

ANÁLISIS DESDE LA DEMANDA LABORAL FRENTE A LOS PERFILES
OCUPACIONALES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL EN
COLOMBIA, 2015-2016
INFORME FINAL

ESPERANZA VERDUGO SÁNCHEZ¹
MARÍA DEL ROSARIO YEPES CAMACHO²
ANDRÉS PAZ ORTEGA³
ANDREA SÁNCHEZ BUITRAGO⁴
MIGUEL MONICO ALDANA⁵

UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA – INSTITUTO NACIONAL PARA CIEGOS
INCI

BOGOTÁ AGOSTO
2016

¹ Economista. Especialista en Gerencia de RRHH. Investigadora en campo. Equipo INCI.

² Profesional en Terapia Ocupacional. Especialista en Administración de programas de desarrollo social. Especialista en Gerencia de la Seguridad Social. Supervisora convenio 141 de 2015 INCI-UGC. Equipo INCI.

³ Psicólogo. Magister en Discapacidad e inclusión social. Grupo de investigación gestión social y competitividad. Equipo Universidad La Gran Colombia.

⁴ Economista. Magister en Economía (C). Investigadora en campo. Equipo Universidad La Gran Colombia.

⁵ Economista en formación. Semillero de investigación en inclusión social. Equipo Universidad La Gran Colombia.

TABLA DE CONTENIDO

1	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	5
1.1	Objetivo General	5
1.2	Objetivos Específicos.....	5
2	JUSTIFICACIÓN.....	6
3	CARACTERIZACIÓN EDUCATIVA Y LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL EN COLOMBIA	8
3.1	Caracterización general de la población con discapacidad visual.....	8
3.2	Educación preescolar, básica y media.....	9
3.2.1	Alfabetización	11
3.2.2	Calidad en Educación Básica y Media	11
3.2.3	Universitaria y Tecnológica	11
3.3	Empleo e Ingresos	16
4	PROFESIONES CON MAYOR DEMANDA LABORAL EN EL SECTOR EMPRESARIAL	19
4.1	Profesión que Vincularía en la Empresa	22
4.2	Experiencia requerida.....	24
5	BARRERAS QUE LIMITAN LA INCLUSION LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL	31
6	INCENTIVOS ECONOMICOS Y TRIBUTARIOS	37
7	ANALISIS INFERENCIAL	40
8	RECOMENDACIONES	43
9	BIBLIOGRAFÍA.....	46

Listado de tablas

Tabla 1. Población con discapacidad visual matriculada en el año 2013 según Departamento y condición visual.	9
Tabla 2. Población con discapacidad visual formada en el SENA por clase y nivel de formación - año 2012.	12
Tabla 3. Población con discapacidad visual formada en el SENA por clase de formación y Departamento - año 2012.	13
Tabla 4. Población con discapacidad visual inscrita, orientada y colocada laboralmente por la Agencia Pública de Empleo del SENA según departamento- año 2012.	15
Tabla 5. Población en Edad de Trabajar – PET con discapacidad visual según ingreso económico mensual.	16
Tabla 6. Actividad económica en la que se desempeña la población con discapacidad visual que trabaja.	17
Tabla 7. Condición ocupacional de la población con discapacidad visual que trabaja.	18

Listado de gráficas

Gráfica 1. Área de con mayor demanda laboral.....	20
Gráfica 2. Nivel educativo que requiere la empresa para vincular personas con Discapacidad visual..	22
Gráfica 3. Profesión que vincularía en la empresa.....	23
Gráfica 4. Experiencia requerida para la vinculación laboral	25
Gráfica 5. Competencia de tipo intelectual.	26
Gráfica 6. Competencia de tipo personal.	27
Gráfica 7. Competencia de tipo interpersonal.....	28
Gráfica 8. Competencia de tipo organizacional.	29
Gráfica 9. Competencia de tipo tecnológico..	30
Gráfica 10. ¿Ha entrevistado personas con discapacidad visual para un cargo en la empresa?	32
Gráfica 11. ¿Dentro de la empresa maneja algún tipo de estrategia para la inclusión laboral de personas con discapacidad visual?	32
Gráfica 12. Realiza algún tipo de ajuste en los protocolos de selección ante una persona con discapacidad visual.....	34
Gráfica 13. Considera que existen ventajas al incluir una persona con discapacidad visual en la empresa.	35
Gráfica 14. ¿Qué tan costoso considera vincular laboralmente a una persona con discapacidad visual?	36
Gráfica 15. Conoce los incentivos tributarios que propone el gobierno.	39

1 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Objetivo General

Realizar un estudio que determine los perfiles ocupacionales que puede desempeñar la población con discapacidad visual a partir del análisis de la demanda laboral.

1.2 Objetivos Específicos

1. Identificar las profesiones más demandadas por el sector empresarial, que pueden desempeñar las personas con discapacidad visual con el fin de encaminar su ubicación laboral.
2. Conocer las experiencias exitosas a nivel empresarial que sirvan de modelo para replicar y generar mayores oportunidades laborales para la población con discapacidad visual.
3. Identificar las barreras que limitan la vinculación laboral de las personas con discapacidad visual con el fin de determinar los ajustes razonables.
4. Verificar la aplicación de los incentivos laborales que tiene el gobierno para inclusión laboral de las personas con discapacidad. (Descuento tributario, aprendices y contratos con el Estado)
5. Evaluar la contratación y el desempeño de la población con discapacidad visual en la modalidad de teletrabajo con el fin de promover su vinculación.

2 JUSTIFICACIÓN

El derecho al trabajo de las personas con discapacidad está consagrado en la ley estatutaria 1618 de 2013 en su artículo 13 y en la ley 361 de 1997 en su capítulo IV. No obstante, uno de los principales problemas que afecta a esta población es la baja oportunidad de vincularse laboralmente o desempeñar una actividad económica digna que les permita obtener ingresos económicos para su propia sostenibilidad.

Siendo el derecho al trabajo uno de los mayores retos del estado y una función vital en la vida del ser humano, orientados a conseguir independencia y reconocimiento social como sujetos activos, el INCI ha planteado como objetivo estratégico reducir las brechas de desempleo, disminuir el desempleo de las personas con discapacidad visual en un 3% de la tasa actual.

En materia de ingresos, del grupo de personas con discapacidad visual en edad de trabajar (PET), el 59.8% no tiene ningún ingreso económico, el 31.2% recibe menos de un salario mínimo, el 2.7% recibe entre 500 mil y un millón de pesos y el 0.7% recibe más de un millón de pesos mensualmente.

El desempleo en el país es de un dígito 7.9% en octubre de 2014, en su disminución han sido clave los sectores del comercio y el Gobierno; no obstante la tasa de desempleo para la población con discapacidad visual es siete veces la del país (62%); siendo la tasa de desempleo para mujeres del 69% y la del hombres del 54%. La mayor parte de la población con discapacidad visual se dedica a realizar oficios del hogar (20.4%), solo un 20.3% está trabajando, un 20.4% se considera incapacitada para trabajar sin pensión (29.9%) y un 13% está estudiando.

A pesar de que la mayoría de esta personas se encuentran cualificadas para trabajar y con las competencias laborales y las capacidades requeridas para desempeñarse laboralmente, son muy pocas las oportunidades laborales que esta población tiene debido a los imaginarios del sector empresarial frente a la discapacidad visual.

Por lo anterior el INCI ha establecido como meta para el año 2016 realizar un estudio de perfiles ocupacionales que permita la vinculación laboral de las personas ciegas o con baja visión, de acuerdo con las competencias laborales establecidas por las empresas acercando las funciones y competencias disponibles en el talento humano y flexibilizando los procesos de intermediación. Así mismo, determinar las ocupaciones potenciales donde los escenarios productivos sean propicios para generar la inclusión social de esta población.

3 CARACTERIZACIÓN EDUCATIVA Y LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL EN COLOMBIA

El acceso al sistema educativo garantiza en la población una mejora en la calidad de vida, mediante el aprovechamiento de oportunidades laborales. Lo mismo sucede en la población con discapacidad visual, pues este tipo de dinámicas les ofrece una mayor autonomía y reconocimiento social. Es por eso que el Estado colombiano, tal como lo menciona el INCI (2013), ratificó en la ley 1346 de 2009, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU, y con el fin de cumplir con sus disposiciones Colombia promulgo la ley 1618 de 2013 en la que se garantiza el pleno derecho de las personas con discapacidad, además de la Ley 1680 de 2013 (del acceso a la información y las comunicaciones para las personas ciegas y con baja visión), la cual fue diseñada con el propósito de disminuir los rezagos en la inclusión de la población con discapacidad visual.

3.1 Caracterización general de la población con discapacidad visual

A partir del Censo del año 2005 realizado por el DANE, la tasa de prevalencia de una discapacidad es de 6,4%, es decir 2.624.898 personas, de las cuales 1.134.085 manifiestan tener una limitación para ver a pesar de usar lentes o gafas.

Por su parte, en el Registro de Localización y caracterización de las Personas con discapacidad a 30 de junio de 2016, se han registrado 1'255.126 con discapacidad, de las cuales 502.050 personas poseen discapacidad visual, es decir el 40% aproximadamente.

Según los datos del Registro, de las personas con discapacidad visual, el 41% están clasificados en los niveles I y II del SISBEN, por lo tanto ese porcentaje de población vive en situación de pobreza, dificultando el acceso a bienes y servicios.

3.2 Educación preescolar, básica y media

El INCI junto con el Ministerio de Educación, han diseñado estrategias educativas dirigidas a la población con discapacidad visual, por medio de capacitaciones a docentes en instituciones educativas inclusivas, con el fin de ofrecer una correcta atención.

En el año 2013 11.721 estudiantes con discapacidad visual se encontraban matriculados, de los cuales 966 eran ciegos. El 47% de esta población está en secundaria y el 19% en educación media. Esta población se encuentra distribuida en 3.772 instituciones educativas. (INCI, 2013)

Tabla 1. Población con discapacidad visual matriculada en el año 2013 según Departamento y condición visual.

Departamento	Baja Visión Diagnosticada	Ceguera	Total general
Amazonas	11		11
Antioquia	1.527	124	1.651
Arauca	49	4	53
Archipiélago de San Andrés, Providencia Y Santa Catalina	12	2	14
Atlántico	263	41	304
Bolívar	266	28	294
Boyacá	302	21	323
Caldas	426	13	439
Capital Bogotá, D.C.	345	173	518

Caquetá	148	11	159
Casanare	140	11	151
Cauca	599	22	621
Cesar	559	25	584
Chocó	685	5	690
Córdoba	351	36	387
Cundinamarca	247	40	287
Guainía	8		8
Guajira	69	7	76
Guaviare	22	3	25
Huila	313	24	337
Magdalena	240	34	274
Meta	473	22	495
Nariño	348	27	375
Norte de Santander	145	69	214
Putumayo	165	6	171
Quindio	311	10	321
Risaralda	370	18	388
Santander	1.007	50	1.057
Sucre	187	24	211
Tolima	334	44	378
Valle del Cauca	798	70	868
Vaupés	21		21
Vichada	14	2	16
Total general	10.755	966	11.721

Nota: Población con discapacidad visual matriculada en el año 2013 según Departamento y condición visual. SIMAT – Ministerio de Educación Nacional.

Como se evidencia en la tabla anterior, es claro que los departamentos que poseen un mayor porcentaje de personas con baja visión diagnosticada pertenecen a Antioquia con 1,527 personas (14,2%) y Santander con 1,007 personas (9,4%). A sí mismo, la mayor concentración de personas con ceguera se encuentra en Bogotá con 173 personas (17,9%) y Antioquia con 124 personas (12,84%).

Por otro lado el 90% de estos estudiantes con discapacidad visual en el año 2013 pertenecen a los estratos socioeconómicos 0, 1 o 2, lo que evidencia su nivel de pobreza y su doble condición de discapacidad, además 5,6% de estos estudiantes están en condición de desplazamiento a causa del conflicto armado (INCI, 2013).

