

**Una revisión de la inclusión laboral de ex miembros de las Fuerzas Armadas en condición
de discapacidad en los últimos diez años en Colombia**

David Alberto De La Cruz Rugeles

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios

Especialización en Gestión de proyectos

Bogota D.C

2019

Tabla de contenido

Resumen	6
Abstract	8
1. Introducción	9
2. Planteamiento del problema.....	11
3. Objetivos.....	15
3.1. Objetivo general	15
3.2. Objetivos específicos.....	15
4. Marco conceptual y teórico.....	16
5. Análisis de programas y planes existentes en Colombia para la inclusión laboral De la población discapacitada	24
5.1. Pacto de productividad	25
5.2. Programa de inclusión laboral por el Centro de Empleo Cajasan Cundinamarca y Universidad Manuela Beltrán	27
5.3. DKV Integralia.....	28
5.4. JABES Corporación	29
5.5. Política Pública Nacional de discapacidad e inclusión social 2013 – 2022.....	30
5.6. Política de discapacidad del sector Seguridad y Defensa	35
6. Análisis de legislación existente en el ámbito internacional y nacional en materia de discapacidad	36
6.1. Normas Internacionales.....	36
Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas “inválidas”), 1983 (núm. 159	38
6.2. Normas Nacionales	42
7. Estudio de caso: programa de inclusión laboral empresa SECURITAS	48

8.	Guía para la Contratación de Servicios de Vigilancia y Seguridad Privada – Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada & Cámara de Comercio de Bogotá.	52
9.	Aspectos relevantes sobre los programas, legislación, inclusión y contratación de miembros de las fuerzas armadas en condición de discapacidad	58
10.	Conclusiones	60
	Referencias bibliográficas.....	64

Lista de Tablas

Tabla 1. Distribución de la población con discapacidad por sexo y tipo de discapacidad SSFM Año 2016.....	12
Tabla 2. Algunos planes y programas en Colombia de inclusión laboral para población discapacitada.....	24
Tabla 3. Norma internacionales	38
Tabla 4. Norma Nacionales.....	42
Tabla 5. Aspectos relevantes sobre los programas, legislación, inclusión y contratación de miembros de las fuerzas armadas en condición de discapacidad	58

Lista de Figuras

Figura 1. Distribución de la Discapacidad SSFM.....	11
Figura 2. Clasificación de la discapacidad.....	17
Figura 3. Interacción entre del individuo y los componentes según CIF.....	20
Figura 4. Inclusión laboral de personas discapacitadas por el programa pacto de productividad	26
Figura 5. Empresas con inclusión laboral personas discapacitadas	27
Figura 6. Estrategias de inclusión laboral	31
Figura 7. Fases metodológicas del programa.....	49

Resumen

Esta monografía tiene como objetivo principal revisar y reconocer el panorama actual de la inclusión laboral de ex miembros de las Fuerzas Armadas en condición de discapacidad; cuya problemática radica en la falta de inclusión social y laboral de los militares y policías que se encuentran en condición de discapacidad por cuestiones propias de su oficio laboral.

Generalmente estas personas se quedan sin alternativas laborales por sus nuevas condiciones físicas. El Estado como ente protector del pueblo tiene claro que las personas con discapacidad son sujetos de protección especial y que se deben generar mecanismos para que ellos puedan laborar y tener una vida digna. Para el desarrollo de este objetivo principal se ha propuesto en un primer momento realizar un inventario de los programas y planes existentes en Colombia para la inclusión laboral de la población discapacitada, posteriormente, analizar y reflexionar sobre la legislación existente en Colombia en materia de discapacidad, y por último, identificar posibles oportunidades laborales dentro del gremio de la vigilancia y seguridad privada para ex miembros de las Fuerzas Armadas en condición de discapacidad como una alternativa de inclusión laboral. Se halla que en el país se cuenta con varios programas dirigidos a las personas que tienen algún tipo de discapacidad tanto de entes privados como de entes públicos, el sector de vigilancia y seguridad ofrece una oportunidad laboral viable dentro de las opciones de inclusión laboral de los ex miembros de las Fuerzas Armadas que presenten algún tipo de discapacidad; las empresas del sector seguridad privada deben visualizar el potencial de este recurso humano teniendo en cuenta su vocación y experiencia, que bien guiado y focalizado puede proporcionar personal idóneo para dichas labores.

Palabras Claves: Inclusión laboral, personas en condición de discapacidad, ex militantes y policías de la Fuerza Armada, sector seguridad y vigilancia.

Abstract

This monograph has as main objective to elaborate a business guide for the labour inclusion of former members of the Armed Forces in disability condition; whose problems lie in the lack of social and labour inclusion of the military personnel who are disabled because of their own job. Generally, these people are left without work alternatives and the State has stated that they are subjects of special protection and that mechanisms must be generated so that they can work and have a decent life. For the development of this main objective, it has been proposed at first to carry out an inventory of the existing programs and plans in Colombia for the labour inclusion of the disabled population, later, analyse and reflect on the existing legislation in Colombia on disability issues, and finally, identify possible job opportunities within the guild of private security and surveillance for former members of the Armed Forces in conditions of disability; in order to develop a business guide for employment inclusion that is useful and effective. It is found that the surveillance and security sector offers a viable work opportunity within the employment inclusion options of former members of the military forces that present some type of disability; The companies of the sector must visualize the potential of this human resource in account of their vocation and experience, which guided and trained in favour of the institutional mission can provide a suitable personnel for these tasks.

Keywords: Labour inclusion, people in disability status, former militants of the armed force, security and surveillance sector.

1. Introducción

La discapacidad por muchos años se consideró una limitación que condenaba a las personas con dicha condición a considerarse, incapaces de realizar cualquier tipo de actividad. Esto con el tiempo ha cambiado, ya que las técnicas médicas han dedicado gran parte de su esfuerzo y estudio a crear nuevas herramientas tanto físicas como cognitivas para que las personas puedan tener una rehabilitación parcial o puedan mejorar otras aptitudes que les permitirán llevar una vida normal y plena, con un desarrollo personal y social sin discriminación.

Actualmente se reconoce que la discapacidad es el resultado de la interacción entre, por un lado, personas que tienen una limitación en sus funciones físicas, intelectuales o sensoriales, o en sus habilidades sociales; y por el otro, un entorno que limita su participación en la vida social. En ese sentido, hoy en día la discapacidad no depende únicamente de las características personales de los individuos, sino también de la manera como la sociedad donde viven organiza su entorno. (OIT, 2016, p.3)

De este modo, en Colombia, se han desarrollado diferentes programas de inclusión social para las personas discapacitadas, leyes que apoyan esta iniciativa del gobierno. Asimismo, se contemplan programas para la rehabilitación de las víctimas del conflicto armado en el país referente a aquellos militares y policías que, prestando sus servicios a la patria, han sufrido acontecimientos desafortunados que terminan en cambiar su condición física o cognitiva, volviéndolos parte de este grupo de personas discapacitadas. Siendo parte fundamental para cualquier persona discapacitada poder reincorporarse a la vida laboral, cuyas actividades no solo

le proporcionan un sustento económico, sino que también le da una satisfacción personal que pueden hacerlo sentir parte útil de la sociedad.

2. Planteamiento del problema

*-La única discapacidad
en la vida es una mala actitud-
Scott Hamilton*

Desde siempre se han presentado casos de personas que tienen algún tipo de discapacidad ya sea congénita o adquirida; para el caso puntual del personal de las fuerzas armadas de Colombia, hasta hace poco, una discapacidad adquirida era un motivo suficiente para desvincular al personal de la institución militar o policial por su incapacidad para laboral. Esto se debía a que había un mito cultural generalizado de que, las personas con discapacidades no pueden ejercer cargos ni funciones como una persona normal. Sin embargo, no se contemplaba la opción de que una discapacidad no inhabilita otras capacidades de las personas para ejercer algún tipo de función.

De acuerdo con la Dirección General de Sanidad Militar (2017), se realiza un estudio sobre el total de personas en condición de discapacidad que existen en las fuerzas militares y se hallan los siguientes resultados tomados del Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares (SSFm):

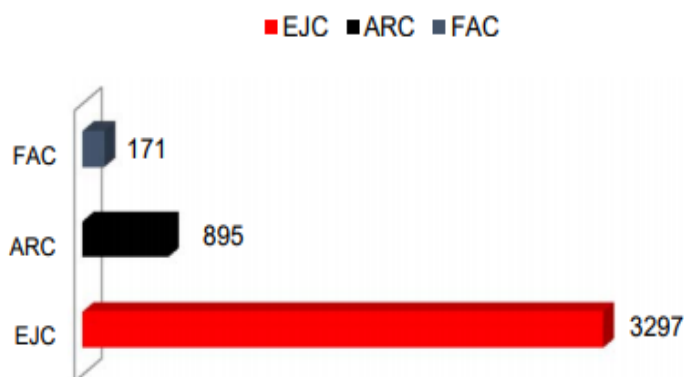


Figura 1. Distribución de la Discapacidad SSFM.

Fuente: Dirección General de Sanidad Militar. (2017). *Informe de Gestión 1er Semestre 2017*

Según la Figura 1 se reportan en el año 2016, 4363 personas en condición de discapacidad, de los cuales 3297 pertenecen al Ejército Nacional, 895 a la Armada Nacional y 171 a la Fuerza Aérea.

En relación con la distribución de la población por el tipo de incapacidad se encuentra la siguiente tabla 1:

Tabla 1. *Distribución de la población con discapacidad por sexo y tipo de discapacidad SSFM Año 2016.*

Tipo de alteración funcional	Hombres %	Mujeres %	Total %
Cognitiva	30	54	36
Motora (movimiento del cuerpo, brazos y piernas)	56	24	48
Auditiva	4	6	4
Visual	1	1	1
Mental	4	2	3
Múltiple	6	13	8
Total	75	25	100

Fuente: Dirección General de Sanidad Militar. (2017). *Informe de Gestión 1er Semestre 2017*

Como se evidencia en la tabla 1, existe mayor porcentaje de personas con discapacidad motora, en la cual se compromete el movimiento del cuerpo, los brazos y las piernas con un total del 48% de la población afectada, seguido de una alteración cognitiva con un 36% del total de la población.

Como se observa, existe una gran población que presenta condición de incapacidad por diversos factores y de acuerdo con un dictamen médico pueden adquirir una pensión de invalidez si existe una pérdida de la capacidad laboral igual o superior al 50% (Sentencia T-165, 2016). En otros casos la mayoría de los trabajadores con incapacidades desean seguir vinculados a las

fuerzas armadas y seguir teniendo una estabilidad laboral, porque no perciben ingresos de otra forma.

De esta manera se plantea la siguiente pregunta; ¿Cuáles orientaciones pueden ser útiles para que se incluya laboralmente a ex miembros de las Fuerzas Armadas en condición de discapacidad?

Mediante Sentencia¹ T-413/14, la corte constitucional declaró que no se pueden vulnerar la estabilidad laboral, el derecho al trabajo, al mínimo vital, a la seguridad social y a la dignidad humana ordenando que, las personas con incapacidad se retiren del servicio, debido a que en muchos casos son personas que no cuentan con ingresos para sostener sus familias y no poseen otras aptitudes para desempeñarse en otras labores distintas a las militares ya que ha dedicado su vida a la fuerzas militares y por ello se debe dar un trato preferente por luchar por su nación. De esta forma, la Corte ordena que “si se demuestra que se encuentra en condiciones de realizar alguna labor administrativa, de docencia o de instrucción” (Sentencia T-413, 2014), debe seguir vinculado a las fuerzas militares. Es decir que, se debe en lo posible siempre reubicar a los militares que por alguna circunstancia sufran algún tipo de accidente o acontecimiento que les produzca una discapacidad, considerando que esto no los limita totalmente para realizar otras tareas dentro de la institución.

