

La implementación del programa “Pacto de Productividad” como mecanismo de inclusión laboral de las personas en situación de vulnerabilidad en el marco de la Política Pública de Discapacidad para el Distrito Capital.

Estudio de Caso

Presentado como requisito para optar al título de
Politóloga

En la Facultad de Ciencia Política, Gobierno y
Relaciones Internacionales

Universidad Colegio mayor de Nuestra Señora del Rosario

Presentado por:

Paula Natalia Del Campo Reyes

Dirigido Por:

María Juliana Ruiz Hakspiel

Octubre, 2016

Resumen

El panorama de desempleo en las personas en situación de discapacidad, acompañado de la problemática del bienestar y la calidad de vida, es un tema que requiere soluciones efectivas a corto, mediano y largo plazo por parte del Gobierno Distrital y la sociedad en general. Como se puede evidenciar en estudios llevados a cabo por el DANE en el Registro para la Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad, el número de personas en edad productiva en esta condición ha aumentado en los últimos años. Con el presente estudio de caso de tipo cualitativa y de recolección primaria de información a través de entrevistas, se busca analizar la implementación del programa ‘Pacto de Productividad’ como mecanismo de inclusión laboral de las personas en situación de vulnerabilidad en el marco de la Política Pública de Discapacidad para el Distrito Capital.

Palabras Clave: *Inclusión laboral, discapacidad, Pacto de Productividad, política pública, calidad de vida*

Abstract

The outlook for unemployment people with disabilities accompanied by the issue of welfare and quality of life is an issue that requires effective solutions in short, medium and long-term by the District Government and society in general. As can be demonstrated in studies conducted by DANE in the Registro para la Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad, the number of people in working age in this condition has increased in recent years. This qualitative case study seeks to analyze the implementation of the program ‘Pacto de Productividad’, through interviews, as a mechanism for labor market inclusion of vulnerable people under the Disability Public Policy for the Capital District.

Keywords: *labor inclusion, disability, ‘Pacto de Productividad’, public policy, quality of life*

Introducción

Las personas en situación de discapacidad han sido segregadas y excluidas, por lo tanto, abordar el tema de discapacidad, es dinámico y no solo depende de aspectos biológicos, sino de múltiples factores, como la discriminación que genera estereotipos negativos, ya que, existe el mito de presentarlos como personas dependientes; sin embargo, lo correcto es visualizarlos sin exagerar sus limitaciones, para que gocen de un sistema real de oportunidades y buen trato.

En materia de inclusión laboral, se puede considerar que en Colombia no se garantiza que sea efectiva la participación de la población en situación discapacidad dentro del mercado laboral: ya que existen 2,9 millones de personas con discapacidad, de las cuales el 52,3% están en edad productiva, pero solo el 15,5% de ellas están laborando (DANE, 2005). Es decir, el acceso al mercado laboral de las personas con discapacidad en Colombia es limitado en el contexto actual, y aunque en los últimos años se ha avanzado en el diseño de políticas públicas y estrategias en el sector privado, aún falta parte del camino por recorrer para hablar de igualdad de condiciones y equiparación de oportunidades. Con base en las cifras planteadas por el DANE, se diseñan estrategias para el libre desarrollo laboral de personas con discapacidad llamado “Pacto de Productividad”, el cual está enfocado en las estrategias de inclusión laboral para la población en situación de discapacidad (PactodeProductividad, 2016); y fue inspirado por los lineamientos de la Política Pública para el Distrito Capital en beneficio pleno y efectivo de esta población.

En la actualidad podemos afirmar que los programas de inclusión laboral en el Distrito están regulados por la Alcaldía Distrital de Bogotá, quien dentro del marco de estrategias de atención a la población con discapacidad, sensibiliza a pequeñas y medianas empresas de cada localidad para generar oportunidades de empleo. A esta iniciativa se han sumado entidades privadas con enfoque diferencial, evidenciando experiencias exitosas (en materia de inclusión laboral) con alcances a nivel nacional como lo son: la Fundación Saldarriaga Concha, Best Buddies Colombia, Fundación Teletón, Pacto por la Productividad, Grupo Social Y empresarial Arcángeles, entre otras, las cuales invierten en estrategias de impacto social para la generación de empleo y el emprendimiento de las personas con discapacidad y sus familias de manera individual.

De acuerdo con los lineamientos de la Política Pública Distrital Para el Distrito Capital, el programa “Pacto de Productividad” contempla dos estrategias de acción: la primera, sensibiliza y asesora al empresario para que en los procesos de inclusión laboral, la situación de vulnerabilidad no sea la razón para la inclusión (PactodeProductividad, 2016), sino que reconozca a esta población como idónea, para acceder al sector laboral, gracias a sus competencias, habilidades y compromisos. La segunda estrategia “selecciona, evalúa, capacita y empodera a la población partiendo de sus propias competencias personales y laborales, para que accedan al sector laboral de manera competitiva y equitativa, con el fin de mitigar la violación de sus derechos y ejercer el goce efectivo de los mismos” (PactodeProductividad, 2016).

No obstante, en el proceso de selección de personal, las tradiciones y estereotipos respecto a las personas en situación de discapacidad aún persisten, puesto que esta población presuntamente ocupa principalmente los cargos de menor responsabilidad, ya que, los procesos de selección de las empresas no presentan una sensibilización tan amplia como para ofrecerle a ellos cargos de mayor nivel; además, encuentran mayores obstáculos en su desarrollo y promoción profesional; cabe resaltar que estos empleos suelen estar por lo general, menos valorados socialmente. Dado lo anterior cabe preguntarse ¿de qué manera, la implementación del programa “Pacto de Productividad” contribuye a la inclusión laboral de la población en situación de discapacidad, en el marco de la Política Pública de Discapacidad para el Distrito Capital? El Programa “Pacto de Productividad” contribuye a la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad creando un modelo de inclusión laboral para el país, en la medida en que sensibiliza e incentiva al empresario a generar nuevos empleos. De igual manera, dicho modelo, identifica las competencias y capacidades que tiene esta población, optando para las diferentes vacantes en las empresas cuyos perfiles son aptos para vincularlas a sus estructuras.

Para verificar y justificar la hipótesis planteada anteriormente, se utilizará una metodología de tipo cualitativo puesto que se realizará un estudio de caso que se basa en el análisis subjetivo, lo cual la hace una investigación interpretativa, referida a lo particular; en donde se recogerán datos, que solo podrán ser analizados a través de este método. Ya que la investigación cualitativa tiene como objetivo la descripción de las cualidades de un fenómeno social y no medir en qué

estado se encuentra dicho acontecimiento. Este tipo de investigación hace énfasis en la validez de la información gracias a la aproximación que hace de la realidad, En este sentido, para hacer el análisis correspondiente fue necesario aplicar la entrevista abierta como instrumento de recolección de información con el fin de identificar la contribución en la vida de algunas personas que han participado en la implementación del programa “Pacto de productividad” y la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad. Esta investigación está compuesta por tres secciones: la primera presenta una descripción minuciosa del problema planteado y su alcance en las Políticas Públicas; la segunda consolida los esfuerzos realizados por el programa Pacto de Productividad como iniciativa privada para resolver una problemática social y finalmente se presenta las conclusiones y recomendaciones.

1. Descripción de la problemática de la inclusión laboral para personas en condición de discapacidad y el alcance en las políticas públicas.

