

Identificación de los espacios laborales de las personas en situación de discapacidad física en las empresas de vigilancia de Neiva en el marco de las exenciones tributarias.

Pedro Luis Huergo Tobar

Universidad Cooperativa, Colombia
pedro.huergo@campusucc.edu.co

Leidy Yohanna Claros Sáenz

Universidad Cooperativa, Colombia
leiyoclas@hotmail.com

Resumen

Este trabajo presenta la incidencia de la exención tributaria en las empresas de vigilancia de la ciudad de Neiva (Colombia) por contratar personas con algún tipo de limitante físico. Además, se buscó identificar los espacios laborales existentes para estas personas y si se está contribuyendo en una contratación más incluyente. La investigación es de tipo descriptivo no experimental de enfoque cuantitativo de corte transversal. Para ello se aplicaron 48 encuestas en las empresas de Vigilancia de Neiva, resultantes de muestreo aleatorio simple. Se halló que el único espacio laboral existente de mayor contratación para las personas en situación de discapacidad física es el de servicio de vigilante. Por otra parte, se identificó que los cargos administrativos en estas empresas son adjudicados a personas consideradas normales. Finalmente, pese a conocer los beneficios tributarios, esto no influye para contratar personas con discapacidad y el principal factor para laborar es poseer una adecuada capacitación.

Palabras clave: Discapacidad física, espacios laborales, inclusión laboral, responsabilidad social empresarial.

Introducción

En Colombia, a pesar que al contratar a personas en condiciones de discapacidad puede generar alivios tributarios, esta práctica no es muy común, salvo contados casos. (El Tiempo, 2014). Con base en esto, se quiso identificar los espacios laborales y los cargos que desempeñan las personas en situación de discapacidad física en las empresas de vigilancia de la ciudad de Neiva y conocer los beneficios que están recibiendo las empresas al contratar personas en situación de discapacidad. Considerado esto de suma importancia ya que según el censo efectuado por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) en el año 2005, en Colombia de 41.242.948 personas censadas 2.632.255 tienen al menos una limitación física o cognitiva (García, Camelo, & Rodríguez, 2017).

Desarrollo de la cuestión planteada

Según (Novoa, Míguas, & Freira, 2016), el desempleo de las personas con discapacidad, representa una pérdida del Producto Interno Bruto (PIB) que oscila entre el 5.35% y el 6.97%, pero la (Organización mundial de la salud, 2017) afirma que las personas con discapacidad representan el 15% de la población mundial, siendo tradicionalmente excluido y marginado, cuyos derechos han sido sistemáticamente vulnerados y con serias limitaciones de acceso a la salud, a la educación y al trabajo, perpetuando de esta manera el círculo de la pobreza.

Por otra parte, se tienden a relacionar la *discapacidad* con la *incapacidad*, desde un enfoque asistencialista; lo anterior se origina porque en ocasiones las personas del común no ven las capacidades y la entrega total de los ciudadanos en esta condición y por ende, no propician estrategias que llevan a considerar como la mejor opción su inclusión laboral por lo que sus familias optan por asumir los costos de su manutención vitalicia. También se observan, personas en condiciones de discapacidad física pidiendo limosna y alimentos en las calles, viviendo en una total mendicidad, como lo asevera (Hernández G. , 2015), no todos sufren realmente una discapacidad como

lo quieren hacer creer.

La Secretaría de Educación del Huila, reconoce que aún falta mucho por hacer en la dotación de herramientas tecnológicas y oferta de formación para la vida y el trabajo dirigida a niños y niñas en condiciones de discapacidad como lo registra el Diario del Huila según (Ministerio de educación nacional, 2009); lo anterior, influye significativamente en esta problemática. Al no existir centros de apoyo, las personas en situación de discapacidad se ven excluidas de poder acceder al mercado laboral: *Hay inexistencia de centros de capacitación laboral en áreas de atención a la población en situación de discapacidad* (Fundación panamericana para el desarrollo, 2013). Lo anterior imposibilita a la persona en situación de discapacidad de poder aspirar a un nivel de vida mejor, y se encontrarán más vulnerables al abuso de terceros (Hernández G. , 2015), a su vez, muchos de ellos, con ganas de formarse en un establecimiento de educación, les son cerradas las puertas del aula, padeciendo el principio de una vida de exclusión en todos los ámbitos sociales. Ésta y otras barreras con las que tropiezan, los identifican entre los más pobres de los pobres según informe de la Campaña Mundial por la Educación, (Walker, 2015).

Personas denominadas *normales* no ven las capacidades laborales de los ciudadanos en condiciones de discapacidad; queda clara la poca integración laboral de estas personas al aparato productivo de sus comunidades, desencadenando así un alto nivel de abuso y aprovechamiento, en beneficio de terceros, ya que los actores que conforman el colectivo de la sociedad, ven a los discapacitados como personas no aptas para trabajar. Por tal razón se debe crear un mayor compromiso de la sociedad civil y política frente a esta realidad. A esto se suma la falta de compromiso empresarial para contratar personal en condiciones de discapacidad. Por tal motivo la población discapacitada se ve obligada a seguir mendigando hasta el punto de convertirse en un problema social. De seguirse presentando esta lamentable situación, se puede predecir que continuará creciendo el desempleo de las personas en situación de discapacidad física. Además, no

cesará el abuso y aprovechamiento de esta clase de personas en beneficio de terceros. Si para una persona comúnmente denominada *normal* el trabajo es indispensable, para el discapacitado es sinónimo de motivación, autonomía, y libertad, es ahí donde entra a actuar *La responsabilidad social empresarial* (Martínez, 2011); allí, el sector empresarial participa activamente en la solución de los problemas sociales como es entre muchas, la vinculación socio-laboral de personas con discapacidad. Para la formulación del problema, en cuanto a que se limita a las empresas de vigilancia, se plantea la siguiente pregunta: ¿Existen espacios laborales para las personas en situación de discapacidad física en las empresas de vigilancia que actualmente existen la ciudad de Neiva, en el marco de las exenciones tributarias?

El objetivo general es identificar los espacios laborales de las personas en situación de discapacidad física en las empresas de vigilancia de la ciudad de Neiva. Los objetivos específicos son identificar los espacios laborales que desempeñan estas personas, en las empresas de vigilancia de la ciudad de Neiva, conocer la percepción de los beneficios en exenciones tributarias que están recibiendo las empresas de vigilancia de la ciudad de Neiva al contratar personas en situación de discapacidad física y establecer lo adecuado de las áreas estructurales para el trabajo de las personas en condiciones de discapacidad física.

Se estima que los empresarios de la capital Huilense, piensan que al contratar este tipo de personal estarían incurriendo en un gasto innecesario, puesto que implicaría modificaciones en la planta física del sitio, y se haría indispensable la ayuda de terceras personas para realizar las tareas encomendadas al trabajador con discapacidad, lo cual sería un sueldo adicional que el empleador no estaría dispuesto a asumir. Pese a que se ha dado un avance en materia de contratación de personal con discapacidad física, todavía persisten ciertos mitos y prejuicios de los empleadores al momento de tomar la decisión de contratar trabajadores con discapacidad, ya que su rendimiento no se percibe a la par con una persona normal (Daiman, 2013). Con esta investigación se quieren comprobar algunos

de estos mitos al momento de contratar estas personas. Al crear oportunidades laborales, no solo se le está abriendo una puerta para ser útiles a la sociedad y de hacer realidad los sueños de muchas personas en esta condición, sino que están logrando espacios que más adelante ocupen personas que pueden llegar a esta situación; además, las empresas que los vinculan laboralmente, reciben estímulos de carácter tributario, mejoran la imagen corporativa y por ende, evitan que aumente más la pobreza, la mendicidad, y que por último exista la posibilidad de que estos sujetos se capaciten.

