

UNIVERSIDAD PARA LA COOPERACIÓN INTERNACIONAL

DOCTORADO EN CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

“La inclusión laboral como principio de Responsabilidad Social Empresarial: Estado actual, beneficios y aportes organizacionales para Colombia y México en los próximos XX años”

Candidato a Doctor:

LUZ ANGÉLICA PATIÑO DÍAZGRANADOS

Tutor:

DR. CARLOS MANUEL SOTO GÜEVARA

Abril, 2016

Tabla de Contenido

Introducción	8
1 Planteamiento del problema.....	11
1.1 Descripción del Problema	11
1.2 Formulación del Problema	12
2 Justificación de la investigación.....	14
3 Objetivos	18
3.1 Objetivo General	18
3.2 Objetivos Específicos	18
4 Delimitación de la investigación	19
5 Marco teórico.....	20
5.1 Marco Histórico	20
5.2 Marco conceptual	24
5.2.1 Discapacidad.....	24
5.2.2 Inclusión	27
5.2.3 Responsabilidad Social Empresarial (RSE)	30
5.3 Marco Legal.....	32
5.3.1 Marco Normativo en Colombia	32
5.3.2 Resumen Normativo y Jurisprudencial.....	33
5.3.3 Marco Normativo en México.....	42
6 Beneficios que se obtienen con la contratación de personas con discapacidad en Colombia y México	46
6.1 Beneficios que se derivan de la contratación de personas con discapacidad en Colombia	46
6.2 Beneficios que se derivan de la contratación de personas con discapacidad en México	49
7 Metodología.....	51
7.1 Hipótesis de la Investigación.....	51
7.2 Variables Operacionales y Conceptuales.....	53
7.3 Diseño del proceso de la Investigación	57
7.4 Alcance de la Investigación	57
7.5 Población y Muestra.....	58

7.5.1	Recolección de Datos	58
7.5.2	Delimitación de la Muestra	58
7.5.3	Método de Selección de la Muestra	59
7.5.4	Tamaño de la Muestra.....	60
7.5.5	Muestra de la Investigación.....	60
7.6	Técnicas para Recolección de la Información	64
7.7	Instrumentos utilizados durante la investigación	65
7.7.1	Instrumento 1	65
7.7.2	Instrumento 2	67
8	Reporte de resultados.....	70
8.1	Resultado obtenido en las entidades dedicadas a fomentar la inclusión en ambos países	70
8.2	Resultado de la investigación realizada en los establecimientos hoteleros en ambos países.	78
8.2.1	Resultados de la investigación realizada en los hoteles en Barranquilla, Colombia	80
8.1.2.	Resultados de la investigación realizada en los hoteles en Ciudad de México	100
9	Conclusiones.....	119
10	Recomendaciones	123
	Bibliografía.....	125
	Cibergrafía	133
	Glosario de términos.....	143

Índice de tablas

Tabla 1 Resumen normativo y jurisprudencial a nivel internacional para personas con discapacidad.....	32
Tabla 2 Resumen normativo y jurisprudencial a nivel nacional para personas con discapacidad.....	37

Índice de cuadros

Cuadro 1. Variables Operacionales y Conceptuales	53
Cuadro 2. Muestra de la Investigación. Entidades en México y Colombia	61
Cuadro 3. Muestra de la Investigación. Cadenas hoteleras y establecimientos hoteleros en Ciudad de México y en Barranquilla, Colombia	63

Índice de gráficos

Gráfico 1. Hoteles consultados en el sector hotelero de Barranquilla, Colombia	79
Gráfico 2. Hoteles consultados en Ciudad de México	80
Gráfico 3. Identificación de las políticas de RSE en los hoteles en Barranquilla, Colombia	81
Gráfico 4. La inclusión como principio de RSE en los hoteles en Barranquilla, Colombia	82
Gráfico 5. Código de Ética en los hoteles de Barranquilla, Colombia.....	83
Gráfico 6. Aspectos relevantes para la no contratación en los hoteles en Barranquilla, Colombia	84
Gráfico 7. Relación entre el salario y aspectos relevantes en la contratación de talento humano en los hoteles en Barranquilla, Colombia.....	85
Gráfico 8. Realización de talleres de sensibilización para fomento de la inclusión en los hoteles de Barranquilla, Colombia	86
Gráfico 9. Pertenencia a programas de inserción laboral de los hoteles de Barranquilla, Colombia.....	87
Gráfico No. 10 Entidades con las que se relaciona los hoteles de Barranquilla, Colombia para propiciar la inclusión	88
Gráfico 11. Conocimiento sobre la Ley de Discapacidad en los hoteles de Barranquilla, Colombia.....	89
Gráfico 12. Pertenencia de los hoteles en Barranquilla, Colombia a programas que fomenten la contratación de personas con discapacidad	90
Gráfico 13. Desarrollo de estrategias de sensibilización para la aceptación de personas con discapacidad en los hoteles en Barranquilla, Colombia	91
Gráfico 14. Plan de formación específico para personas con discapacidad en los hoteles de Barranquilla, Colombia.....	92
Gráfico 15. Inclusión de personas con discapacidad en los planes de carrera y retención en los hoteles de Barranquilla, Colombia	93
Gráfico 16. Relación entre los cargos ocupados y discapacidad del trabajador en los hoteles de Barranquilla, Colombia	94
Gráfico 17. Aspectos con que cuentan los hoteles en Barranquilla, Colombia para ofertar cargos a personas con discapacidad.....	95
Gráfico 18. Estudios ergonómicos realizados para las personas con discapacidad en los hoteles en Barranquilla, Colombia	96
Gráfico 19. Coordinación y prevención de riesgos laborales para personas con discapacidad en los hoteles de Barranquilla, Colombia.....	97
Gráfico 20. Porcentaje de contratación de personas con discapacidad en los hoteles de Barranquilla, Colombia.....	98
Gráfico 21. Causas de no contratación de personas con discapacidad en los hoteles de Barranquilla, Colombia.....	99

Gráfico 22. Identificación de las políticas de RSE en los hoteles en Ciudad de México.....	100
Gráfico 23. La inclusión como principio de RSE en los hoteles en Ciudad de México	101
Gráfico 24. Código de Ética en los hoteles en Ciudad de México	102
Gráfico 25. Aspectos relevantes para la no contratación en los hoteles en Ciudad de México	103
Gráfico 26. Relación entre el salario y aspectos relevantes en la contratación de talento humano en los hoteles en Ciudad de México	104
Gráfico 27. Realización de talleres de sensibilización para fomento de la inclusión en los hoteles de Ciudad de México	105
Gráfico 28. Pertenencia a programas de inserción laboral de los hoteles en Ciudad de México	106
Gráfico 29. Entidades con las que se relacionan los hoteles de Ciudad de México para propiciar la inclusión	107
Gráfico 30. Conocimiento sobre la Ley de Discapacidad en los hoteles de Ciudad de México	108
Gráfico 31. Pertenencia de los hoteles en la Ciudad de México a programas que fomenten la contratación de personas con discapacidad.....	109
Gráfico 32. Desarrollo de estrategias de sensibilización para la aceptación de personas con discapacidad en los hoteles en Ciudad de México.....	110
Gráfico 33. Plan de formación específico para personas con discapacidad en los hoteles de Ciudad de México.....	111
Gráfico 34. Inclusión de personas con discapacidad en los planes de carrera y retención en los hoteles de Ciudad de México.....	112
Gráfico 35. Relación entre los cargos ocupados y discapacidad del trabajador en los hoteles de Ciudad de México.....	113
Gráfico 36. Aspectos con los que cuentan los hoteles en Ciudad de México para ofertar cargos a personas con discapacidad.....	114
Gráfico 37. Estudios ergonómicos realizados para las personas con discapacidad en los hoteles en Ciudad de México	115
Gráfico 38. Coordinación y prevención de riesgos laborales para personas con discapacidad en los hoteles de Ciudad de México	116
Gráfico 39. Porcentaje de contratación de personas con discapacidad en los hoteles de Ciudad de México	117
Gráfico 40. Causas de no contratación de personas con discapacidad en los hoteles de Ciudad de México	118

Introducción

En la actualidad existen diversos acontecimientos que han suscitado que la economía de las naciones se dinamice. Algunos de estos acontecimientos son, entre otros, la globalización de los mercados y la revolución de las tecnologías. Como consecuencia, se han generado nuevos tratamientos que deben asumirse relacionados con la gestión del talento humano, ya que, en la actualidad, el capital humano es considerado dentro de las organizaciones como el capital intelectual que genera conocimiento e innovación, aspectos que van de la mano para conducir a la empresa a posicionarse en el mercado. (Patiño, 2012, p 86)

Por lo tanto, es importante tener en cuenta el talento humano en la organización como parte de las acciones a las cuales se orienta la Responsabilidad Social Empresarial, misma que ha logrado un posicionamiento acertado dentro de las organizaciones y que contribuye a mantener a este talento humano calificado, motivado e integrado a la organización, ofreciéndole las garantías básicas que propendan por aumentar y mantener su calidad de vida y la de sus familias, convirtiéndose en uno de los principales promotores de desarrollo humano y de derechos humanos.

Uno de los principios fundamentales de la RSE es la inclusión, la cual se convierte en su herramienta principal para ser implementada en todos los países, ya que, según estudios realizados, las comunidades que se encuentran en estado de vulnerabilidad, son las primeras afectadas por la discriminación. Es el caso de las personas con discapacidad, convirtiéndose ésta en la principal causa de discriminación por la cual la pobreza aumenta en vez de disminuir y por lo tanto no contribuye al bienestar de las familias ni de las comunidades en general.