La discapacidad en sí misma y las condiciones de deficiencia física, mental, intelectual o físico - sensorial; son un fenómeno intrínseco que está presente en la sociedad mundial. Es precisamente debido a esto, que los escenarios particulares de las políticas públicas “se constituyen en un área de estudio que reviste particular importancia para el colectivo de las personas en esta condición” (Avila , Gil, Iopéz , & Vélez, 2012). En un sentido muy general, “la discapacidad es antes que nada un fenómeno social, que está constituido básicamente por una situación de menoscabo físico, psíquico o sensorial que afecta a personas concretas” (Souki Morocoima & León Uzcátegui, 2010). Podemos afirmar que la discapacidad como fenómeno social, se reproduce en un nivel sociocultural. Así mismo, cabe mencionar que la OMS calcula que “entre el 7 y 10% de la población mundial está en condición de discapacidad, de las cuales sólo el 2% accede a servicios de rehabilitación si vive en países en desarrollo” (García, 2011). Lo cual podría indicarnos que en nuestro país el porcentaje es más bajo debido a los índices de desarrollo económico y social.

Esta problemática adquiere gran importancia con la lucha permanente de la humanidad por la dignificación del hombre y por el respeto de los Derechos Humanos, dado que anualmente las cifras de personas en condición de discapacidad aumentan notoriamente y los estudios los cuales han tenido una gran repercusión sobre el tema de discapacidad se hacen más frecuentes. Hablando específicamente en los años ochenta, el tema de discapacidad es dinámico pues ya no sólo

dependía de los aspectos biológicos que afectan al ser humano que vivía en esta condición, sino de múltiples factores, como por ejemplo, el medio ambiente o la discriminación causada por ignorancia y prejuicios sociales mal justificados, al presentarlos como población que merece lástima y que es incapaz de ser autosuficientes. Sin embargo, “lo correcto es visualizarlos sin exagerar su discapacidad, con el objeto de que gocen de un sistema real de oportunidades y de igualdad de trato” (Castro, 2001, pág. 17). Pero para esto hay que considerar que las personas en situación de discapacidad tienen derechos y deberes, igual que el resto de los ciudadanos.

En este sentido, la discapacidad es vista desde otra perspectiva, es decir, como una condición integral de la persona, la cual excede cualquier ámbito sectorial al momento de su aplicación, gracias al reclamo de igualdad de oportunidades por parte de organizaciones de personas con discapacidad (González & Gómez, 2004). Este cambio en la percepción de la discapacidad como un fenómeno social que involucra el accionar de diferentes instituciones y sectores, determina una necesidad más imperiosa de disponer de programas, que den sustento a los procesos de inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad, dirigiendo sus acciones al fortalecimiento de las habilidades y potencialidades del individuo que a sus carencias.

De acuerdo a los estudios podríamos pensar que en Colombia no se garantiza que sea efectiva la inclusión laboral de la población en situación de discapacidad, ya que según estadísticas oficiales del DANE, “existen 2,9 millones de personas en condición de discapacidad, de las cuales el 52,3% están en edad productiva, pero solo el 15,5% de ellas están laborando” (DANE, 2005). Debido a esta realidad, cobran especial relevancia las políticas públicas y programas sociales, de carácter nacional o local, que permitan a la población en condición de discapacidad ingresar a la vida laboral, dirigiendo las acciones al fortalecimiento de las habilidades y potencialidades, y no a la segregación social debido a su condición especial.

Debido a lo anterior, en la ciudad de Bogotá existe un alto número de personas en condición de discapacidad; en el año 2010 se hizo un estudio focalizado en el Registro para la Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad realizado por el DANE, en donde hace referencia a la “población con registro para la localización y caracterización de las personas con discapacidad por Sexo, según actividad económica”, en el que se evidenció que hay un total de 28.093 personas con discapacidad que tienen sus actividades económicas en: industria, comercio, agrícola, otras actividades, servicios y actividades económicas sin información. Entre este grupo de población se

estimó que 14.440 son hombres y 13.653 son mujeres, para entender mejor este aspecto ir al anexo 1

Contrario a lo que podría pensarse, al analizar la situación de las personas en situación de discapacidad en el país, y específicamente en la ciudad de Bogotá, el tema ha tomado gran relevancia dentro de la agenda de desarrollo social, para lograr un cambio en el paradigma. Sin embargo, se percibe con gran preocupación que a pesar de la gran magnitud de normas e iniciativas, como las presentes en la Ley 1618 del 27 de febrero de 2013 por medio de la cual se garantiza el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad; aún se encuentran barreras (físicas y psicológicas) que les impide actuar y participar en igualdad de condiciones a las demás personas en la vida social y familiar (Beltran, 2010). Es decir, no tienen oportunidad para disfrutar plenamente de sus derechos, tal y como lo mostraron las cifras, donde se evidencia que las actividades económicas donde se concentra gran parte de la población en condición de discapacidad son caracterizadas por alta informalidad.

Debido a la situación de las personas en condición de discapacidad, en particular la realidad de que en Colombia no se garantiza una efectiva inclusión laboral y a la necesidad social de que los problemas sean resueltos eficazmente, existe un gran número de normativas e iniciativas que sintetizan los esfuerzos de los entes nacionales y locales para mitigar la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad, entre las normas establecidas podemos encontrar las mencionadas a continuación.

A la luz del derecho constitucional colombiano, “el Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados [...] y protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta” (Const., 1991, art. 13). En este sentido, cabe resaltar que Colombia al ser un Estado Social de Derecho, debe velar y garantizar la primacía de los derechos y/o valores, los cuales se encuentran recogidos en la Constitución Política colombiana.

En Colombia, especialmente en la ciudad de Bogotá, el tema de la discapacidad en el marco legal se materializó con la formulación de la Política Pública de Discapacidad para el Distrito Capital (PPDD), “tras una construcción colectiva y participativa de la población y las

organizaciones sociales de y para personas con discapacidad, sus familias, cuidadores y cuidadoras, fue sancionada el 12 de Octubre de 2007, mediante el Decreto 470, constituyéndose en un mecanismo de la democracia y de la gestión pública cuyo fin principal es promover la organización y participación de la ciudadanía” (Proyecto721, 2015). La PPDD está dentro del escenario de una ciudad incluyente y accesible bajo la concepción de inclusión social y hacia el mejoramiento de calidad de vida.

En este contexto, es pertinente mencionar que para la Política Pública de Discapacidad para el Distrito Capital (PPDD), la discapacidad “se asume como un concepto complejo, multicausal y dinámico cuya comprensión requiere la no-adscripción a posturas dicotómicas, unidimensionales y excluyentes sino la adopción de diversas posturas conceptuales” (Decreto470, 2007). En lo concerniente a los referentes de la PPDD, se orientan hacia la búsqueda del desarrollo sostenible de las personas con discapacidad, con relación a mejorar su calidad de vida. También precisa “el derecho a la productividad, contemplando un tejido productivo local y global teniendo en cuenta dos criterios: la organización propia de los mercados que definen los perfiles del recurso humano, y las características de la población que tiene mayor oportunidad de acceder a este tejido productivo, como sujeto en ejercicio de derecho y sujeto productivo” (Decreto470, 2007). Formulando y desarrollando planes y programas que promuevan la inclusión laboral de las persona en situación de discapacidad.

Por otro lado, en la Política se entiende el desarrollo social (Art. 4) como un "proceso de promoción del bienestar de las personas en conjunción con un proceso dinámico de desarrollo económico" (Decreto470, 2007). Es decir, al cabo de un tiempo, estos procesos contribuyen al mejoramiento de las condiciones de vida de toda la población en diferentes aspectos: salud, económica, educación, nutrición, vivienda, vulnerabilidad, seguridad social, cultura, recreación y deporte, accesibilidad, empleo y salarios, principalmente. Que de una u otra manera, redundando también en la reducción de la pobreza y la desigualdad a la que están sometidas las personas que viven en condición de discapacidad.