Partiendo de esta sentencia se logra evidenciar que las personas que por alguna razón quedan en condición de discapacidad tienen la necesidad de seguir involucrados en la vida laboral y además porque se genera la oportunidad para que siga siendo una persona activa y útil para sí mismo y el país. El gobierno mediante Ley 1699 de 2013 ha ratificado la necesidad de

¹ La sentencia es una resolución judicial posterior a la celebración del juicio que, con carácter general, pone fin al proceso. En el ámbito civil, dicha resolución determina la existencia o inexistencia y, en su caso, el alcance de la pretensión ejercitada por el demandante.

generar beneficios para discapacitados, viudas, huérfanos o padres de los miembros de la fuerza pública, en este caso garantizando derechos económicos, sociales y culturales, mediante la financiación de estudios, descuentos en los productos básicos de primera necesidad; tarifas diferenciales para transporte aéreo, telefonía, hotelería, turismo; entradas gratuitas a eventos culturales, entre otros.

Las personas en situación de discapacidad aún pueden seguir ejerciendo otros cargos y las fuerzas militares deben generar alternativas para que exista inclusión laboral, considerando que dentro de las labores que desempeñan sus miembros las posibilidades de que este tipo de circunstancias sucedan es alto, se requiere tener un plan de acción que cubra esta necesidad. Es por ello que esta monografía propende generar una reflexión sobre el tema, para que la sociedad se consienta de que abarca una población discapacitada que no tiene muchas alternativas laborales y que se encuentra en desventaja con las personas en condiciones corporales normales. La inclusión social y laboral de las personas con discapacidad es un fenómeno en este caso en su mayoría derivado del conflicto armado, que debe ser estudiado y analizado desde el punto de vista académico, lo que incluye que se revisen las consideraciones médicas, así como las leyes y mecanismos de inclusión que utiliza actualmente el gobierno y las empresas para garantizar que sea efectiva la posibilidad de que las personas en condición de discapacidad tengan un mayor número de oportunidades en el campo laboral y en la vida social.

3. Objetivos

3.1. Objetivo general

Revisar el panorama de la inclusión laboral de ex miembros de las Fuerzas Armadas en condición de discapacidad en Colombia.

3.2. Objetivos específicos

- Realizar un inventario de los programas y planes existentes en Colombia para la inclusión laboral de la población discapacitada.
- Analizar y reflexionar sobre la legislación existente en Colombia en materia de discapacidad.
- Identificar posibles oportunidades laborales dentro del gremio de la vigilancia y seguridad privada para ex miembros de las Fuerzas Armadas en condición de discapacidad.

4. Marco conceptual y teórico

-La discapacidad es una cuestión de percepción. Si puedes hacer una sola cosa bien, eres necesitado por alguien. -Martina Navratilova.

La organización mundial de la salud mediante la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF), define la discapacidad como, la afectación de la salud de una persona ya sea por una enfermedad, algún traumatismo u otra condición que altere la salud, requiriendo de esta manera un tratamiento médico individual; es así como, la discapacidad de manera general puede entenderse dentro de lo estipulado por el CIF como, un conjunto de deficiencias, limitaciones para realizar actividad y restricciones de participación; abarca aspectos negativos que tienen las personas y se presentan como problemas de salud, como parálisis cerebral, síndrome Down, depresión; y en la interacción de las personas como factores personales y ambientales, tales como actitudes negativas, falta de apoyo social, infraestructura inaccesible (Organización Mundial de la Salud, 2011).

La discapacidad se define como un término genérico que engloba deficiencias, limitaciones de actividad y restricciones para la participación. La discapacidad denota los aspectos negativos de la interacción entre personas con un problema de salud (como parálisis cerebral, síndrome de Down o depresión) y factores personales y ambientales (como actitudes negativas, transporte y edificios públicos inaccesibles, y falta de apoyo social). (Organización Mundial de la Salud, 2011), p. 7.

Por otra parte, el CIF² ha clasificado la discapacidad de la siguiente manera (Organización Mundial de la Salud, 2001):

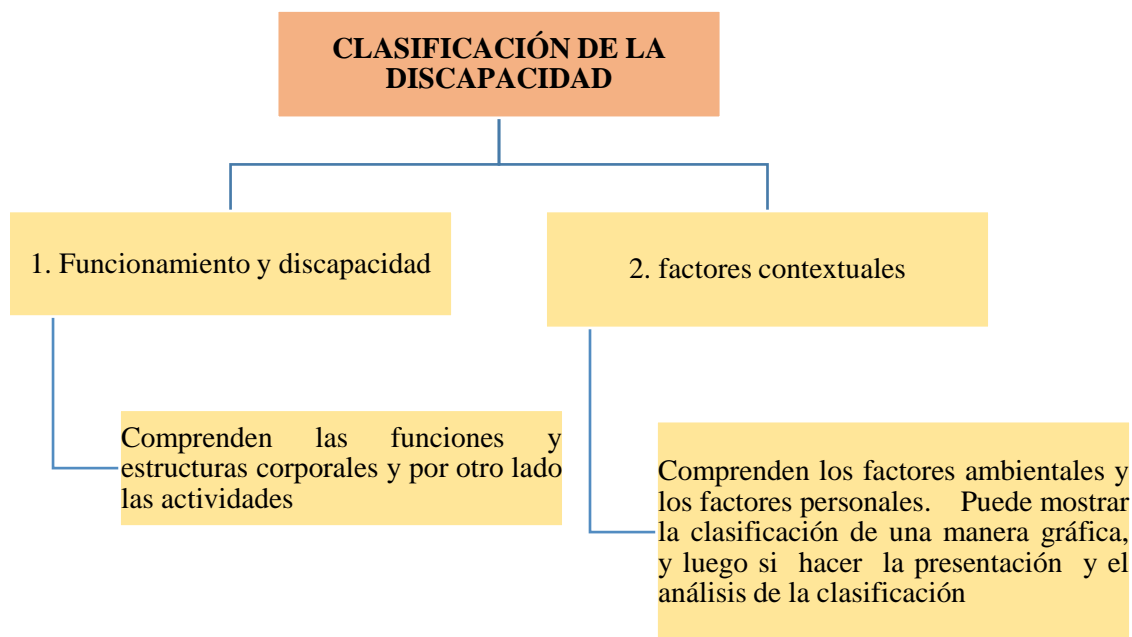


Figura 2. Clasificación de la discapacidad

Fuente: Organización Mundial de la Salud. (2011). Informe mundial sobre la discapacidad.

En la primera clasificación, se hallan los conceptos de funciones y estructuras corporales al igual que, el concepto de deficiencia. Las funciones corporales son las funciones fisiológicas realizadas por los diferentes sistemas corporales (incluyendo funciones psicológicas) por

² La Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud - CIF, es un documento publicado por organización mundial de la salud – OMS, que tiene como objetivo principal brindar un lenguaje unificado y estandarizado, y un marco conceptual para la descripción de la salud, los estados relacionados con esta y algunos componentes con el bienestar (tales como educación, trabajo, etc.), para este caso puntual los relacionados con el concepto de discapacidad. Dentro de los objetivos del CIF se tiene los siguientes: 1. proporcionar una base científica para la comprensión y el estudio de la salud y los estados relacionados con ella, los resultados y los determinantes, 2. establecer un lenguaje común para describir la salud y los estados relacionados con ella, para mejorar la comunicación entre distintos usuarios, tales como profesionales de la salud, investigadores, diseñadores de políticas sanitarias y la población general, incluyendo a las personas con discapacidades, 3. permitir la comparación de datos entre países, entre disciplinas sanitarias, entre los servicios, y en diferentes momentos a lo largo del tiempo y 4. proporcionar un esquema de codificación sistematizado para ser aplicado en los sistemas de información sanitaria.

ejemplo, cuando se hace referencia al sistema corporal óseo se habla de las funciones de soporte y protección, asimismo, el sentido de la vista cumple una función visual; entre tanto, las estructuras corporales son las partes anatómicas del cuerpo tales como los órganos, las extremidades y sus componentes, por ejemplo, cuando se hace referencia a los ojos. Ya cuando se habla de las deficiencias son problemas en las funciones o estructuras corporales tales como una desviación significativa, una pérdida de alguna estructura corporal o defectos en las mismas; por ejemplo, cuando se hace referencia a la pérdida de la visión o la falta de un ojo (Organización Mundial de la Salud, 2001).

De igual manera, es importante tener en cuenta que cuando se habla de las deficiencias, estas pueden ser temporales o permanentes, para esta última se puede dar el caso de la pérdida de una extremidad por ejemplo de un brazo o una pierna. Las deficiencias también pueden ser progresivas, regresivas o estáticas; con una desviación leve o grave (Organización Mundial de la Salud, 2001). En sí, todas las deficiencias pueden ser calificadas dependiendo de las características anteriores, sabiendo que en la mayoría de los casos estas son combinadas, con esto se hace referencia a que, una persona puede presentar una discapacidad leve por la pérdida de una estructura corporal como por ejemplo un ojo, en contraposición si la pérdida fuera de los dos ojos, se clasificaría como discapacidad grave, permanente y estática. Para un procedimiento de medicina laboral la clasificación debe realizarse con un profesional de la Salud (médico)

En la segunda parte de la primera clasificación se hallan los conceptos de actividad, participación, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación. La actividad es la realización de una tarea o acción por una persona; la participación es el acto de involucrarse en una situación vital (Organización Mundial de la Salud, 2001); frente a estos dos conceptos es importante resaltar que se relacionan entre sí y que pueden generarse de una u otra forma en

distintos componentes; por ejemplo, que se presenten dominios como aprendizaje y aplicación de conocimientos, en donde se puede evaluar la participación y realización de una tarea así como la aptitud que tiene la persona para su cumplimiento. Se establecen otros dominios como: tareas y demandas generales, comunicación, movilidad, autocuidado, vida doméstica, interacciones y relaciones interpersonales, áreas principales de la vida, vida comunitaria, social y cívica.

Frente a los otros dos conceptos se entiende por limitaciones en la actividad, como las dificultades que una persona puede tener en el desempeño y/o realización de las actividades; y restricciones en la participación como los problemas que una persona puede experimentar al involucrarse en situaciones vitales (Organización Mundial de la Salud, 2001); respecto a este último concepto, puede tener una gran influencia los factores sociales y ambientales de un individuo, por ejemplo, en el caso de una persona que sufrió un accidente en un campo minado, pierde parte de una de sus extremidades, pero logra tener una recuperación aceptable y su condición no le es una limitante para desarrollar sus capacidades, se le niega la posibilidad de cumplir tareas y actividades por discriminación o estigma.

Por otra parte, en la segunda clasificación se encuentran los factores contextuales representan el trasfondo total, tanto de la vida de un individuo como de su estilo de vida. Estos incluyen a su vez, los factores ambientales y los factores personales (Organización Mundial de la Salud, 2001). Los factores ambientales constituyen el ambiente físico, social y actitudinal en el que las personas viven y desarrollan sus vidas; estos factores son de tipo externo y pueden influir de manera positiva y negativa en el desempeño de una persona dentro de una sociedad, así como en la capacidad de una persona; por ejemplo, que se generen condiciones de infraestructura para que un sujeto que no pueda caminar pueda acceder a un establecimiento sin ningún inconveniente.

Ampliando un poco el concepto de factores ambientales, este tiene dos niveles, el individual que contempla espacios muy próximos a la persona como es el hogar, sitio de trabajo, institución educativa, incluyendo en este nivel, tanto el contacto con otras personas como las estructuras físicas con los que cuentas estos lugares. El otro nivel contempla los servicios y sistemas, prácticamente se puede resumir como todas las estructuras sociales con las que interactúa la persona y está en contacto, contemplando instituciones, leyes, servicios de transporte, entre otros.

En la figura 2, se muestra de manera general como el individuo interactúa con todo lo mencionado anteriormente, siendo esto una interacción dinámica manteniendo una relación sinérgica en donde, si alguno de los elementos cambia puede llegar a modificar los demás componentes.

