real, en lugares donde personas en condición de discapacidad no podrían pasar.

Ilustración 19. Publicidad Guerrilla - Campaña francesa

La campaña llamada ¿Y DÓNDE QUEDO YO? iniciará con la introducción de elementos llamativos en los andenes y zonas donde haya una importante afluencia de personas. Esta primera parte tendrá una duración de 15 días.

Es necesario tener en cuenta la inversión que debe hacerse en todo el diseño publicitario y en el despliegue de todos los elementos que la conforman.

Se contratarán actores callejeros quienes representarán situaciones de la cotidianidad, que personas con discapacidad sufren y que llamen la atención de los transeúntes:

- Personas en silla de ruedas, muletas, y con otras ayudas para la locomoción, intentando bajar un andén que no tiene el espacio necesario para su tránsito adecuado.

- "Invidentes" chocando contra diferentes obstáculos de la calle, y "transeúntes" indiferentes con la situación. Esto demostrará que no hay suficientes elementos de guía para el desplazamiento de personas invidentes, así como la actitud indiferente de la comunidad frente a las personas con discapacidad.

- Personas con Síndrome de Down “perdidas” en la ciudad. Las personas que sufren incapacidades mentales requieren que permanentemente se les esté dirigiendo y recordando lo que deben hacer.

- Personas “sordas” enfrentándose a peligros anunciados por sonidos que ellos no pueden percibir, evidenciando la falta de ayudas visuales y gráficas para su información.

Ahora bien, en los paraderos de transporte público y a lo largo de la Ciclovía (los días domingo) se instalarán afiches y pendones que generen expectativa frente al tema de la discapacidad, a través de preguntas y frases como:

- ¿Y DÓNDE QUEDO YO?
- Hacer buenas obras no solo te lleva al cielo, también te lleva al éxito.
- ¿Usted si hace uso de todos sus sentidos?
- ¿Vas a esperar a vivirlo en carne propia conocer sobre el tema?
- ¿Cuál es la categoría de ser humano que tiene más derechos?
- ¿Qué lenguajes estás interesado en aprender?

Adicionalmente se harán carteles educativos con señas básicas del lenguaje de señas y expresiones del Braille para que los transeúntes conozcan lo básico para comunicarse con una persona que tenga una limitación de comunicación.

La sección de expectativa recoge entonces los escenarios de teatro callejero a lo largo de la ciudad, los afiches y pendones arriba mencionados y un comercial corto de televisión que integre las preguntas y frases de la campaña con algunas imágenes de las representaciones de teatro callejero.

Una vez creado el panorama de expectativa en la mente del consumidor en relación al problema a tratar, se procederá con el lanzamiento de un comercial que será transmitido en el horario de 7pm a 8pm por los canales RCN y CARACOL durante quince días siguientes al lanzamiento de la campaña, donde se promocionará la aceptación de las personas en condición de discapacidad dentro de la sociedad, mencionando la existencia de beneficios e incentivando a que la misma sociedad colabore con el objeto de la campaña.

La idea del segundo comercial es presentar imágenes que hagan alusión a la manera prejuiciosa como los empresarios y la sociedad piensan acerca de las personas con discapacidad. Esta información es extraída de las conclusiones del taller: "contratar personas con discapacidad disminuye la productividad de las empresas", "darle trabajo a una persona en condición de discapacidad hace que las empresas incurran en una serie de costos <innecesarios> para poder habilitar los espacios según las necesidades de estas personas" y "las personas con discapacidad son incapaces y no pueden desempeñar ningún tipo de labor", entre otras.

Seguido a esto, aparece la otra visión sobre la problemática: la visión que tienen las personas con discapacidad. En donde se muestran interesados por conseguir un trabajo y por desarrollarse plenamente; en donde se evidencie que, independientemente de la limitación que padezcan, existen muchas labores alternativas que pueden realizar de forma excepcional, que son personas muy inteligentes que pueden hacer grandes aportes a la sociedad y a las empresas que les den la oportunidad de trabajar para ellas y, finalmente, que son parte activa de la sociedad y que también cuentan. Todo el comercial recordará la frase que nombra la campaña "¿Y DÓNDE QUEDO YO?"