En el artículo 7 citado del Decreto 470, se contemplan dos propósitos, pero nos atañe el segundo propósito, “hacia la calidad de vida con dignidad” (Decreto470, 2007). Es decir, hacia la búsqueda del bienestar de las personas con discapacidad –PCD-, sus familias, cuidadoras y

cuidadores, mediante la satisfacción de necesidades que permitan conseguir una vida digna y libre desde las perspectivas: humana, social, económica, cultural y política. Puesto que, al hablar de inclusión laboral y de calidad de vida es pertinente reconocer los derechos de las personas con discapacidad frente al trabajo. En este sentido, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define que la *inclusión laboral* significa “ofrecer trabajo de forma activa a las personas con discapacidad, dejando atrás la discriminación, e intentando que las vidas de estos trabajadores se normalicen en todos los ámbitos. La participación de las personas con discapacidad en los procesos económicos y productivos se convierte en un aspecto prioritario de la acción encaminada a la búsqueda de la igualdad de oportunidades” (OIT, 2013).

Es decir, una persona en situación de discapacidad que cuenta con un empleo formal con derechos y obligaciones, es un ciudadano que no recibe, sino que aporta recursos propios a la nación, ya que el salario recibido le brinda la oportunidad de ingresar al mercado de la oferta y la demanda (consumo); sus aportes, derivados del pago a los sistemas de pensiones y de salud, el IVA, la rete fuente y demás impuestos nacionales y locales, son recursos que se destinan a proyectos de inversión pública que se traducen en oportunidades laborales, desarrollo regional, mejoramiento de la calidad de vida y progreso para el país.

Por otro lado, conforme a lo establecido en la Política Pública Distrital de Discapacidad, en el marco de la Dimensión de Desarrollo de Capacidades y Oportunidades (Art. 12), se planteó “la generación de oportunidades para el acceso de las personas con discapacidad al tejido productivo de la ciudad, mediante un ejercicio pleno de los derechos contribuyendo a disminuir la discriminación a través de la inclusión al mundo del trabajo en condiciones de dignidad, accesibilidad, generación de ingresos y reconocimiento de las capacidades humanas y productivas” (Decreto 470, 2007). En este sentido, se evidenció que en el Plan de Desarrollo de “Bogotá Humana” aprobado mediante Acuerdo 489 del 2012, se definió en su Eje Uno: ‘Una ciudad que supera la Segregación y la Discriminación’, con el Programa: Lucha contra distintos tipos de Discriminación y violencias por condición, situación, identidad, diferencia, diversidad o etapa del Ciclo vital y el Proyecto: “Aumento de Capacidades y oportunidades incluyentes” (Bogotá Humana, 2012).

En este tema, se fijó la meta de resultado y/o gestión de incluir laboralmente 3% de personas en situación de discapacidad en la planta de las entidades del Distrito y en entidades privadas; en atención a este compromiso, es necesario promover la democratización de las oportunidades económicas en el Distrito Capital y se hace necesaria la creación de estrategias para que haya una real y efectiva participación de las personas con discapacidad excluidas de las dinámicas productivas de la ciudad, las cuales se encuentran en edad productiva de trabajar, según lo citado anteriormente.

En concordancia con lo anterior, las iniciativas realizadas por el Distrito, específicamente en materia de política pública de personas en situación de discapacidad, la Secretaria Distrital de Integración Social, presentó una iniciativa denominada Proyecto 721 de atención integral a personas con discapacidad, familias, cuidadores y cuidadoras - Cerrando Brechas, con el objetivo de “atender integralmente en los territorios a las personas con discapacidad, sus familias y sus cuidadores y cuidadoras, a través de la articulación de actores, servicios y recursos para promover el desarrollo humano y contribuir con el ejercicio de sus derechos y deberes, con un enfoque diferencial y de corresponsabilidad” (Proyecto721, 2015).

Pero el pasado 23 de enero del 2014 durante el debate del control político, el concejal Arthur Bernal (Cambio Radial) denunció que el abandono de la población en situación de discapacidad “es ineficiencia del Distrito y por la innumerable tramitología e inoperancia de algunos funcionarios públicos” (Semana, 2014); ya que, según él, *el proyecto 721 ‘Cerrando Brechas’* escasamente llegó a una ejecución del 58 % a pesar de que es el que cuenta con más presupuesto aprobado. Del mismo modo manifestó que “no es comprensible el hecho de que se tengan los recursos y no se atiende a la población”, manifestó Bernal. Puesto que, se supone que con el proyecto el Distrito busca reunir la mayoría de herramientas y acciones para la atención integral de las personas en condición de discapacidad. Esta es una muestra de que los esfuerzos públicos para lograr la inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad tienen resultados limitados y aún está lejos de satisfacer las necesidades sociales.

Del mismo modo en el que las entidades de orden nacional han mostrado una gran preocupación por los temas asociados a la discapacidad, la comunidad internacional a través de sus organismos como las Naciones Unidas, han identificado la importancia de reivindicar los

rechos de esta población, mediante la *Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad*, la cual busca “promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente [...] elaborando detalladamente los derechos de las personas con discapacidad y establecer un código de aplicación” (OHCHR, 2008); Y además reivindica las capacidades, méritos y habilidades de esta población y aboga por mejorar la relación entre estas personas, su lugar de trabajo y el mercado laboral en general. Por lo tanto, esta convención es un documento vinculante para los Estados firmantes, lo cual hace que los países se comprometan a la adecuación de su legislación para adelantar una efectiva inclusión social.

Dado lo anterior, es pertinente mencionar que si bien la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad fue aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006, solo entró en vigencia el 3 de mayo de 2008 en Colombia, “fecha en la que se cumplió el requisito de contar con la ratificación de 20 países” (Proyecto721, 2015). De manera particular, Colombia aprobó la Convención, mediante la ley 1346 de 2009, pero el punto de mayor significación es que con la entrada en vigencia de la ley se identificó que “la discapacidad no se reduce a la persona y sus deficiencias funcionales, por el contrario, se resalta que la misma es provocada en el proceso de contacto e interacción de la persona con su entorno” (ConsejodeDiscapacidad, 2012). Es decir, la interacción de las personas en situación de discapacidad con su entorno es un factor determinante, puesto que es evidente que la falta de adecuaciones y mecanismos necesarios que permitan y suministren el desenvolvimiento de las personas con sus deficiencias, son las que en sí mismas verdaderamente limitan su participación y acceso en la sociedad, generando de esta manera una discapacidad.

Desde esta perspectiva y para los fines de esta investigación, se realizaron unas entrevistas con el fin de comprender los aspectos normativos de orden nacional e internacional y los aspectos prácticos, que sintetizan la labor de las entidades públicas encargadas de materializar los esfuerzos para lograr los objetivos precitados. Los siguientes son fragmentos comentados de la entrevista

realizada al señor Cesar Arévalo quien trabaja en el ministerio de salud, en la oficina de Promoción social¹.

En lo referente a la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad, Arévalo hace la siguiente afirmación “el asunto parte desde al tema de la discapacidad desde un enfoque diferente al de ayuda humanitaria, es decir, es basado desde un enfoque de Derechos Humanos” (2016). Lo anterior supone que la intervención para lograr que las personas con discapacidad participen en el entorno social (y todo lo que ello implica) se genera en dos vías: la primera, es que esta población participen como ciudadanos, es decir, como sujetos de derechos y deberes y la segunda, que el entorno se adecue a ellos para promover sus derechos como ciudadanos.

A nivel mundial las personas con discapacidad, según afirma Arévalo, “abogaron por la restitución de los Derechos Fundamentales y de los Derechos Humanos los cuales a su vez están divididos en dos: 1) los derechos civiles y políticos y 2) los derechos económicos, sociales y culturales para que haya una efectiva inclusión social de las personas en situación de discapacidad y por ende la inclusión laboral” (Arévalo, 2016). Puesto que se supone que los Estados deben generar las alternativas para que lo expuesto anteriormente ocurra en sus territorios, pero en la realidad se percibe que muchas veces los esfuerzos para mitigar los problemas sociales, muchas veces no son las mejores alternativas para lograr los objetivos trazados.