Refiriéndose a la equidad y a la situación de pobreza, Raufflet afirma que existen esfuerzos para adherir a las organizaciones en los diferentes aspectos que trata la Responsabilidad Social Empresarial *la Organización de Naciones Unidas (ONU) consciente de la situación de pobreza e inequidad en el globo terráqueo, realiza esfuerzos*

logrando adhesión de algunas compañías y resulta de esto el pacto global, cuya iniciativa busca la adhesión de compañías que trabajen en cuatro dimensiones principales: aspectos laborales, derechos humanos, medidas anticorrupción y prácticas del medio ambiente. (Raufflet, et al, 2011, p 9)

Para lograr lo anterior, es importante que la empresa logre permear en sus políticas igualdad en oportunidades para todos y condiciones de remuneración óptimas como principio de RSE. Al tratar los aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades, se refiere a que la empresa debe abordar la inclusión y la diversidad como valores fundamentales en su accionar y sobretodo en sus procesos de reclutamiento, selección y contratación. (Patiño, 2012, p 91)

En este contexto, surge el interés de buscar evidencias del cumplimiento de las políticas de RSE en ambos países, con el fin de que se logre determinar el estado de la inclusión y se analice desde un punto de vista crítico este fenómeno, mismo que puede estar impactando positiva o negativamente a las comunidades vulnerables, especialmente las de las personas con algún tipo de discapacidad.

Basándose en la anterior información, se realizó la investigación “La inclusión laboral como principio de responsabilidad social empresarial: estado actual, beneficios y aportes organizacionales, para Colombia y México en los próximos XX años”.

Teniendo en cuenta a (Hernández et al ,2010, p 364), se llevó a cabo la anterior investigación con un enfoque cualitativo, durante la cual se recolectaron datos iniciales mediante la aplicación de instrumentos además de entrevistas con expertos en la materia, teniendo en cuenta sus experiencias, su interacción y sus manifestaciones durante la recolección de la información, es decir, se analizó como percibían su realidad frente al tema investigado; de igual manera fue importante tener en cuenta los documentos que se obtuvieron adicionalmente para complementar la información, para luego construir conclusiones que ayudaron a suministrar información de la situación actual de la inclusión en ambos países (México y Colombia).

Cabe resaltar que, pese a que algunos documentos obtenidos tenían datos estadísticos, la información que se obtuvo sirvió para obtener una información referencial de la situación.

Es importante destacar también que una de las razones por la cual la investigación realizada fue de tipo cualitativo, se debió a que la información que se obtuvo provenía de dos países con comunidades diferentes, considerando además que se fundamentó en una interpretación de sus diferentes realidades, sus diferentes ideologías. Al respecto, Colby se refiere a que *“toda cultura o sistema social tiene un modo único para entender situaciones o eventos”* (Hernández et al., 2010, p 10), de esta manera pudimos obtener de los individuos y entidades consultadas un punto de vista particular, de acuerdo a lo que se observó en ellos durante la investigación.

En cuanto a la relevancia del tema de investigación, es importante destacar que se pretendió sensibilizar con los resultados obtenidos, a los empresarios frente al tema de inclusión y cómo la adopción de nuevas políticas basadas en los principios de RSE contribuyen a su reputación e imagen corporativa, motivándolos a contribuir con la inserción de talento humano con algún tipo de discapacidad en sus ambientes laborales, contribuyendo socialmente a impactar de manera positiva a sus grupos de interés que, de una u otra manera, son los que logran la consolidación y el posicionamiento en el mercado de sus empresas, para consolidar su reputación y sostenibilidad.

Así mismo, el resultado de ésta investigación contribuyó a fortalecer el conocimiento de la situación actual, la cual se pretende socializar en medios de comunicación de ambos países con el fin de orientar a la comunidad en general, sobre el papel importante que cumple la RSE frente al tema de inclusión y cómo pueden verse involucrados en los nuevos procesos que se implementan en las empresas las personas con discapacidad en los próximos veinte años.

1 Planteamiento del problema

1.1 Descripción del Problema

Las personas con algún tipo de discapacidad, constituyen un sector significativo dentro de nuestra sociedad, entendida esta como deficiencias que tiene una persona a nivel corporal, limitaciones en la actividad a nivel individual y restricciones en la participación a nivel social. (Patiño, 2012, p 92)

Sin embargo, la contratación de personal discapacitado se constituye en un aliciente para las comunidades y hace parte también de la inclusión bajo los principios de la RSE en la empresa. Darles a los discapacitados una nueva o segunda oportunidad para laborar, después de estar fuera del mercado laboral por las limitaciones físicas que les impiden alcanzar niveles adecuados de eficiencia y productividad, se constituye en un acto que, además de posicionar adecuadamente la imagen de la empresa, contribuye a mejorar el bienestar familiar y social del trabajador. No obstante, su contratación viene demarcada por los bajos ingresos que se relacionan con la falta de educación y con las diferencias entre hombres y mujeres discapacitadas. (Patiño, 2012, p 92)

En relación con lo anterior Raufflet afirma que la probabilidad de encontrar un trabajo puede ser disminuida en relación al tipo de discapacidad que se tenga. Entre mayor sea ésta, menor oportunidad de ser contratado, ya que se les considera improductivas, incapaces y demasiado costosas para el empleador. (Raufflet et al, 2012, p 135)

Existen al respecto, otras cifras significativas que citan a Cazallas, quien afirma en su libro lo siguiente: La Organización Mundial de la Salud (OMS) en nota de prensa hecha pública en 2000, con motivo de la celebración del año internacional de las personas con discapacidad, entre el 7% y el 10% de la población mundial tiene algún tipo de discapacidad, lo que supone, en valores absolutos entre 500 y 600 millones de personas. Asimismo, se estima que aproximadamente el 80% de las personas con discapacidad

vive en países en desarrollo, con lo que solo entre el 1% y el 2% disfrutaban del acceso necesario a servicios de rehabilitación y de salud, los cuales van a ser de gran importancia para una mejor calidad de vida de estas personas. (Cazallas, 2005, p 4)

De acuerdo con lo anterior, se puede observar que la exclusión en procesos de contratación es más notoria en un país, en cuanto más índice de discapacidad exista en este. Aun cuando existan normas y actividades desarrolladas en los diferentes países, es cruel el trato que reciben las personas en condición de discapacidad por sus limitaciones, lo que les impide participar en actividades que les permitan salir adelante en su vida familiar, social y empresarial.

Aunque esto siga sucediendo, deben seguir siendo apoyados mediante una verdadera voluntad del estado que obligue a los empresarios en materia de RSE, a tenerlos en cuenta en procesos de contratación para mejorar la situación económica, afectiva y social de estas personas. (Patiño, 2012, p 92)

Cuando se habla de discapacidad, la percepción general se basa en ver las limitaciones de las personas, se tiende a menospreciar sus habilidades, sus potencias y la posibilidad de que estas personas se conviertan en ciudadanos participativos y productivos en la sociedad. Una vez que se eliminen estas limitaciones, estas personas serán más funcionales. (Gutiérrez, T. 2012)

1.2 Formulación del Problema

La investigación realizada, se refirió al estado de la inclusión laboral de personas con discapacidad en ambos países, escogiendo dos ciudades principales como Ciudad de México y Barranquilla y las entidades más relevantes en cada país que manejen la inclusión, analizando la reglamentación existente, los obstáculos, los retos, las estrategias que adelanta cada lugar para lograr que se permee en las empresas este principio de la RSE.

Basándonos en lo anterior, surgen las siguientes preguntas sobre la investigación:

- ¿Cuáles son las razones que frenan (detienen) la puesta en marcha del proceso de inclusión tanto en Colombia como en México?
- ¿A qué se debe (qué es lo que produce) la resistencia evidenciada por las empresas de Colombia y México en practicar la inclusión de personas discapacitadas?
- ¿Qué acciones (actividades) se recomiendan efectuar para hacer realidad (pasar de la teoría a la práctica) este proceso de inclusión en las organizaciones tanto de Colombia como de México?
- ¿Cuáles son los retos y beneficios actuales para fomentar la inclusión en ambos países?

2 Justificación de la investigación

La discriminación de las personas con discapacidad en los ambientes laborales, es un problema latente en muchos países latinoamericanos, pese a los esfuerzos gubernamentales y de algunas organizaciones que desarrollan estrategias para que esta situación no siga afectando negativamente a estas comunidades en alto grado de vulnerabilidad.

Darle a los discapacitados una nueva o segunda oportunidad para laborar, después de estar fuera del mercado laboral por las limitaciones físicas que les impiden alcanzar niveles adecuados de eficiencia y productividad, se constituye en un acto que, además de posicionar adecuadamente la imagen de la empresa, contribuye a mejorar el bienestar familiar y social del trabajador. No obstante, su contratación viene demarcada por los bajos ingresos que se relacionan con la falta de educación y con las diferencias entre hombres y mujeres discapacitadas. (Patiño, 2012, p 92)

En relación con lo anterior Raufflet afirma *que la probabilidad de encontrar un trabajo puede ser disminuida en relación al tipo de discapacidad que se tenga. Entre mayor sea ésta, menor oportunidad de ser contratado, ya que se les considera improductivas, incapaces y demasiado costosas para el empleador. (Raufflet et al, 2012, p 135)*

Se puede observar que la exclusión en procesos de contratación es más notoria en un país, en cuanto más índice de discapacidad exista en este. Aunque existan normas y actividades desarrolladas en los diferentes países, es cruel el trato que reciben las personas en condición de discapacidad por sus limitaciones, lo que les impide participar en actividades que les permitan salir adelante en su vida familiar, social y empresarial.

En este contexto, surge el interés de buscar evidencias sobre los motivos que llevan a empresarios mexicanos y nacionales, a discriminar a las personas con discapacidad en los ambientes laborales, buscando con esta investigación a establecer las causas que originan esta situación y que ha impactado negativamente a través del tiempo a estas comunidades.

En cuanto a la viabilidad de la presente investigación, desde sus inicios fue siempre respaldada por la Universidad Autónoma del Caribe y con el apoyo de la Universidad Anáhuac México Norte. No obstante, se presentaron inicialmente bastantes dificultades para obtener la información de la Ciudad de México, ya que las empresas privadas pertenecientes al sector hotelero de esta ciudad no proporcionaban inicialmente mucha información al respecto.

Sin embargo, gracias al apoyo del comité de investigación de la Facultad de RSE de la Universidad Anáhuac México Norte, se pudieron tener canales de comunicación con algunos hoteles y entidades relacionadas con la inclusión, que permitieron la obtención, finalmente, de la información necesaria para el desarrollo de la presente investigación.