Otro elemento a considerar es la responsabilidad social empresarial, tema adoptado en las nuevas empresas colombianas considerándose un factor para medir la cultura empresarial, donde la inclusión laboral de las personas en esta condición puede aportar una significativa utilidad en el balance social.

Es menester saber bajo qué condiciones cumplen su respectivo cargo, los escasos trabajadores con capacidades distintas que actualmente se encuentran trabajando, cuánto ganan, que cargo efectúan dentro de la empresa. De igual manera se busca con la generación de nuevo conocimiento poder recomendar al sector empresarial de Neiva y sensibilizar a la comunidad neivana frente a este tema.

Estado del arte y marco referencial

El discapacitado es considerado como un menor de edad permanente que, en el caso de tener derechos, tiene suspendido su ejercicio o requiere de la tutela para ejercerlos. Lo anterior presenta el dilema del discapacitado y de cómo lo ve la sociedad a nivel de competencias laborales (Rosato et al., 2009). Dándose un enfoque político, hasta mediados del siglo XX la inserción de las personas en situación de discapacidad estuvo sometida a la caridad cristiana lo que hacía de ella una especie de indigencia integral (Cruz & Hernández, 2006). Por tal motivo muchas personas ven que la discapacidad, puede llegar hacer una mina de oro aprovechando así el concepto que tiene el común de la gente, o como

lo definió (Rosato et al., 2009) *una especie de ciudadanía devaluada*.

Sobre la integración de personas con discapacidad se presentan las características actitudinales que debe tener cualquier discapacitado con aspiraciones laborales como son: la iniciativa, motivación, autoestima, constancia, capacidad de autocontrol, auto organización, capacidad para administrar adecuadamente su tiempo y para priorizar situaciones, capacidad para relacionarse y adquirir nuevos conocimientos, capacidad de autocrítica, responsabilidad (Landauro, 2005); con esto se evidencia la misma condición en calificar en un puesto que un individuo con o sin discapacidad.

Con el ánimo de fortalecer herramientas que permitan eliminar las barreras de accesibilidad en el entorno laboral, se realizó la validación de la Metodología F.A.P (Focalizar, Apreciar, Proponer), orientada desde el diseño como un área integradora de conocimiento para la resolución de problemas y junto a la ergonomía participativa, aplicada en un escenario de distribución y comercialización, cuyo fin es favorecer la inclusión laboral de personas con discapacidad física a los procesos productivos del Departamento de Boyacá (García, Camelo, & Rodríguez, 2017).

Por otro lado, investigaciones estadounidenses afirman que, por cada dólar destinado a la rehabilitación laboral de un discapacitado, genera una ganancia cuatro veces mayor. No es un gasto, es una inversión, pero sin empleo le genera muchísimos costos a una sociedad. (Reyes, 2004).

Asimismo, la formación integral del estudiante en situación de discapacidad en las aulas universitarias, implica un proceso continuo y progresivo, cuya finalidad es incorporar a las personas en condiciones de discapacidad a la comunidad, y constituye uno de los fenómenos de mayor trascendencia en la educación (Romero & Lauretti, 2006); igualmente, explican la posibilidad de lograr la participación activa en los diferentes ámbitos: familiar, social, educativo y laboral, puesto que posee los mismos derechos, oportunidades y experiencias que el resto de la

comunidad. (Ibid., 2006).

Sobre la problemática ocupacional en España, se aprobó la anticipación de la edad de jubilación a los 58 años para trabajadores con un grado superior de discapacidad igual o superior al 45 por ciento, que sean discapacidades reglamentadas y evidencien reducción en la esperanza de vida en los afectados (Arranz, Calidad de vida., 2010).

En general, la inclusión laboral de personas con discapacidad esta impregnada por una cadena de imaginarios, estereotipos o modelos que condicionan las posibilidades de vinculación, aun cuando abunden normas y legislaciones especializadas; de allí la necesidad de examinar cómo está reglado por la ley y la sociedad a partir de sus construcciones y representaciones colectivas (Sabogal, 2014)

Sobre este particular (Molina, Mora de Bedoya, & Yolimar, 2011) señalan la necesidad de promover acciones permanentes y compromisos específicos para la inclusión de las personas con discapacidad, estableciendo plazos para logros en cuanto a adaptaciones en los sistemas de ingreso, adecuaciones curriculares, instalación de servicios de apoyo, eliminación de barreras arquitectónicas y comunicacionales, capacitación y formación de personal. Con esto se busca una mejor capacitación y una menor deserción universitaria, asegurando un alto rendimiento laboral, promoviendo una oferta laboral apetecida al empresario Huilense. Pero no se debe hacer solo en las universidades, también hay que hacerlo conjuntamente con los colegios con base al siguiente planteamiento: Ha llegado el momento de garantizar el derecho de todos los niños a una educación de calidad, pero solo será posible si los sistemas educativos responden a las necesidades de los niños discapacitados. (Walker, 2015); Siguiendo lo expuesto por los aportes anteriores se descifra que la solución radicaría en la construcción de sistemas educativos más inclusivos desde el inicio de la vida escolar hasta su etapa productiva sin dejar a un lado la disposición de los empresarios para apoyar este proceso: “la inclusión educativa empieza a abrirse camino con muchas dificultades y precariedad. (Rojas, 2013)

Hay un mito donde se asegura que si contrata un trabajador con discapacidad, no se puede despedir, por lo que tal vez el empresario opta no contrataría este personal; según explica (Rojas A. , 2003) “*debe quedar en claro que el empleador debe demostrar que el despido no obedeció a la limitación física del trabajador, sino por otras razones*”. Debido a los distintos mitos existentes sobre la contratación laboral se expide la Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social (PPDIS) cuyo objetivo, es asegurar el goce pleno de los derechos y el cumplimiento de los deberes de las personas con discapacidad, sus familias y cuidadores para un periodo determinado. Dichos derechos deben ser garantizados partiendo de la comprensión de que cada territorio tiene unas características físicas, económicas, culturales y políticas que le son propias y que configuran su particularidad, razón por la cual las acciones de política pública deben adaptarse a esas particularidades, siempre teniendo presente que el vínculo nación – territorio es el que permite que toda la sociedad colombiana, desde su diversidad, transite por la misma vía para el logro de la inclusión plena de las personas con discapacidad.

Pero en el 2010 no existía una PPDIS (política pública en discapacidad) en Neiva: No existe una caracterización que diga cuántas personas con discapacidad hay, qué clase de discapacidad y a qué institución se puede incluir esa persona para que reciba una educación adecuada según la necesidad de cada uno, esa fue una de las conclusiones que se sacó según el Diario del Huila (2010) citado por (Ministerio de educación nacional, 2010); por lo cual se estableció la construcción de la política pública de discapacidad en Neiva y se destacó el trabajo que realizó el rector de la Universidad Cooperativa de Colombia seccional Neiva, Luis Alfredo Ortiz por facilitar el espacio para la mesa de trabajo.