Por lo tanto, “hablar de política pública tiene que ver con dos cosas: En primera instancia, la política tiene que ver con procesos que pretenden general tres cosas: principios, propósitos y estrategias; y en segunda instancia públicos es porque es abierto, participativo e incluyente. Entonces la discapacidad se aborda desde la política pública porque se supone que desde la historia hablando de Colombia el tema cobro relevancia política porque se puso en la agenda pública desde

¹ La Oficina de Promoción Social busca la construcción de un sistema de acciones públicas dirigidas a fomentar la movilidad social de personas y colectivos en condiciones de precario reconocimiento de derechos, extrema pobreza y exclusión social. Se orienta hacia la igualdad de los derechos en salud y la democratización, la ampliación de oportunidades, realizaciones y capacidades y el reconocimiento de diversidades sociales y culturales mediante estrategias, políticas, planes, programas y proyectos públicos dirigidos a personas, familias y comunidades insertas en procesos de exclusión social.

el enfoque de derechos y por lo tanto se derivó en la realización de ese ejercicio como esa forma de participación que es de todo el mundo” (Arévalo, 2016).

Después de la pequeña revisión de las normas e iniciativas promovidas por el Gobierno a nivel Distrital, como las iniciativas promovidas en el ámbito internacional, expuestas anteriormente, se puede percibir que el Distrito si bien se ha preocupado por resolver la realidad de las personas en situación de discapacidad formulando políticas públicas, planes de acciones y posicionando el tema de la discapacidad de manera privilegiada en la agenda social en los planes de desarrollo (Bogotá Humana) aún se percibe con gran preocupación, que el problema no se ha solucionado de raíz, ya que, esos proyectos por un lado no han alcanzado la mayor cobertura posible y/o esperado; y por otro lado no se han materializado efectivamente en hechos concretos que redunden en una efectiva inclusión laboral para esta población.

2. El programa “Pacto de productividad” como iniciativa privada para resolver una problemática social.

Con la ratificación de la Convención de los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad, Colombia materializó un nuevo paradigma sobre este tema. Actualmente, en el sistema internacional se percibe que “el movimiento de derechos de personas con discapacidad ha logrado que 130 países integren a sus ordenamientos jurídicos estos instrumentos, obligando a dejar de lado las miradas asistencialistas y patologizantes acerca de la discapacidad y en cambio, exige que las entendamos en razón de la interacción entre la diversidad funcional de una persona y las barreras que enfrentan en su entorno” (Lermen, Martínez, & Parra, 2013); constituyendo un referente claro para alcanzar el objetivo de la inclusión social real y efectiva de las personas en situación de discapacidad. Este cambio de perspectiva tiene un impacto significativo en las instituciones que conforman nuestra sociedad, tanto en el ámbito privado como en el público, es decir, las normas, políticas e iniciativas en el campo educativo, laboral, familiar, político y cultural deben estar centradas bajo esta vía. Ya que, la materialización de la Convención no es únicamente del Gobierno, sino también de los entes no gubernamentales, profesionales en los distintos campos, personas con o sin discapacidad cumplimos un papel fundamental en el desarrollo de la sociedad, en donde su principal necesidad a satisfacer, es el acceso en igualdad de condiciones a los servicios y derechos que garanticen una vida digna para toda la sociedad.

Desde esta perspectiva, este artículo centra sus esfuerzos en el análisis del programa “Pacto de Productividad” en la fase 1 comprendida entre el 2009 y el 2014. Este programa es una iniciativa promovida por el sector privado, el cual tiene como objetivo principal desarrollar un Modelo de Inclusión Laboral para que personas en situación de discapacidad se vinculen como trabajadores formales en los procesos productivos del sector empresarial. El modelo involucra desde el establecimiento de los planes de capacitación y formación para la población, hasta programas de sensibilización al empresariado colombiano. Si bien el programa “Pacto de Productividad” tiene incidencia en cuatro ciudades de Colombia (Bogotá, Medellín, Cali y Pereira), la revisión de este trabajo se centrará específicamente en la ciudad de Bogotá.

Siguiendo con la metodología de esta investigación y para fines prácticos de este capítulo, fue pertinente realizar dos tipos de entrevistas: la primera en la que se entrevistó a Andrea Patricia Álvarez y Jineth Andrea Soto Parra consultoras del Programa Empresarial de Promoción Laboral para Personas con discapacidad “Pacto de Productividad” y la segunda en la que se conversó con Ángela Suarez Jefe de Talento Humano de la Empresa Colombiana Servioptica y Angélica Pascagaza de la Fundación IDEAL.

De la información obtenida en las entrevistas podemos afirmar que el programa ‘Pacto de Productividad’ “es realmente una iniciativa que nace del sector privado, en la que socios colombianos se preguntaron ¿qué iban a hacer para mejorar el panorama de la inclusión laboral?” (Álvarez & Soto , 2016). Y es precisamente esa la preocupación existente, la de buscar un mecanismo real para la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad. La que hizo que la Fundación Corona, la Fundación Saldarriaga Concha, la agencia Presidencial para la Cooperación de Colombia, el SENA y cuatro cajas de compensación: Bogotá Cafam; Comfenalco Antioquia; Comfamiliar Risaralda y Comfandi en Cali, “se unieron y presentaron un proyecto ante el Banco Interamericano de Desarrollo con el cual buscaban comprobar que dicho proyecto era factible dentro de la población, para que fuera aprobado para así acceder a la entrega de suministros y recursos necesarios para poder implementar el programa Pacto de Productividad en Colombia con la ayuda de esta entidad.” (Álvarez & Soto , 2016).

En este punto tanto Sandra Álvarez como Andrea Soto reiteran que el nombre completo de esta iniciativa privada es “Programa Empresarial de Promoción Laboral para Personas con

discapacidad ‘Pacto de Productividad’, con lo cual se manifiesta que esta iniciativa no viene del sector salud sino del sector empresarial, porque lo que se buscaba saber era precisamente qué había que hacer en el sector empresarial para que las personas con discapacidad se puedan vincular socialmente” (Álvarez & Soto , 2016). Desde esta perspectiva, nace el programa inspirado en la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad en el 2006, con la única intención de responder a las necesidades planteadas para esta población en el tema de inclusión laboral.

La iniciativa del programa ‘Pacto de Productividad’ logra alinearse y articularse con la Política Pública de Discapacidad para el Distrito Capital, en la medida en que se enmarca en la dimensión sobre el Derecho a la Productividad a través del artículo 12 en sus literales c, d, e, f, o, u y v en donde se “plantea la organización propia de los mercados que definen las características o perfiles del recurso humano y las características de la población que tiene mayor oportunidad de acceder a este tejido productivo como sujeto en ejercicio de derecho y sujeto productivo, así como aquellas personas que no son competitivas y requieren de trato especial, mediante el desarrollo de estrategias estructurales para superar el problema de la inclusión al mundo del trabajo” (Decreto470, 2007). De esta manera integrando la productividad y el concepto económico, es decir, ubicando escaladamente los diferentes niveles posibles de productividad, desde el punto de vista de las capacidades y potencialidades, reconociendo acciones que garanticen realmente la inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad, con la generación de mecanismo que protejan las actividades productivas para la generación de ingresos y así contribuir a su plan de vida.

En pocas palabras, se puede decir que Programa Empresarial de Promoción Laboral para Personas con discapacidad ‘Pacto de Productividad’ es el “punto de articulación y encuentro de un proceso diseñado desde la perspectiva del sector empresarial, desde la óptica del empresario, desde su conocimiento y experiencia para construir y dirigir empresa” (PactodeProductividad, 2016). Por lo tanto, el Programa Pacto de Productividad no se creó para incluir laboralmente a personas con discapacidad sino que se creó para diseñar un modelo de inclusión laboral para el país, en donde la magnitud es mucho más grande, puesto que tuvo incidencia en cuatro ciudades del país: Bogotá, Medellín, Cali y Pereira, aunque impacto de manera significativa en Bogotá.