De igual manera, con la ayuda de la Universidad Autónoma del Caribe y su Programa Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras, se pudo complementar la información obtenida del grupo de hoteles de la ciudad de Barranquilla, a pesar de que algunas empresas del sector privado relacionadas con la inclusión, no respondieron o no mostraron interés en participar de la misma.

Por esto, la relevancia del tema de investigación del tema seleccionado, porque se espera que los resultados obtenidos se conviertan en una herramienta que se socialice y que sensibilice a empresarios frente al tema de inclusión demostrándoles cómo, con ayuda de las empresas rehabilitadoras y a través de la adopción de la inclusión como principios de RSE en su organización hotelera, estos contribuyen a la reputación e imagen corporativa de sus empresas, motivándolos a realizar procesos de selección

inclusivos que propicien la inserción de talento humano con algún tipo de discapacidad en sus ambientes laborales.

De esta manera, se contribuye socialmente a impactar de manera positiva a estos grupos de interés que, de una u otra manera, se constituyen en uno de los grupos que logran la consolidación y el posicionamiento en el mercado de sus empresas, para consolidar su reputación y sostenibilidad.

Así mismo, el resultado de ésta investigación contribuye a fortalecer el conocimiento de la situación actual, la cual se pretende socializar en medios de comunicación de ambos países, a estudiantes de las instituciones universitarias involucradas en este proyecto, con el fin de orientar a la comunidad en general sobre el papel importante que cumple la RSE frente al tema de inclusión y cómo pueden verse involucrados en los nuevos procesos que se implementan en las empresas, a las personas con discapacidad en los próximos veinte años.

Desde el punto de vista teórico, esta investigación se constituye en una nueva fuente de referenciación para estudios posteriores que se realicen en el sector hotelero sobre estas comunidades vulnerables, y se compare cómo es observada la contratación de personas con discapacidad en los xx años, adicionalmente a otros estudios que se realicen bajo la misma temática de inclusión.

En cuanto a la motivación personal, obedece principalmente a un sentimiento familiar que después de 36 años ha estado presente en mi vida, no contando en ese tiempo con la edad, la madurez, la ayuda económica ni mucho menos la tecnología para hacer sentir útil y productivo a mi padre.

Hildebrando Patiño Navarro, como era su nombre, oriundo de Convención, población del Norte de Santander (Colombia), sufrió un derrame cerebral que le dejó el lado derecho de su cuerpo inerte, convirtiéndose en una persona con discapacidad,

encontrándose en aquel entonces sin ninguna ayuda del Estado que lo motivara a recuperarse e incluirse nuevamente en un ambiente laboral.

Después de siete largos años sin poder hacer algo para ayudar a mi madre, quien tuvo que batallar por sus siete hijos (siendo yo la menor), mi padre murió a la edad de 55 años en la ciudad de Barranquilla, a causa de las complicaciones que le trajo la inmovilidad por su discapacidad, entre estas, algunas úlceras por presión o escaras profundas y Neumonía.

Adicionalmente, la discapacidad que presento hoy ocasionada por artrosis facetaria en mi columna, lo que me impide estar mucho tiempo sentada o de pie, la cual me ha obligado a dejar mi trabajo desde hace casi dos años en que he estado incapacitada, esperando hoy día la resolución de pensión por invalidez por parte de Colpensiones. Una vez recibida, por ley no podré vincularme de ninguna manera a la universidad con la que laboraba ni a ninguna otra empresa en Colombia, aunque cognitivamente me encuentre bien, porque se consideran que mi invalidez me lo impide.

Aunado a esta situación que viví en el pasado y a la que vivo en el presente, se encuentra la motivación interna de trascender en esta vida de forma positiva haciendo algo productivo por los demás, ya que después de muchos años, esta situación la viven desafortunadamente muchas familias en países y comunidades donde aún se observa la indiferencia y discriminación por parte del Estado y de los empresarios.

3 Objetivos

La investigación “La inclusión laboral como principio de Responsabilidad Social Empresarial: Estado actual, beneficios y aportes organizacionales para Colombia y México en los próximos xx años” se fijó los siguientes objetivos:

3.1 Objetivo General

Analizar la inclusión como principio de RSE, en las empresas del sector hotelero correspondiente a la Ciudad de México y Barranquilla, basándose en la contratación de personas con discapacidad, además de conocer las políticas que adelantan en sus organizaciones para este fin.

3.2 Objetivos Específicos

- Evaluar si las entidades consultadas que manejan la inclusión la identifican como uno de los principios de Responsabilidad Social Empresarial.
- Estudiar las leyes actuales formuladas en ambos países que apoyan la inclusión laboral de personas con discapacidad y los beneficios que ofrecen a empresarios por su contratación.
- Indagar las razones por las cuales los hoteles no contratan talento humano con algún tipo de discapacidad.
- Analizar de qué estrategias se valen éstas entidades y los hoteles para impulsar la contratación de talento humano con algún tipo de discapacidad.
- Identificar si se cuenta con infraestructura adecuada para ofertar cargos para personas con discapacidad en el sector hotelero en ambos países.

4 Delimitación de la investigación

Teniendo en cuenta que el universo de las organizaciones y empresas dedicadas al manejo del tema de la inclusión laboral y discapacidad así como de la RSE es bastante amplio y diverso, se consideró delimitar la realización de la presente investigación en las entidades que manejen estas temáticas en México como el Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad (CONADIS), Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI), Subsecretaría de Inclusión Laboral de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), Instituto Nacional de Solidaridad (INDESOL), Empresa de Consultoría en Sustentabilidad y Responsabilidad Social (SUSTENTARSE), y el Centro IDEARSE para la Responsabilidad y Sustentabilidad de la Empresa de la Universidad Anáhuac México Norte.

En Cuanto a los hoteles, se escogieron cadenas hoteleras de la Ciudad de México que representaban 22 hoteles de los consultados teniendo en cuenta su caracterización basada en su infraestructura y servicios.

En Colombia, por su parte, las principales organizaciones dedicadas a tal fin son: Pacto de Productividad, Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), Departamento de Prosperidad Social (DPS), Colombia Líder, Federación Nacional de Comerciantes (FENALCO), Centro Integral de Rehabilitación de Colombia (CIREC), Consejo Nacional de Discapacidad (CND), Sistema Nacional de Discapacidad (SND), Consejo Empresarial Colombiano para el Desarrollo Sostenible (CECODES), Lumni Colombia, Consultorio Jurídico Virtual en Discapacidad de la Universidad de San Buenaventura de Medellín, Colombia, Tecnoayudas y Corporación Discapacidad Colombia.

Para la investigación, se escogieron 21 hoteles representativos en Barranquilla, Colombia, que, comparativamente con los de Ciudad de México, fueron del mismo nivel en cuanto a servicios y a estructura se refiere.

5 Marco teórico

5.1 Marco Histórico

La discriminación en el ámbito laboral, viene determinada por las condiciones a las cuales se han visto expuestas muchas personas al tratar de ingresar a organizaciones que no les han permitido acceder, aduciendo condiciones impropias o inadecuadas que consideran no son aptas para que una persona califique a un cargo determinado y pueda contribuir al sostenimiento propio y de su familia. Por lo tanto la ausencia de la inclusión como principio de Responsabilidad Social Empresarial en las organizaciones, se convierte en un obstáculo que afecta a las personas con discapacidad y otras condiciones de diversidad del talento humano en las políticas de contratación, y se presenta con mayor regularidad de lo que se tiene conocimiento, en las empresas de los diferentes sectores.

Aunque la discriminación es un fenómeno que se ha podido observar a lo largo de mucho tiempo, y a pesar de los ingentes esfuerzos para erradicarla, aún persiste en la actualidad como un fenómeno difícil de erradicar, muy probablemente por la subjetividad como ésta es percibida en las sociedades y aún más por la percepción errónea que se tiene de la misma por parte de los empresarios.

A pesar de que por primera vez en 1789 la famosa declaración francesa de los Derechos del Hombre y el Ciudadano, “universalizó” los derechos para todos los hombres sin distinción, al señalar en su artículo 1º que todos los hombre nacen y permanecen libres e iguales en derechos y que las distinciones sociales sólo pueden fundarse en la utilidad común, dicha afirmación en aquel entonces, implicaba una idea mucho más restringida, al referirse en realidad solamente a un tipo específico de ser humano: el varón, blanco, mayor de edad, cristiano, ciudadano, propietario, europeo, con lo cual la mencionada universalización de derechos, fue más bien una aspiración, que una realidad de la que pudieran gozar todos efectivamente.

No sería sino hasta una vez concluida la Segunda Guerra Mundial, que la lucha por la igualdad de derechos de todos los seres humanos sería emprendida con seriedad, pues sólo a partir de entonces y en vista de las abominables prácticas discriminatorias y las muchas atrocidades y males que ambas guerras (Primera y Segunda) causaron a la humanidad, los gobiernos de los principales países del mundo se comprometerían a tratar de evitar que ello se repitiera, buscando lograr para todos los pueblos e individuos la igualdad de derechos, y prohibiendo en consecuencia la discriminación y por tanto, todas aquellas distinciones injustificadas que pudieran afectar a las personas en el goce de sus derechos fundamentales. (La discriminación en México. Universidad latina de América)

Según promulga la carta de las Naciones Unidas, el 10 de diciembre de 1948 en su artículo 13, el derecho y estímulo del respeto por los derechos humanos está fundamentado en la defensa de las condiciones anteriormente señaladas y que se relacionan con las condiciones de raza, religión, sexo, idioma y no deben estas convertirse en factores de rechazo para acceder a laborar a las organizaciones.