Al comparar las personas sin situación de discapacidad y las que se encuentran en esa situación según (Walker, 2015) *se observa que las discapacitadas tienen menos posibilidades de tener un empleo a jornada completa, más posibilidades de estar desempleados, y muchas más posibilidades*

de ser inactivos económicamente. También nos habla de los ciclos de exclusión, no solo laboral sino educativa donde agudiza a esta población vulnerable. De allí la necesidad de constatar en la ciudad de Neiva los espacios laborales y si ganan menos salarios que el común de la gente.

Por otra parte, el proyecto de la responsabilidad social empresarial es construir una cultura de solidaridad, una civilización de amor donde haya justicia social, respeto por los derechos humanos y libertad para todos (Martínez H. , 2011); temas que son cada vez más importantes para la competitividad de las empresas. Las empresas socialmente responsables son más interesantes para los actores claves de su stakeholders. Además, al combinar ganancias con principios, valores, personas y comunidad, la RSE crea situaciones siempre favorables para la empresa y para la sociedad, y llega a ser tomado como un factor generador de ventaja competitiva. De las cinco (5) áreas de RSE que presenta (DERES, 2003) sirven de apoyo las condiciones de ambiente de trabajo, empleo, y el apoyo a la comunidad.

Por otro lado, una manera de operacionalización de la discapacidad con el fin de guiar el desarrollo de sus políticas, coincide en que los costos se clasifican en: *costos directos, indirectos e intangibles* (Cruz & Hernández, 2006). Estos son los distintos costos que se pueden dar en los procesos productivos, atención y cómo se miden los costos a nivel de la salud, dando pautas para que el empresario huilense aporte un poco al beneficio de esta población vulnerable ya que, al contratar personal en situación de discapacidad se están disminuyendo los costos indirectos, se aumentan los ingresos a estas personas y a su vez, disminuyen los costos remunerados por falta de productividad.

Por otra parte, (Paredes, Fernández-Cid, & Ruiz, 2012) señalan la necesidad de las diferentes partes implicadas en el proceso de integración laboral de este colectivo, a fin de vincular la formación en previsión de riesgos adaptada con el conjunto de la organización de trabajo. Lo anterior evidencia los avances existentes en el

proceso de inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad en España.

Contratar a personal con alguna limitación física puede generar a las empresas unos buenos ahorros y grandes ventajas competitivas. El Estado en su deber de proteger a todos sus habitantes, en especial a aquellos que por su condición física o mental están en una debilidad manifiesta frente a los demás, ha generado una serie de mecanismos para proteger a este sector de la población, desde el campo laboral, educativo y recreativo. A su vez, las empresas que contratan personas en situación de discapacidad ganan tributariamente, en responsabilidad social empresarial (RSE), parafiscales y trámite para formalización de empresas. La Ley 361 de 1997 creó mecanismos para integrar a las personas con alguna limitación, entre ellas una serie de estímulos tributarios para quien les vincule mediante contrato de trabajo: Deducción en la Renta del 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable a los trabajadores con limitación, mientras esta vinculación laboral subsista; menor cuota de aprendices: es reducida en un 50% si los contratados por él son personas con discapacidad comprobada no inferior al 25%. La persona o empresa que contrate personal con limitaciones será preferido en igualdad de condiciones en procesos de contratación estatal por licitación pública, si la nómina cuenta con mínimo el 10% de empleados con limitación. Se dará prelación en el otorgamiento de créditos subvenciones de organismos estatales, siempre y cuando estos se orienten al desarrollo de planes y programas que impliquen la participación activa y permanente de personas con limitación; preferencia de sus productos adquiridos por el Estado Las entidades estatales de todo orden, preferirán en igualdad de condiciones, los productos, bienes y servicios que les sean ofrecidos por entidades sin ánimo de lucro constituidas por las personas con limitación (Art. 24).

Según un artículo publicado en la web, algunos de los beneficios de la RSE en Discapacidad (Hernández A. , 2011) son: *mejora la calidad de vida, potencia el trabajo en equipo, mejora*

el clima interno, traspasa la experiencia, mejora la reputación corporativa, nuevas oportunidades, fomenta la tolerancia.

Seguidamente se presenta la normatividad en materia de inclusión laboral para personas con discapacidad en Colombia:

La Ley 789 del 2002 dicta normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo, en la cual se excluye del pago de los aportes al Régimen del Subsidio Familiar, SENA, e ICBF a los empleadores que vinculen trabajadores adicionales a los que tenían en promedio en el año 2002, con una disminución de su capacidad laboral superior al veinticinco por ciento (25%) debidamente calificada por la entidad competente.

Además, el Decreto 2286 de 2003 reglamenta el artículo 13 de la Ley 789 de 2002, en lo relacionado con la acreditación de condiciones y el procedimiento para la exclusión del pago de aportes al Régimen del Subsidio Familiar, Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, e Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, ICBF, para aquellas personas que acrediten la disminución de la capacidad laboral superior al veinticinco por ciento (25%).

Según la Ley 1429 de 2010 tiene por objetivo la formalización y la generación de empleo con el fin de dar incentivos a la formalización en las etapas iniciales de la creación de empresas; de tal manera que aumente los beneficios y disminuya los gastos de formalizarse.

El Decreto 524 del 24 de marzo del 2000, por el cual se modifica el artículo 40 del Decreto 1346 de 1999, con el fin de ampliar la cobertura de afiliación al Fondo de Solidaridad Pensional, mediante la disminución del valor de la certificación de la invalidez para aspirantes al subsidio pensional a un día de salario mínimo legal vigente.

Además, el Decreto 356 de 1994, rige actualmente todas las actividades relacionadas

con el Sector de vigilancia. Ley No. 1618 del 27 de febrero de 2013 garantiza y asegura el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y de ajustes razonables y elimina toda forma de discriminación por razón de discapacidad, en concordancia con la Ley 1346 de 2009. Todas las Personas con discapacidad tienen derecho al trabajo.

El decreto 2177 de 1989 por la cual se desarrolla la Ley 82 de 1988, aprobatoria del Convenio N° 159 suscrito con la OIT, sobre readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, la orientación sobre la construcción e implementación de las políticas de inclusión social, laboral y productiva de las personas con discapacidad Artículo 4 inciso 3 y en general da lineamientos al Consejo para la Inclusión de la Discapacidad.

En la Ley 119 de 1994 se reestructuró el Servicio Nacional de Aprendizaje. En el artículo 4º, numeral 9º, establece que el SENA debe *organizar programas de formación profesional integral para personas desempleadas, subempleadas y programas de readaptación profesional para personas con discapacidad* 28 Normas Integrales de protección a la discapacidad en Colombia. Finalmente, en la Ley 361 de 1997, se establecen mecanismos e integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones.

Las personas con discapacidad ya no se visualizan como personas que sólo necesitan protección y cuidado, sino como individuos con derechos, incluyendo por supuesto el derecho a la capacitación y al empleo. (Organización Internacional del Trabajo, 2013). Discapacidad es aquella limitación que se presenta al efectuar determinadas actividades y que puede estar representada por una deficiencia física o psíquica.