El fin de esta campaña, es concientizar y sensibilizar a los ciudadanos, quienes, en conjunto podemos lograr el cambio. Unos de los actoresa través de los cuales se puede modificar la problemática de las personas con discapacidad, son las empresas e instituciones afines, en donde sus dueños y directivos (que son parte de la sociedad

civil) estén concientizados de la situación, ofreciendo así oportunidades laborales para personas con discapacidad. De igual manera, es indispensable que los mismos bogotanos optemos por construir una sociedad más solidaria hacia estas personas, motivando la construcción de infraestructura adecuada para las personas en sillas de ruedas, incentivando la colocación de pantallas informativas para los sordos y más elementos de guía para los ciegos alrededor de la ciudad.

Una vez concluida la campaña, es necesario darle continuidad al tema para que no quede solo en una expresión mediática y en un esfuerzo limitado. Existen muchas iniciativas en pro de las personas con discapacidad en aspectos como la educación y la promoción y divulgación de sus derechos, sin embargo, éstas no tienen grandes alcances y no son conocidas por el grueso de la sociedad. Una vez ejecutada la campaña publicitaria y en la mente de las personas se quede la frese "¿Y DÓNDE QUEDO YO?" Podrían empezar a crearse nexos entre los conceptos presentados en la campaña y las iniciativas y programas de tal forma que las personas empiecen a reconocerlas y, una vez sensibilizadas, se vinculen con ellas haciendo aportes de diferente índole para impulsar el desarrollo de las personas con discapacidad.

Es importante tener en cuenta que la problemática de las personas con discapacidad es muy compleja y extensa, que tiene un sin número de factores que la determinan y una gran cantidad de sub-problemáticas que requieren de una solución para que se pueda ir dando solución parcial a la inicial. En este caso, la solución que se está planteando atiende la sub-problemática social en torno a sensibilización y concientización y a la inclusión social de las personas con discapacidad. Aunque no se da solución definitiva, sí se considera un buen punto de partida para empezar a impulsar los cambios más visibles (porque los más drásticos son a nivel del pensamiento de las personas), en términos regulatorios, de infraestructura y de comunicación.

6. CONCLUSIONES

Según la Organización Mundial de la Salud, los términos universales que abarca la palabra discapacidad son: Deficiencia, Discapacidad y Minusvalía. Esta puede ser entendida como una restricción o un impedimento, físico o cognitivo, entendiéndose como la limitación de las actividades tanto motoras o mentales que poseen algunas personas. Dada este explicación se entendió que la Discapacidad debe ser tomada como una limitación, mas no un impedimento.

Sin embargo, las personas que padecen algún tipo de discapacidad, tras el trato que les brinda la sociedad, sienten que su condición si es un impedimento para alcanzar sus desarrollarse integralmente. Después del análisis de las leyes que cobijan este tema, la participación de actores en el taller y la modelización del problema en periodos de tiempo, se concluyó que la sociedad debe romper un esquema mental, pues el problema en sí, radica en la forma en que las personas contemplan el tema.

Si hay un cambio profundo en el entendimiento de la problemática y la temática de la discapacidad, la sociedad empezará a realizar progresivamente acciones que incurran en el mejoramiento del entorno social y laboral de las personas en esta condición, dándole así las oportunidades necesarias y el sentido de pertenencia a un mundo en el que hoy, no son muchas veces tenidos en cuenta.

El 3 de mayo del 2008, se estableció el tratado global que vela por las necesidades de las personas con discapacidad (Naciones Unidas, s.f). Según, la Organización Mundial de la Salud, en el mundo existen más de 650 millones de personas, que poseen alguna condición de discapacidad. Se demostró tras análisis y estudios que estas, evidentemente, son expuestas de forma constante a obstáculos que la sociedad les impone, llevándolos a tener una menor calidad de vida.

Por otro lado, se observa que la LEY CLOPATOFSKY, mediante la cual se establecen los mecanismos de integración social de las personas con discapacidad o

limitación; que trata temas de Salud, Trabajo, Seguridad social, requisitos arquitectónicos de la ciudad, Bienestar social, transporte y comunicaciones, enriquece en gran medida el tema de la política de discapacidad.