La discriminación tiene como tal varios antecedentes históricos. A partir de la ley de los derechos civiles de 1964 en los Estados Unidos, se prohibió la discriminación en todos los lugares, por lo tanto se prohibió la segregación de las razas en las escuelas, la vivienda, o en contratación de empleados, sin embargo, desde su promulgación se han incrementado los casos de discriminación en un 100 por ciento por cada década. (Patiño, 2012)

Asimismo, el artículo 2 de la promulgación de los derechos humanos universales apoya la misma diversidad de idioma, sexo, religión, creencias políticas, posición económica, raza o cualquiera otra condición para que las personas sean aceptadas dentro de cualquier comunidad y se respete su derecho a ser tenido en cuenta, a ser incluido dentro de cualquier ambiente social pese a su diversidad.

Teniendo en cuenta la igualdad entre las personas, Kennedy declaró durante el discurso pronunciado con motivo del Día de Afirmación de la Libertad Académica y Humana en la Universidad de Ciudad del Cabo, el 6 de junio de 1966 que:

Debemos reconocer la plena igualdad de todas las personas ante Dios y ante la ley, y en los cuerpos gubernamentales. Debemos hacerlo, no porque resulte ventajoso económicamente, aunque lo es; no porque las leyes de Dios así lo dispongan, aunque así lo disponen, y no porque las gentes de otras tierras así lo deseen. Tenemos que hacerlo por la razón única y fundamental de que es lo correcto. (Kennedy, 1966)

Pin et al afirma que *la gestión de la diversidad en la empresa alcanza cualquier tipo de persona diferente que pueda encontrarse en la plantilla de una compañía. Así nos encontramos con determinados colectivos que tradicionalmente han sufrido un trato desigual, y que bien entendidos, pueden suponer un valor añadido en la gestión de los recursos humanos de las compañías. En líneas generales, cuando hablamos de diversidad, podemos hacer cinco grandes bloques:*

- *Diversidad de género,*
- *Diversidad de raza,*
- *Diversidad en la orientación sexual,*
- *Discapacidad,*
- *Diversidad por razones de edad*

La evidencia empírica indica que la diversidad aporta valor a la empresa a través de una mayor creatividad, el crecimiento de la reputación y la calidad del capital humano. En efecto, las personas diversas aportan puntos de vista diferentes para enfocar los problemas. Eso hace que las alternativas generadas para su solución sean también diferentes. Pero no sólo eso, las personas diversas descubren problemas y ven oportunidades que pasan inadvertidas para los que no son iguales a ellos. Este descubrimiento de problemas y oportunidades ocultas a otros ojos, y la generación de alternativas originales, son quizás el mayor beneficio de una plantilla diversa. Además,

existen estrategias que aprovechan esta diversidad como fortaleza competitiva. Por otra parte, una buena gestión de la diversidad protege contra problemas legales o los derivados de una mala imagen pública. (Pin et al., 2007, p 9)

Asimismo, la diversidad e inclusión inmersa en las políticas de contratación, debe ser vista como un ejercicio de humildad de la compañía, que ayuda en el crecimiento personal aprendiendo de las personas de otras culturas, etnias, razas, religión o sexo, discapacidad, incluso situación económica desfavorable. (Patiño, L. 2012, pág. 91)

En el marco del año europeo, la diversidad referida a la discriminación que se vive globalmente está relacionada con género, etnia, religión, capacidad, edad y orientación sexual, vista esta como algo reprobable, ilegal.

Como lo afirma Pin et al. (2010), es tan reprobable hacer la oferta de un cargo para una persona discapacitada, porque de antemano es notoria la discriminación, como hacerlo ante otras exigencias en donde se vea claramente que las mismas no son necesarias o determinantes para el cargo. Ante estas situaciones muchas personas jóvenes o mayores de 40 se ven discriminadas.

Ante esta situación, la globalización del talento humano es evidente. *Cuanto menos puntos de referencia culturales compartamos con otros, más necesaria es nuestra capacidad para hacer preguntas, descartar suposiciones y recabar la ayuda adecuada para entender los matices de la visión del mundo de los otros. Cuando hagamos esto bien, seremos capaces de reconocer, de atraer y desarrollar gente de talento, por muy diferente que sea la manera en que se manifieste y podremos crear un beneficio mutuo en comunidades diferentes y atraer una amplia selección de clientes para satisfacer sus necesidades. En pocas palabras, nos convertiremos en una empresa global. (Perdiguero y García, 2005, p 138)*

En México, una frontera persistente separa, por un lado, a las personas que laboran en el sector formal- lo cual les asegura una gama de potestades- y, por el otro, aquellas personas que se encuentran en la informalidad y que, por lo tanto, tienen un empleo desprovisto en la práctica de derechos y garantías. Lo grave de la situación es que 6 de cada 10 personas trabajadoras se hallan en la segunda circunstancia. Dentro de la informalidad laboral predomina la presencia de las mujeres, los jóvenes, las personas con discapacidad, los adultos mayores, los migrantes y las personas de la comunidad LGBTI. (CONAPRED, 2012, p 14)

5.2 Marco conceptual

5.2.1 Discapacidad

A continuación se citan diversos conceptos para comprender más ampliamente el universo de la discapacidad y su importancia para promover dependiendo de cómo es concebida la misma en la selección de talento humano para laborar en las organizaciones. En principio se abordan los conceptos creados en la Secretaría de salud distrital de Bogotá, Colombia y posteriormente se citan otras posturas referentes al mismo concepto por diferentes organizaciones o personas involucradas en esta temática.

Teniendo en cuenta que la forma como es concebida ésta, depende en gran parte de la experiencia y de los sentimientos que poseen las personas involucradas, la secretaría de salud de Bogotá en conjunto con instituciones, familiares y comunidades en general, construyó en grupos focales las siguientes definiciones:

- *La discapacidad se puede definir como la pérdida o disminución de una habilidad humana habitual o normal que dificulta a través del tiempo su desempeño en una sociedad y su realización personal. Se dice dificulta pero no impide.*

- *Pérdida permanente o temporal de una capacidad. Se incluye dentro de la definición el concepto de funcionalidad, la cual se logra a través de la rehabilitación. Una vez se tiene un diagnóstico claro se ve la funcionalidad y de ahí se llega a la intervención.*
- *Es un término que limita a la persona y a la familia pues significa que no tiene la capacidad de hacer lo que otros si hacen. Por tanto, no es una población discapacitada, es una población con necesidades educativas especiales, (NEE).*
- *Para las personas ciegas el término despierta molestia. Lo consideran peyorativo. La llaman limitación y dicen que es una condición específica de una persona, condición que es disminuida. Hay tipos de limitaciones que no afectan la capacidad de pensamiento de la persona y es la sociedad la que genera la limitación.*
- *Es falta de herramientas y oportunidades para participar en la sociedad. Es ser una excepción. Aunque para los padres este término significa tristeza, una vez superado el dolor vemos que aunque les faltan unas cosas tienen otras. Es otro camino en la vida.*
- *Es un desarrollo diferente con limitaciones. Es un proceso que genera rechazo e indiferencia en la sociedad.*
- *Es una limitación, la cual lleva a la segregación. Incluye conceptos como desconocimiento, temor, falta de sensibilidad y falta de educación frente al manejo de la discapacidad. (Secretaría de Salud, 2001, p 30)*

Cuando se habla de discapacidad, la percepción general se basa en ver las limitaciones de las personas, se tiende a menospreciar sus habilidades, sus potencias y la posibilidad de que estas personas se conviertan en ciudadanos participativos y productivos en la sociedad. Una vez que se eliminan estas limitaciones, estas personas serán más funcionales. (Gutiérrez, T. 2012)

Uno de los más importantes aportes en la nueva concepción de la discapacidad, es entenderla como un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y aquellas barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás. (Gómez, 2010, p 19)

Las personas con algún tipo de discapacidad, constituyen un sector significativo dentro de nuestra sociedad, entendida ésta como deficiencias que tiene una persona a nivel corporal, limitaciones en la actividad nivel individual y restricciones en la participación a nivel social. (Patiño, 2012, p 86)

El término discapacidad, hoy es utilizado para señalar alguna alteración en el funcionamiento de una persona a nivel corporal, individual y social, asociados a estados o condiciones de salud. Corporal, por cuanto la persona presenta una alteración (desviación, pérdida, mal funcionamiento) significativa en una estructura o función corporal, se establece entonces una deficiencia. Una persona con tan solo una deficiencia no se considera con discapacidad. Individual, cuando la persona por esa deficiencia, presenta además alteraciones en sus capacidades, habilidades o destrezas para ejecutar sus actividades cotidianas en ambientes normalizados, se dice entonces que la persona presenta limitaciones en la actividad.

Una persona que presenta una deficiencia y por ella dificultades para el desempeño, es una persona con discapacidad. Pero una persona que presente una deficiencia (con o sin limitaciones para ejecutar actividades de la vida diaria) puede experimentar dificultades para involucrase o participar en espacios vitales, se dice entonces que es una persona con discapacidad, pues además de las deficiencias presenta restricciones en la participación social, por cuanto las deficiencias, las limitaciones y las restricciones son consecuencias sociales dada la presencia o ausencia de barreras y facilitadores en el entorno que afectan al individuo y le impiden su pleno desarrollo y participación.

Y es que uno de los más importantes aportes en la nueva concepción de la discapacidad, es poderla entender como “un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás. (Gómez, 2010, p 12)

Personas con y/o en situación de discapacidad: Aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. (Presidencia de la República. Ley estatutaria 1618 de 2013)

5.2.2 Inclusión

A continuación, se citan algunos conceptos de inclusión y cómo ésta se ve relacionada con diferentes aspectos de la investigación.