Por otro lado, en la ciudad de Bogotá, la Secretaria técnica de discapacidad del Distrito “participó desde un principio con el programa ‘Pacto de Productividad’ a través de unos ‘Comités de Apoyo Local’ creados por el programa, ya que surgió la necesidad de emplear un mecanismo para la articulación de los actores²” (Álvarez & Soto , 2016). Estos comités se convirtieron en puntos de encuentro donde se compartían las experiencias tanto del Distrito en el tema de inclusión laboral, como las evidencias de lo que se estaba haciendo desde el programa (desde los diferentes actores); dicho de otra manera, era un espacio para conocer lo que se estaba haciendo desde las dos partes. Es decir, desde las iniciativas individuales de cada empresa pero además desde la mesa construida a partir de este programa en donde se evidenciaba mayor efectividad en los procesos de inclusión laboral.

En este punto cabe resaltar, que cuando el programa ‘Pacto de Productividad’ empezó, la gran mayoría de los actores no se comunicaban entre sí, es decir, cada actor realizaba su trabajo por aparte, estaban dispersos en donde cada uno hacia grandes esfuerzos que finalmente no redundaban en una efectiva inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad. En este sentido, las directivas del programa Pacto de Productividad estuvieron detrás del Distrito todo el tiempo según lo afirmaron Álvarez y Soto, puesto que en palabras de ellas

Entrar al Distrito fue un ejercicio muy difícil, fue casi imposible acercarse aquí en Bogotá definitivamente, por qué, porque desafortunadamente se dice que nadie es profeta en su tierra, y uno le cree mucho más a los modelos extranjeros –que España me diga cómo hacer un modelo de inclusión laboral, entonces a ese si le creo- entonces esta construcción que fue una construcción de un modelo de inclusión laboral con las características del país, pues como hasta ese entonces estaba en construcción y posicionándose en el país, no se tenía la credibilidad suficiente como para hablar de un modelo” (Álvarez & Soto , 2016)... entonces el trabajo con el distrito fue complicado pero sin embargo cuando ellos se dieron cuenta que el programa contenía aspectos interesantes, el programa logro entrar a participar por un tiempo en ‘la mesa 1 de productividad’ por qué, porque les afanaba cumplir con lo que dice el plan de desarrollo de Bogotá Humana, específicamente la directiva a 0/10 la cual decía que el Distrito tenía que incluir el 3% de sus funcionarios públicos tenían que ser con discapacidad (que en la actualidad es vigente) y esto estaba en relación con la política pública, entonces nos dijeron oiga ayúdenos porque no hemos podido incluir a esta personas y efectivamente no han podido cumplir con la meta, por qué, porque ellos han creído que hacer inclusión laboral es mirar cuantas personas en condición de discapacidad hay y meterlos en una oficina cualquiera del Distrito, sin los ajustes razonables sin un procesos de selección sin seguimiento ni acompañamiento a esta población [...] (Álvarez & Soto , 2016).

Por lo tanto, el programa Pacto de Productividad se convirtió en un acelerador de aprendizaje para reducir el tiempo en que la forma de hacer inclusión laboral en el país cambien,

² Entiéndase por actores a las Fundaciones, Asociaciones de Personas con Discapacidad, los entes públicos, las empresas y los gremios vinculados al programa

y que verdaderamente redunde en que las personas en condición de discapacidad puedan vincularse al régimen laboral y que esa inclusión sea la más idónea para que puedan perdurar en el puesto y por ende puedan ayudar a sus empresas por los beneficios que se pueden obtener de esta dinámica porque se tiene personal competente, comprometido, porque se va a ganar imagen las empresas se pueden posicionar frente a sus referentes sin dejar de lado que ellos tienen el derecho de trabajar, es un ser humano que tiene y puede trabajar al colmo de sus capacidades.

Este programa se crea porque se ve que hay un vacío en el país en cuanto a que no había una forma clara de hacer inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad y en este sentido, los socios se dieron cuenta que habían muchas iniciativas, proyectos y dineros que eran llevados para el tema de la inclusión laboral, pero que en el país los porcentajes de personas incluidas en el sector laboral que vivían en condición de discapacidad no aumentaban significativamente. Esto se ve reflejado en el censo del 2005 donde es muy evidente con las cifras que dan. Es por esta razón que la creación de Pacto de Productividad surge de la necesidad de mejorar las condiciones y el panorama para la población con discapacidad, y básicamente por las cifras tan altas de desempleo de esa población.

Teniendo claras las razones por las cuales surgió la idea de crear el programa Pacto de Productividad, es perentorio mencionar que el objetivo fundamental de éste, fue crear un Modelo de Inclusión Laboral. En esa construcción del Modelo se plantearon unas metas específicas: cuántas empresas asesoradas, cuántas personas incluidas, cuántas entidades formadas. Ya con estas metas específicas se dio inicio a la ejecución del programa. Así, en materia de incentivos y beneficios para la población en situación de discapacidad, el programa Pacto de Productividad, durante los años 2009-2014, lo que ofrecía a esta población eran básicamente: en primer lugar, brindarles alternativas a través del SENA de formación para el trabajo, porque una de las características que tiene esta población es que “sus perfiles laborales son muy bajos, no por las condiciones de su discapacidad, sino porque no habido una inclusión educativa, desde preescolar, básica primaria, básica secundaria, media vocacional” (PactodeProductividad, 2016). Por lo tanto, era necesario mejorar esas condiciones a través de la formación tecnológica por parte del SENA, con un punto fundamental, que en lo que se formaran fuera lo que realmente el sector empresarial estuviera buscando, para así poder adherirse a sus estructuras y poder prologar su vinculación a la

empresa y no formarlos en trabajos de manualidades que a corto plazo no ayudan a mejorar su calidad de vida ni la de sus familias.

En segundo lugar, el programa ofrecía a las personas en situación de discapacidad, la posibilidad de poderlos perfilar y realizar el puente con las empresas en la época del 2009 al 2014 con la intención de que fueran contratados. Porque según declaraciones de las consultoras del programa Pacto de Productividad, en esa época podían hacer ese puente porque no había una ley que lo impidiera, hecho que no es posible realizarse en la actualidad ya que “en este momento hay un ley que es la Ley 1636 del 2013 que crea los centro de los empleos en donde dice que la intermediación laboral no la pueden hacer las fundaciones, sino que la tienen que hacer las entidades como las cajas de compensación que tienen centro de empleos, el SENA y todas las entidades que se autoricen para ello” (Álvarez & Soto , 2016). Entonces, en esa época lo que el programa brindaba a la población en condición de discapacidad era realizar el cruce de las vacantes que les ofrecía las empresas que estaban asesorando. Y en tercer lugar, el programa ofreció a esta población hacerles seguimiento y un acompañamiento durante un tiempo para garantizarles que tuvieran los ajustes razonables en la empresa y que las personas con discapacidad se estuvieran adaptando a la empresa y que efectivamente tuviera buenas condiciones laborales.

Por otro lado, en lo concerniente a la vinculación del sector empresarial al programa Pacto de Productividad en el periodo 2009-2014, las empresas manifestaban su interés por pertenecer al mismo, y por su parte lo que hacía el programa era firmar una carta compromiso para que ellos supieran que era lo que iba a ofrecer dicho programa en su asesoría. Todo esto con la intención de comprometer a las empresas en ese proceso de vinculación, dejándoles claro que el proceso era totalmente gratuito. Siempre y cuando mostraran la responsabilidad por parte de las empresas de enviar toda la información solicitada, además de tener una persona disponible para toda la interlocución y la implementación de todos los ajustes que el programa sugiriera de acuerdo a los hallazgos que ellos tenían.