Sin embargo, todas estas leyes y normas que rigen la política pública de discapacidad, y establecen la promoción adecuada de todos los elementos indispensables para construir una sociedad incluyente, no son contempladas como deberían ser en la sociedad Bogotana. Según se observa, tras el análisis realizado, la mayoría de normas y leyes no son aplicadas como debería ser, dada la falta de conciencia respecto al tema, o el desconocimiento sobre su existencia.

En cuanto a las empresas hay varios puntos que señalar. El primero de ellos es que, además del desconocimiento que tienen sobre el tema, se percibe que estas responden más a sanciones que a incentivos, por lo que se podría decir que, en materia de vinculación laboral de personas con discapacidad, la ley debería ser más estricta.

Sin embargo, teniendo en cuenta que esto no es solo un problema legal sino de conciencia, es necesario trabajar por sensibilizar a las personas que dirigen las empresas sobre el tema y los mecanismos cómo pueden ayudar. La más deseable es la vinculación directa de personas con discapacidad en su nómina, de carácter formal y con todas las condiciones laborales, garantías y prestaciones que exige la ley; mostrándoles la gran cantidad de capacidades que estas personas poseen.

Otra alternativa para ello es que incluyan el apoyo a programas de formación dentro de su política de responsabilidad social. Es importante aclarar que no se trata de entregarles subsidios ni ayudas económicas porque esto desincentivaría la búsqueda de formación y trabajo. Por lo que se debe trabajar es porque estas personas se vuelvan productivas, ya sea trabajando para una empresa o creando su propio negocio que les garantice su desarrollo sostenible y la mejora de su calidad de vida.

Adicionalmente, se debe trabajar por que las empresas cambien el pensamiento de que aportar al desarrollo de personas con discapacidad trae más gastos del tipo de adecuación de infraestructura y mecanismos de comunicación, así como en los costos de la salud y riesgos profesionales que las empresas deben cubrir. Si los aportes y la vinculación de personas con discapacidad, se hace bajo el marco de programas estructurados de responsabilidad social, todos sus esfuerzos se verán retribuidos en el mayor reconocimiento de su nombre y en una mejor posición competitiva en el mercado, dada la sensibilidad que tienen los consumidores a los productos y servicios de empresas que trabajan por el beneficio social.

No obstante, este trabajo se concentró en la percepción que tienen del tema una de las partes involucradas en esta problemática: las personas con discapacidad y algunas entidades que trabajan por el tema. Esta investigación puede considerarse como el punto de partida para muchas otras, y se recomienda que la siguiente busque conocer más a fondo el punto de vista que tienen los empresarios acerca del tema para así, abordar el tema de la manera más adecuada.

A partir de la identificación de variables que se elaboró junto con los actores privilegiados se diseñó dos tipos de encuesta dirigidas a los empresarios (para conocer su opinión y actuación frente a la problemática expuesta) y a las personas con discapacidad, para que a través de su testimonio, se pueda hacer una descripción del sistema más a profundidad. Estos modelos se encuentran en los Anexos 5 y 6, y serán realizadas más adelante por un grupo de estudiantes de la Universidad del Rosario.

La campaña propuesta en este estudio, tiene como fin replantearle a la sociedad la necesidad de construir una ciudad que brinde la posibilidad de darles una mejor calidad de vida a las personas en condición de discapacidad. En la ciudad, existen muchas iniciativas para incorporar a las personas con discapacidad a todo tipo de planes sociales: programas de formación, rehabilitación y recreación ofrecidos por parte de instituciones como el SENA, las juntas de acción comunal, las alcaldías locales y organizaciones sin ánimo de lucro. Sin embargo, según las apreciaciones de

los asistentes al Taller, solo conocen de estos programas quienes están interesados en el tema, es decir, quienes están directamente involucrados por tener una discapacidad o por ser allegados a una persona que la posea. Es necesario que la sociedad se concientice de ésta problemática y, una vez sensibilizada, se haga la correspondiente divulgación de todas estas iniciativas que requieren de personas voluntarias y recursos económicos, para que la comunidad se adhiera a ellas, partiendo del principio que muchas personas están dispuestas a ayudar pero no saben cómo.