Inclusión social: Es un proceso que asegura que todas las personas tengan las mismas oportunidades, y la posibilidad real y efectiva de acceder, participar, relacionarse y disfrutar de un bien, servicio o ambiente, junto con los demás ciudadanos, sin ninguna limitación o restricción por motivo de discapacidad, mediante acciones concretas que ayuden a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad. (Presidencia de la República. Ley estatutaria 1618 de 2013)

La Inclusión es un enfoque que responde positivamente a la diversidad de las personas y a las diferencias individuales, entendiendo que la diversidad no es un problema, sino una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad, a través de la activa participación en la vida familiar, en la educación, en el trabajo y en general en todos los procesos sociales, culturales y en las comunidades (UNESCO, 2005)

La inclusión es necesaria si queremos:

- *Un mundo más equitativo y más respetuoso frente a las diferencias. Beneficiar a todas las personas independientemente de sus características, sin etiquetar ni excluir.*
- *Proporcionar un acceso equitativo, haciendo ajustes permanentes para permitir la participación de todos y valorando el aporte de cada persona a la sociedad”. (Red de Padres y Madres. PAPAZ. Fundación Saldarriaga Concha. ¿Qué es inclusión?” 2011)*

Según la UNESCO, la inclusión se ve como el proceso de identificar y responder a la diversidad de las necesidades de todos los estudiantes a través de la mayor participación en el aprendizaje, las culturas y las comunidades, y reduciendo la exclusión en la educación. Involucra cambios y modificaciones en contenidos, aproximaciones, estructuras y estrategias, con una visión común que incluye a todos los niño/as del rango de edad apropiado y la convicción de que es la responsabilidad del sistema regular, educar a todos los niño/as.

Semánticamente, incluir e integrar tienen significados muy parecidos, lo que hace que muchas personas utilicen estos verbos indistintamente. Sin embargo, en los movimientos sociales, inclusión e integración representan filosofías totalmente diferentes, aun cuando tengan objetivos aparentemente iguales, o sea, la inserción de las personas con discapacidad en la sociedad.

La inclusión social significa integrar a la vida comunitaria a todos los miembros de la sociedad, independientemente de su origen, condición social o actividad. En definitiva, acercarlos a una vida más digna, donde pueda tener los servicios básicos para un desarrollo personal y familiar adecuado y sostenible. (Stok, 2011)

Para el Ministerio de Educación de la República de Perú la inclusión la asocian a diferentes condiciones y a la confusión que a veces presenta esta situación que la relaciona con la integración. A continuación se citan las diferentes concepciones de inclusión:

- *Inclusión: la inserción es total e incondicional (niños con discapacidad no necesitan “prepararse” para la escuela regular).*
- *Inclusión: exige rupturas en los sistemas de integración: Pide concesiones a los sistemas.*
- *Inclusión: cambios que benefician a toda y cualquier persona (no se sabe quién “gana” más, sino que TODAS las personas ganan).*
- *Inclusión: sociedad que se adapta para atender las necesidades de las personas con discapacidad y, con esto, se vuelve más atenta a las necesidades de TODOS.*
- *Inclusión: defiende el derecho de TODAS las personas, con y sin discapacidad.*
- *Inclusión: trae para dentro de los sistemas los grupos “excluidos” y paralelamente, transforma esos sistemas para que se vuelvan de calidad para TODOS.*
- *Inclusión: el adjetivo inclusivo es utilizado cuando se busca calidad para TODAS las personas con o sin discapacidad (escuela inclusiva, trabajo inclusivo, recreación inclusiva, etc.).*
- *Inclusión: valoriza la individualidad de las personas con discapacidad (personas con discapacidad pueden o no ser buenos funcionarios, pueden o no ser cariñosos etc.).*

- *Inclusión: No quiere disfrazar las limitaciones, porque ellas son reales.*
- *Inclusión: No se caracteriza apenas por la presencia de las personas con y sin discapacidad en un mismo ambiente.*
- *Inclusión: A partir de la certeza de que TODOS somos diferentes, no existen “los especiales”, los “normales”, “los excepcionales”, lo que existen son personas con discapacidad. (Ministerio de Educación. República de Perú)*

5.2.3 Responsabilidad Social Empresarial (RSE)

A continuación se citarán algunas definiciones que abarcan el sentido de la RSE en el mundo y que sugerirán la importancia de su relación con el principio de Inclusión:

Se refiere a la obligación de los hombres de negocios de perseguir esas políticas, de tomar decisiones o de seguir aquellas líneas de acción que son deseables en términos de los objetivos y valores de nuestra sociedad. (Bowen, H, 1953, p 6)

Hay una y solo una responsabilidad social de los negocios: usar sus recursos y comprometerse en actividades designadas a incrementar sus utilidades tanto como se sigan las reglas del juego, es decir, comprometerse en una competencia abierta y libre sin engaño ni fraude. (Friedman, 2002, p 133)

Concepto a través del cual las empresas incorporan de forma voluntaria preocupaciones sociales y medioambientales en la operación de sus negocios y en la interacción con sus stakeholders. (Commission of the European communities. Green

paper, promoting a European framework for corporate social responsibility 2001, 366 final, Brussels)

Significa no solo llevar expectativas legales, sino ir más allá del cumplimiento e invirtiendo más en capital humano, el medio ambiente y las relaciones con stakeholders. (Commission of the European Communities. Green paper, promoting a European framework for corporate social responsibility, com 2001, 366 final, Brussels)

Es la responsabilidad de una organización respecto de los impactos de sus decisiones y actividades en la sociedad y el medio ambiente, por medio de un comportamiento transparente y ético que:

- *Contribuya al desarrollo sostenible, la salud y el bienestar general de la sociedad,*
- *Tome en consideración las expectativas de sus partes interesadas, stakeholders,*
- *Esté cumpliendo con la legislación aplicable y sea consistente en normas internacionales de comportamiento y*
- *Esté integrada a través de toda organización y practicada en sus relaciones". (ISO 26000, 2008, p 30)*

La responsabilidad social empresarial es también el respeto, el ejercicio, la protección y promoción de los derechos del consumidor. (Rojo, 2013, p 120)

La responsabilidad social empresarial (RSE) es un término del siglo XXI que nace como parte del proceso de globalización. Sin embargo, su origen y desarrollo tienen que ver con normas y prácticas, voluntariamente adoptadas por empresas

multinacionales, para establecer relaciones positivas y sustentables con la sociedad, tanto en su país de origen como en sus países anfitriones. (Delgado, 2013, p 211)

5.3 Marco Legal

5.3.1 Marco Normativo en Colombia

Después de ser revisada por la Corte Constitucional Colombiana, acaba de ser promulgada la Ley estatutaria 1618 de 2013, que establece las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. El objeto de esta ley es garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y de ajustes razonables y eliminando toda forma de discriminación por razón de discapacidad, en concordancia con la Ley 1346 de 2009.

Los empresarios y empleadores que vinculen laboralmente personas con discapacidad, tendrán además de lo establecido en el capítulo IV de la Ley 361 de 1997, los estímulos económicos que establezca el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, de conformidad al artículo 27 numeral 1 literales h), i) de la Ley 1346 de 2009.

Por último se ordena crear un mecanismo independiente para la promoción, protección y supervisión del ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad previstos en esta ley, así como de la aplicación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas, que se constituya como el mecanismo responsable para todas las cuestiones relativas a estos derechos y a la Convención, incluyendo la coordinación para facilitar la adopción de medidas al respecto". (Presidencia de la República. Ley estatutaria 1618 de 27 de febrero de 2013)

Basándose en la ley 1618, se han venido realizando políticas públicas en las principales ciudades de discapacidad en Colombia, como en Barranquilla que ya se está iniciando el proceso de la formulación de sus políticas públicas.

En el Distrito Capital por ejemplo, se cuenta con el ACUERDO 505 DE 2012 “Por medio del cual se establece el Sistema Distrital de Atención Integral de Personas en condición de discapacidad en el Distrito Capital y se modifica el Acuerdo 022 de 1999”. (Alcaldía de Bogotá, 2004. Acuerdo 137 de 2004)

Adicionalmente, Colombia tiene el Sistema Distrital de Discapacidad el cual basa su accionar en la Normatividad Internacional, Nacional y Local que se cita a continuación en la tabla 1. Resumen normativo y jurisprudencial a nivel internacional para personas con discapacidad, Tabla 2. Resumen normativo y jurisprudencial a nivel Nacional para Personas con Discapacidad y Tabla 3. Resumen normativo y jurisprudencial a nivel distrital (Bogotá) para Personas con Discapacidad que se encuentran relacionan a continuación:

5.3.2 Resumen Normativo y Jurisprudencial

En la Tabla 1 que se cita a continuación, se relaciona la normatividad internacional para las personas con discapacidad.

Tabla 1. Resumen Normativo y Jurisprudencial a Nivel Internacional para Personas con Discapacidad

Año		Documento	Restricto
1948		Declaración Universal de los Derechos Humanos. Proclamada el 10 de diciembre de 1948.	“Considera que la libertad, la justicia y la paz en el mundo, tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana”.

Año		Documento	Restringido
1993		Declaración y Programa de Acción de Viena.	Esta Conferencia Mundial de Derechos Humanos llevada a cabo en Viena – Austria, en el año de 1993, hace referencia clara de todos aquellos derechos que por el carácter de humanidad tiene cada persona y por consiguiente deben ser respetados y nunca segmentados u aplicados selectivamente.
1993		Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. 20 de diciembre de 1993	Insta a los gobiernos a adoptar medidas para hacer que la sociedad tome mayor conciencia de las personas con discapacidad, sus derechos, sus necesidades, sus posibilidades y su contribución.
1994		Declaración de Salamanca. Conferencia Mundial sobre Necesidades Educativas Especiales: Acceso y Calidad. Aprobada por aclamación en la ciudad de Salamanca, España, el día 10 de Junio de 1994.	Los delegados de la Conferencia Mundial sobre Necesidades Educativas Especiales, en representación de 92 gobiernos y 25 organizaciones internacionales, reunidos aquí en Salamanca, España, del 7 al 10 de Junio de 1994, por la presente reafirmamos nuestro compromiso con la Educación para Todos, reconociendo la necesidad y urgencia de impartir enseñanza a todos los niños, jóvenes y adultos con necesidades educativas especiales dentro del sistema común de educación, y respaldamos además el Marco de Acción para las Necesidades Educativas Especiales, cuyo espíritu, reflejado en sus disposiciones y recomendaciones, debe guiar a organizaciones y gobiernos.