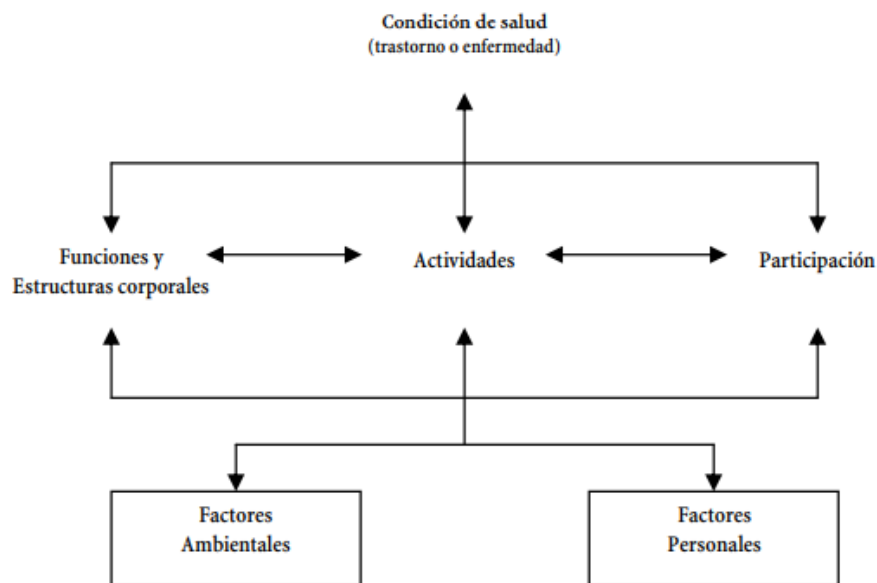


Figura 3. Interacción entre del individuo y los componentes según CIF
 Fuente: Organización Mundial de la Salud. (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud: CIF*.

Frente a esta exposición conceptual y teórica, desde la literatura se pueden evidenciar algunos proyectos que se han adelantado en distintos países y regiones sobre la inclusión laboral de militares en condiciones de discapacidad.

Desde el ámbito internacional, en un estudio realizado por Cabra y Bariffi (2012) titulado *Discapacidad, seguridad humana y fuerzas armadas*, se proponen explorar y conocer la relación entre la condición de la discapacidad y la noción de seguridad humana, en el contexto específico de las fuerzas armadas españolas. En este escenario, el modelo social de discapacidad se basa en comprender que no es la persona con discapacidad quien debe rehabilitarse o como también se le puede llamar normalizarse, para poder acceder al goce y ejercicio de sus derechos, sino que es la sociedad la que debe adaptarse y remover aquellas barreras que impiden a las personas con discapacidad su inclusión social en igualdad de condiciones que el resto de personas. En el caso de las Fuerzas Armadas Españolas, tienen claro que se deben adaptar a las obligaciones derivadas de las normas de igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad, tanto en el acceso como, sobre todo, en el mantenimiento del empleo de los militares con discapacidad sobrevenida, la mejora de las condiciones de trabajo y ascensos, así como en el sistema de protección social, erradicando posibles discriminaciones que puedan existir.

Tal es el caso, de personas en condición de discapacidad del Ejército Nacional en el Batallón de Intendencia No.01 Las Juanas, quienes aseguran que tienen dentro de su cuerpo de trabajo personal con capacidades especiales, muy competentes y con otras experiencias que le aportan a la institución (Ejército Nacional de Colombia, s.f.). Uno de los empleados que labora en el lugar, es un hombre de 40 años que está casado y con hijos, es un soldado profesional que fue herido en un campo minado que le causó la amputación de la pierna derecha y actualmente

tiene una prótesis convencional que va desde la rodilla hasta abajo; realizó diversos estudios en el área de enfermería, circuito cerrado, máquinas de confección y se encuentra trabajando como operario del circuito cerrado de televisión, en este batallón de Bogotá.

De igual forma, en un estudio que realiza Ramírez (2012), titulado La discapacidad y su representación social en militares con discapacidad física, en donde se hallan aspectos positivos y negativos que muestran la realidad social de militares con discapacidad física, en un batallón de Bogotá; dentro de los aspectos positivo se puede inferir que se debe al engranaje de varios factores; los participantes se encuentran en un ambiente protector³, el Ejército Nacional se convierte en una institución de desarrollo personal y social, la formación militar les imparte ideas de determinación que los convierte en personas seguras y líderes, cuentan con apoyos institucionales por su condición de militar con discapacidad física, son un grupo sólido de militares que actúan en red. Dentro de lo negativo, se encuentran casos aislados de militares que traen consigo ideas previas de exclusión, rasgos de personalidad, experiencias personales de exclusión, contexto cultural donde convive el militar (relación entre amputación y guerra).

Para concluir este apartado, es importan recordar que la discapacidad se compone de dos factores importantes, la limitación física o cognitiva de la persona y de las condiciones sociales que tenga. Estos dos factores son los limitantes para que las personas puedan desarrollarse, participar y practicar actividades dentro de la sociedad de manera normal. Diferentes estudios enfocados a proyectos realizados con militares en condición de discapacidad muestran que la sociedad debe prepararse y reinventarse en pro de estas personas que por diferentes circunstancias perdieron parte de su capacidad total de trabajo. De igual modo, contemplar que

³ Un ambiente protector puede entenderse como es aquel espacio en el cual todas las personas adquieren las mejores herramientas posibles para la construcción de su vida, disfrutando de oportunidades para desarrollar su capacidad individual en un entorno seguro y propicio.

existen tareas que pueden ser asignadas a estas personas y de este modo tanto la entidad como la persona con esta condición se benefician.

5. Análisis de programas y planes existentes en Colombia para la inclusión laboral De la población discapacitada

*-La discapacidad no te define,
te define como haces frente a los desafíos
que la discapacidad te presenta-*

Jim Abbott

En el presente capítulo se realiza un análisis de algunos de los programas y planes que existen actualmente en Colombia en materia de inclusión laboral para la población discapacitada, para de esta forma poder conocer, las iniciativas de las instituciones y entidades públicas y privadas para mejorar la calidad de vida de las personas en condición de discapacidad específicamente en el campo laboral. En la siguiente tabla se relacionan estos programas y seguido a esto se especifica cada uno.

Tabla 2. *Algunos planes y programas en Colombia de inclusión laboral para población discapacitada*

Nombre del programa o entidad	Año de nacimiento	Naturaleza de la iniciativa (estatal, privada, Ong, plurinstitucional)	Región
Pacto de productividad	2009	Plurinstitucional - Mixta	Bogotá D.C. COL
Programa de inclusión laboral por el Centro de Empleo Cajasan Santander y Universidad Manuela Beltrán	2010	Plurinstitucional - Mixta	Bucaramanga - Santander
DKV Integralia	2000	Privada	España - Colombia
JABES Corporación	2005	Privada	Bogotá D.C. COL
Política Pública Nacional de discapacidad e inclusión social	2014	Publica	Colombia

Fuente: Autor, 2018.

5.1. Pacto de productividad

El pacto de productividad surge como una iniciativa en el año 2009, por parte de la Fundación Corona⁴ en asociación con la Fundación Saldarriaga, el Banco Interamericano de Desarrollo- BID, el SENA, el Ministerio del trabajo, la agencia presidencial de cooperación internacional, las cajas de compensación: Cafam en Bogotá, Comfandi en Cali, Comfenalco en Medellín y Comfamilia en Pereira. También cuenta con otros aliados estratégicos del sector empresarial como la Asociación Nacional de Empresarios ANDI, FENALCO, Confecámaras, ACOPI y la Red del pacto global Colombia (Discapacidad Colombia, 2018).

El pacto por la productividad surge a partir de la idea de crear un modelo sostenible que permita la contratación de personas con discapacidad de manera efectiva y productiva para las empresas y las personas. Se basa en cuatro componentes principales: formación para el trabajo, movilización del sector empresarial, fortalecimiento de las instituciones de inclusión laboral y articulación e incidencia política (Discapacidad Colombia, 2018). Dentro de los propósitos propuestos está: mejorar la inclusión laboral de personas con discapacidad, generar y gestionar conocimiento acerca de la inclusión laboral bajo el marco conceptual propuesta por la ONU en la convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, al igual que, generar insumos para el diseño de lineamientos técnicos, estándares y políticas públicas para la inclusión laboral digna (Pacto de productividad, 2018).

⁴ La Fundación Corona fue creada en 1963 por la familia Echavarría Olózaga como una expresión de su compromiso con la sociedad colombiana y su convicción de trabajar por la construcción de equidad y desarrollo social del país. En la Fundación Corona se busca encontrar respuestas novedosas a los problemas del país que permitan acabar con las inequidades. Es por ello por lo que, por más de medio siglo, han promovido iniciativas sociales líderes que fortalecen las capacidades de las personas, instituciones y territorios.

El programa busca generar un modelo que permita cualificar y encadenar la oferta de servicios relacionados con la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Aborda la inclusión laboral desde la Convención de los derechos de las personas con discapacidad de la ONU y desde el modelo conceptual social de la discapacidad, rompiendo enfoques y paradigmas tradicionales. (APC-Colombia, 2018, p. 1)

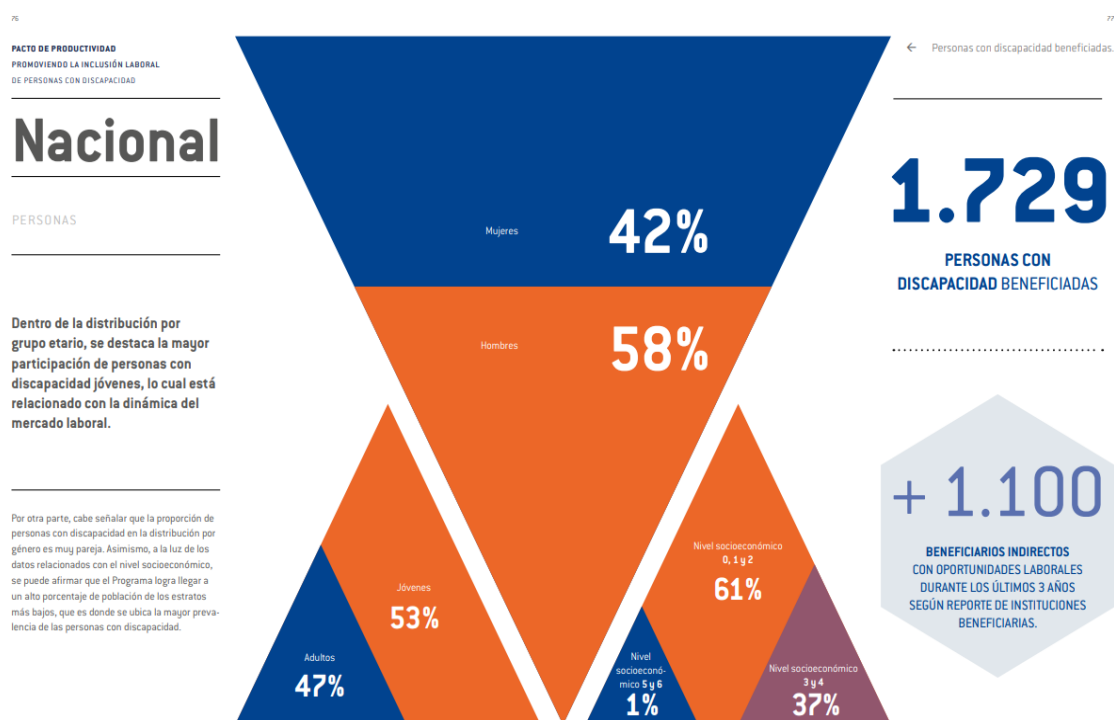


Figura 4. Inclusión laboral de personas discapacitadas por el programa pacto de productividad
Fuente: Pacto de productividad. (2018).

Este programa ha logrado que en los últimos años la inclusión laboral de personas con discapacidad sea una realidad, a continuación, se muestra del informe de resultados emitido por esta entidad, los avances que han tendido dicho programa y el impacto tanto para las personas como para las empresas.