Existen diversos tipos de discapacidad física manifestadas de diferentes maneras y en diferentes grados: Discapacidad física, Paraplejía Parálisis cerebral, Espástico, Atetó Sico, formas mixtas (Fundación Bobath, S.F.).

Se entiende por Espacio laboral como lugar de trabajo y debe ser definido como "el medio ambiente (como el lugar, las herramientas, las conexiones sociales, el bienestar físico) que permite trabajar por hacer; o dicho en palabras más claras es un lugar, como una oficina o fábrica, donde las personas están empleadas. Y se entiende por empresa de vigilancia y seguridad privada, la sociedad de Responsabilidad Limitada legalmente constituida, cuyo objeto social consista en la prestación remunerada de servicios de vigilancia y seguridad privada, en la modalidad de vigilancia fija, móvil y/o de escoltas, mediante la utilización de cualquiera de los medios establecidos en el Decreto 356, 1994, Art. 8.

Método (participantes, instrumento, procedimiento)

Investigación de enfoque cuantitativo, no experimental, de tipo descriptivo con corte transversal. Como fuentes primarias se emplea la encuesta con preguntas dicotómicas y de selección múltiple. Las principales fuentes de información secundaria son los artículos, revistas, trabajos de investigación, trabajos que se han realizado sobre el tema en particular. De las 59 empresas de vigilancia que en el año 2017 están en la ciudad de Neiva, según datos suministrados por Cámara de Comercio de Neiva, se empleó un muestreo aleatorio simple. Se calculó la muestra con un nivel de confianza de 90%, probabilidad de error 5%, para un total de 48 empresas. Para la validez de significancia del instrumento a recolectar información, se contó con el apoyo de Carolina¹ y de Jorge Enrique Cuellar Sánchez².

¹ Licenciada en Psicología por la Universidad Autónoma de Madrid y Máster en Psicología Clínica por la UNED. Curso Superior de Selección de Personal por Consultoría San Román. Trabajando en el área de Empleo y Programa de Igualdad de Oportunidades de Fundación Universia desde 2008. Técnico de Empleo y Responsable del Programa "Banco de Productos de Apoyo" de la Fundación Universia.

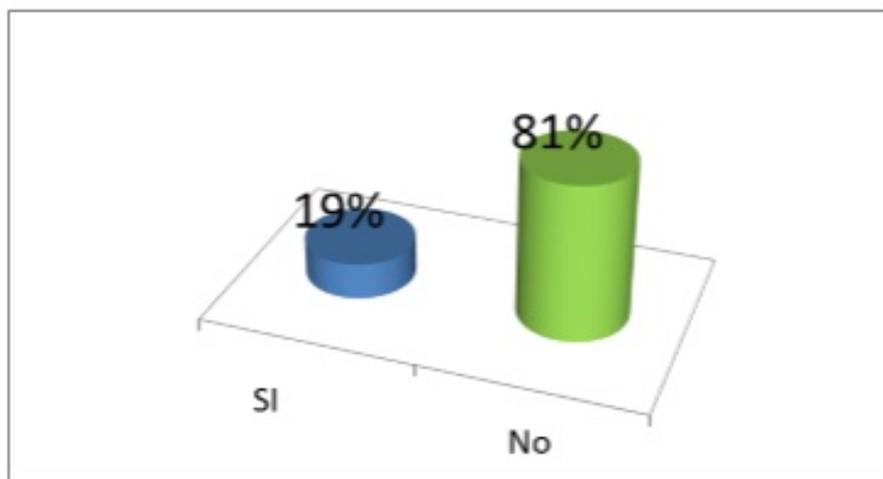
² Magister en Contabilidad y Auditoría de gestión. Universidad Santiago de Chile - USACH. Contador Público, Universidad

Resultados

Para cada una de las preguntas provenientes de la encuesta aplicada a la muestra previamente descrita se presentan los resultados obtenidos del trabajo de campo, usando las variables y los objetivos establecidos como eje articulador para la exposición de los hallazgos que se presentan de

manera simplificada, en las gráficas.

Las empresas de vigilancia respondieron la pregunta *contrata a personas en situación de discapacidad*: un 81% de estas empresas no contrata este tipo de personal y el 19% lo contrata. (Ver Gráfica 1.)

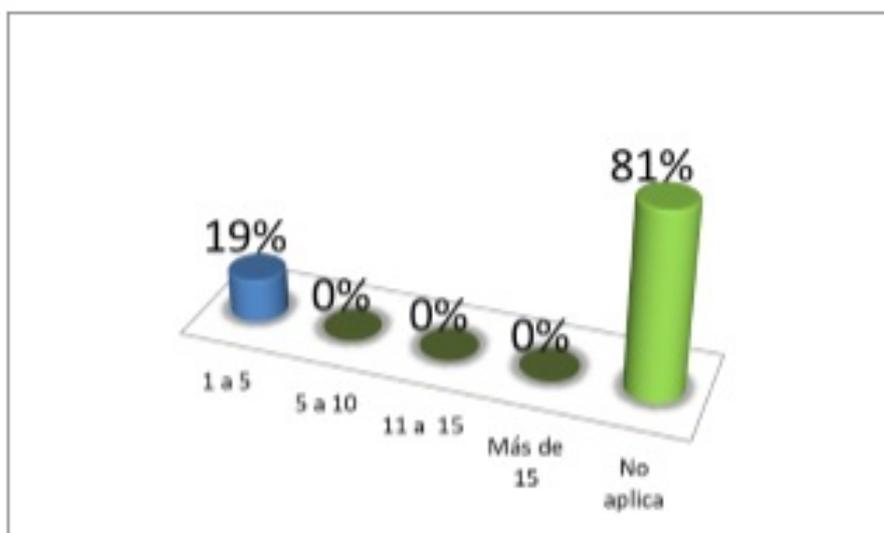


Gráfica 1 ¿Contrata personas en situación de discapacidad en su empresa?

Fuente: datos obtenidos por los autores en el trabajo de campo.

Como se observa en la gráfica 2, el 19% de dichas empresas respondieron que emplea de 1 a 5 personas y el 81% no cuenta con empleados en esta condición, evidenciándose que la disposición de las

empresas en la vinculación laboral a personas en condiciones de discapacidad, no es favorable. (Ver Gráfica 2).

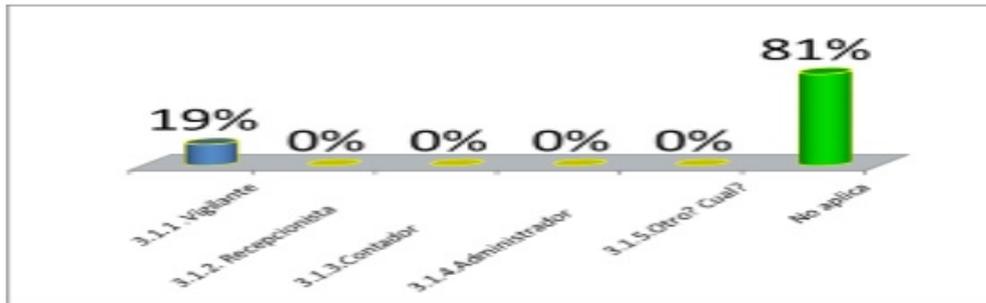


Gráfica 2 ¿Cuántas personas laboran en su empresa en situación de discapacidad?