Pero específicamente hablando del proceso de lección de las empresas al programa Pacto de Productividad, los criterios y características para pertenecer a este, en el tema de inclusión laboral, cualquier empresa de cualquier sector empresarial pueden hacer inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad. El programa en la medida que iba aprendiendo del tema y

de las experiencias adquiridas por la generación del Modelo de Inclusión Laboral se dieron cuenta, como las asesoras del programa pacto de Productividad Álvarez & Soto (2016) lo afirman:

Que no todas las empresas quieren y ni pueden, entonces, más que requisitos es que ellos por ejemplo:

- sean empresas que estén legalmente constituidas,
- que en las empresas sus procesos y sus procedimientos sean claros,
- que sean empresas certificados por alguna norma ISO³ porque eso ayuda que sus procesos sean certificados y organizados,
- que tengan un compromiso desde la alta dirección porque muchas veces el gerente decía después del proceso de asesoría y selección que no quería personas con discapacidad
- que haya una rotación de vacantes porque muchas veces el porcentaje de rotación de las vacantes era muy bajo y se perdía todo el proceso de asesoría y selección.
- Pero cabe resaltar que si las empresas tiene políticas de responsabilidad social ayuda, porque puede ayudar a que el proceso se pueda acelerar (Álvarez & Soto , 2016).

En este sentido, durante la vigencia de la primera fase del Programa Pacto de Productiva hubo varios beneficiarios de los cuales, “192 empresas fueron asesoradas y personas en situación de discapacidad vinculadas a las empresas del programa fueron 613” (PactodeProductividad, 2016). En este punto cabe mencionar que en la construcción del modelo se plantearon unas metas específicas como cuantas empresas asesoradas, cuantas personas incluidas, cuantas entidades formadas. Cabe aclarar que los objetivos planteados inicialmente por el programa se cumplieron satisfactoriamente, puesto que se logró la creación del Modelo de Inclusión laboral y además se cumplieron con las metas que se fijaban con el marco lógico del proyecto todos con un porcentaje del 100%. Razón por la cual la nota que el Banco Interamericano de Desarrollo le otorga a los proyectos cuando se ejecutan, fue otorgada como la máxima para este programa obteniendo 4 sobre 4.

Con la generación del Modelo de Inclusión Laboral, en cada una de las cuatro ciudades en donde se implementó el Modelo, hubo varias empresas empleadoras que tuvieron un mayor impacto durante la vigencia la fase I del programa, pero específicamente en la ciudad de Bogotá se puede hablar de JLT corredoras de seguros, la Organización Corona como empresa en las plantas de Mosquera Funza Y Madrid y Servioptica.

³ La ISO (International Standardization Organization) es la entidad internacional encargada de favorecer normas de fabricación, comercio y comunicación en todo el mundo.

Para dar sustento al proceso de selección de personal en situación de discapacidad en las empresas vinculadas al Programa, fue necesario investigar cómo fue ese proceso, por tanto, para efectos de esta investigación, se realizó una entrevista a la Jefe de talento Humano Ángela Suarez de la empresa Servioptica, quien afirma que “desde el año 2009 se emprendió un reto de gran compromiso y retos. Gracias al acompañamiento Pacto de Productividad, del INSOR la Fundación IDEAL quienes nos han ayudado con las convocatorias, contratación y seguimientos, hacemos parte de las empresas líderes en inclusión laboral de personas en condición de discapacidad construyendo un país en equidad” (Suarez, 2016).

A su vez, Suarez manifiesta que sus empleados en condición de discapacidad “cuentan con un programa diseñado bajo sus necesidades donde se tienen en cuenta sus habilidades y conocimientos, lo que permite ubicarlos dentro de un área de trabajo de gran desarrollo y logro” (2016). Dentro de éste programa, es pretinen mencionar que la fundación IDEAL juega un papel muy importante en la selección del personal. Para entender mejor esta dinámica, fue necesario contactarse con la Coordinadora del área de inclusión de la función, la señora Angélica Pascagaza para que nos contara de primera mano cómo es el proceso.

Para identificar las competencias y capacidades de las personas en condición de discapacidad, desde la Fundación Ideal:

Hacemos un proceso de admisión, este proceso se realiza a través de una evaluación, la evaluación tiene una aplicación de un instrumento escrito como uno practico, en el escrito nos damos cuenta de las competencias a nivel de aprendizaje y de conocimientos que tienen en el área de lectura, escritura, matemáticas, solución de problemas y seguimiento de instrucciones que nos permite saber en qué condiciones están ellos, obviamente son personas con discapacidad, en donde sus procesos no van a estar en un ciento 100% ni van hacer evaluados como se evalúan a personas sin discapacidad... lo que se espera de este proceso, es que de estas condiciones las mínimas estén requeridas como un perfil para poder ingresar a la empresa. Y en la evaluación practica se realiza mediante el taller, nosotros tenemos unas actividades productivas que nos envían las empresas, esas actividades las realizan los beneficiarios que están aquí en la fundación y que son aspirantes a ser promovidos y tener su vinculación laboral, es decir, se examinan como los beneficiarios se desenvuelven en una actividad productiva, para saber cómo se van a desempeñar verdaderamente en el puesto de trabajo. Esa evaluación practica nos permite a nosotros determinar las competencias, habilidades, y oportunidades de mejora para posteriormente hacer el ingreso de ellos a la formación (Pascagaza, 2016).

Con respecto a las diferentes discapacidades que pueden presentar las personas, para la empresa Servioptica, han sido muy funcionales las personas con discapacidad auditiva, porque no se afectan tanto a la exposición de los ruidos, ya que en Servioptica se utilizan maquinas que generan bastante ruido, por lo cual la manipulación de estas necesitan audífonos, y por tanto se dan cuenta que las personas sordas a pesar de su condición son muy buenas para desempeñarse en

estos cargos. Aunque cabe mencionar que, si bien tienen alguna sensibilidad al ruido no genera tanto dolor o malestar como se le genera a una personas oyente. Por otro lado, las personas con discapacidad auditiva son personas muy atentas, muy concentradas, con buena memoria y realizan un proceso completo y satisfactorio, lo cual permite que la empresa sienta que al vincular esta personas a sus estructuras, perciban que puedan tener un buen desempeño, con buenas habilidades y que su actividad productiva no se va a ver afectada por la condición de las personas con discapacidad.

Cuando se hace el proceso de selección de personal, específicamente cuando la Fundación Ideal hace el acercamiento a la empresa, “cuando hacen el diagnostico barrera, el perfilamiento y acompañamiento a las pruebas de selección exigen de alguna manera o queda en acuerdo que las personas con discapacidad, que ingresen a trabajar en la empresa, deben ser remuneradas en igualdad de condición que las personas que estén trabajando dentro de la empresa sin ninguna discapacidad” (Pascagaza, 2016). Entonces, si la empresa que quiso hacer el proceso de selección mediante la Fundación dice en algún momento que, las personas que piensan vincular a sus estructuras deben cotizar su salud o que se le va a pagar un determinado porcentaje, la fundación no llega a ningún acuerdo con la empresa porque no es garantía de permanencia de la persona dentro de la empresa y de que de una manera u otra quede expuesta a que algo pueda suceder, ya que el fin último de la fundación es buscar una estabilidad de la personas dentro de la empresa y que se sienta que está trabajando en igual de condiciones

Para finalizar, teniendo en cuenta, que desde que surge el modelo las oportunidades que ha creado y las puestas que ha abierto a los empresarios han empatado a la población en condición de discapacidad, porque, a pesar que por mucho tiempo se hayan hablado de los beneficios tributarios, administrativos que tiene las empresas al momento de contar a personas con discapacidad, de que se sensibilizaran a los empresarios y de que ya haya entidades que lo estén haciendo. Pero hacía falta un Modelo que diera un paso a paso, un Modelo que pensara cómo vamos a vincular a la población en situación de discapacidad, en qué condiciones, que necesita la empresa para vincularlas de manera efectiva y cómo se debería de hacer ese perfilamiento con las personas que va a ir a trabajar a una determinada empresa porque no se quiere un problema, sino se quiere un persona que genere alta productividad al colmo de sus capacidades.