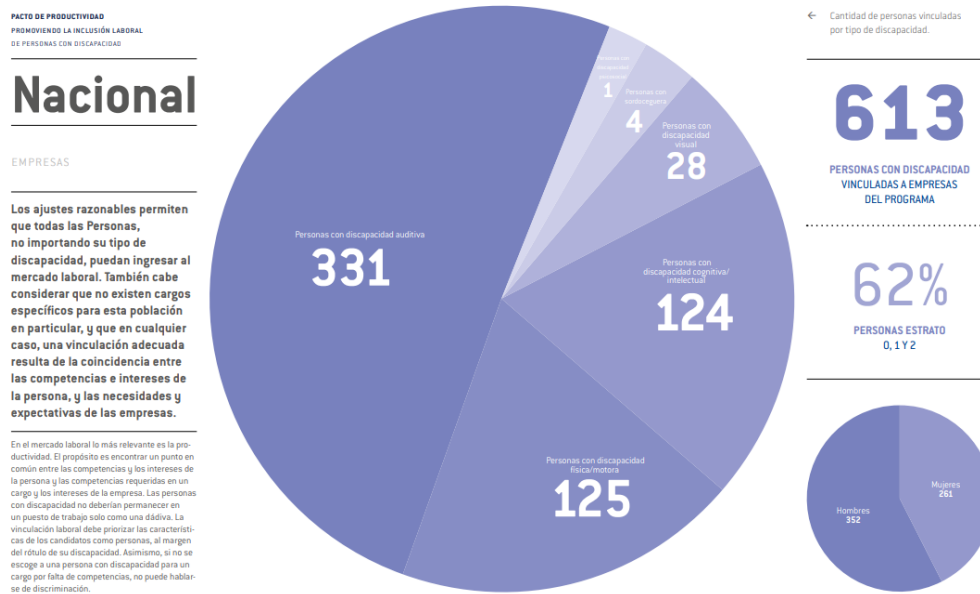


Figura 5. Empresas con inclusión laboral personas discapacitadas
Fuente: Pacto de productividad. (2018).

De este modo, el programa demuestra que la inclusión laboral de personas con discapacidad es una realidad y que esta población puede volver al mercado laboral y cumplir funciones dentro de las empresas sin limitar las metas corporativas, por el contrario, resultan ser empleados destacados dentro de su cargo.

5.2. Programa de inclusión laboral por el Centro de Empleo Cajasan Cundinamarca y Universidad Manuela Beltrán

El centro de empleo Cajasan, como alternativa laboral en apoyo a las políticas y objetivos propuestos por el Gobierno Nacional para reducir la tasa de desempleo creó una iniciativa que nace del convenio con la Universidad Manuela Beltrán. El mencionado acuerdo entre Cajasan y la Universidad Manuela Beltrán propone el proyecto de inclusión laboral para personas con

discapacidad en el cual se favorece la toma de decisiones, la planificación y control de las acciones en las cuales se pueden involucrar las personas con discapacidad. En la primera fase del proyecto se desarrolló un estudio contando con la participación de 132 personas en condición de discapacidad y se obtuvieron los siguientes hallazgos (Cajasan, 2017):

- 68 personas con discapacidad auditiva necesitan un intérprete de lenguaje de señas para sus compañeros y empleadores para su inclusión.
- 39 personas con discapacidad física requieren ajustes de infraestructura para su movilidad en el lugar de trabajo.
- 17 personas con discapacidad visual requieren ajustes en la señalización en su zona de trabajo.
- 8 personas con discapacidad intelectual requieren modificaciones ambientales.

Los resultados de este estudio permitieron identificar cuáles deben ser las condiciones laborales, para que se dé empleabilidad a las personas con discapacidad, de esta forma en la siguiente fase que se está formulando, se espera capacitar tanto a los empleadores como a los empleados, para mejorar la oportunidad laboral de las personas con discapacidad (Cajasan, 2017).

5.3. DKV Integralia

La empresa española DKV Seguros, creó la fundación DKV Integralia con la misión de “Ser la organización de referencia en la integración laboral de personas con diversidad funcional, especialmente en el sector de atención al cliente – contact center- y de marketing digital a través

de la formación y desarrollo profesional de nuestros equipos y de la prestación excelente de servicios de atención al cliente.” (DKV Integralia, 2016).

De este modo, la fundación para la integración laboral de personas con discapacidad DKV Integralia en unidad con Konecta y Corporación Matamoros de Colombia, sacaron un proyecto para reinsertar al mercado laboral a víctimas del conflicto armado colombiano, con la finalidad de proporcionar oportunidades de igualdad en el desarrollo personal y profesional de los ex militares (DKV Integralia, 2016).

Para ello cuentan con el apoyo del SENA y de la Agencia Española de Cooperación Internacional y Desarrollo AECID, quienes en su primera etapa lograron graduar 19 profesionales en Gestión Comercial y Telemarketing para ejercer su labor en la industria de Contact Center. Este programa de formación, se basa en la autoconfianza que desarrollan las personas de sus capacidades especiales y se realiza acompañamiento en la inserción laboral de los estudiantes (DKV Integralia, 2016).

5.4. JABES Corporación

La Corporación JABES tiene como propósito principal propender al desarrollo de las personas con discapacidad intelectual mediante la formación en competencias básicas personales y profesionales, para facilitar la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad. Son una organización sin ánimo de lucro que está estructurada jurídicamente como una fundación, encargada de diseñar y desarrollar procesos de formación de personas con discapacidad intelectual, en donde se incluyen limitaciones cognitivas, habilidades adaptativas, conceptuales y sociales (JABES corporación, 2012).

Dentro de los programas que ofrecen se encuentran: auxiliares administrativos, auxiliares de prestación de servicios, auxiliares en procesos operativos, auxiliares en artes lúdicas, auxiliares en cocina y auxiliares en gestión ambiental, agricultura urbana y jardinería (JABES corporación, 2012).

5.5. Política Pública Nacional de discapacidad e inclusión social 2013 – 2022.

El ministerio de Salud y Protección Social, junto con el Sistema nacional de discapacidad formulo en conjunto con el grupo de enlace sectorial - GES, la política pública nacional de discapacidad e inclusión social 2013 – 2022. En el cual se logra plasmar la realidad del 6,3% de los colombianos que sufre algún tipo de discapacidad y que, a través de la misma, se pretende garantizar el goce pleno de los derechos de cada uno de estos ciudadanos.

La Política Pública, más que un documento es un acuerdo de la sociedad colombiana que se encuentra comprometida con la inclusión plena de sus ciudadanos con discapacidad. Ha sido diseñada desde la concertación, dando cabida a las opiniones y propuestas surgidas de los diferentes sectores del Estado, la academia, la sociedad civil y las propias personas con discapacidad como protagonistas activos del proceso. Ella –la Política Pública- incluye a los actores de todos los niveles del Sistema Nacional de Discapacidad y se convierte en una guía que orienta la ruta por la cual se deben dirigir las acciones en materia de inclusión social de las personas con discapacidad, que se implementan en el nivel nacional y en los territorios. Precisamente, la mayor

apuesta de esta Política Pública está en los territorios, pues es en ellos donde cada compromiso de Política Pública toma cuerpo e impacta la cotidianidad de los más de dos millones y medio de hombres, mujeres y niños con discapacidad que habitan en Colombia. (Ministerio de Salud y Protección Social, 2014, p.3)

En el apartado de la política pública relacionado directamente con la inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad, se están adelantando las siguientes estrategias que se contemplan dentro de la política pública nacional de discapacidad e inclusión social (Ministerio de Salud y Protección Social, 2016):



Figura 6. Estrategias de inclusión laboral

Fuente: Política Pública Nacional de discapacidad e inclusión social 2013 – 2022.

A continuación, se especificada en que consiste cada una de las estrategias relacionadas en el diagrama anterior.

Estrategia 1.

Generar alianzas con entidades como el Instituto Nacional para Ciegos - INCI, el Instituto Nacional para Sordos –INSOR, el SENA y otras fundaciones y asociaciones que puedan realizar un acompañamiento efectivo, con el propósito de promover la accesibilidad a empresas incluyentes; así como también, promover un entendimiento oportuno mediante un lenguaje claro y para la población en situación de discapacidad (Ministerio de Salud y Protección Social, 2016).

Estrategia 2.

Apoyar la conformación de redes de protección laboral desde la parte del local, regional y nacional, integrando comités departamentales de discapacidad entre el Ministerio de protección social, entidades públicas y privadas, el SENA y organizaciones civiles, para que se pueda generar una base de datos sobre personas en situación de discapacidad agregando aspectos sociodemográficos y características propias de la población (Ministerio de Salud y Protección Social, 2016).

Estrategia 3.

Las alianzas con diferentes organizaciones a nivel internacional y nacional son fundamentales para el acompañamiento y financiación de los procesos productivos en el país, que permitan brindar mayor accesibilidad y oportunidades para todas las personas con limitaciones, de acuerdo con la caracterización realizada por la Organización Mundial de la

Salud - OMS y la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud – CIIF (Ministerio de Salud y Protección Social, 2016).

Actualmente los programas con entidades en donde se está consolidando alianzas son (Ministerio de Salud y Protección Social, 2016):

- **SENA:** Maneja programas para la cultura del emprendimiento a través del crecimiento y fortalecimiento del tejido empresarial, tecnológico y la competitividad nacional, para facilitar la inserción laboral de personas desempleadas e informar sobre el mercado laboral. El fondo EMPRENDER tiene el objetivo de crear empresas a partir de la asociación de aprendices con la entrega de recursos financieros.
- **El Instituto Nacional para Ciegos – INCI:** Es una organización pública carácter nacional adscrita al Ministerio de Educación Nacional que tiene como objetivo organizar, planear y ejecutar políticas orientadas a la integración educativa, laboral y social de personas con limitación visual; así como la creación de programas para la prevención de la ceguera.
- **El Instituto Nacional para Sordos – INSOR:** Es una organización pública de carácter técnico, investigadora y asesora del Ministerio de Educación Nacional para prestar servicios educativos a personas con discapacidad auditiva y supervisar instituciones que ofrecen servicios para esta población. Manejan procesos de inclusión para la población sorda, investigan las problemáticas de la limitación auditiva y proponen alternativas de atención integral para esta población.

Estrategia 4.

Implementación directa de socialización de procesos integrales de discapacidad.

El Ministerio de la Protección Social apoya los procesos de rehabilitación funcional de las personas con discapacidad cognitiva, motriz, visual, auditiva, sensorial y otras discapacidades mediante la Dirección General Promoción del Trabajo. Esto se realiza mediante el diseño del programa de rehabilitación integral para la inclusión socio laboral en varios departamentos de Colombia, tales como Antioquia, Valle del Cauca, Sucre, Huila, Tolima, Norte de Santander, Boyacá, entre otros (Ministerio de Salud y Protección Social, 2016).

El primer estudio piloto se realizó en Norte de Santander en donde se efectuó una investigación para conocer las barreras de accesibilidad y oportunidad que tienen las personas con limitaciones físicas para ser parte del programa de rehabilitación funcional. La segunda parte del estudio tiene como objetivo conocer las causas por las que las personas con discapacidad tienen dificultades para la inclusión social y laboral.

A través de las Asistencias Técnicas en los Departamentos se concretan las siguientes acciones de trabajo (Ministerio de Salud y Protección Social, 2016):

- Asistencia técnica mediante la elaboración y seguimiento de los planes de acción de las políticas públicas en el componente laboral, así como la implementación de la Ley 1145 de 2007.
- Consolidación y fortalecimiento de asociaciones para la creación de federaciones departamentales.
- Presentación de los servicios que ofrecen las entidades que integran cada uno de los comités de discapacidad departamentales.
- Eventos de emprendimiento para generar ingresos a la población en condición de discapacidad y aportar a una mejor calidad de vida de esta población.

- Apoyo a estudios regionales sobre procesos de rehabilitación profesional, social y funcional y la consolidación del programa de rehabilitación integral para la inclusión social y laboral de persona en condición de discapacidad.