Esta investigación dejó claro que la situación actual de las personas con discapacidad no empieza en la vinculación laboral. Esta tiene su origen en aspectos mucho más básicos como lo son la comunicación, la movilidad y la educación. En muchas ocasiones, las personas con discapacidad no pueden acceder a muchos escenarios sociales debido a que no tienen las herramientas para comunicarse (intérpretes y material escrito en baile), ni los medios para desplazarse (entiéndase vías de acceso y transporte). En el caso de la educación, en dónde ya se está trabajando por incluir a personas con discapacidad en programas de formación, una vez más, la comunicación y la movilidad se convierten en aspectos limitantes que no permiten que las personas con discapacidad accedan a ellos y, por ende les sea más difícil vincularse laboralmente, en caso de que existiera la posibilidad.

Lo que los hace discapacitados no es su limitación física o mental sino la sociedad que no les da el espacio ni la oportunidad de salir adelante. Si no se trabaja por mejorar su situación actual desde estos aspectos básicos, se presume que, a futuro su condición será más problemática de lo que es actualmente, teniendo en cuenta la gran competitividad y falta de oportunidades que desde ya se encuentra en el mercado la sociedad en general.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALCALDÍA DE BOGOTÁ; ”Decreto 2381 De 1993”; Disponible [en línea]; s.f; Consultado en Marzo 2010; http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=19765

- ARTE FRESCO; “Imagen Los Sopranos”; Disponible [en Línea];s.f; Consultado en Enero 2011; http://artefresco.wordpress.com/2008/09/01/otra-guerrilla-marketing/

- BIBLIOTECA VIRTUAL DE DERECHO, ECONOMÍA Y CIENCIAS SOCIALES; “Concepto de Responsabilidad Social Empresarial”. Disponible [en línea]; s.f. Consultado en Enero 2011: http://www.eumed.net/libros/2008c/436/Concepto%20de%20responsabilidad%20social%20empresarial.htm.

- BOGOTÁ TRABAJA; “Ley 100 De 1993”; Disponible [en línea]; s.f; Consultado en Marzo 2010; http://www.bogotatrabaja.gov.co/ms-articles/informacion-laboral/normatividad/Ley-100-de-1993.pdf

- DANE; “Caracterización y Localización de la Población con Discapacidad de la Localidad de la Candelaria (2005-2007)”. 2007. Consultado en Marzo 2010.

- COLOMBIA INCLUYENTE “Día Internacional de las Personas con Discapacidad” Disponible [en línea]: s.f; Consultado en Diciembre 2010; http://www.colombiaincluyente.org/vernot.php?id=44

- COMISIÓN NACIONAL DE TELEVISIÓN; “Decreto 1130 De 1999”; Disponible [en línea]; s.f: Consultado en Marzo 2010; http://www.cntv.org.co/cntv_bop/basedoc/decreto/1999/decreto_1130_1999.html.

- COMISIÓN NACIONAL DE TELEVISIÓN; “Decreto 1538 De 2005; Disponible [en línea]; s.f; Consultado en Marzo 2010: http://www.cntv.org.co/cntv_bop/basedoc/decreto/2005/decreto_1538_2005.html

- COMISIÓN NACIONAL DE TELEVISIÓN; “Decreto 1900 De 1990”. Disponible [en línea]; s.f; Consultado en Marzo 2010: http://www.cntv.org.co/cntv_bop/basedoc/decreto/1990/decreto_1900_1990.html

- EL ESPECTADOR: “Bogotá Una Ciudad Dificil Para Los Discapacitados”. Disponible [en línea]: 2008; Consultado en Enero 2011; http://www.elespectador.com/noticias/bogota/articulo-bogota-una-ciudad-dificil-los-discapacitados.

- EL TIEMPO;“En Busca De La Sensibilización Ciudadana Para Discapacitados”. Disponible [en línea]: 1997; Consultado en Enero 2011; http://www.eltiempo.com/archivo/documento/MAM-547053

- FUNDACIÓN SIDAR; “Convención de los derechos de personas con discapacidad”. Disponible [en línea]: s.f; Coonsultado en Marzo 2010; http://www.sidar.org/recur/direc/legis/convencion.php.