3. Conclusiones y Recomendaciones

Con este trabajo se puede concluir que el programa ‘Pacto de Productividad’ cambia el panorama laboral para las personas en condición de discapacidad, dado que otorga a la población y a sus familiares una mejor estabilidad laboral y por tanto de vida. Para dar validez a esta afirmación es pertinente mencionar que el programa cumplió a cabalidad con el fin, propósitos, objetivos y estrategias acordados; puesto que alcanzó y superó las metas con la creación del Modelo de Inclusión laboral para personas con discapacidad de manera participativa; suministro información, formación y oportunidades para la población beneficiaria y sus familias; fortaleció organizaciones públicas como Ministerios, SENA, y Centro Públicos de empleo; las empresas que asesoró, y que vincularon personas con discapacidad, obtuvieron beneficios en materia de productividad, reputación, posicionamiento y clima organizacional, como económicos por los beneficios tributarios existentes.

Así pues al indagar en la historia de la discapacidad en Colombia, la propuesta del programa ‘Pacto de Productividad’ logro reunir y poner a trabajar en una red activa y efectiva (a través de mesas de trabajo nacional y regional) a los actores públicos y privados más importantes con el objetivo de generar la vinculación laboral de personas con discapacidad (PactodeProductividad, 2016). Puesto que la experiencia, ha evidenciado que muchas empresas al no estar acompañados por otras entidades que saben del manejo del tema de inclusión laboral, se arriesgan a realizar estrategias y proyectos individualmente, pero no saben en realidad cómo hacer un proceso exitoso de vinculación. Es decir, ese ejercicio se vuelve un proceso de ensayo y error, ya que, la empresa al ver que la persona no funciona, simplemente la despide y se espera a que otra llega, pero resulta que tanto la empresa y las personas que se vinculan a ellas por medio de este proceso, tiene una experiencia frustrante en sus vidas, ya que no consideran que fue exitosa su participación en el trabajo para el que fueron seleccionados.

Por lo tanto, el tener un Modelo de Inclusión Laboral que oriente ese proceso, permite tener garantía tanto para una empresa como para una persona con discapacidad. Claramente se puede indicar que es ardua la tarea que realiza cada empresa en la preparación para la llegada del trabajador en condición de discapacidad y también están preparando al trabajador para cuando vaya a la empresa se pueda adaptar efectivamente. Entonces, se convierte en una cooperación

mutua, gracias a la sensibilización al sector empresarial en términos y en concepciones de la discapacidad frente a los mitos y tabús que aún existen de cara a la discapacidad.

Por otro lado, es conveniente afirmar, que son muchas las ganancias recibidas por las empresas que le apostaron a este programa, pues no solo desde el aspecto económico reciben beneficios tributarios, sino que además y quizá lo más importante desde la parte social. Ya que el reconocimiento internacional que le otorga a este programa, el Banco Interamericano de Desarrollo permite acreditar de manera más efectiva a las empresas que constituyen este programa. Por otro lado, el nivel de satisfacción alcanzado por las personas que trabajan mancomunadamente en este programa no tiene precio, pues al escucharlas hablar durante la entrevista, se puede percibir la satisfacción tan grande que sienten al poder ayudar a personas que presentan esta problemática.

Recomendaciones

El programa Pacto de Productividad ha demostrado ser muy efectivo pues está elaborado pensando en las problemáticas reales que existen en nuestro país. Razón por la cual este programa debe implementarse de manera más asertiva; teniendo en cuenta algunos cambios que deben establecerse en el Decreto 470/07 y que son de carácter prioritario. Para empezar es pertinente aclarar que dicho documento no muestra claramente los objetivos perseguidos por la (PPDD), convirtiéndose solamente en una sumatoria de acciones que el Distrito debe realizar para garantizar el cumplimiento de los derechos de las personas en condición de discapacidad. Acciones que no son claras y son caracterizadas por su ambigüedad, así como tampoco explica cuál es su verdadero marco de acción.

Por otro lado es una política pública que no posee instrumentos adecuados que permitan medir su efectividad y ser evaluada. Razón por la cual, dicha política debería implementar el Modelo de inclusión laboral creado por el programa, para realizar una efectiva inclusión laboral de la población en condición de discapacidad. Reconociendo que es un modelo netamente colombiano, que se basa en la caracterización real de la población y que por tanto se constituye en un plan de acción que puede palpase en un grupo limitado de acciones que si pueden ser medidas. Es decir, el Gobierno no deberá seguir procesos extranjeros, puesto que cada país presenta sus propias particularidades y necesidades; por tanto, cada país deberá realizar o adoptar el modelo de inclusión laboral existente. Por este motivo, Colombia debe implementar el programa Pacto de Productividad que se ajuste a las necesidades del país en materia de inclusión laboral y

así lograr una vinculación de la población discapacitada. Así las políticas públicas cambien y las administraciones también este programa debe permanecer por el bienestar de la comunidad en condición de discapacidad y por la población en general.

De igual manera es posible recomendar que se cree una Ruta De Acción para la implementación del programa Pacto de Productividad en las diferentes empresas del país. Que oriente tanto el proceso de selección de personal como la permanencia del mismo en el sector laboral, contribuyendo en la superación personal del individuo en condición de discapacidad, así como en el éxito de la empresa en el campo financiero y productivo. Para que así las compañías sientan un respaldo desde la administración pública en la implementación de dicho modelo y no muestren ningún temor en dicho proceso.

Bibliografía

- Álvarez, S. P., & Soto, J. A. (12 de Agosto de 2016). Entrevista Realizada al Programa "Pacto de Productividad". (P. N. Reyes, Entrevistador)
- Arévalo, C. (23 de septiembre de 2016). Entrevista: Cersar Arévala persona que ayudo a realizar la Política Pública de Discapacidad. (P. N. Reyes, Entrevistador)
- Avila, C., Gil, L., López, A., & Vélez, C. (12 de Septiembre de 2012). *Políticas Públicas y Discapacidad: Participación y Ejercicio de Derechos*. Obtenido de INVESTIGACIONES ANDINA. No. 24 Vol. 14 - 130 p.: <http://www.scielo.org.co/pdf/inan/v14n24/v14n24a08.pdf>
- Beltran, J. C. (12 de Abril de 2010). *Discapacidad en Colombia: Reto para la Inclusión en Capital Humano*. Obtenido de <http://www.colombialider.org/wp-content/uploads/2011/03/discapacidad-en-colombia-reto-para-la-inclusion-en-capital-humano.pdf>
- BogotáHumana. (14 de 10 de 2012). *Plan de Desarrollo 2012-2016 BogotáHumana*. Obtenido de <http://idrd.gov.co/sitio/idrd/Documentos/PLAN-DESARROLLO2012-2016.pdf>
- Castro, J. F. (19 de 03 de 2001). *Discriminación en las Relaciones Laborales*. Obtenido de Boletín Oficial. Dirección del Trabajo: http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-62299_recurso_1.pdf
- Consejo de Discapacidad. (13 de septiembre de 2012). *Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidad*. Obtenido de Gias sobre discapacidades: https://issuu.com/patolara/docs/guiadefinitivade_discapacidad
- Constitucion1991. (Noviembre de 1991). *Constitucion Política de Colombia 1991*. Obtenido de Artículo 13: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal1.jsp?i=4125>
- DANE. (2005). *Departamento Administrativo Nacional de Estadística*. Obtenido de Censo General 2005: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/demografia-y-poblacion/censo-general-2005-1>
- Decreto470. (12 de Octubre de 2007). "Por el cual se adopta la Política Pública de Discapacidad para el Distrito. Bogotá, Colombia.
- García, C. (23 de septiembre de 2011). *Clasificaciones de la OMS sobre Discapacidad*. Obtenido de http://www.um.es/discatif/METODOLOGIA/Egea-Sarabia_clasificaciones.pdf
- González, C. I., & Gómez, J. C. (12 de julio de 2004). *Información Estadística de la Discapacidad*. Obtenido de DANE Departamento Administrativo Nacional de Estadística. Dirección de Censos y Demografía: http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/discapacidad/inform_estad.pdf