3.2.1 Alfabetización

En este sentido y según estudios del Ministerio de Educación para el año 2011 Colombia presentaba una tasa de analfabetismo de 5.8%. En el caso de la población con discapacidad visual esta tasa alcanza un 30,7%. Si este último dato se compara con la meta del milenio de alcanzar una tasa de analfabetismo de 1% existe una brecha de 28 puntos porcentuales con respecto a la población con discapacidad visual.

3.2.2 Calidad en Educación Básica y Media

Uno de los aspectos con los que se mide la calidad de la educación en las instituciones educativas son las pruebas saber 11°. En los años 2010-2013 se observa un incremento en el número de estudiantes con discapacidad visual que presentaron la prueba, para el año 2012 el 16% de los alumnos con discapacidad visual (763), se reportaron en el ICFES. Los resultados oficiales no muestran diferencias significativas en comparación al resto de la población estudiantil.

3.2.3 Universitaria y Tecnológica

Según el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior – SNIES están matriculados en programas técnicos profesionales, de pregrado y posgrado 518 estudiantes con discapacidad visual para el año 2012, un 9% menos que los matriculados en el año 2011.

Las instituciones universitarias lideran la participación, mientras que en Bogotá se encuentran la mayor cantidad de estudiantes con esta discapacidad.

Formación profesional para el trabajo en el SENA

El INCI durante los últimos 5 ha trabajado en el desarrollo de programas regionales de formación con el SENA, lo que incrementó el número de cupos en esta institución para las personas con discapacidad visual.

Tabla 2. Población con discapacidad visual formada en el SENA por clase y nivel de formación - año 2012.

CLASE DE FORMACIÓN	NIVEL DE FORMACIÓN	COMBINADA	DESESCOLARIZADA	PRESENCIAL	VIRTUAL	Total general	Participación %
FORMACION COMPLEMENTARIA	EVENTO			43		43	1%
	CURSO ESPECIAL	54	6	1.897	2.427	4.384	94%
FORMACION TITULADA	ESPECIALIZACIÓN TÉCNICA			1		1	0%
	AUXILIAR			43		43	1%
	OPERARIO			5		5	0%
	TÉCNICO	13		85		98	2%
	TÉCNICO PROFESIONAL			1		1	0%
	TECNÓLOGO	40	1	61	2	104	2%
Total general		107	7	2.136	2.429	4.679	100%
Participación %		2%	0%	46%	52%		

Nota: Población con discapacidad visual formada en el SENA por clase y nivel de formación - año 2012. SENA Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo, Grupo Gestión de la Información y Evaluación de Resultados. Aplicativo SOFIA Plus.

Gracias a lo anterior, en el año 2012 un 5% de las personas con discapacidad visual accedió a cursos titulados, el 95% a cursos complementarios, de ellos un 52% efectuó dicha formación a través de medios virtuales.

Tabla 3. Población con discapacidad visual formada en el SENA por clase de formación y Departamento - año 2012.

DEPARTAMENTO	FORMACION TITULADA						FORMACION COMPLEMENTARIA	
	AUXILIAR	OPERA RIO	ESPECIALIZ ACIÓN TÉCNICA	TÉCNICO	TECNÓLO GO	TÉCNICO PROFESION AL	CURSO ESPECIAL	EVENTO
AMAZONAS							11	
ANTIOQUIA	1	1		9	41		265	5
ARAUCA							2	
ATLÁNTICO				16	3		291	1
BOGOTÁ D.C.	8			14	21		783	2
BOLÍVAR		1		3	2		192	
BOYACÁ				1	1		100	
CALDAS				3	4		136	
CAQUETÁ							13	
CASANARE							5	
CAUCA				11	3		86	
CESAR		1		1	3		118	20
CHOCÓ							10	
CÓRDOBA				2	1		102	
CUNDINA- MARCA				4			359	3
GUAINÍA							10	
GUAJIRA							23	

GUAVIARE							3	
HUILA				5	1	1	156	
MAGDALENA				4	1		57	
META					2		14	
NARIÑO	17			1	1		95	1
NORTE DE SANTANDER				2	2		46	
PUTUMAYO							13	
QUINDÍO				1	1		162	
RISARALDA				14	8		150	
SAN ANDRÉS Y PROVIDENCIA							264	
SANTANDER		2		2	4		338	10
SUCRE							12	
TOLIMA				1	2		276	
VALLE DEL CAUCA	17		1	4	3		286	1
VAUPÉS							5	
VICHADA							1	
Total general	43	5	1	98	104	1	4.384	43

Nota: Población con discapacidad visual formada en el SENA por clase de formación y Departamento - año 2012. SENA Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo, Grupo Gestión de la Información y Evaluación de Resultados. Aplicativo SOFIA Plus.

Ubicados laboralmente a través de la agencia pública de empleo del SENA

Durante el año 2012 el 6% de la población con discapacidad visual formada se inscribió en la Agencia Pública de Empleo, tan solo el 4.5% de ellos fueron vinculados laboralmente.

Tabla 4. Población con discapacidad visual inscrita, orientada y ubicada laboralmente por la Agencia Pública de Empleo del SENA según departamento- año 2012.

Departamento	Inscritos	Orientados	Ubicados
Amazonas			2
Antioquia	9	32	19
Arauca		1	
Atlántico	2	14	15
Bogotá D.C.	154	99	76
Bolívar	4	12	1
Boyacá	1	5	3
Caldas	7	12	4
Caquetá		1	
Casanare		4	1
Cauca	14	28	5
Cesar	4	17	10
Chocó	1	2	
Córdoba		3	7
Cundinamarca	3	4	6
La Guajira		2	1
Huila	5	8	2
Magdalena	11		4
Meta	1	1	6
Nariño	6	16	6
Norte de Santander	7	13	2
Putumayo		1	1
Quindío	1	3	2
Risaralda	2	7	8
Santander	39	19	23
Sucre		8	
Tolima	2	4	6
Valle del Cauca	5	10	2
Total general	278	326	212

Nota: Población con discapacidad visual inscrita, orientada y ubicada laboralmente por la Agencia Pública de Empleo del SENA según departamento- año 2012. SENA Dirección de Empleo y Trabajo

La mayor parte de la población fue ubicada en Bogotá, Antioquia y Santander. Se caracteriza por estar en el rango de edad de 30 a 34 años, seguido del rango 25 a 29 años, mientras que el 83% tiene entre 20 a 39 años.

3.3 Empleo e Ingresos

Las brechas existentes entre la población colombiana y la población con discapacidad visual en materia laboral son enormes. Para el año 2013 la tasa de desempleo en Colombia era del 9% mientras que para la población con discapacidad visual esta cifra es 6 veces mayor.

Además de ello, el 59,8% de estas personas no tiene ningún ingreso económico, el 31,2% recibe menos de un salario mínimo mensual, el 2,7% recibe entre 500 mil y un millón de pesos y tan solo el 0,7% recibe más de un millón de pesos mensualmente.

Tabla 5. Población en Edad de Trabajar – PET con discapacidad visual según ingreso económico mensual.

ACTIVIDAD	Total general	Participación %
Sin Ingreso	246.671	59,8%
Menos de \$500,000	128.583	31,2%
De \$500,001 a 1,000,000	10.965	2,7%
De \$1,000,001 a 1,500,000	1.420	0,3%
De \$1,500,001 a 2,000,000	671	0,2%
De \$2,000,001 a 2,500,000	257	0,1%
Más de \$2,500,001	607	0,1%

No Informa	23.362	5,7%
Total general	412.536	100,0%

Nota: Población en Edad de Trabajar – PET con discapacidad visual según ingreso económico mensual. Registro de localización y caracterización del Ministerio de Salud y Protección Social. Octubre de 2013.

La mayor parte de la población con discapacidad visual económicamente activa, está vinculada en el sector servicios (23%), seguido del sector agrícola con el 22% y el sector comercio con el 19%.

Tabla 6. Actividad económica en la que se desempeña la población con discapacidad visual que trabaja.

Actividad	Conteo de personas con discapacidad visual	Participación %
Servicios	15.064	23%
Agrícola	14.301	22%
Otra actividad	12.301	19%
Comercio	11.491	17%
No aplica	8.106	12%
Industria	3.755	6%
Pecuaria	661	1%
Total general	65.679	100%

Nota: Actividad económica en la que se desempeña la población con discapacidad visual que trabaja. Registro de localización y caracterización del Ministerio de Salud y Protección Social. Octubre de 2013.

Por otro lado, 44% son trabajadores independientes, 20% son empleados, 15% son jornaleros y 3% son empleadores.

Tabla 7. Condición ocupacional de la población con discapacidad visual que trabaja.

Condición ocupacional	Conteo de personas con discapacidad visual	Participación %
Trabajador por cuenta propia	25.400	44%
Obrero - empleado particular	11.813	20%
Jornalero o peón	8.778	15%
Empleado(a) domestico(a)	4.661	8%
Obrero - empleado del gobierno	3.067	5%
Trabajador familiar sin remuneración	2.424	4%
Patrón o empleador	1.673	3%
Total general	57.816	100%

Nota: Condición ocupacional de la población con discapacidad visual que trabaja. Registro de localización y caracterización del Ministerio de Salud y Protección Social. Octubre de 2013.

4 PROFESIONES CON MAYOR DEMANDA LABORAL EN EL SECTOR EMPRESARIAL

Con el objetivo de identificar el perfil ocupacional que puede desempeñar la población con discapacidad visual desde el análisis de la demanda en Bogotá, Cali, Medellín, Popayán y Barranquilla, se tuvo en cuenta diferentes variables, una de ellas fue el área en la cual existe una mayor demanda laboral. Las áreas escogidas de acuerdo a metodologías realizadas por entidades especializadas son:

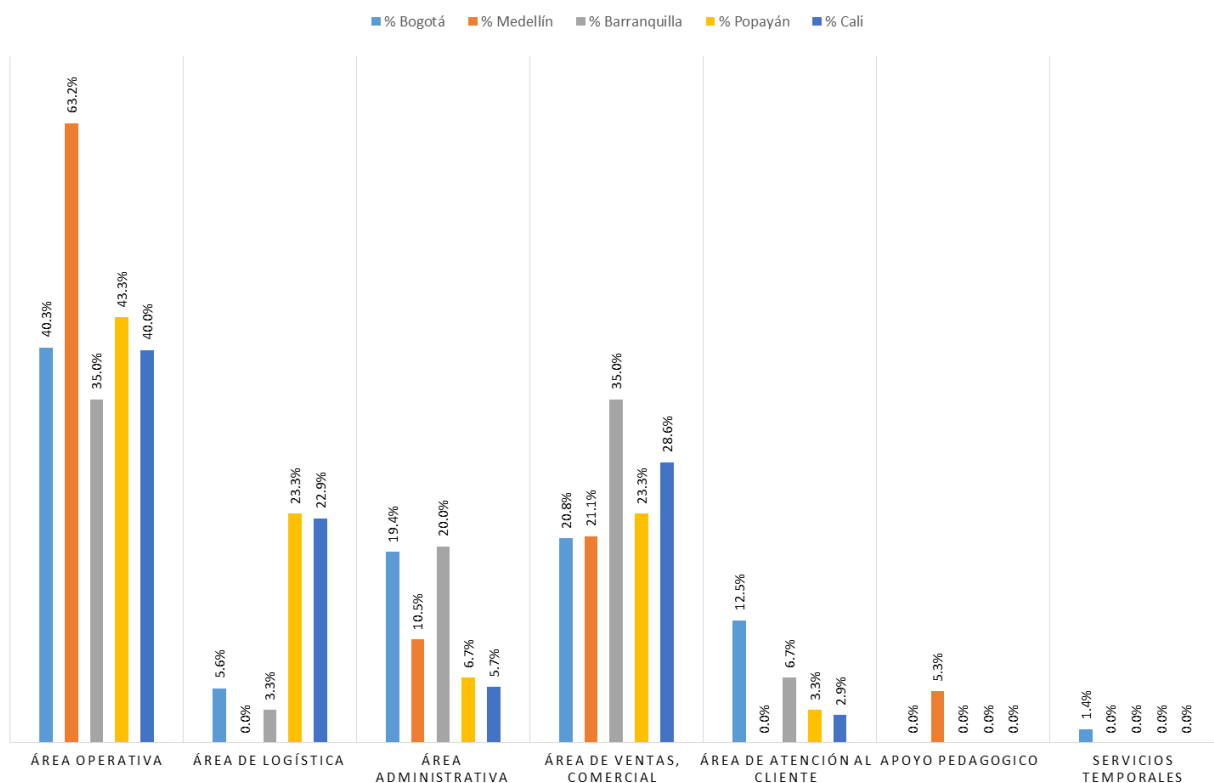
Área operativa: departamento de la empresa que se encarga del proceso de producción, donde el bien o servicio está en contacto directo con la mano de obra. Los directivos de esta área buscan optimizar procesos, identificar fallas y dar posibles soluciones.