Año		Documento	Restricto
1999		<p>Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad.</p>	<p>Esta herramienta jurídica aportada por la Organización de Estados Americanos y Celebrada en Guatemala en el año de 1999, tiene como objeto principal establecer una generalidad entre sus miembros, la no discriminación contra las personas en condición de discapacidad.</p>
2001		<p>Clasificación Internacional del Funcionamiento de la discapacidad de la salud. 2001</p>	<p>La CIF es una clasificación diseñada con un propósito múltiple para ser utilizada en varias disciplinas y diferentes sectores que permite aportar un lenguaje estandarizado, fiable y aplicable transculturalmente, que permita describir el funcionamiento humano y la discapacidad como elementos importantes de la salud, utilizando para ello un lenguaje positivo y una visión universal de la discapacidad, en la que dichas problemáticas sean la resultante de la interacción de las características del individuo con el entorno y el contexto social.</p>
2004		<p>Rehabilitación Basada en Comunidad. RBC.</p>	<p>Establece la metodología de desarrollo comunitario para la integración e inclusión social de las personas con discapacidad.</p>
2006		<p>Asamblea de las Naciones Unidas. Acerca de la Convención Internacional de las Personas con Discapacidad.</p>	<p>La Convención es el primer tratado de derechos humanos que ha sido adoptado en el siglo 21. Esta convención sería un paso importante para cambiar la percepción de la discapacidad y asegurar que las sociedades reconozcan que es necesario proporcionar a todas las personas la oportunidad de vivir la</p>

Año		Documento	Restricto
		Diciembre 13 de 2006.	<p>vida con la mayor plenitud posible, sea como fuere.</p> <p>Al ratificar una convención, el país acepta las obligaciones jurídicas que le corresponden en virtud del tratado, y después que el tratado entre en vigor, adoptara la legislación adecuada para hacerlas cumplir.</p>
2007		Declaración de Santiago, de Jefes de Estado y de Gobierno. Chile, 8, 9 y 10 de noviembre de 2007	Tiene como propósito progresar hacia niveles crecientes de inclusión, justicia, protección y asistencia social, y a fortalecer los sentimientos de solidaridad, de pertenencia e identidad sociales.
2008		Organización de las Naciones Unidas. Objetivos, Metas e Indicadores de los Objetivos del Milenio.	El documento presenta los objetivos del Milenio y los indicadores para medir los progresos. En septiembre de 2000, en la Cumbre del Milenio de las Naciones Unidas, los líderes del mundo convinieron en establecer objetivos y metas mensurables, con plazos definidos, para combatir la pobreza, el hambre, las enfermedades, el analfabetismo, la degradación del ambiente y la discriminación contra la mujer.
2009		Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad	Esta herramienta jurídica aportada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de Diciembre de 2006, ratificada por Colombia a través de la Ley 1346 de 2009.

Fuente: Sistema distrital de discapacidad. Legislación internacional. Recuperado el 4 de abril de 2014 de: <http://sisdiscapacidad.jimdo.com/legislaci%C3%B3n/>

A continuación se cita en la Tabla 2, la Normatividad Nacional vigente para las personas con discapacidad en Colombia.

Tabla 2. Resumen Normativo y Jurisprudencial a Nivel Nacional para Personas con Discapacidad

Año	Documento	Restricto
1991	Constitución Política de Colombia. 1991. Art. 10, 13, 47, 54, 68, 366	“El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran”.
1993	Decreto 2381 de 1993	“Por el cual se declara el 3 de diciembre de cada año como el Día Nacional de las Personas con Discapacidad”.
1993	Ley 105 de 1993	"Por la cual se dictan disposiciones básicas sobre el transporte, se redistribuyen competencias y recursos entre la Nación y las Entidades Territoriales, se reglamenta la planeación en el sector transporte y se dictan otras disposiciones."
1994	Ley 115 de 1994	Ley General de Educación.
1994	Decreto 970 de 1994	Promulga el Convenio sobre readaptación profesional y el empleo de personas inválidas.
1994	Decreto 1346 de 1994	Por el cual se adopta el Manual Único para la Calificación de la Invalidez.
1995	Decreto 692 de 1995	Adopta el Manual de calificación de invalidez
1996	Ley 324 de 1996	Por el cual se establecen normas a favor de la población sorda.

Año		Documento	Restricto
1996		Decreto 2226 de 1996	Asigna al Ministerio de Salud la función relacionada con la dirección, orientación, vigilancia y ejecución de los planes y programas que en el campo de la salud, se relacionan con la tercera edad, indigentes, minusválidos y discapacitados.
1996		Decreto 2082 de 1996	Reglamenta la atención educativa para personas con limitación o capacidades excepcionales.
1997		Ley 361 de 1997	<p>“Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones”.</p> <p>El Estado garantizará y velará por que en su ordenamiento jurídico no prevalezca discriminación sobre habitante alguno en su territorio, por circunstancias personales, económicas, físicas, fisiológicas, síquicas, sensoriales y sociales.</p>
1997		Decreto 2369 de 1997	Ofrece recomendaciones de atención a personas con limitación auditiva.
1998		Decreto 0672 de 1998	Relacionado con la educación de niños sordos y la lengua de señas.
1999		Decreto 1128 de 1999	Reestructura el Ministerio de la Salud y se incluye la asignación de funciones con respecto al tema de discapacidad.
1999		Decreto 1152 de 1999	Asigna al Ministerio de Salud la función relacionada con la dirección, orientación, vigilancia y ejecución de los planes y programas que en el campo de la salud, se relacionan con la tercera edad, indigentes, minusválidos y discapacitados.

Año		Documento	Restricto
2.000		Decreto 276 de 2000	“Establece la conformación, define las funciones y señala el funcionamiento del Comité Consultivo Nacional de las Personas con Limitación, fija las funciones del Secretario Técnico, define la coordinación del Comité Consultivo Nacional en la Consejería Presidencial para la Política Social y reglamenta la conformación y funciones de los Grupos de Enlace Sectorial.
2.001		Decreto 2463 de 2001	Reglamenta la integración, financiación y funciones de las Juntas de Calificación de Invalidez.
2.002		Ley 762 de 2002	“Mediante la cual se aprueba la Convención Interamericana de Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad”.
2.003		Decreto 1660 de 2003	Por el cual se reglamenta la accesibilidad a los modos de transporte de la población en general y en especial de las personas con discapacidad.
2.004		Decreto 975 de 2004	Por el cual se reglamentan parcialmente las Leyes 49 de 1990, 3 de 1991, 388 de 1997, 546 de 1999, 789 de 2002 y 812 de 2003 en relación con el Subsidio Familiar de Vivienda de Interés Social en dinero para áreas urbanas.
2.005		Ley 982 de 2005	“Por la cual se establecen normas tendientes a la equiparación de oportunidades para las personas sordas y sordo ciegas y se dictan otras disposiciones”.
2.005		Decreto 1538 de 2005	“Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 361 de 1997”.

Año		Documento	Restricto
2005		Resolución 003636 de 2005	Por la cual se establecen los parámetros mínimos para vehículos de transporte colectivo terrestre automotor de pasajeros que permita accesibilidad de personas con movilidad reducida.
2007		Ley 1145 de 2007	“Por medio de la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad y se dictan otras disposiciones”. Sancionada el 10 de Julio de 2007.
2007		Decreto 3011 de 2007	Adecuación de instituciones en programas de educación básica y media de adultos con limitaciones.
2008		Ley 1237 de 2008	“Por medio de la cual se promueven, fomentan y difunden las habilidades, talentos y las manifestaciones artísticas y culturales de la población con algún tipo de limitación Física, Síquica o Sensorial”.
2009		<i>Ley 1346 de Julio de 2009.</i>	Por medio del cual se ratifica por Colombia, Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, adoptada por la Asamblea de la Naciones unidas el 13 de Diciembre de año 2006.
2009		<i>Ley 1275 del Enanismo 07 de Enero 2009</i>	Las personas de baja estatura, consideradas como 'enanas', se beneficiarán con políticas públicas de protección como personas con discapacidad. Declara su condición de discapacitados, la norma define el enanismo como un trastorno del crecimiento de tipo hormonal o genético y por lo tanto el Estado debe crear las políticas suficientes para integrar a dichas personas a la sociedad, en igualdad de condiciones para

Año		Documento	Restricto
			<p>su participación en el desarrollo educativo, económico, social y político del país.</p> <p>La Ley establece la construcción y adecuación del amueblamiento urbano como edificios, medios de transporte, parques, centros comerciales, teatros, teléfonos y centros educativos, para permitir el acceso de los de talla menor.</p> <p>Igualmente la promoción de la inclusión de los enanos en la vida social efectiva, la convivencia pacífica y la democracia, eliminando toda forma de discriminación y maltrato hacia dichas personas.</p>

Fuente: Sistema distrital de discapacidad. Legislación internacional. Recuperado el 4 de abril de 2014 de: <http://sisdiscapacidad.jimdo.com/legislaci%C3%B3n/>

Colombia cuenta con la Guía Técnica Colombiana GTC 180, en donde se afirma que *La organización deberá establecer políticas laborales que se enmarquen en los principios de responsabilidad social. Estos principios se remiten a los derechos humanos que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha designado como los derechos fundamentales en el trabajo, que el estado y los empleadores han aceptado promover y realizar de buena fe. Resulta conveniente considerar los siguientes principios en las relaciones de la organización con sus trabajadores: El criterio básico es que el trabajo no es una mercancía, de modo que los trabajadores deben ser tratados como personas. El respecto a la dignidad humana conlleva que cada persona tiene derecho a elegir libremente su trabajo y a realizarlo en condiciones justas, dignas y favorables.*

En su relación con la comunidad, las organizaciones tienen una responsabilidad ineludible frente al desarrollo social, buscando que se logren las metas sociales trazadas para superar la pobreza, el desempleo, la violencia, y las diversas formas de exclusión

social. Sin duda, muchos de estos aportes se deberían construir logrando acuerdos sobre las políticas públicas, también trabajando en articulación con las comunidades.