- GODET, Michel. “La Caja de Herramientas de la Prospectiva Estratégica”. Disponible [en línea]: s.f; Consultado en Junio 2010; http://www.laprospective.fr/dyn/francais/memoire/Cajadeherramientas2007.pdf

- Imagen Campaña Discapacidad Francia; Disponible [en línea]; s.f; Consultado Enero 2011; http://www.masr.com.mx/wpcontent/uploads/2009/04/exce_21284_12661676a.jpg

- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, GEOGRAFÍA E INFORMÁTICA DE MÉXICO: INIEGI. “Clasificación de tipo de discapacidad”. Disponible [en Linea]: 2010; Consultado en Marzo 2010; http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/espanol/metodologias/clasificadores/Clasificaci%C3%B3n%20de%20Tipo%20de%20Discapacidad.pdf

- LATICE: “Crear Empleo para Discapacitados en Posible”. Disponible [en línea]: s.f; Consultado en Enero 2011; http://www.latice.org/funk/es/fms0810es.html

- LEVINSON, Jay Conrad. “Marketing de guerrilla”. 3era Edicion. Disponible [en línea]: 2003; Consultado Enero 2011; http://books.google.com.co/books?id=UqXLxndm2oUC&pg=PA245&dq=marketing+de+guerrilla+google+books&hl=es&ei=ACm8TcXyM6Pq0QGe9pXMBQ&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=5&ved=0CEgQ6AEwBA#v=onepage&q=marketing%20de%20guerrilla%20google%20books&f=false

- MARKETING BLOGS; “Imagen Nike”; Disponible [en línea]: s.f; Consultado Enero 2011; http://marketing.blogs.ie.edu/archives/2008/06/marketing_de_gu.php.

- MINISTERIO DE EDUCACIÓN; “Ley 115 De 1994” . Disponible [en Línea]: s.f; Consultado en Agosto 2010; http://menweb.mineducacion.gov.co/normas/concordadas/Decreto115.htm

- MINISTERIO DE PROTECCIÓN SOCIAL DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA; “Comité consultivo nacional para personas con discapacidad” Disponible [en línea]: s.f; Consultado Marzo 2010; http://www.minproteccionsocial.gov.co/discapacidad/

- MINISTERIO DE TRANSPORTE; “Decreto1660 de 2003” Disponible [en línea]: s.f; Consultado Abril 2010; http://www.discapacidad.gov.co/m_juridico/dec166003.doc

- ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS. “Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y protocolo facultativo”. Disponible [en Linea] s.f; Consultado en Marzo 2010; http://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-s.pdf

- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD.”Discapacidades”. Disponible [en Línea]; s.f; Consultado en Agosto 2010; http://www.who.int/topics/disabilities/es/

- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DEL TRABAJO; Disponible [en Línea] s.f; Consultado en Marzo 2010; http://www.ilo.org/global/What_we_do/Events/Campaigns/lang--es/WCMS_087820/index.htm

- ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD. “Discapacidad, lo que cada uno debe saber”. Disponible [en Línea] s.f; Consultado en Marzo 2010; http://www.paho.org/Spanish/DD/PIN/ahora17_ago06.htm.

- ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE SALUD; “Ley 361 De 1997. Art 10 – 18 y Art 23” Disponible en línea]; s.f; Consultado en Agosto 2010: http://www.col.ops-oms.org/juventudes/Situacion/LEGISLACION/PARTICIPACION/PL36197.htm

- NOGUERA, Angela “Enseñando Prospectiva”. Universidad del Rosario. 2009

- POLÍTICA PÚBLICA EN DISCAPACIDAD; Disponible [en Línea] s.f; Consultado en Marzo 2010;:http://www.discapacidad.gov.co/p_publica/poli_ama.pdf;

- S.A. “Ayudas Técnicas y Discapacidad” Disponible [en línea]; s.f Consultado en Marzo 2010 http://www.infodisclm.com/documentos/accesibilidad/ay_tecnicas_accesib/discap_capt1.pdf.

- SA; “Constitución Política de Colombia-1991”. Disponible [en línea]; s.f; Consultado en Abril 2010; http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4125.