Área de logística: es el departamento de la empresa que se encarga de integrar procesos, con el objetivo de responder satisfactoriamente a las necesidades del cliente, para ello debe integrar actividades tales como: transporte, despacho, mercadeo, ventas, distribución, entre otras, garantizando la optimización de los beneficios.

Área de ventas o comercial: es la encargada de la promoción y venta de productos, por medio de la ejecución de las políticas y técnicas empresariales, además tiene como responsabilidad la formulación de estrategias de ventas, control sobre los vendedores de campo e identificación de zonas de impacto comercial.

Área de atención al cliente: este departamento está en contacto directo con el cliente, debe atender reclamos, sugerencias, despejar dudas sobre el producto o servicio que ofrece la empresa.

Adicional a las áreas anteriormente nombradas, la encuesta incluye una categoría “otras”, en donde aparece apoyo pedagógico y servicios temporales.



Gráfica 1. Área de con mayor demanda laboral. Fuente: elaboración propia.

Conforme a los resultados obtenidos mediante el instrumento propuesto, se observa lo siguiente respecto al área de mayor demanda laboral:

Área operativa, la ciudad de Medellín, es la que presenta el porcentaje más alto en este ítem con 63.2%, seguido de Popayán con el 43.3%, mientras que el porcentaje más bajo corresponde a Barranquilla con el 35%.

Área logística, la ciudad de Popayán es la que registra el mayor porcentaje en esta área con el 23,3%, mientras que Barranquilla el más bajo con el 3.3%.

Área administrativa, la ciudad de Barranquilla es la que tiene un mayor porcentaje en esta área 35%, mientras que Bogotá presenta un 3.5%.

Área de ventas, el 35% de las empresas encuestadas en Barranquilla afirman tener una mayor demanda laboral en esta área, a comparación del porcentaje más bajo que es del 20.8% en Bogotá. Sin embargo el comportamiento muy homogéneo en todas la ciudades.

Área de atención al cliente, se observa que el 12.5% de las empresas encuestadas en Bogotá afirman tener un mayor demanda laboral en esta área, mientras que el porcentaje más bajo lo registra Cali con el 2.9%.

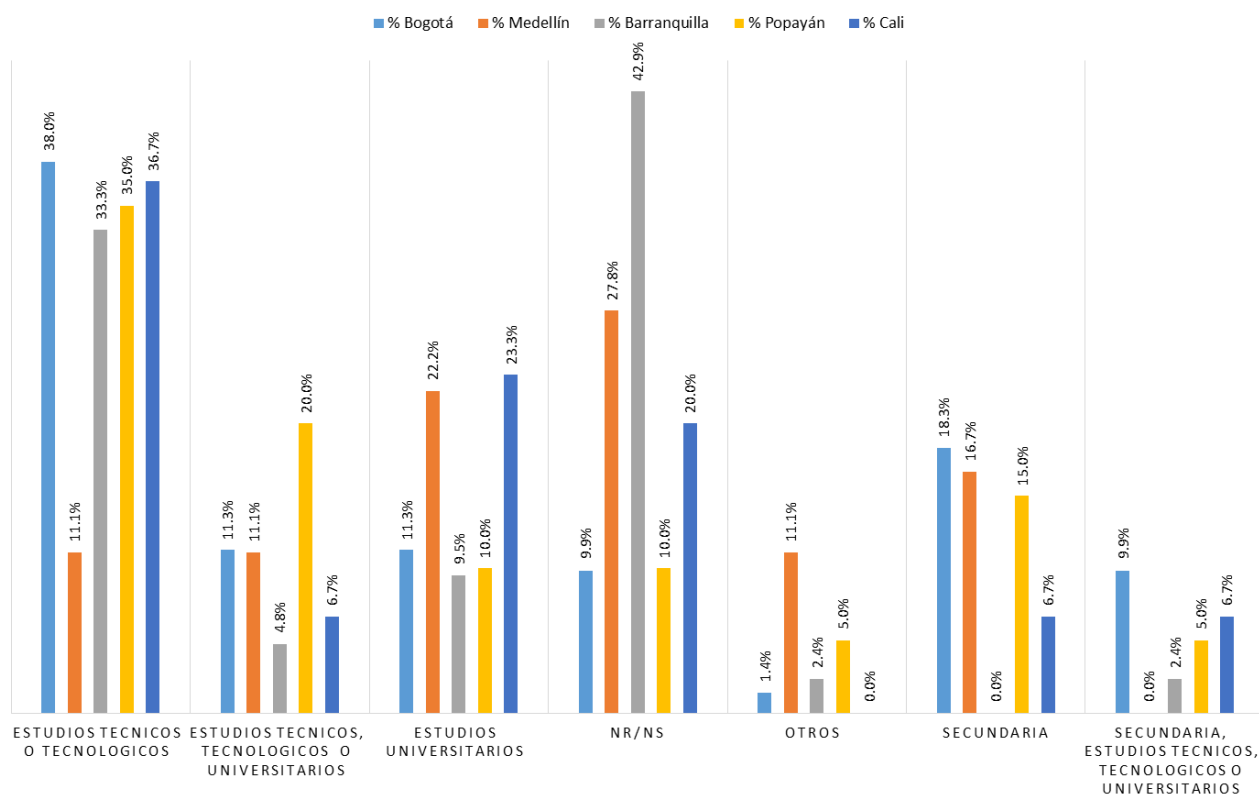
En conclusión las áreas con mayor demanda laboral según las empresas encuestadas son la operativa y la de ventas.

Por otra parte, los resultados obtenidos en cuanto al nivel educativo que las empresas requieren para contratar a una persona con discapacidad visual son los siguientes:

Estudio técnico profesional o tecnológico: es el nivel educativo que presenta una mayor homogeneidad, pues se observa que el 38% de las empresas encuestadas en la ciudad de Bogotá exigen este nivel educativo para vincular a una persona a su equipo de trabajo, mientras que el porcentaje más bajo se registró en la ciudad de Medellín con el 11.1%.

El 20% de la muestra en Popayán considera que es indiferente en cuanto a que la persona tenga estudio técnico profesional, tecnológico o universitario, para ser vinculada laboralmente. Mientras que los estudios universitarios son exigidos por el 23.3% y 22.2% de las empresas en Cali y Medellín respectivamente.

Por ultimo cabe resaltar que la respuesta no sabe/ no responde es la de mayor porcentaje a comparación de todas las opciones posibles con el 42.9% en la ciudad de Barranquilla al igual que el 27.8% en Medellín. Este tipo de respuesta se debe a un desconocimiento total de las potencialidades de la población con discapacidad visual y la no existencia de un cargo que se pueda adaptar para que ellos lo puedan ejercer.



Gráfica 2. Nivel educativo que requiere la empresa para vincular personas con Discapacidad visual.

Fuente: Elaboración propia.

4.1 Profesión que Vincularía en la Empresa

En este ítem se generaron quince (15) categorías. A continuación se describe de manera más detallada, cada una de ellas.

Abogado. En esta categoría se agruparon las empresas que respondieron que vincularía a personas con discapacidad visual que sean abogados.

Administración de empresas y carreras afines. En esta categoría se agruparon las empresas que respondieron que vincularía a personas con discapacidad visual que cuenten

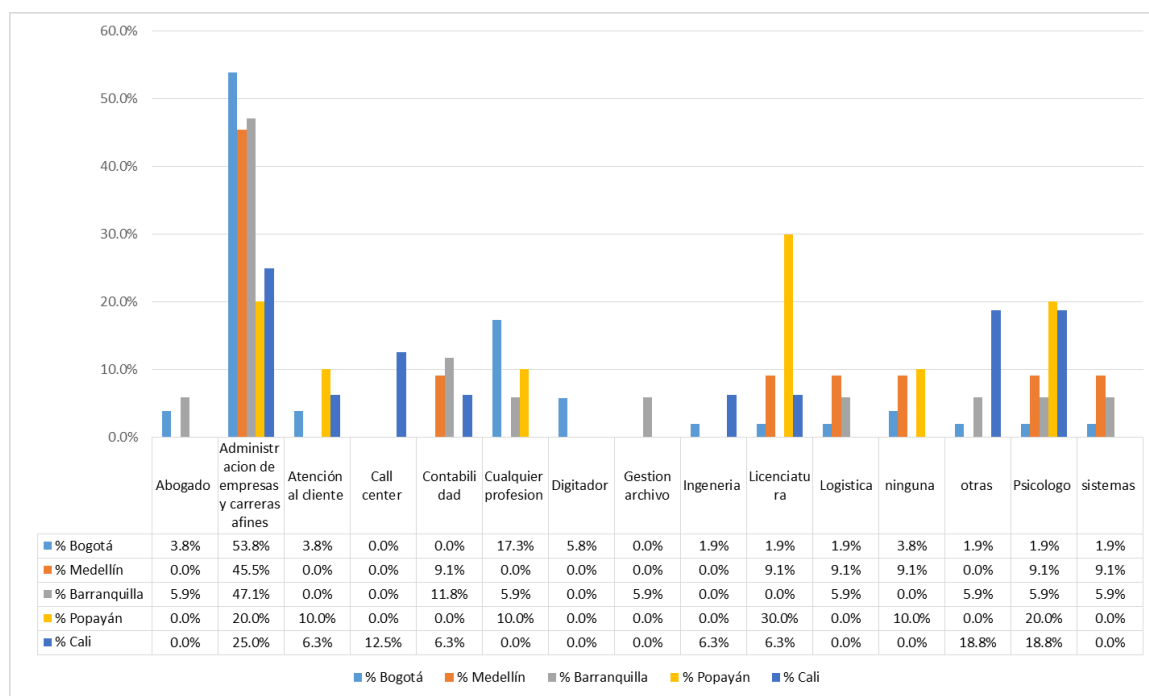
con un título profesional en: administración de empresas, negocios internacionales, economía y mercadeo.

Contabilidad. Personas que tengan como profesión contador o auxiliar contable.

Cualquier profesión. Se agruparon las empresas que respondieron que vincularían personas con cualquier profesión.

Otras. En esta categoría se agruparon profesiones tales como: mecánico, técnico profesional agrícola o impresión digital.

Otras agrupaciones fueron: atención al cliente, call center, digitador, gestión archivo, ingeniería, licenciatura, logística, psicólogo, sistemas y ninguno.



Gráfica 3. Profesión que vincularía en la empresa. Fuente: Elaboración propia.