- Lermen, D., Martínez, J. C., & Parra, A. (26 de 11 de 2013). *CONSULTORÍA SOBRE ANÁLISIS DE LA NORMATIVAD Y PROPUESTA DE AJUSTES*. Obtenido de Consultoría comisionada por el Programa Pacto de Productividad:
<http://www.pactodeproductividad.com/pdf/informenarrativopercepcionesproblemasyrecomendacionescompleto.pdf>
- OHCHR. (13 de 09 de 2008). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Obtenido de Naciones Unidas Derechos Humanos: Oficina de alto comisionado para los Derechos Humanos :
http://www.ohchr.org/Documents/Publications/AdvocacyTool_sp.pdf
- OIT. (12 de May de 2013). *Herramientas de apoyo para la inclusión laboral* . Obtenido de <http://www.empresainclusiva.cl/empresa-inclusiva/inspiraciones/articulos/comoserempresainclusiva/>
- PactodeProductividad. (14 de Marzo de 2016). *Programa: Pacto de Productividad*. Obtenido de <http://www.pactodeproductividad.com/>
- PactodeProductividad. (14 de Marzo de 2016). *Programa: Pacto de Productividad*. Obtenido de <http://www.pactodeproductividad.com/>
- Pascagaza, A. (3 de Septiembre de 2016). Entrevista Realizada a la Coordinadora de Inlcuion Entrevista Realizada al. (P. Del campo Reyes, Entrevistador)
- Proyecto721. (28 de 01 de 2015). *Proyecto 721: Atención Integral a Personas con Discapacidad, Familias, Cuidadores y Cuidadoras - Cerrando Brechas*. Obtenido de [http://intranetsdis.integracionsocial.gov.co/anexos/documentos/1.3_proc_direc_estrategico/\(02022015\)_proyecto_721.pdf](http://intranetsdis.integracionsocial.gov.co/anexos/documentos/1.3_proc_direc_estrategico/(02022015)_proyecto_721.pdf)
- Semana. (2014). ¿Qué pasa con los discapacitados en el Distrito? *Semana*, <http://www.semana.com/nacion/articulo/cuestionan-el-abandono-del-distrito-los-discapacitados/371659-3>.
- Souki Morocoima, C., & León Uzcátegui, J. (Marzo de 2010). PROGRAMA NACIONAL PARA FORMACIÓN DE TALENTO EN EL AREA DE ORTESIS Y PRÒTESIS. *11º Congreso Virtual de Psiquiatría. Interpsiquis 2010*, 1-16.
- Suarez, Á. (24 de Agosto de 2016). Entrevista Realizada a la Jefe de Talento Humano de la Empresa Servioptica. (P. N. Reyes, Entrevistador)

Anexo 1:

Análisis Estadístico-Descriptivo de la población en condición de discapacidad Bogotá 2010

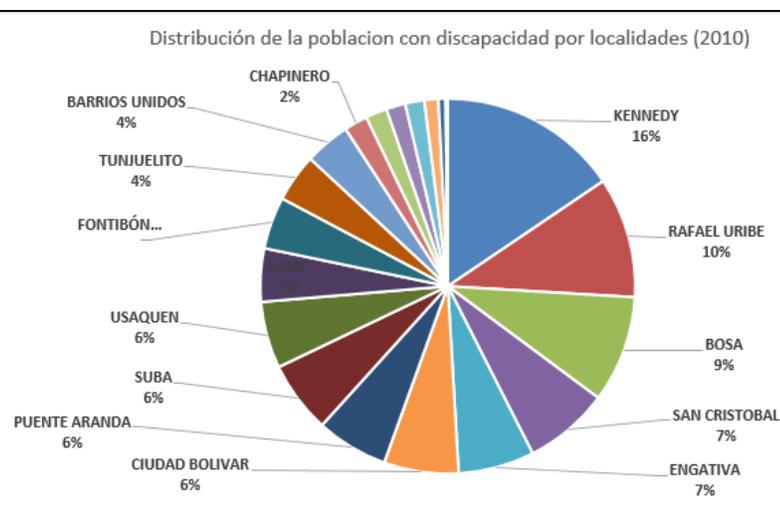
Grupos de edad y sexo, según actividad principal realizada en los últimos seis meses		
Actividad principal	Total (mayores de 10 años)	Porcentaje (%)
Total	175.783	100,0%
Trabajando	28.093	16,0%
Buscando trabajo	6.266	3,6%
Incapacitado permanente para trabajar - sin pensión	44.991	25,6%
Incapacitado permanente para trabajar - con pensión	12.143	6,9%
Estudiando	13.456	7,7%
Realizando oficios del hogar	42.610	24,2%
Recibiendo renta	2.598	1,5%
Pensionado - jubilado	7.505	4,3%
Realizando actividades de autoconsumo	2.397	1,4%
Otra actividad	14.287	8,1%
Sin información	1.437	0,8%

Total según actividad económica		
Actividad económica	Total	Porcentaje (%)
Total	28.093	100,0%
Industria	3.220	11,5%
Comercio	7.617	27,1%
Agrícola	403	1,4%
Pecuaría	57	0,2%
Servicios	11.474	40,8%
Otra actividad	4.477	15,9%
Sin información	845	3,0%

Población con discapacidad por grupos de edad y sexo en Bogotá (2010)			
Grupos de edad (años)	Total		
	Total	Hombres	Mujeres
Total	189.177	77.005	112.172
Menores de tres	2.207	1.243	964
De 3 a 4	2.901	1.644	1.257
De 5 a 9	8.286	4.719	3.567
De 10 a 14	9.955	5.561	4.394
De 15 a 19	8.129	4.388	3.741
De 20 a 24	6.995	3.753	3.242
De 25 a 29	6.551	3.439	3.112
De 30 a 34	6.562	3.078	3.484
De 35 a 39	7.852	3.287	4.565
De 40 a 44	9.719	3.852	5.867
De 45 a 49	11.651	4.158	7.493
De 50 a 54	14.005	4.565	9.440
De 55 a 59	14.863	4.986	9.877
De 60 a 64	16.238	5.662	10.576
De 65 a 69	16.823	5.979	10.844
De 70 a 74	15.861	5.696	10.165
De 75 a 79	13.922	5.234	8.688
De 80 a 84	9.213	3.350	5.863
De 85 y más	7.444	2.411	5.033



Localidad	Total
Total	189.177
KENNEDY	29.394
RAFAEL URIBE	19.682
BOSA	17.434
SAN CRISTOBAL	13.932
ENGATIVA	12.409
CIUDAD BOLIVAR	12.164
PUENTE ARANDA	11.737
SUBA	11.717
USAQUEN	10.887
USME	8.678
FONTIBÓN	8.501
TUNJUELITO	7.839
BARRIOS UNIDOS	7.446
CHAPINERO	3.825
ANTONIO NARIÑO	3.491
SANTAFÉ	3.131
TEUSAQUILLO	3.122
MARTIRES	2.277
CANDELARIA	1.176
SUMAPAZ	335



Fuente: Registro para la Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad 2010