5.6. Política de discapacidad del sector Seguridad y Defensa

Fase III. Fase de rehabilitación familiar, social y laboral

De esta política pública en las diferentes fases se puede establecer que se favorece la inclusión social de la población con discapacidad a través de estrategias de prevención y previsión que fortalecen los conocimientos sobre las capacidades de los uniformados para desempeñar labores en otros ámbitos distintos a la guerra. Del mismo modo se desean potenciar el desarrollo de las actividades básicas para fortalecer los procesos de inclusión social tanto en el entorno familiar como en el laboral. Mediante esta fase se pretende diseñar y desarrollar estrategias de apoyo al desempeño de actividades ocupacionales, el desarrollo de habilidades, conocimientos y actitudes que faciliten la integración de los discapacitados a los distintos entornos (Ministerio de Defensa Nacional, 2014).

Uno de los elementos más importantes de esta fase es la construcción del Centro de Rehabilitación inclusiva (CRI) inicialmente en Bogotá y otros centros de servicios que se crearán a nivel regional, en alianzas con entidades públicas y privadas para coordinar programas de inclusión laboral, educativa y social de los uniformados con discapacidad (Ministerio de Defensa Nacional, 2014).

6. Análisis de legislación existente en el ámbito internacional y nacional en materia de discapacidad

*-Solo porque un hombre carezca
del uso de sus ojos no significa que
que carezca de visión-
Stevie Wonder*

El compromiso del estado con las personas discapacitadas y el lograr que puedan tener una vida plena dentro de la sociedad, ha llevado a que se generen leyes que respalden este compromiso social, por ello se pueden encontrar normas tanto internacionales como nacionales que promueven y reglamentan aquellos temas y escenarios relacionados con la discapacidad en las personas. A continuación, se relacionan algunas de estas leyes.

6.1. Normas Internacionales

Las normas en materia de discapacidad se suscriben a los acuerdos y tratados internacionales que ha aprobado el poder legislativo colombiano, y contienen de manera transversal normas de obligatorio cumplimiento para el país, en relación con los derechos humanos de los discapacitados. De este modo Colombia, participa activamente dentro de dichos acuerdos logrando incorporar de alguna manera los estándares internacionales en materia de discapacidad y la atención que requiere este grupo de personas.

A través de los tratados y protocolos internacionales se puede construir una reflexión frente al tema de las personas con discapacidad a nivel mundial, en donde se resalte especialmente un compromiso estatal para que se continúe diseñando, implementando y ejecutando mecanismos en donde se reconozcan los derechos de la población discapacitada, y se busqué generar acciones para lograr igualdad de oportunidades en el ámbito social, cultural,

económico, político, educativo y laboral. A partir de la incorporación de normatividad que permita de manera efectiva crear verdaderos espacios que generen inclusión laboral sostenible y socialmente responsable.

Tabla 3. *Norma internacionales*

NORMA O CONVENIO	CONTEXTUALIZACION	EN MATERIA REGLAMENTA
<p>Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969)</p>	<p>También conocido como Pacto de San José de Costa Rica, es considerada una de las bases del sistema interamericano de promoción y protección de los derechos humanos. En esta se estableció la obligación de los Estados participantes sobre el desarrollo progresivo de los derechos económicos, sociales y culturales de las personas como medio para la protección de los derechos y la libertad.</p>	<p>Ley 16 de 1972. Por medio de la cual se aprueba la Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto de San José de Costa Rica", firmado en San José, Costa Rica, el 22 de noviembre de 1969".</p> <p>De acuerdo con el artículo 1, numeral 1:</p> <p>Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social (Congreso de Colombia, 1972).</p>
<p>Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas "inválidas"), 1983 (núm. 159)</p>	<p>Esta convención se basa en un programa mundial de acción para las personas inválidas y fue desarrollado para facilitar</p>	<p>En su artículo 1, numeral 2, señala:</p> <p>A los efectos del presente Convenio, todo Miembro deberá considerar que la finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la persona inválida obtenga y conserve un</p>

NORMA O CONVENIO	CONTEXTUALIZACION	EN MATERIA REGLAMENTA
	y permitir la creación de medidas para la participación e integración de las personas inválidas en la vida social.	empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad (Organización Internacional del Trabajo, 1983).
Declaración de Cartagena de Indias sobre Políticas Integrales para las Personas con Discapacidad en el Área Iberoamericana, 1992	Es un documento firmado el día 30 de octubre de 1992 en el marco de la “Conferencia Intergubernamental Iberoamericana sobre Políticas para Personas Ancianas y Personas Discapacitadas” ⁶ llevada a cabo en la Ciudad de Cartagena (Colombia), que recoge una serie de objetivos, principios, orientaciones y criterios para la formulación de las políticas integrales para las personas con discapacidad en Iberoamérica (Soto, 2013)	En el capítulo 4.3 sobre la necesidad de un enfoque integral, señala: Las políticas de atención integral a las personas discapacitadas deberán contemplar, por tanto, los aspectos de prevención sanitaria y social y la educación para la salud: la detección y atención temprana; el diagnóstico y valoración de las situaciones de discapacidad; la atención de la salud; la educación; la habilitación y rehabilitación médico-funcional; la habilitación y rehabilitación profesional, incluyendo la inserción laboral y la habilitación y rehabilitación social, comprendiendo la protección económica, la mejora de la accesibilidad física del entorno y la eliminación de las barreras arquitectónicas y de comunicación, la disponibilidad de transporte adecuado, las prestaciones técnicas y el acceso al deporte, la cultura y el ocio, con el objetivo final de lograr la participación social plena y la vida independiente de las personas con discapacidades, en un contexto de normalización

NORMA O CONVENIO	CONTEXTUALIZACION	EN MATERIA REGLAMENTA
		e integración (Conferencia Intergubernamental Iberoamericana, 1992).
Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, 1993	Las Normas Uniformes de las Naciones Unidas se publicaron después de la aprobación en 1982 del Programa de Acción Mundial para los Impedidos, la cual fue una estrategia mundial encaminada a promover la prevención de la discapacidad y la rehabilitación y la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad (ONU, 2018)	En el artículo 7, numeral 6, indica: Los Estados, las organizaciones de trabajadores y los empleadores deben cooperar para asegurar condiciones equitativas en materia de políticas de contratación y ascenso, condiciones de empleo, tasas de remuneración, medidas encaminadas a mejorar el ambiente laboral a fin de prevenir lesiones y deterioro de la salud, y medidas para la rehabilitación de los empleados que hayan sufrido lesiones en accidentes laborales (Naciones Unidas, 1993).
Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad, 1999	Esta convención es instrumento a nivel regional involucrado con los derechos humanos dentro del marco de la Organización de los Estados. En el cual se hace un llamado fuerte a los estados para que se pueda facilitar la plena	En su artículo 3, numeral 1, indica: “adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad” (Organización de los Estados Americanos, 1999).

NORMA O CONVENIO	CONTEXTUALIZACION	EN MATERIA REGLAMENTA
	integración de las personas discapacitadas en la sociedad.	
Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006)	Es un instrumento internacional que está destinado a proteger los derechos de las personas con discapacidad. En el cual se crea el compromiso de que este grupo de personas pueda gozar de una vida plena en igualdad de condiciones bajo las leyes	<p>Ley 1346 de 2009. Por medio de la cual se aprueba la "Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad", adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006.</p> <p>Según el artículo 1:</p> <p>El propósito de la presente Convención es 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.</p> <p>Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás (Congreso de la República, 2009).</p>

6.2. Normas Nacionales

En el caso de las normas nacionales se puede evidenciar que la legislación ha hecho varios esfuerzos para lograr mantener los derechos de las personas con discapacidad, a continuación, se enlista, relaciona y describe brevemente algunas de estas normas en materia de discapacidad.

Tabla 4. *Norma Nacionales*

NORMA O CONVENIO	EN MATERIA REGLAMENTA
Constitución Política de Colombia de 1991	<p>En el artículo 54 de la constitución se expone que, Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran.</p> <p>El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud (Corte Constitucional, 2016).</p>
Ley 361 de 1997	<p>Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones. En el artículo 4 se indica que, Las ramas del poder público pondrán a disposición todos los recursos necesarios para el ejercicio de los derechos a que se refiere el artículo 1 de la presente ley, siendo obligación ineludible del Estado la prevención, los cuidados médicos y psicológicos, la habilitación y la rehabilitación adecuadas, la educación apropiada, la orientación, la integración laboral, la garantía de los derechos fundamentales económicos, culturales y sociales.</p>

NORMA O CONVENIO	EN MATERIA REGLAMENTA
	<p>Para estos efectos estarán obligados a participar para su eficaz realización, la administración central el sector descentralizado, las administraciones departamentales, distritales y municipales, todas las corporaciones públicas y privadas del país (Congreso de Colombia, 1997).</p>
<p>CONPES 80 de 2004:</p>	<p>Política pública nacional de discapacidad En el capítulo 4, señala: Se hacen necesarias estrategias que: (i) promuevan comportamientos favorables en la sociedad que generen actitudes positivas respecto a la discapacidad y la igualdad de oportunidades, la inclusión e integración social (acceso a bienes y servicios, al mercado laboral, seguridad social, protejan los derechos humanos, entre otros); y, (ii) fomenten la participación de la comunidad en la prevención, mitigación y superación (habilitación y rehabilitación integral) de la situación de discapacidad (Departamento Nacional de Planeación, 2004, p. 15).</p>
<p>Ley 1145 de 2007</p>	<p>Por medio de la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad y se dictan otras disposiciones. En el artículo 1, se especifica, Las normas consagradas en la presente ley, tienen por objeto impulsar la formulación e implementación de la política pública en discapacidad, en forma coordinada entre las entidades públicas del orden nacional, regional y local, las organizaciones de personas con y en situación de discapacidad y la sociedad civil, con el fin de promocionar y garantizar sus derechos fundamentales, en el marco de los Derechos Humanos (Congreso de Colombia, 2007).</p>

NORMA O CONVENIO	EN MATERIA REGLAMENTA
Ley 1221 2008	<p>Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. En el artículo 3 parágrafo 1, señala:</p> <p>El Ministerio de la Protección Social, dentro de los seis (6) meses siguientes a la promulgación de esta ley, formulará una política pública de incorporación al teletrabajo de la población vulnerable (Personas en situación de discapacidad, población en situación de desplazamiento forzado, población en situación de aislamiento geográfico, mujeres cabeza de hogar, población en reclusión, personas con amenaza de su vida) (Congreso de la República, 2008).</p>
Ley 1429 de 2010	<p>Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo.</p> <p>En el artículo 10 de la presente ley se señala, Descuento en el Impuesto sobre la Renta y Complementarios de los aportes parafiscales y otras contribuciones de nómina para los empleadores que contraten personas en situación de desplazamiento, en proceso de reintegración o en condición de discapacidad. Los descuentos y beneficios señalados en el artículo 9° de la presente ley aplicarán, para los nuevos empleos ocupados para poblaciones en situaciones de desplazamiento, en proceso de reintegración o en condición de discapacidad, siempre que estén debidamente certificados por la autoridad competente (Congreso de Colombia, 2010).</p>
Ley 1471 de 2011	<p>Por medio de la cual se dictan normas relacionadas con la rehabilitación integral de los miembros de la Fuerza Pública, alumnos de las escuelas de formación de las Fuerzas Militares y sus equivalentes en la Policía Nacional, personal civil</p>