Con base a los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento, se observa que la profesión más demandada por parte de las empresas encuestadas son las

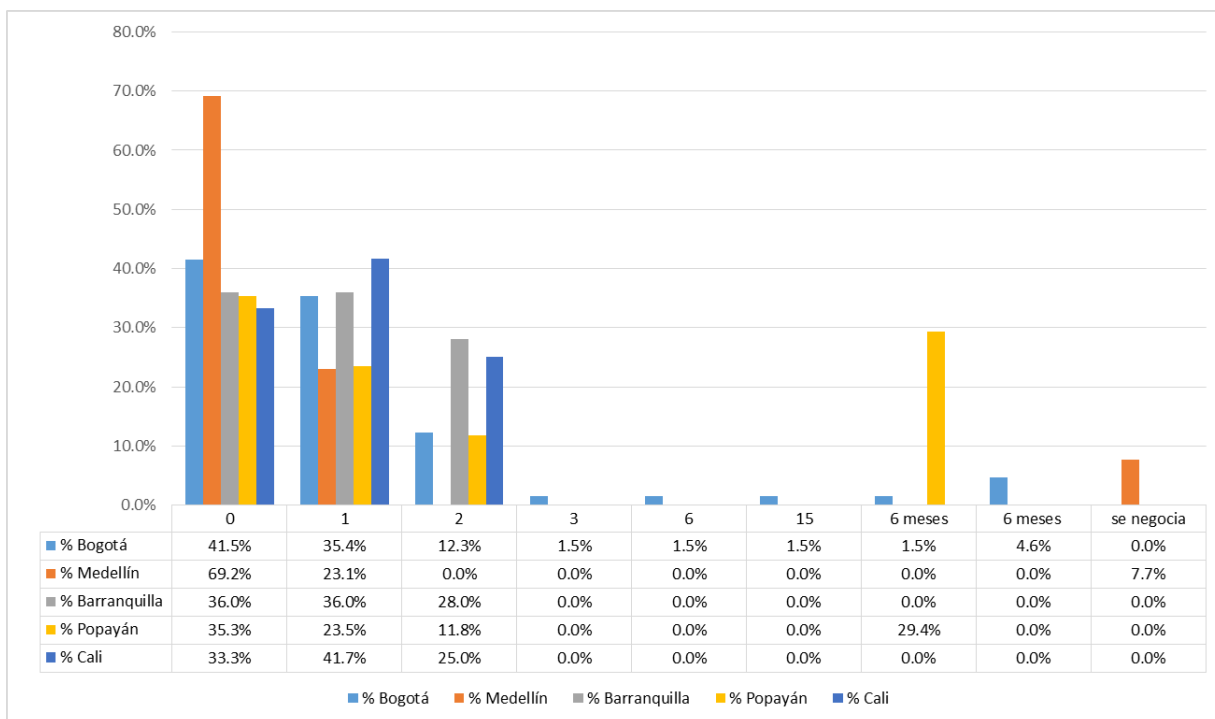
relacionadas con administración de empresas y carreras afines con el 53.8% en Bogotá, 47.1% en Barranquilla, 45.5% en Medellín, 25% en Cali y 20% en Popayán.

Por otra parte las profesiones que fueron menos sugeridas para las personas con discapacidad visual son digitadores, gestión de archivo, ingeniería y abogados.

Así mismo, se observó que los cargos que las empresas proponen para vincular a personas con discapacidad visual en orden descendente de acuerdo al número de respuestas son: atención al cliente, asistente administrativo, ventas, docente, call center, recepcionista, operario, asesor comercial, digitador, administrativo, coordinador, director de recursos humanos, mercadeo, supervisor de proyectos, asesor jurídico, psicólogo, analista y auxiliar logístico.

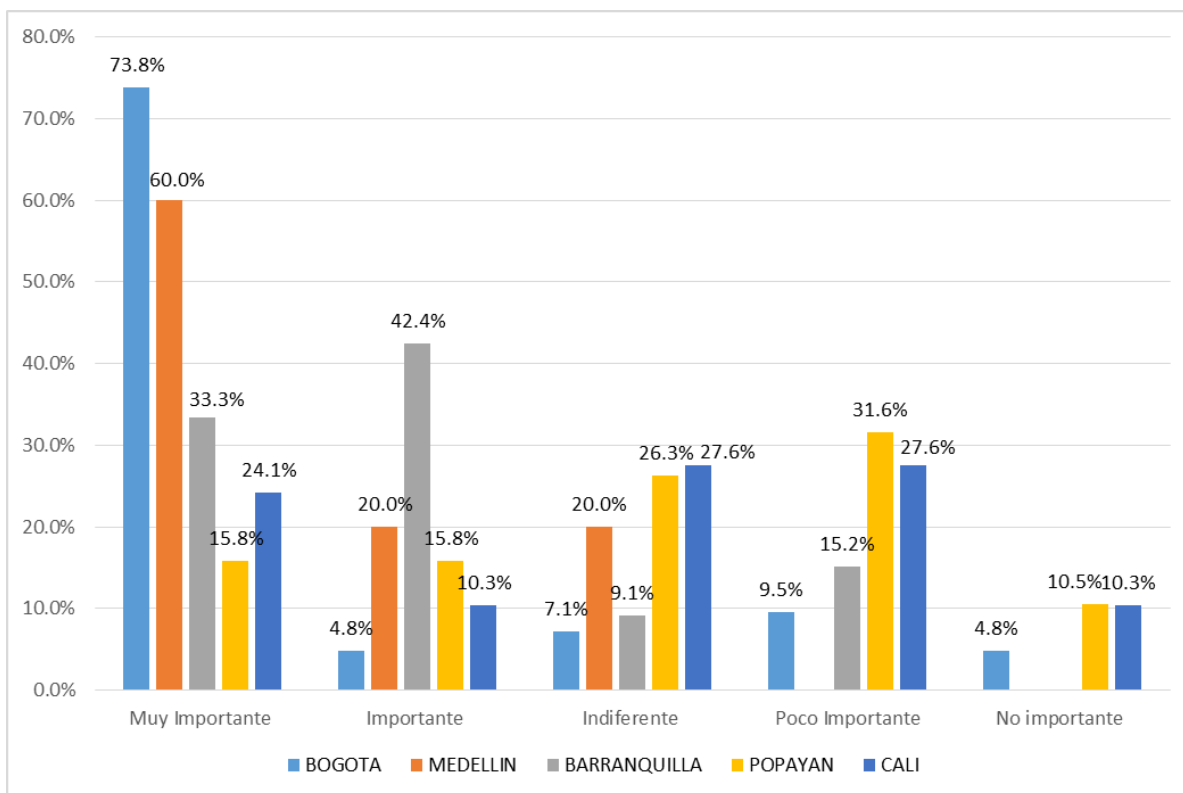
4.2 Experiencia requerida

En relación a la experiencia requerida, la categoría que obtuvo el mayor porcentaje fue ninguno, el cual se distribuye por ciudades de la siguiente manera: el 69.2% de las empresas en Medellín, 41.5% Bogotá, 36% Barranquilla. 35.3% Popayán y 33.3% Cali.



Gráfica 4. Experiencia requerida para la vinculación laboral. Fuente: Elaboración propia.

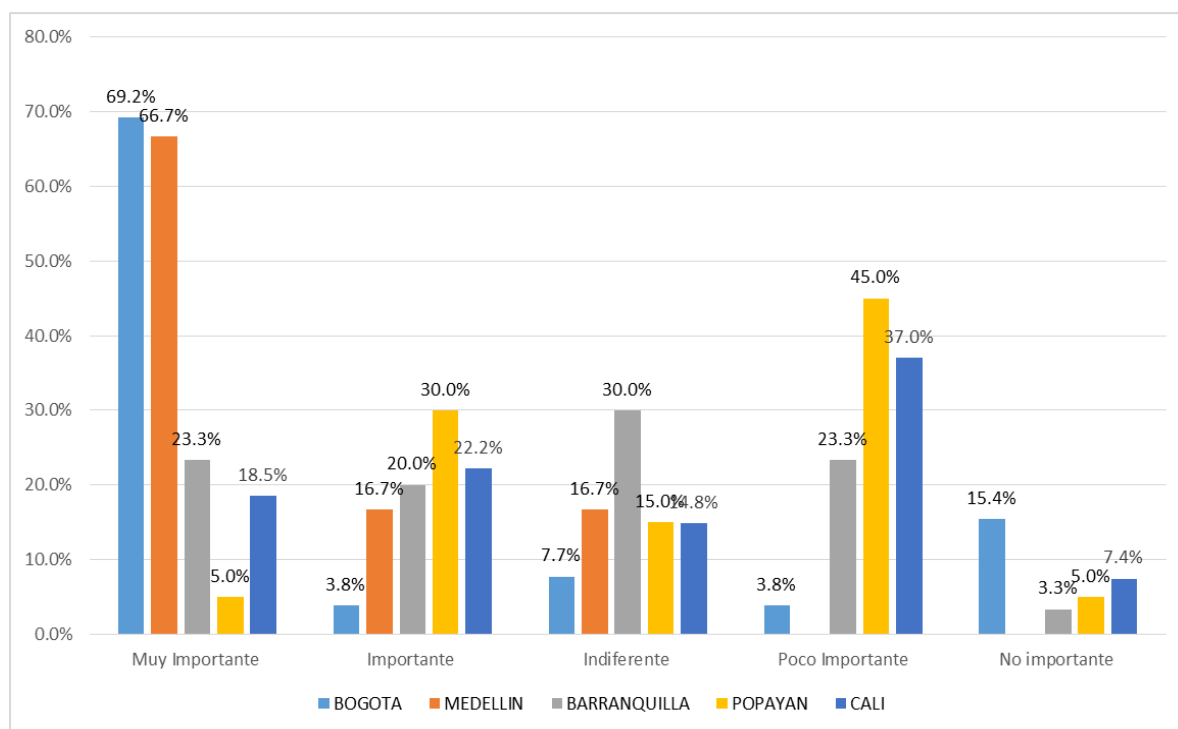
El dato obtenido mediante la aplicación de las encuestas revela que la experiencia no es un obstáculo para la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual.



Gráfica 5. Competencia de tipo intelectual. Fuente elaboración propia.

Los datos obtenidos indican que el 73.8% de las empresas en Bogotá y el 60% en Medellín consideran que es muy importante la competencia intelectual para vincular a una persona al equipo de trabajo.

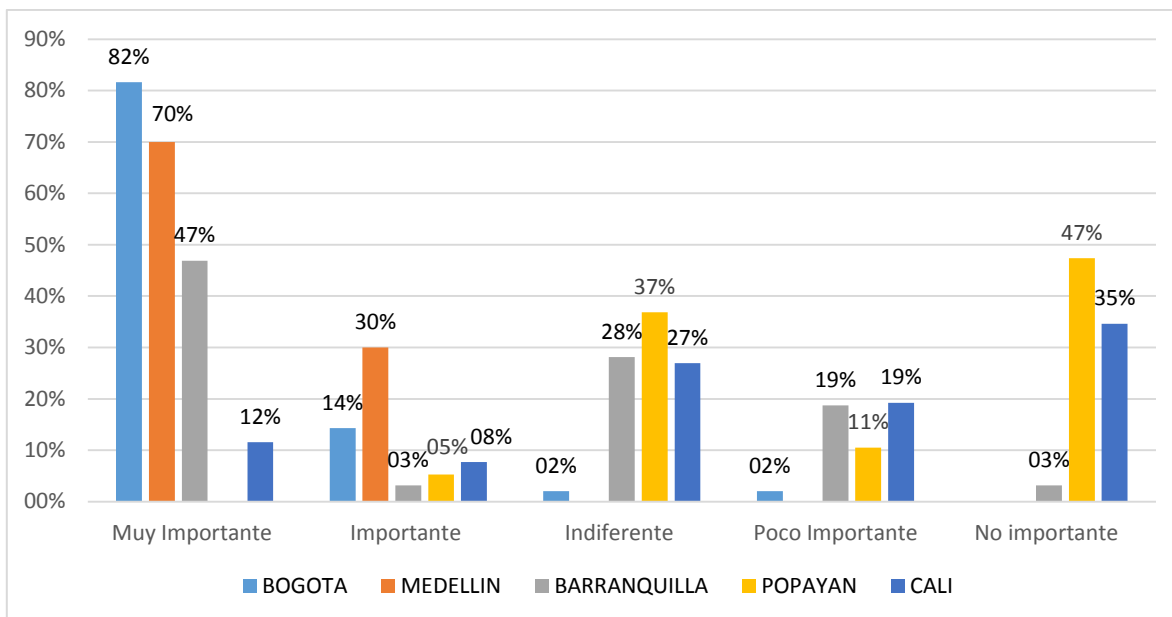
Las competencias de tipo intelectual abarcan diferentes aspectos, tales como: el nivel educativo, creatividad, la capacidad en la toma de decisiones y solución de problemas.