Resulta conveniente considerar los siguientes principios para las relaciones de la organización con la comunidad dentro de lo que se cuenta: la promoción de un trato equitativo: las organizaciones deberían promover un trato equitativo frente a asuntos como origen étnico, género, orientación sexual, opinión política y religiosa, discapacidad, edad y desventajas. (GTC 180, 2008, p 22)

5.3.3 Marco Normativo en México

La Constitución Política de los Estado Unidos Mexicanos, incluye el derecho al trabajo en sus artículos 1,6,8,9,14,16,17,103,107 y 123, principios que se complementan y fortalecen con lo establecido en diversos instrumentos internacionales ratificados por el Estado Mexicano. (CONAPRED, 2012, p 17)

Así mismo existe el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales, y Culturales (PIDESC). El PIDESC obliga a los estados que lo han ratificado, México entre otros, a asegurar estos derechos, especialmente para los grupos que enfrentan problemas de discriminación, como es el caso de las y los jóvenes, las personas adultas mayores y las mujeres. (CONAPRED, 2012, p 17)

La declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo (1988), de la OIT, también compromete a los estados firmantes a lograr que se elimine la discriminación en materia de empleo y ocupación. (CONAPRED, 2012, p 18)

Existe la Ley Federal del Trabajo que se inició a partir de 1º de Mayo de 1970 pero que en realidad no se constituye en un gran apoyo para el trabajador quien para defender sus derechos debe acudir a las Juntas de Conciliación y Arbitraje integrados por un representante del gobierno, uno del patrono y uno de los trabajadores en donde reina la impotencia toda vez que las negociaciones van tendientes a satisfacer los

intereses del patrono y no del trabajador por lo que se lucha actualmente por lograr un tribunal laboral en donde la ley sea imparcial.

No obstante, pese a la situación señalada anteriormente, en México se creó el 30 de mayo de 2011, la Nueva Ley General para la inclusión de las personas con discapacidad que reza en su Artículo 4 lo siguiente:

Las personas con discapacidad gozarán de todos los derechos que establece el orden jurídico mexicano, sin distinción de origen étnico, nacional, género, edad, condición social, económica o de salud, religión, opiniones, estado civil, preferencias sexuales, embarazo, identidad política, lengua, situación migratoria o cualquier otra característica propia de la condición humana o que atente contra su dignidad. Las medidas contra la discriminación tienen como finalidad prevenir o corregir que una persona con discapacidad sea tratada de una manera directa o indirecta menos favorable que otra que no lo sea, en una situación comparable. Las medidas contra la discriminación consisten en la prohibición de conductas que tengan como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de una persona, crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante u ofensivo, debido a la discapacidad que ésta posee. Las acciones afirmativas positivas consisten en apoyos de carácter específico destinados a prevenir o compensar las desventajas o dificultades que tienen las personas con discapacidad en la incorporación y participación plena en los ámbitos de la vida política, económica, social y cultural. La Administración Pública, de conformidad con su ámbito de competencia, impulsará el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, a través del establecimiento de medidas contra la discriminación y acciones afirmativas positivas que permitan la integración social de las personas con discapacidad. Será prioridad de la Administración Pública adoptar medidas de acción afirmativa positiva para aquellas personas con discapacidad que sufren un grado mayor de discriminación, como son las mujeres, las personas con discapacidad con grado severo, las que viven en el área rural, o bien, no pueden representarse a sí mismas. (Cámara de Diputados, 2011. Ley general para la inclusión de las personas con discapacidad)

Existe de igual manera la observación general 18 sobre no discriminación del comité de derechos humanos, la observación general 5 sobre personas con discapacidad y la observación general 20 sobre la no discriminación sobre la discriminación y los derechos económicos sociales culturales y la observación general sobre los derechos de los niños con discapacidad del comité sobre los derechos del niño.

En 2007, bajo los auspicios de la Organización de las Naciones Unidas se abrió a firma la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad que hoy en día ha sido ratificada por 103 países entre esos Colombia la cual busca impulsar medidas para generar la inclusión de personas con discapacidad a fin de garantizarles los derechos humanos y las libertades fundamentales de igualdad real de condiciones y sin discriminación alguna. (CONADIS, 2012, p 16)

México también cuenta con la reciente Ley General para la inclusión de las personas con discapacidad que retoma los principios de la convención, también cuenta con el Consejo Nacional para el desarrollo y la inclusión de las personas con discapacidad, organismo encargado de establecer la política pública para las personas con discapacidad en los sectores público y privado.

La Ley Federal para prevenir y eliminar la discriminación establece en el artículo 13 diversas medidas compensatorias a cargo de órganos públicos y privados para eliminar toda conducta discriminatoria en perjuicio de las personas con discapacidad. (CONADIS, 2012, p 16)

El Programa Nacional de Derechos Humanos 2008-2012 y el Programa Nacional para el Desarrollo de las Personas con Discapacidad 2009-2012, son los instrumentos programáticos que detallan metas y objetivos particulares para garantizar los derechos humanos de las personas con discapacidad en el territorio nacional. (CONADIS, 2012, p 18)

En el resto de las entidades federales, en Baja California Sur, reconocen las personas con discapacidad los derechos humanos establecidos en la Constitución federal y la normatividad internacional a través de la legislación específica sobre personas con discapacidad.

También México cuenta con una guía especial para ser implementada en las organizaciones y creada por el CONAPRED denominada Guía ICI, la cual busca implementar en las organizaciones la inclusión detectando y eliminando prácticas discriminatorias en su interior.

6 Beneficios que se obtienen con la contratación de personas con discapacidad en Colombia y México

6.1 Beneficios que se derivan de la contratación de personas con discapacidad en Colombia

En Colombia aun existen muchas trabajas que no posibilitan la contratación de personas con discapacidad en los ambientes laborales, una de ellas es que no existe la obligatoriedad para que las empresas empleen personas a estas personas. Aunque sí existen una serie de beneficios legales y tributarios para los empresarios que vinculen personas con discapacidad que, según el Ministerio de Trabajo, están contemplados en la Ley 361 de 1997 y en la Ley 1618 de 2013 esta situación queda a la voluntad tacita de los empresarios.

Adicionalmente, falta generar una cultura de aceptación y romper mitos o paradigmas acerca de la contratación de estas personas, formar docentes, mejorar estructuras y disponer de tecnología especializada.

“Según datos de la Organización Mundial de la Salud (OMS) en el mundo hay más de mil millones de personas discapacitadas, por el lado colombiano, el Dane reporta que hay alrededor de 3 millones de ciudadanos nacionales en esta condición, de las cuales el 52% está en edad productiva, sin embargo solo el 15.5% ejerce o desarrolla algún tipo de trabajo por el que ganan menos de un salario mínimo.

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), existen cinco aspectos importantes por los cuales la empresa se beneficia al contratar personas con discapacidad:

- Las personas con discapacidad son buenos empleados y confiables.
- Representan una fuente de habilidades y talentos sin explotar.
- Se disminuyen los accidentes de trabajo

- Se refuerza la imagen de la empresa entre su personal, la comunidad y sus clientes.
- Los derechos humanos, la lucha contra la discriminación y la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) se ven reflejado en los perfiles de las organizaciones”. Colombia digital. Recuperado el 6 de abril de 2016 de: <https://www.colombiadigital.net/actualidad/noticias/item/5544-5-razones-para-contratar-a-personas-en-condicion-de-discapacidad.html>

Cabe resaltar que existen aparte de los beneficios tributarios otro tipo de beneficios como es el obtener prelación en procesos de contratación pues si alguna empresa participa de contrataciones publicas y se da un empate con cualquier otra empresa, se le da prelación a la que posea en su nomina el 10% de su talento humano con discapacidad.

Si se trata de el aspecto financiero, en Colombia existe la ley 1429 de 2010 que le da el beneficio a las empresas en la deducción de aportes parafiscales, como por ej un 4% para los aportes en las cajas de compensacion vigentes.

En “Medellín ha establecido unos beneficios tributarios para las compañías que vinculen personas con discapacidad, que consiste en la deducción de hasta el 200 % del impuesto de industria y comercio por los salarios y prestaciones pagadas a las personas con discapacidad”. Pacto de productividad. Consultoría sobre análisis de la normatividad y propuesta de ajustes. Recuperado el 6 de abril de: <http://www.pactodeproductividad.com/pdf/informenarrativopercepcionesproblemasyrecomendacionescompleto.pdf>

Por otra parte, “Contratar a un empleado, mediante contrato de trabajo (No de Prestación de Servicios) el cual sea desplazado, en proceso de reintegración o en condición de discapacidad y así sea certificado por la autoridad competente (Acción Social, Unidades de Atención a Desplazados que tengan las alcaldías, Fiscalía, Defensoría del Pueblo, etc. y en el caso de discapacidad podría ser por parte de la EPS,

EPSS, Junta Regional de Calificación, etc.), da derecho a los siguientes beneficios tributarios:

“Ley 1429 Art. 10. 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.(...)” . Prosurgir. Beneficios al contratar personas con discapacidad. Recuperado el 6 de abril de 2016 de: <http://www.prosurgir.org/home>

“El Pacto de Productividad es una iniciativa que trabaja en esa necesidad de vincular laboralmente a los discapacitados al aparato productivo nacional. Este programa tiene como socios al BID, Fundación Corona, Fundación Saldarriaga Concha, Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, Sena, Comfenalco Antioquia, Cafam, Comfandi y Comfamiliar Risaralda.

El proyecto actualmente funciona en Bogotá, Medellín, Cali y Pereira, y tiene 119 empresas vinculadas, ha logrado conseguir 202 puestos de trabajo para personas con discapacidad, y según su directora, Alejandra León, "la meta es que 500 personas puedan ingresar en igualdad de condiciones a las empresas".

Dentro de las ventajas que tiene contratar personal con discapacidad, se encuentran los beneficios tributarios para las empresas, además de la reducción de los aprendices del Sena que se deben contratar. Igualmente, siempre que se garantice igualdad de condiciones en licitaciones y contratos públicos y prelación para recibir créditos del Estado, una empresa que ejecute el concepto de inclusión laboral tendrá mayor peso.