Fuente: datos obtenidos por los autores en el trabajo de campo

Además, las empresas de vigilancia cuentan con organigramas similares a una comercial o de servicios, donde la variación en los cargos son muy pocos; por esta razón se analizan cuáles son los que ocupan la persona en situación de discapacidad en

las empresas de vigilancia. El 19% están como vigilantes dejando así a un lado los otros cargos que podría ocupar una persona en esta condición. (Gráfica 3).

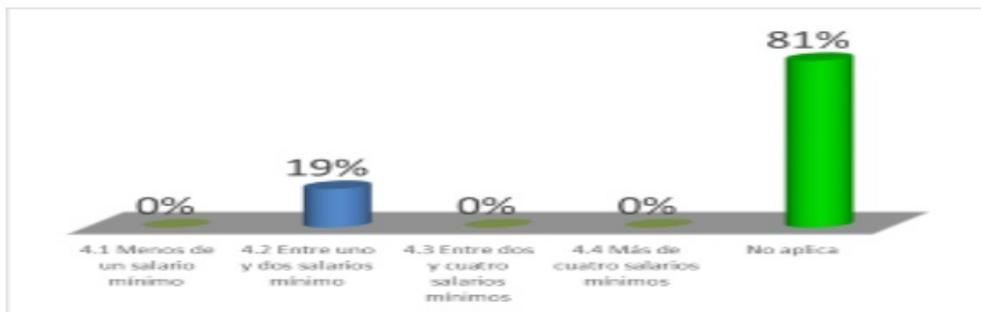


Gráfica 3 ¿Cuáles son los espacios laborales (cargos) de las personas en situación de discapacidad dentro de la empresa vigilancia?

Fuente: datos obtenidos por los autores en el trabajo de campo

Dependiendo de los cargos, funciones que desempeña un trabajador y la actividad económica de la empresa, así mismo es la remuneración que recibe el empleado; se quiso conocer cuál es el salario mensual de un trabajador en situación de discapacidad, y se obtuvo que el

19% de las empresas de vigilancia encuestadas le pagan a las personas en situación de discapacidad entre 1 y 2 salarios mínimo legales vigentes con sus prestaciones sociales legales; mientras que el 81% de las empresas no contrata. (Gráfica 4).

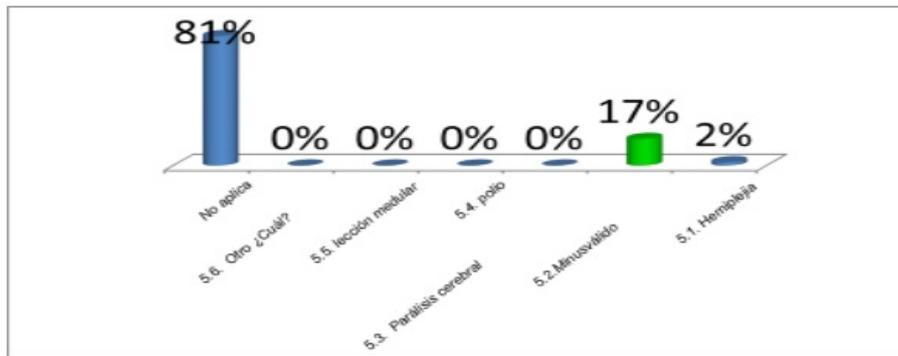


Gráfica 4 ¿Cuánto ganan los trabajadores vinculados, en situación de discapacidad?

Fuente: datos obtenidos por los autores en el trabajo de campo

Todos los seres humanos poseemos habilidades y condiciones distintas, lo cual nos facilita o nos impide desempeñar acciones a nivel laboral o en la cotidianeidad; y en las personas en situación de discapacidad se clasifican de acuerdo al grado de movilidad y teniendo en cuenta otras características; esto lo certifica la Junta Regional

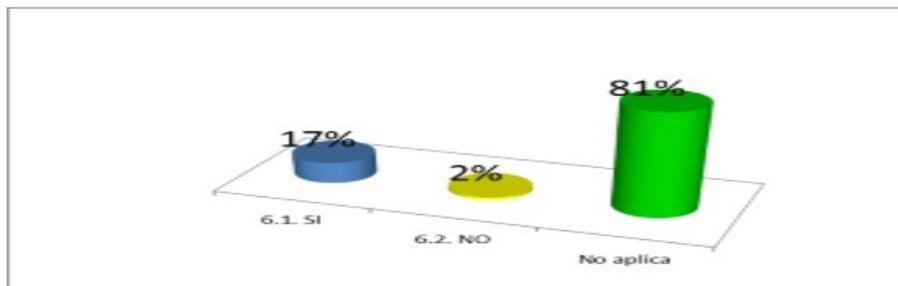
de Calificación de Invalidez del Huila por lo cual se estableció conocer qué clase de discapacidad se vinculaba a este tipo de empresa. Se refleja que las discapacidades físicas más representativas: son minusválido o comúnmente en silla de ruedas con un 17%, el 2% contrata hemiplejía y las empresas restantes no aplican. (Ver Gráfica 5).



Gráfica 5 ¿Cuánto ganan los trabajadores vinculados, en situación de discapacidad?

Fuente: datos obtenidos por los autores en el trabajo de campo

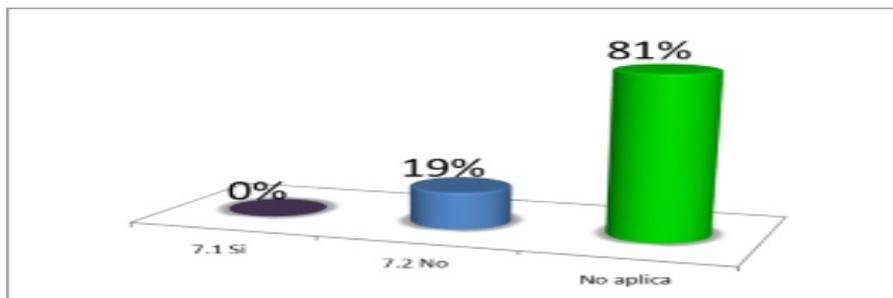
Las empresas de vigilancia manifestaron trabajo donde se desempeñan estos trabajadores, contar con la estructura arquitectónica y las herramientas adecuadas dentro del lugar de con un 17% (Ver Gráfica 6).



Gráfica 6. La empresa posee una estructura arquitectónica y las herramientas adecuadas

Fuente: datos obtenidos por los autores en el trabajo de campo

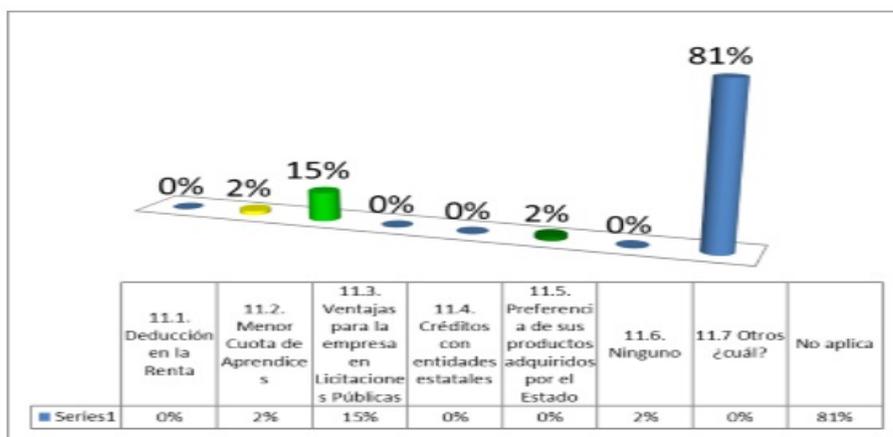
Es importante saber que no todos los tipos de discapacidades requieren que se adapte el entorno físico. Si se realiza un análisis del puesto previo a la incorporación, muchas veces no se requiere de mayores o costosas adaptaciones para que una persona con discapacidad pueda realizar una tarea determinada, y si vemos la estadística nos dice que no se necesitó hacer ninguna inversión. (Ver Gráfica 7).