Gráfica 6. Competencia de tipo personal. Fuente: Elaboración propia.

Las competencias de tipo personal son muy importantes en los procesos de selección de personal para el 69.2% y el 66.7% de las empresas en Bogotá y Medellín respectivamente. Mientras que el 45% en Popayán la consideran poco importante.

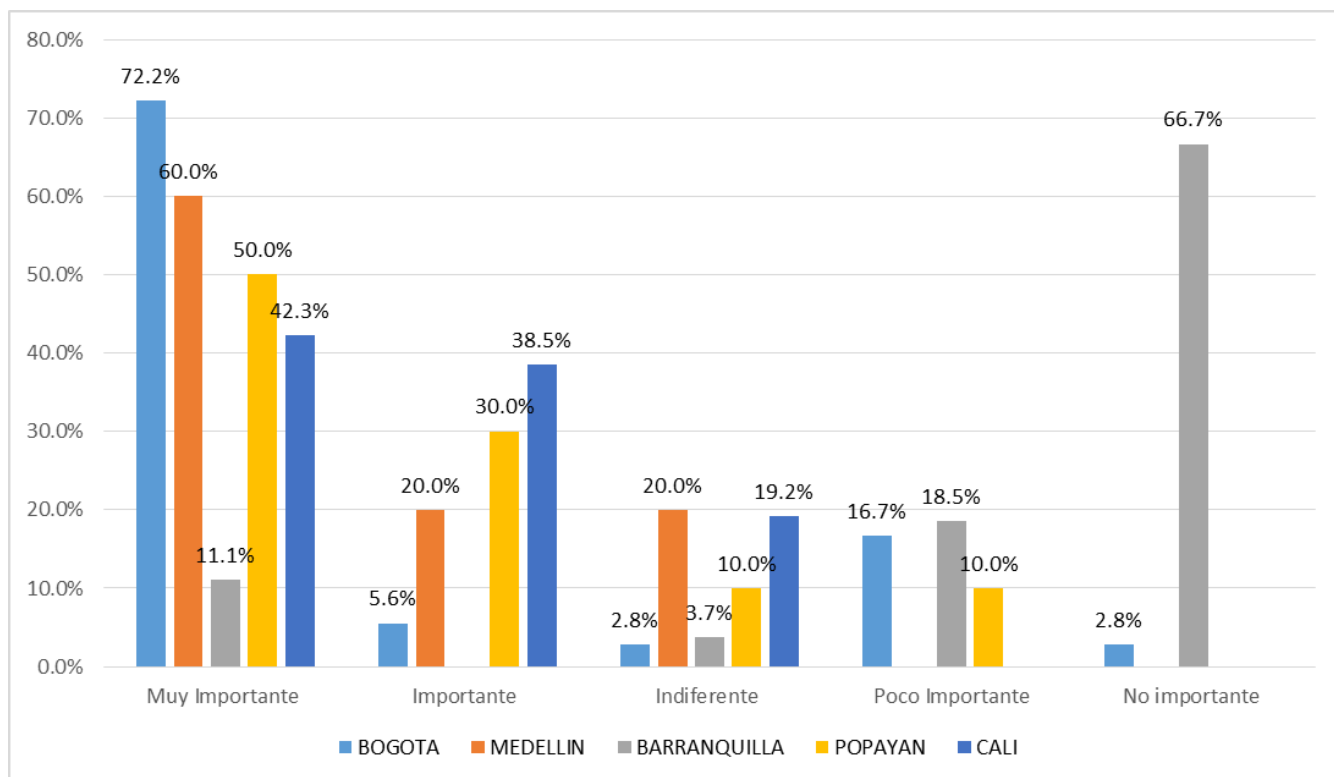
Las competencias de tipo personal. “*Se refieren a los comportamientos y actitudes esperados en los ambientes productivos, como la orientación ética, dominio personal, inteligencia emocional y adaptación al cambio*” (Ministerio de Educación Nacional, 2006, p. 10)



Gráfica 7. Competencia de tipo interpersonal. Fuente: Elaboración propia.

Las competencias de tipo interpersonal El 81.6% de la muestra en Bogotá considera que es muy importante este tipo de competencia las competencias, al igual que el 70% y el 46.9% en Medellín y Barranquilla respectivamente.

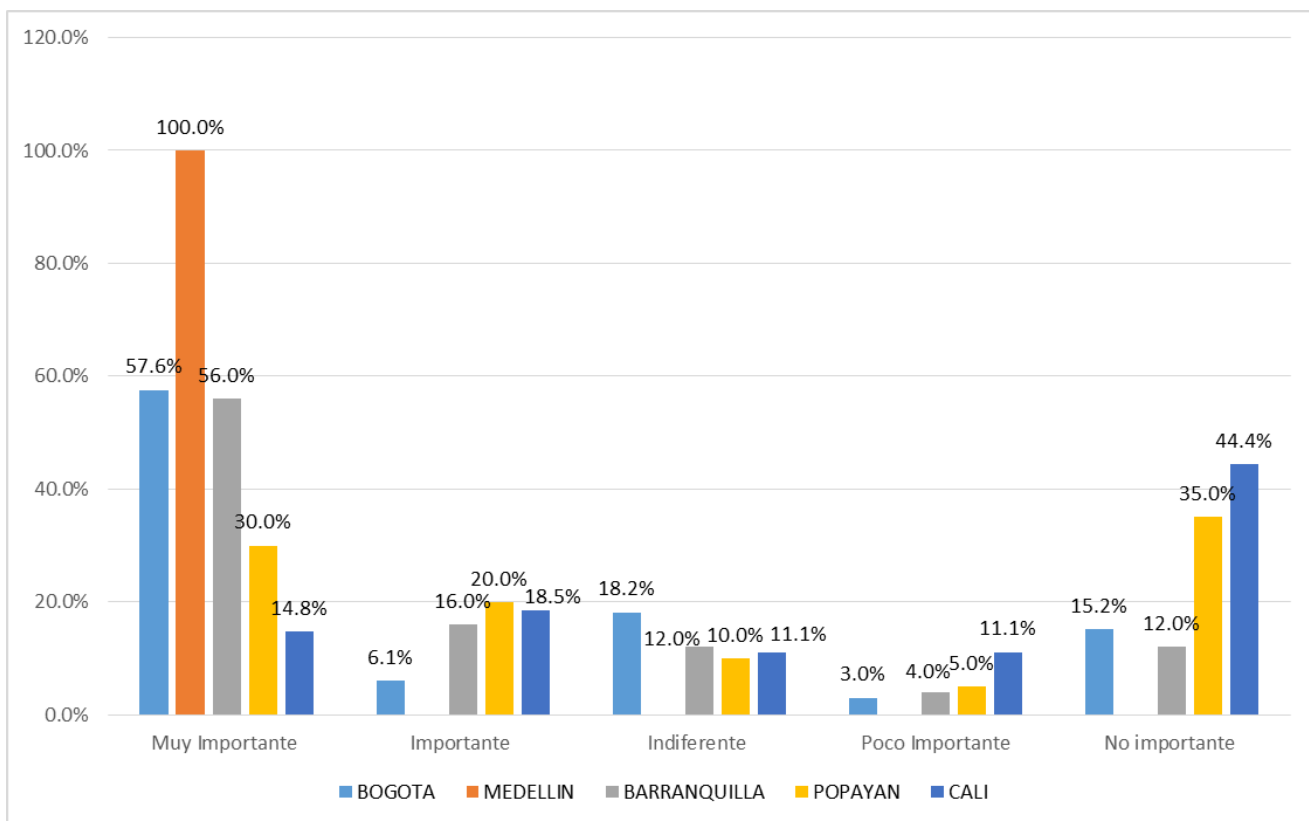
Competencias de tipo interpersonal. “*Son necesarias para adaptarse a los ambientes laborales y para saber interactuar coordinadamente con otros, como la comunicación, trabajo en equipo, liderazgo, manejo de conflictos, capacidad de adaptación y proactividad*” (Ministerio de Educación Nacional, 2006, p. 10)



Gráfica 8. Competencia de tipo organizacional. Fuente: Elaboración propia.

Las competencias de tipo organizacional El 67.7% de las empresas en Barranquilla consideran que no es importante este tipo de competencia para vincular a una persona al equipo de trabajo, sin embargo el 72.2% de las empresas en Bogotá y el 60% en Medellín piensan que son muy importantes las competencias de tipo organizacional.

Competencias de tipo organizacional. “*Se refieren a la habilidad para aprender de las experiencias de los otros y para aplicar el pensamiento estratégico en diferentes situaciones de la empresa, como la gestión de la información, orientación al servicio, referenciación competitiva, gestión y manejo de recursos y responsabilidad ambiental*” (Ministerio de Educación Nacional, 2006, p. 10)



Gráfica 9. Competencia de tipo tecnológico. Fuente: elaboración propia.

En relación a las competencias de tipo tecnológico, el 100% de las empresas encuestadas en Medellín la clasificaron muy importante, al igual que el 57.6% en Bogotá y el 56% en Barranquilla. Por otra parte el 44.4% de las empresas en Cali afirman que no es importante este tipo de competencia para la vinculación laboral.

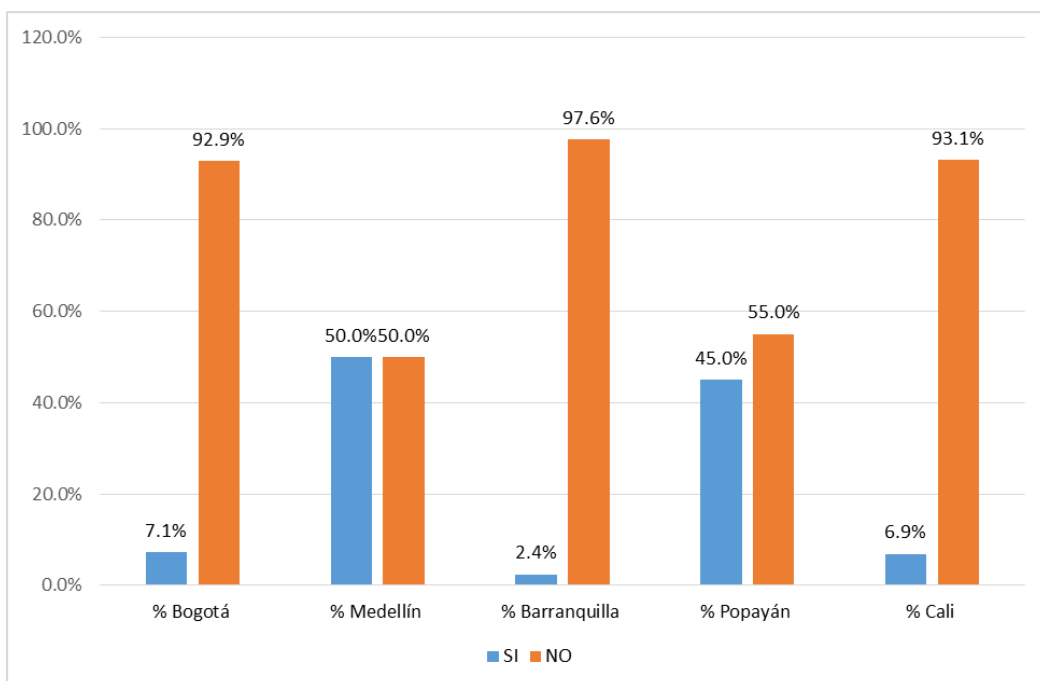
Competencias de tipo tecnológico. *“Permiten identificar, transformar e innovar procedimientos, métodos y artefactos, y usar herramientas informáticas al alcance. También hacen posible el manejo de tecnologías y la elaboración de modelos tecnológicos”* (Ministerio de Educación Nacional, 2006, p. 10)

5 BARRERAS QUE LIMITAN LA INCLUSION LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL

Con el objetivo de identificar las barreras para la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual, se realizaron las siguientes preguntas:

1. ¿Ha entrevistado personas con discapacidad visual para un cargo en la empresa?