- SA; “Leyes De Colombia Ley 762 de 2002” Disponible [en Línea] s.f; Consultado Marzo 2010; :http://www.elabedul.net/San_Alejo/Leyes/Leyes_2002/ley_762_2002.php.

- SA; “Ley 361 De 1997 Art 24 – Art 31” Disponible [en línea]; s.f; Consultado en Marzo 2010; http://www.col.ops-oms.org/juventudes/Situacion/LEGISLACION/PARTICIPACION/PL36197.htm

- SA; “Programa de derechos humanos y discapacidad, marco legal en Colombia” Disponible [en Linea]: s.f; Consultado en Marzo 2010; http://www.discapacidad.gov.co/m_juridico/index.htm

- SA; “Prospectiva. Análisis Estructural. MICMAC”. Disponible [en Línea] s.f; Consultado en JUNIO 2010; http://www.prospectiva.eu/zaharra/mac_instrucciones.pdf

- SA; “Responsabilidad Social Empresaria”. Disponible [en Línea] s.f; Consultado en Enero 2011; http://www.comunidar.org.ar/queescomunidar.htm

- SECRETARIA SENADO; “Ley 335 De 1996”; Disponible [en Línea]: s.f; Consultado en Abril 2010; http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley/1996/ley_0335_1996.html

- SENA. “Contrato de aprendizaje” Disponible [en línea]; s.f; Consultado en Febrero de 2011; http://www.sena.edu.co/Portal/Servicios+a+Aprendices/Contrato+de+aprendizaje/

- UNITED NATIONS: “El Tratado sobre los Derechos de los Discapacitados Cierra la Brecha en la Protección de los Derechos Humanos”; Disponible [en Linea] s.f; Consultado en Marzo 2010; http://www.un.org/spanish/disabilities/default.asp?id=614

- UNITED NATIONS; “Declaración De Los Derechos Humanos”; Disponible [en línea]; s.f; Consultado en Marzo 2010; http://www.un.org/es/documents/udhr/index.shtml Consultado 29/03/2010.

- UNIVERSIDAD CENTROAMERICANA; “Definición De Campañas Y Normas Que Rigen A Una Campaña”; Disponible [en línea]: 2005 Consultado en Enero 2011; http://www.uca.edu.sv/deptos/letras/sitio_pers/rmartel/document/clase2_tcc.pdf

- VASQUES Armando. “La Discapacidad en América Latina” Disponible [en Línea] s.f; Consultado en Marzo 2010;: http://www.paho.org/Spanish/DD/PUB/Discapacidad-SPA.pdf.

- *VAZ, F y CANO, M. "Clasificación de deficiencias, discapacidades y minusvalía* Disponible [en Línea] 2001; Consultado en Febrero 2011; http://es.scribd.com/doc/6774343/Conceptos-basicos-CIDDM

- VICEPRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA: Normas Nacionales Discapacidad, Disponible [en Línea] s.f; Consultado en Agosto 2010;: http://www.discapacidad.gov.co/m_juridico/index.htm

8. ANEXOS

8.1. Anexo 1 - Caracterización y localización de la población con discapacidad de la localidad de La Candelaria (2005-2007)

Adobe Acrobat Document

8.2. Anexo 2 - Listado de Asistencia Taller con Actores Privilegiados del Sistema

Adobe Acrobat Document

8.3. Anexo 3 - Material de Trabajo Taller con Actores Privilegiados del Sistema

Adobe Acrobat Document

8.4. Anexo 4 – Variables del Sistema de Mercado Laboral para Personas con Discapacidad

Adobe Acrobat Document

8.5. Anexo 5 – Encuesta Dirigida a Personas con Discapacidad

Adobe Acrobat Document

8.6. Anexo 6 – Encuesta Dirigida a Empresarios

Adobe Acrobat Document

8.7. Anexo 7 – Matriz de Calificación de Relaciones entre Variables –Actores Privilegiados–

Adobe Acrobat Document

8.8. Anexo 8 – Reporte MICMAC Calificación Actores Privilegiados

Adobe Acrobat Document

8.9. Anexo 9 – Matriz de Calificación de Relaciones entre Variables –Investigadoras–

Adobe Acrobat Document

8.10. Anexo 10 – Reporte MICMAC Calificación Investigadoras

Adobe Acrobat Document