Gráfica 7 ¿Necesitó hacer alguna adecuación en su empresa o incurrir en un gasto adicional para facilitar el trabajo al empleado en situación de discapacidad?

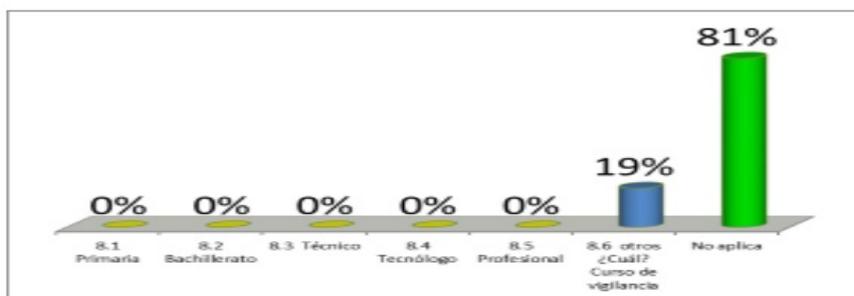
Fuente: datos obtenidos por los autores en el trabajo de campo

El principal beneficio ofrecido por el gobierno que están recibiendo las empresas estudiadas es un 2% en rebajas de aprendices SENA, el 10% no reciben ninguna, esto indica que el gobierno cumple otorgando este tipo de benefició (Ver Gráfica 8).



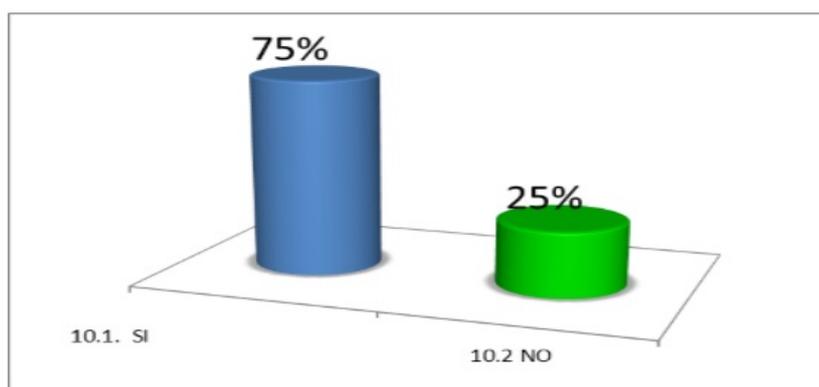
Gráfica 8 ¿Cuáles son los beneficios que están recibiendo por contratar personas en situación de discapacidad?
Fuente: datos obtenidos por los autores en el trabajo de campo

A su vez, se quiso establecer sobre el nivel de escolaridad requerido para ser vigilante y arrojó (Ver gráfica 9) que el 19% debe efectuar un curso de vigilancia.



Gráfica 9 ¿Qué nivel de escolaridad necesita?
Fuente: datos obtenidos por los autores en el trabajo de campo

Asimismo, el 75% de las empresas de vigilancia conocen los beneficios que el gobierno otorga y el 25% lo desconoce. (Ver gráfica 10)



Gráfica 10 ¿Conoce usted los beneficios que da el estado?
Fuente: datos obtenidos por los autores en el trabajo de campo

Discusión/Conclusiones

En la gráfica 3 se evidencia que (Landauro, 2005) cuando afirma que la persona con discapacidad debe tener un perfil de acuerdo a sus capacidades, pero también se ve claramente que estas empresas no han explorado en otros espacios laborales fuera del de vigilante y según (Daiman,

2003) el proceso de búsqueda y selección de personas en situación de discapacidad no tiene grandes diferencias con un proceso de búsqueda y selección de personal sin ningún tipo de discapacidad; por ende, podría efectuar el departamento humano de estas organizaciones procesos encaminados a la vinculación de personas en condiciones de discapacidad sin un generar contratiempos.

En la gráfica 4, evidencia el reconocer el derecho de las personas con discapacidad para trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercados y entornos laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad de acuerdo con lo mencionado en la Ley 1346 de 2009 Artículo 27 y en la gráfica 5 se comprueba un poco el aporte de (Reyes, 2004) donde registra que la discapacidad física no afecta el desempeño laboral. A su vez, (Landauro, 2005) y (García, Camelo, & Rodríguez, 2017), coinciden en que, con herramientas y capacitación adecuadas, se desarrolla un alto compromiso con las tareas asignadas de acuerdo a lo presenatdo en el gráfico 6.

Finalmente, (Daiman, 2013) afirma que las personas tienen muchos mitos respecto a la contratación de este personal y uno de esos tiene que ver con las inversiones para adaptar la empresa a los puestos de trabajo, como se observa en la Gráfica 7 pero, con las pocas empresas que contratan personas en condiciones de discapacidad, se descarta este caso.

Conclusiones

Con respecto a los espacios laborales y las funciones que desempeñan las personas en situación de discapacidad física en las empresas de vigilancia de la ciudad de Neiva, estas organizaciones, en su mayoría no contratan este tipo de personal y tan solo emplea de 1 a 5 personas. El principal espacio laboral para las personas en condiciones de discapacidad física, es el de vigilante, a pesar de la existencia de otros

tipos de cargos que podría llegar a ocupar una persona en esta condición. Además, de las pocas empresas que contratan a personas en condiciones de discapacidad, el tipo de discapacidad física más vinculada es la de minusválidos en silla de ruedas o a las personas con hemiplejía. De acuerdo con lo anterior se sugiere a los empresarios que abran sus convocatorias en otras áreas de sus empresas, apoyándose en las universidades y centros de capacitación para la vinculación de los profesionales que se están graduando de los Institutos de educación superior (IES) en busca de oportunidades.

En lo concerniente a los beneficios que están recibiendo las empresas de vigilancia de la ciudad de Neiva al contratar personas en situación de discapacidad, la gran mayoría de empresas de vigilancia afirmaron que si conocían los beneficios de contratar a una persona en situación de discapacidad y de los beneficios ofrecidos por el gobierno; el principal que están recibiendo las empresas estudiadas es la *Ventaja en Licitaciones Públicas* seguido por *las Rebajas de cuotas de aprendices SENA*. De esto se infiere que a pesar de que se tiene conocimiento de estos beneficios tributarios, no es un factor influyente en este sector empresarial para contratar decididamente más personas en condiciones de discapacidad, lo que denota la necesidad de crear conciencia sobre este tipo de empresas para dar más espacios laborales, no solo con la argumentación de la normatividad estatal, sino que es menester, tomar conciencia del mejoramiento de la imagen corporativa que podrían llegar a tener con la implementación de políticas de contratación más incluyentes.