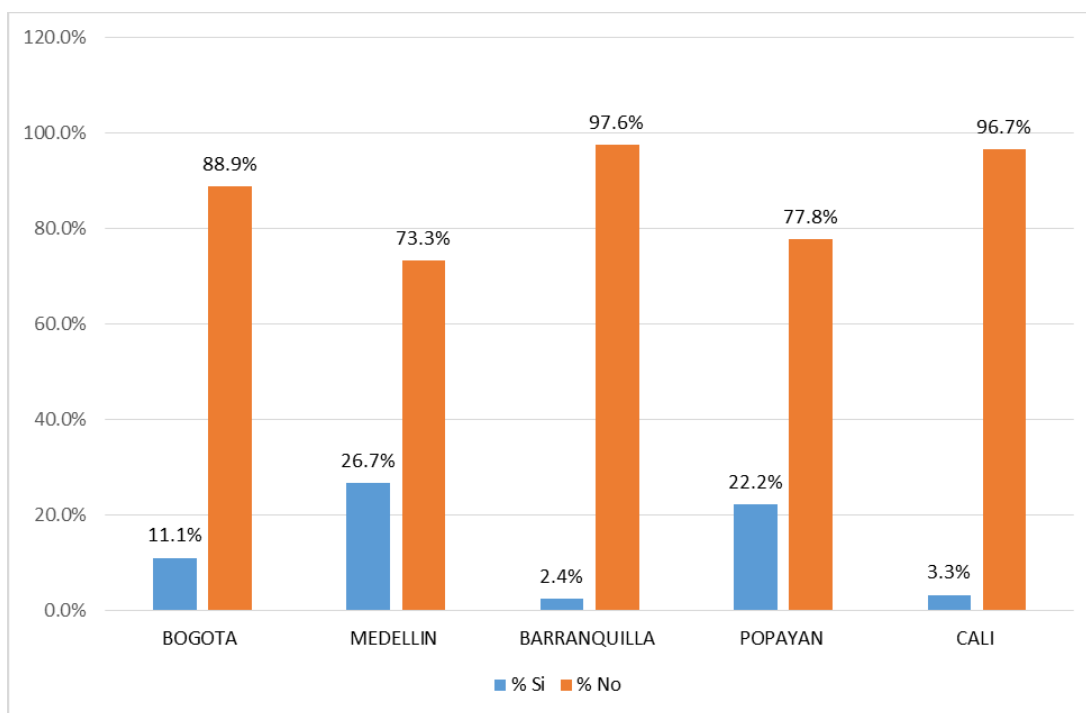
Respecto a esta pregunta el 97.6% de las empresas encuestadas en Barranquilla, el 93.1% en Cali, 92.9% en Bogotá, el 55% en Popayán y el 50% en Medellín responden que no han entrevistado a ninguna persona con discapacidad visual.



Gráfica 10. ¿Ha entrevistado personas con discapacidad visual para un cargo en la empresa? Fuente: Elaboración propia.

2. ¿Dentro de la empresa maneja algún tipo de estrategia para la inclusión laboral de personas con discapacidad visual?

En esta pregunta el 97.6% de las empresas de Barranquilla responden que no, al igual que el 96.7% en Cali, 88.9% en Bogotá, 77.8% en Popayán y 73.3% en Medellín.



Gráfica 11. ¿Dentro de la empresa maneja algún tipo de estrategia para la inclusión laboral de personas con discapacidad visual? Fuente: Elaboración propia.

Las principales razones que explican este comportamiento de acuerdo a la encuesta realizada son:

- a. Desconocimiento de las estrategias de inclusión laboral en la empresa.
- b. La falta de infraestructura adecuada para incluir a una persona con discapacidad visual al equipo de trabajo.
- c. Las actividades desarrolladas por la empresa no pueden ser ejercidas por personas con discapacidad visual, ejemplo: transporte de pasajeros.
- d. En las empresas manifiestan que no se han presentado personas con discapacidad visual para procesos de selección, por lo tanto no ha surgido la necesidad de generar una estrategia de inclusión laboral.

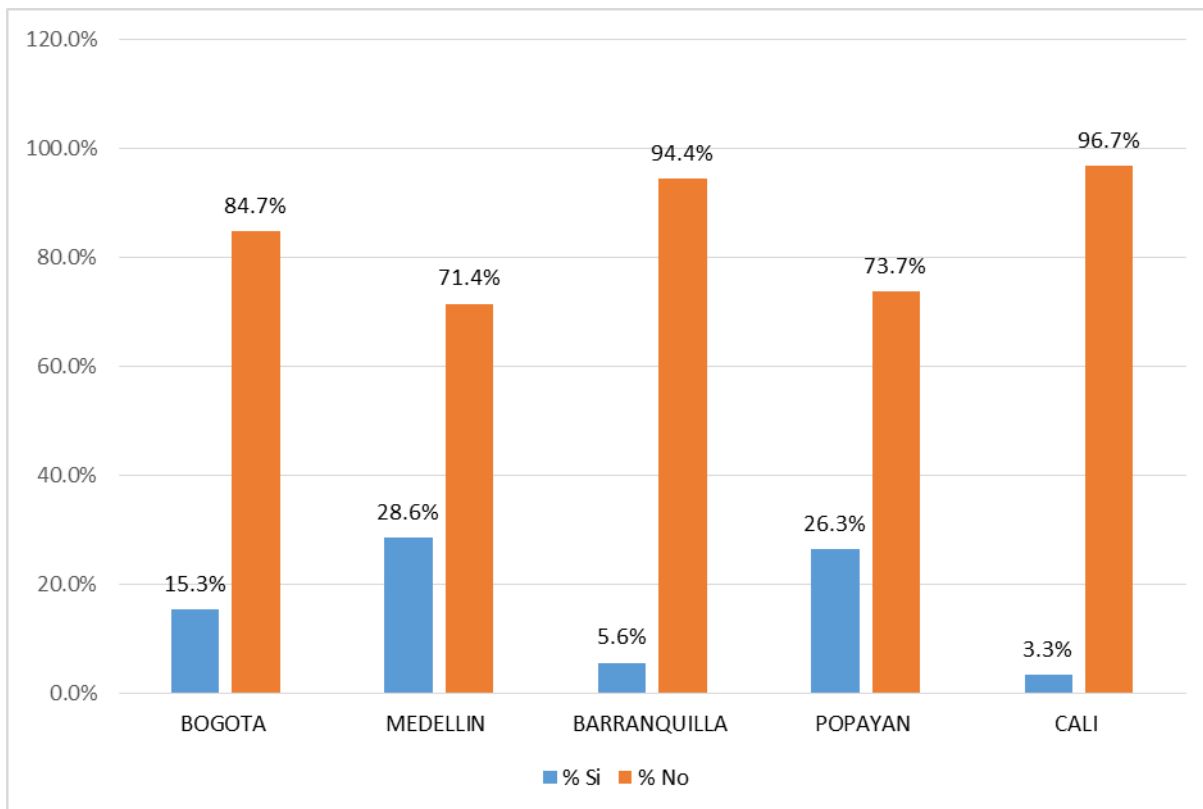
A su vez, las estrategias de inclusión laboral propuestas por las empresas que contestaron afirmativamente la pregunta son:

- a. Entrevistas personales
- b. Uso de lectores
- c. Negocios especiales
- d. Pacto de productividad
- e. Orientadores call center
- f. Promoción laboral para personas con discapacidades en general

3. ¿Realiza algún tipo de ajuste en los protocolos de selección ante una persona con discapacidad visual?

El 94.4% de la muestra en Barranquilla, el 96.7% en Cali, el 84.7% en Bogotá, el 73.7% en Popayán y el 71.4% en Medellín contestaron que no manejan ajustes en los protocolos de selección ante una persona con discapacidad visual.

Este comportamiento se debe principalmente al desconocimiento de los procesos de selección que se llevarían a cabo ante una persona con discapacidad visual, pues afirman que no se presentan a las convocatorias que las empresas ofrecen.

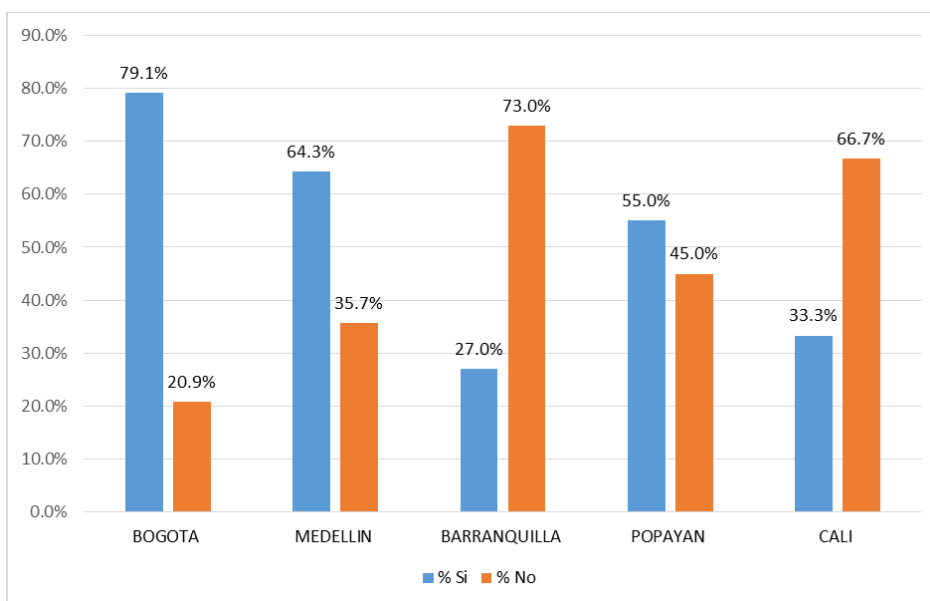


Gráfica 12. Realiza algún tipo de ajuste en los protocolos de selección ante una persona con discapacidad visual. Fuente: Elaboración propia.

Por otra parte las empresas que contestaron SI argumentan que los ajustes en los protocolos de selección son de tipo auditivo y de adaptación tecnológica en las pruebas psicotécnicas.

4. ¿Considera que hay ventajas al incluir una persona con discapacidad visual en la empresa?

El 79.1% de la muestra en Bogotá considera que si hay ventajas de incluir a una persona con discapacidad visual, al igual que 64.3% en Medellín, el 55% en Popayán, el 33.3% en Cali y el 27% en Barranquilla. Estas empresas consideran que hay ventajas tales como: disposición de trabajo, desarrollo de nuevas habilidades, inclusión laboral, mayor productividad e incentivos tributarios.



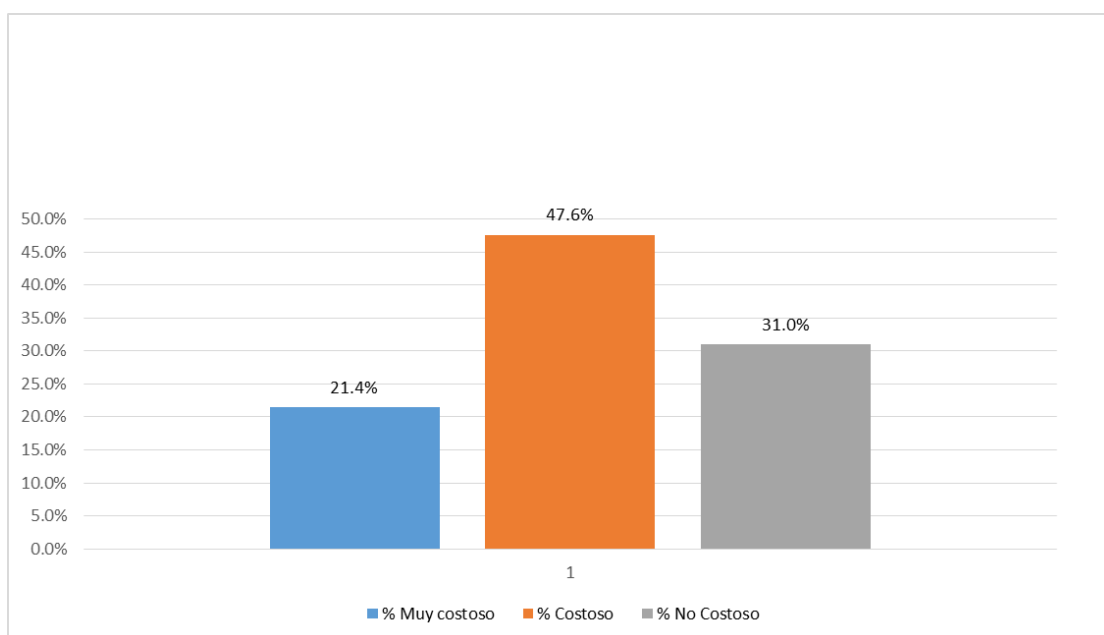
Gráfica 13. Considera que existen ventajas al incluir una persona con discapacidad visual en la empresa.
Fuente: elaboración propia.