NORMA O CONVENIO	EN MATERIA REGLAMENTA
	<p>del Ministerio de Defensa Nacional y de las Fuerzas Militares y personal no uniformado de la Policía Nacional.</p> <p>En el artículo 3 se indica que,</p> <p>Fase de Inclusión. Esta fase provee estrategias facilitadoras de la relación del sujeto con su medio familiar, laboral y social. Comprende el desarrollo de los factores personales y del entorno mediante la ejecución de los programas de actividad física y movilidad; habilidades sociales; comunicación y cognición, interacción con el entorno y vida activa y productiva (Congreso de la República, 2011).</p>
<p>Ley estatutaria 1618 de 2013</p>	<p>Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. Específicamente en el artículo 13 sobre el derecho al trabajo se estipula que,</p> <p>Todas las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo. Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, en términos de igualdad de oportunidades, equidad e inclusión, en concordancia con el artículo 27 de la Ley 1346 de 2009, el Ministerio de Trabajo o quien haga sus veces y demás entidades competentes establecerán las siguientes medidas:</p> <p>1. El Gobierno Nacional, a través del Ministerio de Hacienda y Crédito Público y el Departamento Nacional de Planeación o de quienes hagan sus veces, expedirá el decreto reglamentario que establezca una puntuación adicional en los procesos de licitación pública, concurso de méritos y contratación directa, para las empresas que en su</p>

NORMA O CONVENIO	EN MATERIA REGLAMENTA
	<p>planta de personal tengan personas con discapacidad contratadas con todas las exigencias y garantías legalmente establecidas, y para las empresas de personas con discapacidad, familiares y tutores. 2. El Ministerio de Trabajo o quien haga sus veces deberá:</p> <p>a) Garantizar la capacitación y formación al trabajo de las personas con discapacidad y sus familias, teniendo en cuenta la oferta laboral del país.</p> <p>(Congreso de Colombia, 2013).</p>
<p>CONPES 166 de 2013</p>	<p>Política pública nacional de discapacidad e inclusión social</p> <p>En el capítulo 6, numeral 4, indica:</p> <p>Para fortalecer la capacidad e inserción laboral de las PcD, se definirán los mecanismos para el acompañamiento en la fase para el trabajo de jóvenes adultos con discapacidad. Igualmente se diseñará e implementará un programa de formación y cualificación para cuidadores. Dado que la PPDIS contempla acciones para cuidadores, que en su mayoría son familiares de la PcD y que al dedicarse al cuidado de esta población no logran insertarse al circuito económico, la PPDIS busca opciones productivas para ellos, sin detrimento de su rol de cuidador, rol que también debe cualificarse. Así mismo, se promoverá la participación de las PcD en convocatorias del Fondo Emprender y unidades de emprendimiento. (Departamento Nacional de Planeación, 2013, p. 35).</p>
<p>Resolución N° 4584 de 2014</p>	<p>Por la cual se adopta la Política de Discapacidad del Sector Seguridad y Defensa y se dictan otras disposiciones.</p> <p>En el artículo 2, se estipula que, “las dependencias del Ministerio de Defensa Nacional y las Fuerzas</p>

NORMA O CONVENIO	EN MATERIA REGLAMENTA
	<p>Militares y de Policía, deberán adoptar las medidas y acciones necesarias, y que les sean competentes, para la eficacia de la Política de Discapacidad del Sector Seguridad y Defensa” (Ministerio de Defensa Nacional, 2014).</p> <p>Como se puede observar a nivel nacional la normatividad en materia de inclusión laboral de la población en condición de discapacidad, ha sido orientada por la normativa internacional y se ha contemplado desde la Constitución Política la necesidad de generar propuestas para lograr superar las barreras que existen para la población discapacitada desde todos los aspectos. Es importante señalar que, a partir de la Ley Estatutaria, dada la naturaleza de la misma, se ha orientado una política para delegar responsables concretos de las medidas que se tomen para la implementación de las políticas, programas, y acciones orientados a garantizar el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, así como generar las alternativas para que exista una verdadera inclusión social de estas personas y acompañamiento en el ámbito laboral.</p> <p>Se resalta también la realización de la Política de Discapacidad del Sector Seguridad y Defensa, en la cual se da prioridad a la población en condición de discapacidad para mejorar la calidad de vida de las personas uniformadas en condición de discapacidad, en donde se destacan sus capacidades para seguir sirviendo al país desempeñando otras funciones distintas a las de la guerra.</p>

7. Estudio de caso: programa de inclusión laboral empresa SECURITAS

En este apartado se quiere dar a conocer un estudio de caso de la implementación de oportunidades laborales dentro del gremio de la vigilancia y seguridad privada para ex miembros de las Fuerzas Militares en condición de discapacidad

La empresa Securitas es una empresa de reconocimiento a nivel internacional y nacional en el ofrecimiento de Soluciones de Seguridad mediante herramientas tecnológicas, servicios de vigilancia tradicional y especializada y otros servicios relacionados (Securitas, 2018). Dentro de sus programas de Responsabilidad Social, se encuentra el programa vigilancia inclusiva el cual tiene como objetivo principal promover un nuevo modelo de servicio en el sector de Vigilancia y Seguridad Privada que incluya a personas en condición de discapacidad para que realice diferentes laborales dentro de los servicios que ofrece la empresa.

La empresa Securitas, en la prestación de servicios de vigilancia, que involucra a personas en condición de discapacidad y a personas no discapacitadas ofreciendo servicios mixtos para brindar espacios seguros de acuerdo al objeto de la contratación. En alianza con la fundación arcángeles se logra incluir estos servicios mixtos en distintas empresas que requieren servicios de vigilancia y se genera un proceso de rehabilitación y preparación para la inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad. Este programa permite asegurar la sostenibilidad y productividad de la empresa Securitas (Securitas, 2016).

La metodología que utilizan para la inclusión laboral de personas con discapacidad se basa en el modelo de gestión de seguridad de Securitas y en los ámbitos de desarrollo trazados por la Comisión al Parlamento Europeo: participación, accesibilidad, igualdad, educación y formación, protección social, empleo y acción exterior. Esto permite que no existan diferencias

entre personas con discapacidad física y se tienen en cuenta labores que potencien sus principales cualidades (Securitas, 2016).

Las fases metodológicas del programa son (Securitas, 2016):

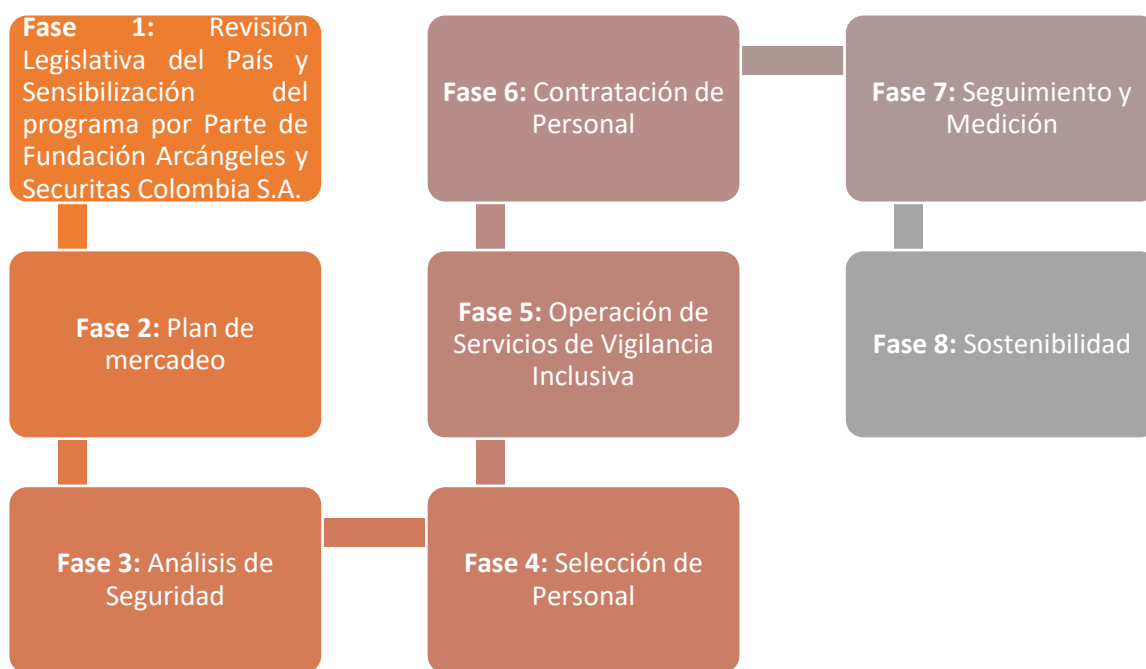


Figura 7. Fases metodológicas del programa.
Fuente: Securitas (2016)

Mediante esta metodología se asegura un programa que permita la inclusión de personas en condición de discapacidad y el seguimiento a su labor.

La empresa Securitas ha reconocido que con este tipo de programas e iniciativas puede obtener beneficios tales como:

- Posicionamiento y reconocimiento a nivel nacional e internacional por elaborar proyectos con Responsabilidad Social.

- Desarrollo de ventajas competitivas y ventajas comparativas dentro del mercado.
- Deducción de renta de acuerdo con la Ley 361 de 1997, artículo 31:

Los empleadores que ocupen trabajadores con limitación no inferior al 25% comprobada y que estén obligados a presentar declaración de renta y complementario, tienen derecho a deducir de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable a los trabajadores con limitación, mientras esta subsista (Congreso de Colombia, 1997).

- Cuota del SENA de acuerdo con la Ley 361 de 1997, artículo 31: “la cuota de aprendices que está obligado a contratar el empleador se disminuirá en un 50%, si los contratados por él son personas con discapacidad comprobada no inferior al 25%” (Congreso de Colombia, 1997).
- Contratos públicos de acuerdo con la Ley 361 de 1997, artículo 24, numeral a:

que sean preferidos en igualdad de condiciones en los procesos de licitación, adjudicación y celebración de contratos, sean estos públicos o privados si estos tienen en sus nóminas por lo menos un mínimo del 10% de sus empleados en las condiciones de discapacidad enunciadas en la presente ley debidamente certificadas por la oficina de trabajo de la respectiva zona y contratados por lo menos con anterioridad de un año; igualmente deberán mantenerse por un lapso igual al de la contratación (Congreso de Colombia, 1997).

- Otorgamiento de créditos de acuerdo con la Ley 361 de 1997, artículo 24, numeral b:

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 (Congreso de Colombia, 1997).

- Tasas arancelarias de acuerdo con la Ley 361 de 1997, artículo 24, numeral c:

El Gobierno fijará las tasas arancelarias a la importación de maquinaria y equipo especialmente adoptados o destinados al manejo de personas con limitación. El Gobierno clasificará y definirá el tipo de equipos que se consideran cubiertos por el beneficiario (Congreso de Colombia, 1997).

**8. Guía para la Contratación de Servicios de Vigilancia y Seguridad Privada –
Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada & Cámara de Comercio de
Bogotá.**

Tal vez para los empresarios no es tarea fácil incorporar personas con algún tipo de discapacidad, pero el gobierno mediante algunas entidades ha promovido guías que permiten que el empresario pueda conocer el mejor proceso en este paso de inclusión laboral a personas con discapacidad. En este caso se puede mencionar a la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada (SuperVigilancia) que ha venido incrementando sus acciones en pro de garantizar la formalidad y legalidad en el gremio de la vigilancia y seguridad privada con el objetivo institucional y misional de generar confianza y mejorar la calidad del servicio. Para dicho fin, la SuperVigilancia también ha consolidado una serie de convenios con otras entidades, tanto del sector privado como público, con el propósito de sumar esfuerzos y así poder ejercer un mayor control sobre sus vigilados (Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, 2008).

La Guía para la Contratación de Servicios de Vigilancia y Seguridad Privada está diseñada para el cumplimiento de cuatro objetivos específicos (Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, 2008):

1. Facilitar la comprensión del marco legal colombiano sobre el cual opera la prestación de los Servicios de Vigilancia y Seguridad Privada.
2. Proporcionarle instrumentos a los ciudadanos y ciudadanas que requieran contratar los servicios de vigilancia y seguridad privada para que seleccionen el servicio adecuado a sus necesidades.

3. Orientar a los empresarios y empresarias en torno a los requisitos legales que deben cumplir a las empresas prestadoras de servicios de vigilancia y seguridad privada.
4. Acercar la oferta a la demanda para los servicios de vigilancia y seguridad privada, mediante el conocimiento de los servicios especializados que se ofrecen en el mercado.