Sobre lo apto de las áreas estructurales para el trabajo de las personas en condiciones de discapacidad física para laborar, las empresas de vigilancia manifestaron tener las estructuras y herramientas adecuadas dentro del lugar de trabajo donde se desempeñan estos trabajadores, por lo cual se deduce que las organizaciones no cuentan con barreras arquitectónicas para vincularlos laboralemnte en otras areas de la firma; lo anterior evidencia que no se necesitan grandes inversiones para vincular a personas en

Asimismo, se colige que la inclusión laboral no solo es un trabajo propiamente del empresario, si no que es una articulación que viene desde el núcleo familiar donde nacen los grandes emprendedores con sentido social, y de los luchadores, no importando su condición, que quieren ser útiles a la sociedad, pasando por las IES, básica media y primaria, donde dan las herramientas para ofertar una educación inclusiva que brinde competencias enfocadas al trabajo. Así, se tendrán personas con discapacidad que estén aptas para ocupar espacios laborales distintos y dar las pautas para llegar realmente a ser más competitivos acorde con las necesidades reales del mercado laboral de hoy.

Recomendaciones

Finalmente, se sugiere a la educación media brindar orientación profesional a sus estudiantes en condiciones de discapacidad física, para que estos sepan en qué carrera pueden llegar a desempeñarse. A su vez, en los programas de ciencias contables, económicas y administrativas, se sugiere profundizar en la enseñanza de los beneficios tributarios que se obtienen al contratar personas en condiciones de discapacidad con el propósito de inculcar en ellos, además de los beneficios tributarios, la necesidad de efectuar una gestión direccionada a la inclusión social laboral con estas personas que merecen tener espacios laborales dignos.

Referencias

Arranz, C. (12 de enero de 2010). *Trabajadores con discapacidad podrán adelantar la edad de jubilación Calidad de vida*. Recuperado el 2 de junio de 2018, de [Mensaje en un blog] Mentalnews Blog: <https://mentalneu.wordpress.com/2010/03/27/calidad-de-vida/>

Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las personas con Discapacidad. (s.f.). *Preámbulo* (e). Obtenido de <http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

Cretin, K. y. (1983). *La dimensión temporal de las preferencias y la necesidad de descontar*. Recuperado el 22 de enero de 2016, de Gestion sanitaria: <http://www.gestion-sanitaria.com/4-descuento-in-certidumbre.html>

Cruz, I., & Hernández, J. (2006). *Exclusión social y discapacidad*. Bogotá: Universidad del Rosario. Recuperado el 21 de agosto de 2018, de <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/905/Exclusion%20social%20y%20discapacidad.pdf?sequence=1>

Daiman, D. (11 de agosto de 2013). *Mitos y prejuicios en la contratación de trabajadores con discapacidad*. Recuperado el 6 de junio de 2014, de [Mensaje en un blog], Incluyeme.com: <http://www.incluyeme.com/mitos-y-prejuicios-en-la-contratacion-de-trabajadores-con-discapacidad/>

Decreto 2177 de 1989. Diario Oficial de la República de Colombia No 38.991, Bogotá, D.C., Colombia, 21 de septiembre de 1989. <http://www.fasecolda.com/files/8713/8669/2560/03-decreto2177de1989.pdf>

Decreto N° 356 de 1994. Diario Oficial de la República de Colombia No.41.220 Bogotá, D.C., Colombia. <http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto03561994.html>

Decreto N° 524 del 2000. Diario Oficial de la República de Colombia No. 43953. 30, Bogotá, D.C., Colombia, marzo 30 de 2000. <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1113393>

Decreto N° 2286 de 2003. Diario Oficial de la República de Colombia No. 45278. Bogotá, D.C., Colombia, agosto 13 de 2003. <https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto22862003.htm>

DERES. (8 de octubre de 2003). *Manual para la preparación e implementación del balance social*

en uruguay. Recuperado el 12 de Marzo de 2015, de pdf: <http://www.deres.org.uy/manualespdf/balancesocial.pdf>17udep. (30 de octubre de 2010). *Falta de Infraestructura en los Centros Educativos para Personas con Discapacidad*. Recuperado el 14 de agosto de 2014, de Cuestiones Sociales: <https://cuestionessociales.wordpress.com/2014/06/17/falta-de-infraestructura-en-los-centros-educativos-para-personas-con-discapacidad/>

El Tiempo. (24 de enero de 2014). *Redacción economía y negocios*. Recuperado el 2 de junio de 2017, de <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-13408305>

Fundación Bobath. (s.f.). *¿Qué es la Parálisis Cerebral?* Recuperado el 21 de agosto de 2018, de aspace: <http://www.fundacionbobath.org/paraliscerebral/>

Fundación panamericana para el desarrollo. (2013). Programa de asistencia técnica para el fortalecimiento de las políticas de empleo, emprendimiento y generación de ingresos. En FUPAD. Neiva: Opciones Gráficas Editores Ltda. Obtenido de Fundación Panamericana para el desarrollo.

García, H., Camelo, F., & Rodríguez, L. L. (Julio/Diciembre de 2017). El Diseño como Facilitador de la Inclusión Laboral de Personas en Condición de Discapacidad Física. Caso Almacenes Paraíso S.A. (F. d. Universidad Autónoma del Caribe, Ed.) *Encuentros*, 15(2), 15. doi:<http://dx.doi.org/bdigital.sena.edu.co/10.15665/re.v15i2.663>

Hernández, G. (12 de 7 de 2015). Recuperado el 12 de 1 de 2016, de Neiva, un paraíso para la indigencia. Diario del Huila: <http://www.diariodelhuila.com/dominical/neiva-un-paraiso-para-la-indigencia-cdgint20150712074925163>

Hernández, A. (mayo de 2011). *rse responsabilidad social empresarial en discapacidad*. Recuperado el 10 de noviembre de 2015, de *Fundación Nacional de Discapacitados*:

<http://www.fnd.cl/RSEResponsabilidadSocialEmpresarialenDiscapacidad.html>

Hernández, G. (13 de julio de 2015). pág. 8. Recuperado el 24 de agosto de 2018, de Redacción Diario del Huila.

Landauro, J. (16 de agosto de 2005). *Paso-a-paso*. Recuperado el 18 de enero de 2014, de [Mensaje en blog], Aspectos generales del perfil laboral de las personas con discapacidad: <http://www.pasoapaso.com.ve/index.php/temas/discapacidad/item/896-aspectos-generales-del-perfil-laboral-de-las-personas-con-discapacidad>

Ley N° 361 de 1997. Diario Oficial de la República de Colombia No. 42978. Santa Fe de Bogotá, D.C., Colombia, febrero 11 de 1997. <http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley03611997.html>

Ley N° 789 de 2002. Diario Oficial de la República de Colombia No. 45046. Santa Fé de Bogotá, D.C., Colombia, diciembre 27 de 2002. <https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley07892002.htm>

Ley N° 1429 de 2010. Diario Oficial No. 47.937. Santa Fé de Bogotá, D.C., Colombia de 29 de diciembre de 2010. <http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley14292010.html>

Ley N° 1618 de 2013 Diario Oficial No. 48.717. Santa Fé de Bogotá, D.C., Colombia, 27 de febrero de 2013. <https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley16182013.htm>