Así mismo, el 73% de las empresas de Barranquilla, el 66.7% en Cali, el 45% en Popayán, el 35.7% en Medellín y el 20.9% en Bogotá contestaron que no hay ventajas al incluir una persona con discapacidad visual en la empresa, ya que nunca se presentan a las convocatorias que la empresa ofrece o por el tipo de actividad

económica que se desarrolla, como logística, transporte de pasajeros o actividades médicas.

5. ¿Qué tan costoso considera vincular laboralmente a una persona con discapacidad visual?

En cuanto a la percepción a cerca de los costos en los que incurría la empresa para vincular a una persona con discapacidad visual, se observa que el 47.6% considera que es costoso, el 31% no costoso y el 21.4% muy costoso.



Gráfica 14. ¿Qué tan costoso considera vincular laboralmente a una persona con discapacidad visual?

Fuente: elaboración propia.

6 INCENTIVOS ECONOMICOS Y TRIBUTARIOS

En cuanto a los incentivos económicos que otorga el Estado a las empresas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, en términos de igualdad de oportunidades, equidad e inclusión, y en concordancia con la Ley 1346 de 2009 y la Ley 1618 de 2013, se ha establecido lo siguiente:

Por un lado, el Ministerio de Trabajo o quien haga sus veces debería garantizar la capacitación y formación al trabajo de las personas con discapacidad y sus familias, además de ello, deberá crear programas de ubicación laboral para estas personas creando estrategias para que el sector empresarial acoja a las personas con discapacidad visual.

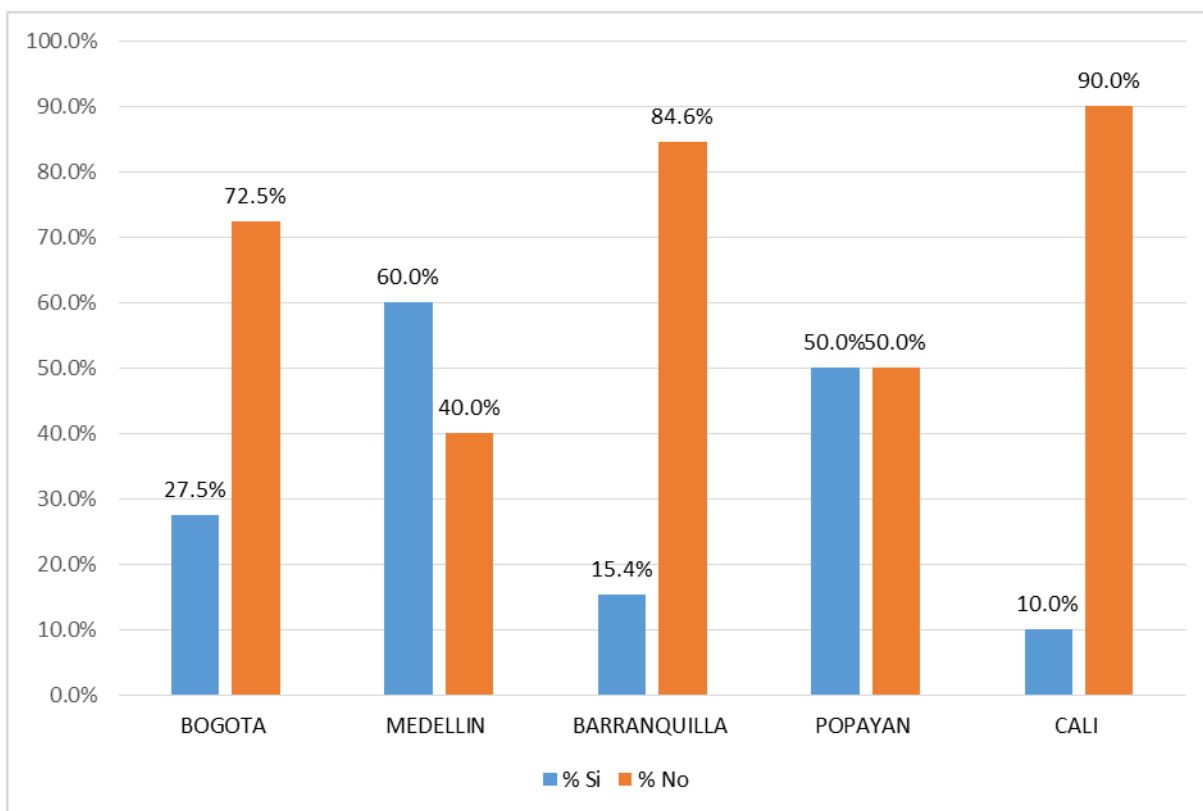
Por otro lado el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) deberá asegurar la inclusión efectiva de las personas con discapacidad a todos los programas y servicios que ofrezca la entidad, esta será apoyada realizando los ajustes necesarios como el uso de la tecnología especializadas y la accesibilidad Web de tal forma, que su adaptación a la vida laboral sea lo más sencilla y adaptable posible, además podría fortalecer sus estrategias de asesoría y acompañamiento a los empresarios que deseen contratar a personas con discapacidad visual o promover su inclusión.

Asimismo, los empresarios y empleadores que vinculen a personas con discapacidad obtendrán los siguientes estímulos económicos:

- A que sean preferidos en igualdad de condiciones en los procesos de licitación, adjudicaciones y celebración de contratos, sean públicos o privados, si estos tienen en su nómina por lo menos un 10% de sus empleados en condición de discapacidad y contratados con al menos un año de anterioridad y manteniéndose en un lapso igual de contratación.
- Prelación en el otorgamiento de créditos y 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 en situación de discapacidad.
- El Gobierno fijará tasas arancelarias preferenciales a la importación de maquinaria y equipo especialmente adaptados o destinados al manejo de personas con discapacidad. El Gobierno clasificará y definirá el tipo de equipos que se consideran cubiertos por el beneficiario.
- Los empleadores que ocupen trabajadores con discapacidad no inferior al 25% comprobada y que estén obligados a presentar declaración de renta y complementarios, 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 discapacidad, mientras esta subsista.
- Las cuotas de aprendices SENA que está obligado a contratar un empleador se verá disminuida en un 50% siempre y cuando los contratados por él sean personas con discapacidad comprobada no inferior al 25%.
- El Ministerio de las TIC ofrecerá de manera gratuita programas especializados para la lectura de pantalla de los ordenadores.

Conforme a las encuestas realizadas se tiene que el 90% de las empresas en Cali, el 84.6% en Barranquilla y el 72.5% en Bogotá no conocen los incentivos tributarios

que ofrece el estado para la vinculación de personas con discapacidad, mientras que en la ciudad de Medellín el 60% de las empresas los conocen.



Gráfica 15. Conoce los incentivos tributarios que propone el gobierno. Fuente: Elaboración propia.

7 ANALISIS INFERENCIAL

El análisis inferencial se realiza con base a los datos obtenidos mediante la aplicación de las encuestas. Para ello se utilizara la metodología del Teorema de Bayes: *“Según la teoría de la probabilidad El teorema de Bayes es un camino para realizar inferencias; este teorema puede considerarse cómo la búsqueda de la hipótesis más factible dentro de un conjunto de datos y conocimientos previos de la probabilidad de cada hipótesis”* (Mesa Páez, Rivera Lozano, & Romero Davila, 2011), matemáticamente se expresa de la siguiente manera:

$$P(A_i | B) = \frac{P(A_i) P(B | A_i)}{P(A_i) P(B | A_i) + P(A_2) P(B | A_2) + \dots + P(A_n) P(B | A_n)}$$

Siendo las probabilidades previas $P(A_1)$, $P(A_2)$, ..., $P(A_n)$, las probabilidades condicionales adecuadas $P(B | A_1)$, $P(B | A_2)$, ..., $P(B | A_n)$ y las probabilidades posteriores el resultado de la ecuación.

La metodología anterior se utiliza con el fin de efectuar inferencias en cuando al comportamiento de algunas variables propuestas en el estudio y de cómo se relacionan entre sí, es decir, los procesos de inclusión laboral de las personas con discapacidad visual por parte de los empresarios en las cinco ciudades seleccionadas: Bogotá, Medellín, Barranquilla, Cali y Popayán.

Para ello utilizaremos las preguntas que se relacionan con los procesos de vinculación laboral tales como:

1. ¿Ha entrevistado personas con discapacidad visual para un cargo en la empresa?
2. ¿Qué tan costoso considera vincular laboralmente a una persona con discapacidad visual?
3. Describa el perfil ocupacional de la persona con discapacidad visual, que vincularía en la empresa en cuanto a Nivel Educativo.

Luego de aplicar la metodología del Teorema de Bayes, se obtiene lo siguiente:

La ciudad con la probabilidad más alta de que al azar se escoja un empresario que haya entrevistado una persona con discapacidad visual es del 50% para Medellín; seguido por Popayán con un 45%. No obstante las ciudades de Bogotá, Cali y Barranquilla presentan probabilidades muy bajas, por tanto, si al azar se elige un empresario que haya entrevistado a una persona con discapacidad visual y esté ubicado en Bogotá la probabilidad será del 7.1%; en Cali del 6.5% y en Barranquilla del 2.4%.

Para la pregunta, qué tan costoso considera vincular a una persona con discapacidad visual se observa lo siguiente:

Si se elige al azar un empresario y que este considere que es muy costoso vincular a una persona con discapacidad visual y que a su vez sea de Cali, será del 50%, del 38.4% que sea de Bogotá; y del 28.57% si es de Barranquilla.

En contraparte las ciudades de Medellín y Popayán presentan probabilidades bajas, de esta manera si se elige al azar a un empresario que considere muy costoso vincular a una persona en situación de discapacidad y sea de Medellín será del 9%, mientras que la probabilidad de que sea de Popayán será solo del 6.9%.

En cuanto a la percepción de vinculación de personas en situación de discapacidad como costoso; los resultados son más heterogéneos. Al elegir al azar entre los empresarios y que consideren costoso vincular a estas personas habrá un 90.47% de probabilidad de que el

empresario sea de Bogotá, seguido por un 29.03% de que sea de Barranquilla, un 19.35% que sea de Cali, 14.28% que sea de Popayán y un 2.5% que sea de Medellín.

Sin embargo la ciudad que tendrán mayor probabilidad de considerar como no costoso estas contrataciones, son: Medellín y Cali.

A la pregunta Describa el perfil ocupacional de la persona con discapacidad visual, que vincularía en la empresa en cuanto a Nivel Educativo, los empresarios en las cinco ciudades encuestadas, presentan el siguiente comportamiento:

Existe un 16.6% de probabilidad de que un empresario demande estudios secundarios y sea de Popayán, seguido por un 14.2% de probabilidad de que sea de Medellín y solicite este nivel educativo. Mientras que hay un 0% de probabilidad de que un empresario Barranquillero solicite solamente estudios de secundaria.

El nivel educativo más demandando por los empresarios encuestados son los estudios técnicos profesionales y tecnológicos; pues si se elige al azar un empresario de la muestra y que demande este nivel educativo y a su vez sea de Barranquilla es del 29.78%, que sea un empresario caleño el 22%, seguido por Popayán con un 12.96% y Medellín con un 3.33%.