De otro lado, se plantea una metodología de necesidades básicas de seguridad que debe ser llevada a cabo por todas las personas que pertenezcan a los altos mandos de los establecimientos y aquellas deseen trabajar en el gremio de vigilancia y seguridad, independientemente de su condición física. Esta metodología está conformada por cuatro grandes fases: análisis de riesgo, análisis de entorno, cultura organizacional y análisis de requerimientos de seguridad y productividad (Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, 2008).

- **Análisis de riesgo:** Es un examen objetivo que se debe realizar con el fin de identificar, evaluar y determinar las acciones necesarias para enfrentar y mitigar los efectos que pueden generar los riesgos. Teniendo en cuenta que en cada una de las actividades que el ser humano realiza, siempre existirá la probabilidad de que se presenten los riesgos, es indispensable que las personas que prestan sus servicios en este gremio tengan la habilidad de identificarlos, evaluarlos y analizarlos sea cual sea el entorno en el cual se encuentren (empresarial, comercial, residencial, bancario, hospitalario, industrial, etc.).
- **Análisis de entorno:** Para llevar a cabo el análisis del entorno, es importante determinar las condiciones que afectan positiva o negativamente el desarrollo de la actividad. En esta fase se deben tener en cuenta las condiciones físicas, ambientales y comunitarias,

con el fin de definir cuáles son las necesidades humanas y tecnológicas a las cuales se enfrentan quienes trabajan en la vigilancia y pretenden garantizar en todo momento la seguridad de las instalaciones y vigilados. De otro lado, es importante fortalecer y verificar la calidad de la iluminación y estado de las vías vehiculares y peatonales. En caso de que la persona encargada de la vigilancia tenga alguna limitación física, su entorno también debe estar adecuado con rampas de fácil acceso o accesorios que permitan y faciliten su trabajo.

- **Cultura organizacional:** Esta fase consiste en el fortalecimiento de la cultura de la seguridad. Esta guía plantea que para que un sistema de seguridad funcione, todos los integrantes o funcionarios de las empresas, hospitales, edificios, etc., deben participar y comprometerse activamente en este fortalecimiento. Para dicho fin, todas las personas que estén a cargo de la seguridad de cualquier establecimiento deben conocer los procesos y procedimientos de seguridad, así como también la forma de aplicarlos, los cuales deben estar disponibles en un Manual de disciplina y seguridad.
- **Análisis de requerimientos de seguridad y productividad:** Esta etapa está directamente relacionada con los costos del servicio y le corresponde a los empresarios o personas que deseen contratar los servicios de vigilancia y seguridad privada.

Por otra parte, se definen las modalidades de servicio de los servicios de vigilancia y seguridad privada (SVSP) a los que pueden acceder las personas que desean pertenecer a este gremio. Dentro de estas modalidades se encuentran: la vigilancia fija que se realiza con el objetivo de dar protección a personas, bienes muebles o inmuebles en un lugar determinado,

como por ejemplo en un edificio residencial; la vigilancia móvil que, a diferencia de la anterior, se realiza en un área o sector delimitado como por ejemplo un centro comercial; la de tipo escolta por medio de la cual se brinda protección con armas de fuego o SVSP no armados a personas, vehículos, mercancías o cualquier otro objeto, durante su desplazamiento; y por último la modalidad de transporte de valores, la cual se encarga de transportar, custodiar y manejar valores de alta importancia. (Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, 2008).

Cabe resaltar que dentro de estas modalidades, también existen diferentes servicios de vigilancia en los cuales las personas que tengan alguna limitación física pueden trabajar sin ningún problema, como por ejemplo en labores de protección, custodia, vigilancia fija o móvil, control de identidad en el acceso o en el interior de diferentes establecimientos, en donde no necesariamente se requiere el uso de armas de fuego, sino más bien el talento humano, animales, recursos tecnológicos como centrales de monitoreo y alarma, circuitos cerrados, equipos de visión o escucha remotos, equipos de detección, controles de acceso, entre otros (Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, 2008).

Finalmente, adicional a los servicios anteriormente mencionados, también podrán acceder a las áreas de consultoría, asesoría e investigación en seguridad. El Gobierno Nacional reglamentó el ejercicio de esta actividad, mediante la expedición del Decreto 2187 de 2001, en los términos que se exponen en los artículos 31, 32 y 33, respectivamente de este Decreto (Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, 2008).

- Consultoría:

Comprende la identificación de riesgos e incidentes en seguridad privada, la elaboración de estudios y consultorías en seguridad privada integral; la formulación, recomendación y adopción de una

estrategia contenida en planes y programas relacionados con políticas, organización, métodos y procedimientos de vigilancia y seguridad privada, y la prestación de la asistencia necesaria, con el fin de ejecutar dichas estrategias, planes, programas y acciones preventivas o correctivas para satisfacer las necesidades identificadas y propender a los objetivos indicados en el Estatuto para la vigilancia y seguridad privada (Congreso de Colombia, 2001).

- Asesoría:

Consiste en la elaboración de estudios en seguridad privada integral, mediante la formulación de una estrategia contenida en planes y programas relacionados con políticas, organización, métodos y procedimientos de vigilancia y seguridad privada. Dentro de esta se realiza previamente un trabajo de identificación e investigación en riesgos e incidentes en seguridad privada (Congreso de Colombia, 2001).

- Investigación:

Comprende el estudio y análisis preventivo de riesgos y/o de las causas y fundamentos de los incidentes presentados al interior de una empresa o de quien desarrolla una determinada actividad, a fin de proveer por el cumplimiento de las finalidades y objetivos que persigue la seguridad privada (Congreso de Colombia, 2001).

Es importante tener en cuenta, que cada una de estas personas debe estar capacitada y entrenada en todo lo que se refiere a los servicios de vigilancia y seguridad privada. Lo cual es una ventaja para las personas que fueron miembros de las fuerzas armadas, ya que los entrenamientos recibidos durante el tiempo al servicio de las instituciones, les permite tener una ventaja en la inclusión laboral para este sector, ya que con su experiencia demuestran no solo tener la vocación para este tipo de labores, sino que también conocen aspectos técnicos acordes con la labor a realizar.

9. Aspectos relevantes sobre los programas, legislación, inclusión y contratación de miembros de las fuerzas armadas en condición de discapacidad

Tabla 5. Aspectos relevantes sobre los programas, legislación, inclusión y contratación de miembros de las fuerzas armadas en condición de discapacidad

Programas	<ul style="list-style-type: none"> • Alianzas entre ejes fundamentales para el desarrollo económico, político y social del país: formación para el trabajo, movilización del sector empresarial, fortalecimiento de las instituciones de inclusión laboral y articulación e incidencia política. • Creación de programas de inclusión laboral, educativa y social de los uniformados con discapacidad. • Formulación de estrategias de prevención y previsión que fortalecen los conocimientos sobre las capacidades de los uniformados para desempeñar labores en otros ámbitos distintos a la guerra. • Orientación a los empresarios y empresarias en torno a los requisitos legales que deben cumplir a las empresas prestadoras de servicios de vigilancia y seguridad privada.
Legislación	<ul style="list-style-type: none"> • Existe un compromiso a nivel mundial y estatal para diseñar, implementar y ejecutar mecanismos en donde se reconozcan los derechos de la población discapacitada. • Creación de medidas para la participación e integración de las personas en condición de discapacidad a la vida social. • Medidas para la prevención de la discapacidad, la rehabilitación y la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad.

	<ul style="list-style-type: none"> • Política pública en Colombia de incorporación al teletrabajo de la población vulnerable, en este caso, de personas en condición de discapacidad.
Inclusión	<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar las condiciones de vida de las personas. • Oportunidades de formación a través de cursos, programas tecnológicos y técnicos en instituciones. • Oportunidades empleo de acuerdo con las condiciones de cada quien, para personas en condición de discapacidad. • Redes de protección locales y regionales para personas en situación de discapacidad
Contratación	<ul style="list-style-type: none"> • El Estado colombiano debe garantizar el derecho al trabajo acorde a las condiciones de salud de cada persona. • Descuento en el Impuesto sobre la Renta y Complementarios de los aportes parafiscales y otras contribuciones de nómina para los empleadores que contraten personas en situación de desplazamiento, en proceso de reintegración o en condición de discapacidad. • Promover la accesibilidad a empresas incluyentes mediante alianzas entre entidades gubernamentales y no gubernamentales. • Existen diferentes servicios de vigilancia en los cuales las personas que tengan alguna limitación física pueden trabajar sin ningún problema, como por ejemplo en labores de protección, custodia, vigilancia fija o móvil, control de identidad en el acceso o en el interior de diferentes establecimientos.

Fuente: Autor

10. Conclusiones

El Estado colombiano trabaja constantemente en la inclusión laboral y social de las personas que tienen algún tipo de discapacidad, esto se puede corroborar con la revisión del inventario de programas que se tienen actualmente en el país para esta población, evidenciando que, la mayoría de estos programas son de tipo colaborativo y cuentan con recursos económicos y de talento humano, tanto del sector público como del sector privado, los cuales trabajan en conjunto para garantizar una vida digna a las personas con discapacidad.

La mayoría de los programas enfocados a esta población, muestran un objetivo en común que se centraliza, en cambiar la vida de las personas con discapacidad, logrando equilibrar las capacidades que poseen con las necesidades del mercado laboral y social; al igual que darle a conocer a la sociedad, las capacidades sobresalientes de cada individuo en esta condición y puedan ser utilizadas de manera efectiva y productiva dentro de las empresas.

Dentro de los aspectos más relevante de estos proyectos de inclusión laboral, se puede resaltar el hecho de que, realmente existen mecanismos sociales tanto privados como públicos y muchas veces de carácter mixto que contribuyen a la generación de programas especializados para personas con algún tipo de discapacidad que tienen como fin o más bien tienen como misión promover y asegurar que las personas que tengan algún tipo de discapacidad puedan gozar de una vida plena garantizando por igual los derechos humanos establecidos a nivel mundial.

Ahora bien, también es importante resaltar que, aunque existen estos programas muchas veces por diferentes circunstancias controlables o no, la cobertura que tienen no llega a toda la población con discapacidad, teniendo en cuenta que según la OMS estipulo, para el año 2011 que

alrededor del 15% de la población mundial tiene algún tipo de discapacidad. Para el caso de Colombia solo desde el año 2002, mediante el Ministerio de salud y protección social se inició el registro oficial de las personas discapacitadas en el país antes de esa fecha no se cuenta con estadísticas confiables del número de personas con este tipo de situación.

La construcción de centros de rehabilitación es uno de los puntos resaltables respecto a los programas y políticas que se han puesto en marcha dentro del país, siendo una estrategia efectiva para lograr mayor cobertura en la prestación de servicios para la población de interés, al mismo tiempo se pueden contemplar programas especializados y a fines con cada discapacidad. También se evidencia que estos programas, incluyen la participación activa de la comunidad en general, favoreciendo la inclusión social y laboral.

La iniciativa de estos programas son la evidencia de la voluntad del estado y diversos actores sociales para garantizar a las personas con discapacidad una oportunidad dignada y estable dentro de la sociedad, se espera que durante los próximos años estas iniciativas crezcan y puedan llegar a un gran porcentaje de la población existente dentro de este grupo.

Colombia ha venido trabajando fuertemente en la promoción de leyes que contemplen la protección de los derechos de las personas con discapacidad dentro del territorio nacional, es así como después de la promulgación de la ley 100 de 1993, se dejó de contemplar esta condición como un problema médico que solo debía ser tratada desde la asistencia médica, Ahora esto a cambiado paulatinamente, pero con pasos firmes por parte de los ejes políticos y administrativos del país, que han visto la necesidad de anexar dentro de la parte jurídica, normas que propendan por garantizar el bienestar integral de las personas discapacitadas.