Ley N° 1346 de 2009. Diario Oficial de la República de Colombia No. 47409. Bogotá, D.C., Colombia, 31 de julio del 2009. <http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley13142009.html>

Ley N° 119 de 1994. Diario Oficial de la República de Colombia No. 41.216. Santa Fé de Bogotá, D.C., Colombia. <https://agenciapublicadeempleo.sena.edu.co/>

Normatividad/Ley%20119%20de%2019 94.pdf

Ley N° 789 de 2002. Diario Oficial de la República de Colombia, No. 45.046 Santa Fé de Bogotá, D.C., Colombia 27 de diciembre de 2002. <https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley07892002.htm>

Martínez, H. (2011). *Responsabilidad social y ética empresarial* (Primera ed.). Bogotá: ECOE ediciones. Obtenido de <http://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2016/08/Responsabilidad-social-y-etica-empre-sarial.pdf>

Microservos.com. (19 de abril de 2007). *Normal: una definición que explica por qué ninguna persona es <<normal*. Recuperado el 30 de enero de 2015, de Microservos: <http://www.microservos.com/archivo/mundoreal/normal-definicion.html>

Ministerio de educación nacional. (22 de Noviembre de 2009). *Expertos hablaron de inclusión educativa en Neiva*. Recuperado el 22 de Agosto de 2018, de Al día con las noticias: <https://www.mineduccion.gov.co/observatorio/1722/article-209819.html>

Ministerio de educación nacional. (28 de octubre de 2010). *Discapacitados piden una política pública*. Recuperado el 28 de octubre de 2018, de Al día con las noticias: <http://www.mineduccion.gov.co/observatorio/1722/article-252853.html>

Modelos de contratos. (2008). *modelos de contratos. net*. Recuperado el 2 de agosto de 2016, de Contrato de trabajo para personas con discapacidad: <http://www.modelocontrato.net/contrato-de-trabajo-para-personas-con-discapacidad.html>

Molina, L. D., Mora de Bedoya, F., & Yolimar. (Enero-Junio de 2011). Integración de los Estudiantes con Discapacidad en las Aulas Universitarias. *Revista Mexicana de Orientación Educativa*, VIII(20). Recuperado el 21 de Agosto de 2018,

de <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1665-75272011000100005&script=sciabstract&lng=en>

Instituto Nacional de Trastornos Neurológicos y Accidentes Cerebrovasculares - NIH: (1 de Diciembre de 2014). *Distrofia muscular*. Recuperado el 23 de enero de 2015, de medlineplus: <https://www.nlm.nih.gov/medlineplus/spanish/musculardystrophy.html>

Novoa, C., Miguez, J., & Freira, H. (31 de marzo de 2016). *Transformando la discapacidad en capacidad productiva*. Recuperado el 4 de abril de 2016, de OMIN Multilateral Investment Found. Member of de IBD Group: <http://www.fomin.org/Home/FOMINblog/Blogs/DetailsBlog/ArtMID/13858/ArticleID/5328/Transformando-la-discapacidad-en-capacidad-productiva.aspx>

Organización Internacional del Trabajo. (2013). *Herramientas de apoyo para la inclusión laboral*. Recuperado el 24 de Agosto de 2018, de Ser contratado Guía para personas con discapacidad en búsqueda de trabajo: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-americas/-ro-lima/-sro-santiago/documents/publication/wcms216031.pdf>

Organización Mundial de la Salud - OMS. (s.f.). *10 datos sobre la discapacidad*. Recuperado el 21 de Agosto de 2018, de <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs352/es/>

Organización mundial de la salud. (noviembre de 2017). *10 datos sobre la discapacidad*. Recuperado el 21 de agosto de 2018, de <http://www.who.int/features/factfiles/disability/es/index.html>

Paredes, M., Fernández-Cid, M., & Ruiz, M. J. (2012). Prevención de riesgos laborales entre las personas con discapacidad intelectual en los centros especiales de empleo. *Cuadernos de Trabajo Social*, 13. doi:<http://dx.doi.org/10.5209/revCUTS.2012.v25.n1.38448>

Quiñe, J. L. (16 de agosto de 2005). *Aspectos generales del perfil laboral de las personas con discapacidad*. Recuperado el 18 de enero de 2014, de Paso a Paso: <http://www.pasoapaso.com.ve/index.php/temas/discapacidad/item/896-aspectos-generales-del-perfil-laboral-de-las-personas-con-discapacidad>

Reyes, D. (2 de noviembre de 2004). *Discapacidad física no afecta desempeño laboral*. Recuperado el 21 de agosto de 2018, de empleo: <http://www.empleo.com/co/noticias/investigacion-laboral/discapacidad-fisica-no-afecta-desempeno-laboral-2382>

Rojas, A. (2003). Protección laboral a los trabajadores con limitación física, síquica y sensorial. *Revista de derecho: División de Ciencias Jurídicas de la Universidad del Norte*(20). Recuperado el 21 de agosto de 2018, de Universidad del Norte: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2347520>

Rojas, L. Á. (16 de diciembre de 2013). *La discapacidad en el Huila*. Recuperado el 11 de agosto de 2018, de La Nacion.com: <https://www.lanacion.com.co/2013/12/16/la-discapacidad-en-el-huila/>

Romero, R., & Lauretti, P. (2006). *Integración educativa de las personas con discapacidad en latinoamérica*. Recuperado el 15 de diciembre de 2016, de Educere 2006, 10 (33). Redalyc: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=35603319>

Rosato et al. (2009). *El papel de la ideología de la normalidad en la producción de discapacidad*. Recuperado el 01 de 09 de 2016, de Ciencia, Docencia y Tecnología 2009, XX (39). Redalyc: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=14512426004>

Rosato, A., Angelino, A., Almeida, M., Kippen, E., Sánchez, C., & Spa, A. (2009). *El papel de la ideología de la normalidad en la producción de discapacidad*. Obtenido de Ciencia, Docencia y Tecnología > 2009, XX (39). Redalyc.: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=14512426004>

Sabogal, A. P. (2014). *(Tesis de pregrado). Análisis normativo conceptual de la discapacidad y su incidencia en los cambios culturales desde la ininclusión laboral*. Recuperado el 11 de agosto de 2018, de Pontificia Universidad Javeriana. Facultad de ciencias sociales. Carrera de sociología.: <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/14962/SabogalRiverosAlejandraPaola2014.pdf?sequence=1>

Vera, G. H. (12 de 7 de 2015). *Neiva, un paraíso para la indigencia*. Recuperado el 12 de 1 de 2016, de Diario del Huila: <http://www.diariodelhuila.com/dominical/neiva-un-paraiso-para-la-indigencia-cdgint20150712074925163>

Villalba Pérez, A., & Ferrández Mora, J. A. (1996). Capítulo 1.La pérdida de audición. En *Tipos de sordera y consecuencias que se derivan para la educación en Atención Educativa de los alumnos con NEE derivada de una deficiencia auditiv* (págs. 1-15). estado de vera cruz.

Walker, J. (2015). *Igualdad de derechos, igualdad de oportunidades. La educación inclusiva para niños con discapacidad*. Recuperado el 5 de Enero de 2016, de Coaliciones Educativas Nacionales de la CME: <http://www.campaignforeducation.org/docs/reports/Equal%20Right%20Equal%20Opporunity%20ES.pdf>