Mientras que si se elige al azar un empresario y que demande estudios universitarios para personas en situación de discapacidad visual, tendrá un 19.04% de probabilidad de que sea Medellín como de Barranquilla., seguido de un 11% de que sea de Cali.

Los resultados en cuanto a la respuesta de: no sabe no responde, indica lo siguiente: la probabilidad de elegir al azar un empresario que no sepa qué nivel educativo demandaría para una persona con discapacidad visual y que sea de Barranquilla será del 90%, seguido de que sea de Bogotá con un 22.5%; 18.75% de Cali; Medellín 15.15% y Popayán 10%.

8 RECOMENDACIONES

Una vez establecida la relación entre oferta laboral –estudios del INCI en el año 2013 y el presente documento, se presenta una serie de recomendaciones que redunden en la disminución de la brecha existente para el acceso en condiciones dignas de empleo y ocupación significativa-remunerada para personas con discapacidad visual en Colombia.

1. Facilitar el acceso a tecnologías de la información y la accesibilidad a las páginas web. El estudio demuestra que la conectividad permite a las personas con discapacidad visual poder acceder a oportunidades de empleabilidad a través de educación virtual. La formación en y desde las plataformas de información web amplia la posibilidad de conectarse con empleadores y generar oportunidades de empleo. El mercado laboral Colombiano espera personas que demuestren habilidades para la innovación en procesos, solución de problemas técnicos y tecnológicos o de soporte a redes de información. Por otra parte, es importante promover la accesibilidad en las páginas web con el fin de facilitar el acceso a la información y el uso de lectores o ampliadores de pantalla.
2. En este sentido, el fortalecimiento debe ampliarse a los vínculos entre potenciales empleados y empleadores. Aunque ha sido significativo el esfuerzo en este campo, el documento muestra que la brecha de conexión entre potenciales empleadores y empleados es amplia. La asesoría en este campo debe desplegarse hacia actores significativos mediante campañas de promoción y un ejercicio continuo de relación entre el Estado Colombiano y sus fuerzas de acción o mediación en temas de empleo, las asociaciones y gremios (generadores de empleo) y las personas con discapacidad visual en edad laboral.
3. El componente de conectividad debe ir de la mano con el impulso a la generación de estrategias que vayan de la mano con la competitividad. Ciudades como Bogotá y Medellín realizan grandes apuestas en este sentido y consideran este elemento como muy importante a la hora de vincular a personas con discapacidad visual dentro de

sus empresas. Las ciudades de Cali, Barranquilla y Popayán lo consideran un tema importante a la hora de hacer una vinculación laboral exitosa.

4. Otro aspecto importante está vinculado con las relaciones público-privadas que posicionen el tema de la demanda laboral como estratégico en sus derroteros de planeación en las empresas. Este tema aparece como marginal cuando se indaga sobre los procesos de vinculación laboral –ya sea mediante convocatorias o procesos de selección- y ahí se abre un nicho de oportunidades para la inclusión laboral, toda vez que al establecerse mecanismos adaptados para captar personas con discapacidad visual a las empresas, se reconocería su potencial y competencia.
5. La comunicación eficiente de las ventajas tanto tributarias como políticas y competitivas que ofrece la contratación de personas con discapacidad visual en Colombia, debe estar en la agenda de masificación de la información que postean las distintas entidades del Estado por medios masivos, ya sea impresos, de televisión, radio o internet. Generar piezas de información que lleguen a la mayor cantidad de actores clave en el proceso de empleo resulta imperante.
6. En cuanto a la oferta laboral de las personas con discapacidad visual en Colombia, que ha estado centrada en los niveles de lo técnico profesional y lo tecnológico, el estudio muestra que el mercado ofrece nuevos escenarios relacionados con la logística, el marketing y los niveles administrativos. En este sentido, se recomienda orientar los esfuerzos hacia un escenario empresarial que requiere de personas formadas para la gestión administrativa con un componente de tecnología para el manejo de información.
7. Las probabilidades de emplearse de forma digna en Colombia para una persona con discapacidad visual son bajas con respecto al general de la población. Desde la demanda laboral se espera sujetos competitivos, con alta disposición al cambio. Por su parte, se espera del Estado una mayor presencia en la intermediación para acercar a la empresa –como institución- a las personas con discapacidad visual en edad productiva o laboral.

8. El mercado laboral Colombiano espera contratar personas con alto sentido de la gestión organizacional y personal, solución de conflictos, orientación ética, inteligencia emocional y toma de decisiones, lo cual sugiere un alto sentido de formación en temas relacionados con competencias que abarquen desde procesos administrativos básicos como optimizar procesos y reportar fallas hasta la gestión ambiental con una perspectiva centrada en los mismos.
9. Según los resultados probabilísticos obtenidos, es necesario indagar los motivos por los cuales los empresarios consideran costoso vincular a una persona con discapacidad visual a su equipo de trabajo. Por tanto se requiere del diseño de protocolos desde las políticas de calidad con las que cuentan las empresas para generar procesos sostenibles de contratación y por consiguiente mejorar la inclusión laboral.
10. En concordancia con lo expuesto por Camila Yevenes (2012), sí “Los principios de transparencia y probidad están profundamente aparejados, debido a que la honradez en el actuar es un imperativo al tratarse de funcionarios públicos, de cuya gestión depende el desarrollo de la Nación y la satisfacción de necesidades de interés general, en una sociedad cada vez más cambiante y heterogénea”, resulta fundamental recomendar el monitoreo de servicios para la oferta de empleo en el sector público; y a su vez promover desde lo público el factor de inclusión laboral de las personas con discapacidad como un tema de “cuotas” para la equiparación con respecto al acceso al mundo laboral en cualquier tipo de contratación o vinculación en proyectos que cuenten financiación del estado.
11. Respetar el principio de legalidad para obtener certificaciones de calidad o reconocer el beneficio de la sociedad en el caso de los procesos ISO 26000, entre otros. Este principio consiste en que “una Organización debería aceptar que el respeto al principio de legalidad como obligatorio. El principio de legalidad se refiere a la supremacía del derecho y, en particular a la idea de que ningún individuo u organización está por encima de la ley, y de que los Gobiernos están también sujetos a la ley. Este principio se contrapone con el ejercicio arbitrario del poder. El respeto

a este principio implica que una Organización cumple con todas las leyes y regulaciones aplicables” (Romero, 2010). Frente a este principio se recomienda acciones afirmativas que redunden en beneficios transferibles al reconocimiento y status de una organización cuando en cumplimiento de la legislación vigente obtenga una certificación en calidad o procesos a la luz de sus políticas corporativas o gobernanza; en este particular, la inclusión de políticas laborales para el ingreso y permanencia de personas ciegas o con baja visión en sus vinculaciones laborales. La extensión de este principio se puede aplicar a las uniones temporales, contrataciones público-privadas, en un ejercicio supervisado de co-responsabilidad social.

9 BIBLIOGRAFÍA

- Buitrago Corredor , J. L., Correa Barrera , L. M., Verdugo Sánchez, E., & Yepes Camacho , M. D. (2013). PERTINENCIA DE LA FORMACIÓN Y PERSPECTIVAS LABORALES DE LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD VISUAL. *Instituto Nacional de Ciegos. Oficina Asesora de Planeación. Subdirección Técnica.*
- Castellanos, W., Álvarez , S., Pérez, C., Carrión, C., & Ladino, Á. (2008). *CONVENIO DE COOPERACIÓN TÉCNICA SUBC003-08 celebrado entre el Instituto Nacional para Ciegos (INCI), El Departamento Nacional de Planeación (DNP) y el Programa Nacional de Desarrollo Humano (PNDH) Bogotá Colombia Diciembre de 2008.* Bogotá: DANE.
- Congreso de la Republica de Colombia.* (26 de 04 de 2015). Obtenido de ¿Que son las leyes estatutarias?: <http://www.camara.gov.co/portal2011/preguntas-frecuentes/166-ique-son-las-leyes-estatutarias>
- CONVENIO DE COOPERACION INTERNACIONAL SENA – INCI –FOAL. (2012). *EVALUACION PROGRAMA AGORA COLOMBIA.* Bogotá.

- Hernández Mangones, G. (2006). *Diccionario de Economía* . Medellín : Uiversidad Cooperativa de Colombia .
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. D. (2010). *Metodología de la Investigación*. Mexico D.F: The McGraw-Hill.
- INCI. (2013). *Como va la inclusión social de la población con discapacidad visual en Colombia*. Bogotá.
- INCI. (2013). *Pertinencia de la formación y perspectivas laborales de la población con discapacidad visual*. Bogotá.
- LEY 1618 DEL 27 DE FEBRERO DE 2013. (26 de 04 de 2015). Obtenido de <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/2013/LEY%201618%20DEL%2027%20DE%20FEBRERO%20DE%202013.pdf>
- Melero Aguilar, N. (2012). EL PARADIGMA CRÍTICO Y LOS APORTES DE LA INVESTIGACION ACCIÓN PARTICIPATIVA EN LA TRANSFORMACIÓN DE LA REALIDAD SOCIAL: UN ANÁLISIS DESDE LAS CIENCIAS SOCIALES . *Cuestiones Pedagógicas*, 339-355.
- Mesa Páez, L., Rivera Lozano, M., & Romero Davila, J. (2011). Descripción general de la Inferencia Bayesiana y sus aplicaciones en los procesos de gestión. *Laboratorio de modelamiento y simulacion* .
- Ministerio de Educación Nacional. (2006). *portes para la Construcción de Currículos Pertinentes Competencias Laborales Generales*. Bogotá: Departamento de Investigación e Innovación Pedagógica de la Caja de Compensación Familiar CAFAM.
- Ministerio de Salud y Protección social. Registro de Localización y Caracterización de las personas con discapacidad. Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/promocion-social/Discapacidad/Paginas/registro-localizacion.aspx> el día 30 de agosto de 2016.
- Ministerio de Trabajo. (13 de 12 de 2013). *Empresarios le apuestan a oportunidades laborales para personas con discapacidad*. Obtenido de <http://www.mintrabajo.gov.co/diciembre-2013/2722-empresarios-le-apuestan-a-oportunidades-laborales-para-personas-con-discapacidad.html>
- Ministerio de Trabajo. (20 de 04 de 2015). Obtenido de Indicadores del mercado laboral: <http://www.mintrabajo.gov.co/empleo/indicadores-del-mercado-laboral.html>

- Páez, C. I., & Cely, H. A. (2014). Contexto Actual. Sector Trabajo . *INCI. Instituto Nacional de Ciegos* .
- Parkin, M., Esquivel, G., & Muñoz, M. (2007). *Macroeconomía: versión para latinoamérica*. México: Pearson Educación.
- Parra, A., Castro, M., Correa, L., Acevedo , N., Cáceres, A., & Carmona, M. (2011). CONVENIO ESPECÍFICO DE COOPERACIÓN TÉCNICA Y ACADÉMICA No. 64-2011. *Fundación País*.
- Peñas-Felizzola, O. L. (2013). Referentes conceptuales para la comprensión de la discapacidad. *Revista Facultad Medicina*, 205-2012.
- Romero, M. A. (1 de noviembre de 2010). NUEVA NORMA ISO 26000:2010. Recuperado el 20 de mayo de 2016, de <http://www.globalstd.com/pdf/rs-iso26000-2010.pdf>
- Serrano, C. (2005). *CAPACITACIÓN E INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL. BUENAS PRÁCTICAS Y LECCIONES APRENDIDAS*. Buenos Aires.
- trabajando.com*. (27 de 02 de 2015). Obtenido de Consejos Laborales. El 55% de las empresas en Colombia no contratan personas en condición de discapacidad: http://www.trabajando.com.co/contenido/noticia/1424984128/El_55_de_las_empresas_en_Colombia_no_contratan_personas_en_condicion_de_discapacidad.html
- Yevenes, C. L. (29 de junio de 2012). Recuperado el 20 de Mayo de 2016, de http://www.kas.de/upload/auslandshomepages/chile/Teoria_Politica/Teoria_Politica_part5.pdf