Estas nuevas políticas han incluido bienes y servicios de primera necesidad a los cuales pueden acceder este grupo, siendo esencial para este fin, la inclusión laboral de las personas;

para ellos dentro de las políticas se hace referencia a los beneficios que pueden obtener los empleadores al incluir dentro de sus nóminas a personales con estas condiciones especiales, como descuentos en los impuestos, demostrando con estos incentivos, la voluntad política del estado frente a esta población, garantizando la participación activa de los mismos en la fuerza laboral con la que puede contar el país.

Una estrategia del estado para garantizar este proceso ha sido crear, reformar y reforzar la legislación referente a esta condición dentro de la población, es así como en los últimos años se puede evidenciar el incrementado del número de actos administrativos que abogan en pro de garantizar los instrumentos y herramientas necesarias para desarrollar e implementar dentro de la sociedad todo lo referente a la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad. Al mismo tiempo es relevante recordar que estas leyes son jóvenes y deben ser pulidas y mejoradas, a través de la opinión de profesionales idóneos y de la experiencia personal de los individuos con alguna discapacidad abordando de manera más asertiva las necesidades de esta población.

Puede que la inclusión laboral sea un poco más difícil de materializar que la inclusión social, debido a las limitaciones que tienen las personas en estas condiciones de llevar a cabo tareas y actividades específicas que requieren de las estructuras corporales y sus funciones al 100% de su capacidad, representando esto un desafío que se enlaza directamente con las estrategias que se deben crear para lograr garantizar trabajos dignos y estables a la población involucrada. Realmente se necesita un cambio integral tanto de las estructuras físicas que componen la ciudad, como los mismos sitios de trabajo, adaptándolos de tal forma, que sean más asequibles para las personas con discapacidad; viendo esto como una inversión y no como un gasto, trayendo a futuro beneficios colectivos.

El otro cambio que se debe hacer, es de la mentalidad y actitud de la sociedad frente a los individuos con alguna discapacidad ya que, en la mayoría de los casos, los ven más como un problema que como una solución, limitando sus capacidades a lo que se ve, más no a lo que se conoce del potencial intelectual y físico que tienen al dejar de lado las limitaciones. Por ello dentro de la responsabilidad social de las empresas se crean programas de inclusión laboral, destacando las aptitudes que pueden ser explotadas dentro de las organizaciones.

El sector de vigilancia y seguridad ofrece una oportunidad laboral viable dentro de las opciones de inclusión laboral de los ex miembros de las fuerzas militares que presenten algún tipo de discapacidad; las empresas del sector deben visualizar el potencial de este recurso humano teniendo en cuenta su vocación y experiencia, que guiado y capacitado en pro de la misión institucional puede proporcionar un personal idóneo para dichas labores.

El proceso de inclusión no es tarea fácil ni para las empresas ni para las personas que presentan esta condición, pero con voluntad política, motivación, estrategias y recursos puede llegar hacer un camino de aprendizaje que, enseñe a la sociedad a adaptarse a los cambios en pro de la calidad de vida equitativamente para todos.

Referencias bibliográficas

Agencia presidencial de cooperación internacional – APC COLOMBIA. (2018). APC-Colombia apoya el Pacto de Productividad. Disponible en:

<https://www.apccolombia.gov.co/noticia/apc-colombia-apoya-el-pacto-de-productividad>

Cabra, M. y Bariffi, F. (2012). *Discapacidad, seguridad humana y fuerzas armadas*. Instituto Español de Estudios Estratégicos. Recuperado de:

http://www.ieee.es/Galerias/fichero/docs_opinion/2012/DIEEEE076-

[2012_DiscapacidadSegHumanayFAS_MACLuna.pdf](http://www.ieee.es/Galerias/fichero/docs_opinion/2012/DIEEEE076-2012_DiscapacidadSegHumanayFAS_MACLuna.pdf)

Cajasan. (2017). *Proyecto Inclusión Laboral*. Recuperado de:

https://www.cajasan.com/Servicios/agencia_empleo/Paginas/inclusion.aspx

Conferencia Intergubernamental Iberoamericana. (1992). Declaración de Cartagena de indias sobre políticas integrales para las personas con discapacidad en el área Iberoamericana. Recuperado de:

http://www.insor.gov.co/descargar/declaracion_cartagena_politica_discapacidad.pdf

Congreso de Colombia. (1972). Ley 16 de 1972. Por medio de la cual se aprueba la Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto de San José de Costa Rica", firmado en San José, Costa Rica, el 22 de noviembre de 1969". Bogotá, Diario Oficial 33.780.

Congreso de Colombia, (1997). Ley 361 de 1997. Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones. Santa Fe de Bogotá, D.C. Diario Oficial 42978.

- Congreso de Colombia. (2007). Ley 1145 de 2007 Por medio de la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad y se dictan otras disposiciones. Bogotá, D. C. Diario Oficial 46685.
- Congreso de Colombia. (2010). Ley 1429 de 2010. Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo. Bogotá, D. C. Diario Oficial 47937.
- Congreso de Colombia. (2013). Ley 1699. Por medio de la cual se establecen unos beneficios para los discapacitados, viudas, huérfanos o padres de los miembros de la fuerza pública y se dictan otras disposiciones. Bogotá, D.C.
- Congreso de Colombia. (2001). Decreto 2187. Se Reglamenta el Estatuto de Vigilancia Decreto-ley 356/94. Bogotá, D.C.
- Congreso de la República. (2009). Ley 1221 de 2008. Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. Bogotá, D. C. Diario Oficial No. 47.052.
- Congreso de la República. (2009). Ley 1346 de 2009. Por medio de la cual se aprueba la "Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad", adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006. Bogotá, D.C. Diario Oficial 47427.
- Congreso de la República. (2011). Ley 1471 de 2011. Por medio de la cual se dictan normas relacionadas con la rehabilitación integral de los miembros de la Fuerza Pública, alumnos de las escuelas de formación de las Fuerzas Militares y sus equivalentes en la Policía Nacional, personal civil del Ministerio de Defensa Nacional y de las Fuerzas Militares y personal no uniformado de la Policía Nacional. Bogotá D.C. Diario Oficial No. 48.116.
- Recuperado de: <https://docs.supersalud.gov.co/PortalWeb/Juridica/Leyes/L1471011.pdf>

Corte Constitucional. (2016). *Constitución política de Colombia 1991*. Corte Constitucional, Consejo Superior de la Judicatura, Centro de Documentación Judicial –CENDOJ, Biblioteca Enrique Low Murtra- BELM. Recuperado de:
<http://www.corteconstitucional.gov.co/inicio/Constitucion%20politica%20de%20Colombia.pdf>

Corte Constitucional. (2016). Sentencia T-165/16. M.P. Alejandro Linares Cantillo. Recuperado de: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/T-165-16.htm>

Corte Constitucional. (2014). Sentencia T-413/14. M.P. Andrés Mutis Vanegas. Recuperado de: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2014/t-413-14.htm>

Departamento Nacional de Planeación. (2004). *Conpes Social 80. Política pública nacional de discapacidad*. Consejo Nacional de Política Económica y Social, República de Colombia, Departamento Nacional de Planeación. Recuperado de:
<http://www.javeriana.edu.co/documents/245769/293416/conpes+80.pdf/26165300-e182-4a44-aa4d-232a0fb82c45>

Departamento Nacional de Planeación. (2013). *Conpes Social 166. Política pública nacional de discapacidad e inclusión social*. Consejo Nacional de Política Económica y Social, República de Colombia, Departamento Nacional de Planeación. Recuperado de:
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/INEC/IGUB/CONPES166.pdf>

Dirección General de Sanidad Militar. (2017). *Informe de Gestión 1er Semestre 2017*. Dirección General de Sanidad Militar. Recuperado de:
<http://www.sanidadfuerzasmilitares.mil.co/index.php?idcategoria=90&download=Y>

Discapacidad Colombia. (2018). *Pacto de productividad*. Recuperado de:

<http://discapacidadcolombia.com/index.php/empleo-y-discapacidad/32-pacto-de-la-productividad>

DKV Integralia. (2016). *Concluye la primera edición de un proyecto pionero para reinsertar al mercado laboral a víctimas del conflicto armado*. Recuperado de:

<https://dkvintegralia.org/militares-diversidad-funcional-graduacion/>

Ejército Nacional de Colombia. (s.f.). *La discapacidad no es un obstáculo para nuestros soldados profesionales y trabajadores oficiales*. Recuperado de:

<https://ejercito.mil.co/?idcategoria=230543>

JABES corporación. (2012). *A qué nos dedicamos*. Recuperado de: <http://www.corpojabes.org/>

Ministerio de Defensa Nacional. (2014). *Política de Discapacidad del Sector Seguridad y*

Defensa. Ministerio de Defensa Nacional. Recuperado de:

http://www.disanejercito.mil.co//recursos_user//DISAN%20EJERCITO/SERVICIOS%20ASISTENCIALES/AREAS%20DE%20SERVICIOS%20ASISTENCIALES/REHABILITACION%20FUNCIONAL/Normatividad/Politica_de_Discapacidad_VERSION_FINAL.pdf

Ministerio de Defensa Nacional. (2014). *Resolución número 4584 de 2014, por la cual se adopta la Política de Discapacidad del Sector Seguridad y Defensa y se dictan otras disposiciones*. Ministerio de Defensa Nacional.

Ministerio de Salud y Protección Social. (2016). *Procesos de inclusión laboral en la política pública de discapacidad en Colombia*. República de Colombia, Ministerio de la Protección Social, Dirección de Promoción del Trabajo. Recuperado de:

<https://www.minsalud.gov.co/riesgosProfesionales/Documents/Procesos%20de%20Inclusi%C3%B3n%20Laboral%20Discapacidad.pdf>

Naciones Unidas. (1992). *Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad*. Naciones Unidas. Recuperado de:

<http://www.un.org/spanish/disabilities/standardrules.pdf>

Organización de los Estados Americanos. (1999). *Convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad*.

Organización de los Estados Americanos. Recuperado de:

<http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-65.html>

Organización Internacional del Trabajo (1983). *Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas)*, 1983 (núm. 159). Organización Internacional del Trabajo.

Recuperado de:

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312304

Organización Internacional del Trabajo – OIT. (2016). *Guía para la inclusión de personas con discapacidad en el lugar de trabajo*.

Organización Mundial de la Salud. (2011). *Informe mundial sobre la discapacidad*. Banco Mundial. Recuperado de:

http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/accessible_es.pdf

Organización Mundial de la Salud. (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud: CIF*. Organización Mundial de la Salud. Recuperado de:

http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/43360/1/9241545445_spa.pdf

ONU. (2018). Normas Uniformes de las Naciones Unidas sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. Disponible:

https://www.who.int/disabilities/policies/standard_rules/es/

Pacto de productividad. Recuperado de: <http://www.pactodeproductividad.com/programa>

Ramírez, S.M. (2012). *La Discapacidad y su Representación social en Militares con Discapacidad Física*. (Tesis de grado). Universidad Nacional de Colombia.

RECA. (2017). *RECA Red Empleo con Apoyo Colombia*. Recuperado de:

http://escudosdelalma.org/index.php?option=com_k2&view=item&id=116:iniciativa-promovida-por-reca&Itemid=102

Securitas. (2018). Conócenos. Securitas. Recuperado de:

<https://www.securitas.com.co/Conocenos/>

Securitas. (2016). Protocolo Programa de Vigilancia Inclusiva. Recuperado de:

<http://www.ideaspaz.org/tools/download/54415>

Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada (2008). Guía Para la Contratación de Servicios de Vigilancia y Seguridad Privada. Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada y Cámara de Comercio de Bogotá. Recuperado de:

<https://www.supervigilancia.gov.co/publicaciones/4283/guia-para-la-contratacion-de-servicios-de-vigilancia-y-seguridad-privada/>

Soto, M. (2013). La integración social de los discapacitados. Análisis de la normativa internacional en materia de discapacidad desde la perspectiva colombiana. Disponible en:

<http://ojs.uac.edu.co/index.php/justicia-juris/article/view/87/72>