"Además de las exenciones tributarias otorgadas por la ley a las empresas que contratan personas con discapacidad, existen otros beneficios que favorecen la productividad de la empresa, su ambiente laboral, la calidad humana y su posicionamiento frente a su entorno social. No se manifiestan explícitamente pero influyen en la consecución de sus metas", indicó la directora del Pacto.

Así mismo, explicó que la inclusión laboral trabaja en la movilización del sector empresarial y en la formación para el trabajo, para que los centros de formación, junto con el Sena, garanticen que las personas tengan capacidades para entrar al mercado laboral.

Finalmente, León destacó que la importancia para la sociedad de contratar personas con discapacidad radica en que se vuelven independientes, y en ese sentido, pueden pagar su salud, su educación y sus impuestos". Pacto de productividad. Firmas hacen un pacto para incluir laboralmente a personas con discapacidad. Recuperado el 6 de abril de: <http://pactodeproductividad.com/pdf/firmashacenunpacto.pdf>

6.2 Beneficios que se derivan de la contratación de personas con discapacidad en México

"Además de ser trabajadores más dedicados, las empresas que contratan a personas con discapacidad pueden deducir hasta el cien por ciento del Impuesto Sobre la Renta (ISR) de los ingresos de estos empleados, recordó la Fundación Paralife.

Sabine Tieche, directora de la fundación, destacó que las personas con discapacidad en México se ubican entre los mejores empleados para todo tipo de empresas, debido a la dedicación y esmero que demuestran en sus labores, generando una alta productividad.

Resaltó en entrevista que la inclusión laboral está avanzando en México, sin embargo todavía muchas empresas tienen que trabajar en este sentido, pues en algunos casos desconocen las posibilidades y potencial que representan estas personas.

Además, dijo, las empresas que realicen inversión en adaptaciones a sus instalaciones para facilitar el acceso y uso para estas personas pueden deducir impuestos, por lo que es un beneficio compartido, opinó.

Por ejemplo, dijo, pueden deducir el cien por ciento del ISR las compañías que empleen a personas que padezcan discapacidad motriz, mental, auditiva y de lenguaje, en un 80 por ciento o más de la capacidad normal o tratándose de invidentes.

Estos beneficios fiscales proceden siempre y cuando el patrón asegure a sus trabajadores, pague las contribuciones al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y obtenga el certificado de discapacidad del trabajador, precisó la directora de Fundación Paralife.

El 10 por ciento de la población en México tiene algún tipo de discapacidad, donde la motriz prevalece con el 50 por ciento. Alrededor de 70 por ciento del total no encuentran trabajo formal .El informador. Las empresas se benefician al contratar a personas con discapacidad”. Recuperado el 4 de abril de 2016 de:<http://www.informador.com.mx/economia/2015/576460/6/empresas-se-benefician-al-contratar-a-personas-con-discapacidad.htm>

7 Metodología

Teniendo en cuenta a (Hernández et al ,2010, p 364), se llevó a cabo la anterior investigación con un enfoque cualitativo, durante la cual se recolectaron datos iniciales mediante la aplicación de instrumentos además de entrevistas con expertos en la materia, teniendo en cuenta sus experiencias, su interacción y sus manifestaciones durante la recolección de la información, es decir, se analizó como percibían su realidad frente al tema investigado; de igual manera fue importante tener en cuenta los documentos que se obtuvieron adicionalmente para complementar la información, para luego construir conclusiones que ayudaron a suministrar información de la situación actual de la inclusión en ambos países (México y Colombia).

Es importante destacar además que una de las razones por la cual también la investigación realizada fue de tipo cualitativo, se debió a que la información que se obtuvo provenía de dos países con comunidades diferentes, considerando además que se fundamentó en una interpretación de sus diferentes realidades, sus diferentes ideologías. Al respecto, Colby se refiere a que *“toda cultura o sistema social tiene un modo único para entender situaciones o eventos”* (Hernández et al., 2010, p 10), de esta manera pudimos obtener de los individuos y entidades consultadas un punto de vista particular, de acuerdo a lo que se observó en ellos durante la investigación.

Para obtener los resultados estadísticos de la investigación, se construyeron dos instrumentos que fueron aplicados a los Gerentes de talento humano de los hoteles que formaron parte de la muestra en ambas ciudades, así como también a los directores de las entidades relacionadas con la inclusión, mismos que fueron tabulados en el software estadístico SPSS.

7.1 Hipótesis de la Investigación

La investigación “La inclusión laboral como principio de responsabilidad social empresarial: estado actual, beneficios y aportes organizacionales para Colombia y

México en los próximos xx años”, obtuvo información de dos países latinoamericanos y elaboró hipótesis que manejaron la diferencia de grupos, en este caso, la inclusión en ambos países. Cuando el investigador no tiene bases para presuponer a favor de que grupo será la diferencia, formula una hipótesis simple de diferencia de grupos, y cuando si tiene bases, establece una hipótesis direccional de diferencia de grupos. (Hernández et al, p 99)

Considerando lo anterior, a continuación se citan las hipótesis pertinentes a la investigación:

- Las leyes en México y Colombia tratan aspectos que favorecen la inclusión (H1)
- Las empresas no son inclusivas, porque no cuentan con infraestructura adecuada (H2)
- Existen entidades que regulan la inclusión en el sector empresarial de ambos países (H3)
- Existen altos índices de contratación de personas con discapacidad en ambos países (H4)
- Existen beneficios en las empresas por contratar personas con discapacidad (H5)
- No hay retos para fomentar la inclusión en las entidades y el estado (H6)
- No existen estadísticas en ambos países acerca de las personas con discapacidad (H7)

7.2 Variables Operacionales y Conceptuales

A continuación se presenta el cuadro 1 de Variables Operacionales y Conceptuales

Cuadro 1. Variables Operacionales y Conceptuales

VARIABLE	CONCEPTUAL	OPERACIONAL/INDICADORES
INCLUSIÓN	Se denomina inclusión a toda actitud, política o tendencia que busque integrar a las personas dentro de la sociedad, buscando que estas contribuyan con sus talentos y a la vez se vean correspondidas con los beneficios que la sociedad pueda ofrecer. Este tipo de integración debe llevarse a cabo tanto desde el punto de vista económico, educativo, político, etc Recuperada el 2 de abril de 2016 de: http://definicion.mx/inclusion/ .	Entidades que manejan la inclusión
		Acciones inclusivas de las entidades consultadas
		Leyes existentes sobre inclusión
		Retos para las entidades que manejan la inclusión
DISCAPACIDAD	Según la OMS, “La discapacidad es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones	Tipos de discapacidad existentes
		Leyes existentes sobre discapacidad

VARIABLE	CONCEPTUAL	OPERACIONAL/INDICADORES
	<p>de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales.</p> <p>Generalmente a las personas con discapacidad se les niega la posibilidad de educación o de desarrollo profesional, se les excluye de la vida cultural y las relaciones sociales normales, se les ingresa innecesariamente en instituciones y tienen acceso restringido a edificios públicos y transporte debido a sus limitaciones físicas. Por si fuera poco, los discapacitados se encuentran en desventaja jurídica, ya que no cuentan con un documento oficial único que enumere sus derechos, sino que están dispersos en una serie de dictámenes judiciales,</p>	<p>Acciones gubernamentales para fomentar la inclusión de personas con discapacidad</p> <hr/> <p>Estadísticas de personas con discapacidad</p> <hr/> <p>Programas de formación para personas con discapacidad</p>

VARIABLE	CONCEPTUAL	OPERACIONAL/INDICADORES
	<p>recomendaciones de la OIT e instrumentos jurídicos”. Naciones Unidas. Centro de información. Recuperada de: http://www.cinu.org.mx/temas/desarrollo/dessocial/integracion/p_dis.htm</p>	
CONTRATACIÓN	<p>“La contratación es la materialización de un contrato a un individuo a través de la cual se conviene, acuerda, entre las partes intervinientes, generalmente empleador y empleado, la realización de un determinado trabajo o actividad, a cambio de la cual, el contratado, percibirá una suma de dinero estipulada en la negociación de las condiciones o cualquier otro tipo de compensación negociada”. Definición ABC. Definición de contratación. Recuperada el 30 de marzo de 2014 de: http://www.definicionabc.com/derecho/contratacion.php</p>	<p>Razones por las cuales no se contratan</p> <hr/> <p>Estrategias que se adelantan para fomentar la contratación</p> <hr/> <p>Beneficios que obtienen los empresarios al momento de la contratación</p>

VARIABLE	CONCEPTUAL	OPERACIONAL/INDICADORES
LEY	<p>“Cada una de las normas o preceptos de obligado cumplimiento que una autoridad establece para regular, obligar o prohibir una cosa, generalmente en consonancia con la justicia y la ética: ley penal, civil, laboral”. Recuperado el 13 de mayo de: http://www.wordreference.com/definicion/ley</p>	<p>Estudiar las leyes de cada país respecto a la inclusión de personas con discapacidad</p>

VARIABLE	CONCEPTUAL	OPERACIONAL/INDICADORES
INFRAESTRUCTURA	<p>“Conjunto de elementos o servicios que se consideran necesarios para el funcionamiento de una organización o para el desarrollo de una actividad”.</p> <p>Recuperado el 13 de mayo de 2015 de : http://www.wordreference.com/definicion/infraestructura</p>	Infraestructura para personas con discapacidad con la que cuentan los hoteles consultados

Fuente: Autoría propia

7.3 Diseño del proceso de la Investigación

El diseño de la presente investigación cualitativa corresponde al diseño etnográfico. De acuerdo a la clasificación de Creswell, la investigación tuvo un diseño de tipo crítico si se tienen en cuenta que los objetivos de la investigación conducen a estudiar el estado de la inclusión relacionando este término con la RSE y la discriminación que se vive al interior de muchas organizaciones en el mundo, específicamente en las comunidades de Colombia y México.

7.4 Alcance de la Investigación

Se pretendió mediante esta investigación, obtener una visión general de la situación de la inclusión en ambos países, por lo tanto se consideró un alcance de tipo exploratorio y descriptivo, para analizar críticamente esta situación, basados en las causas que originaron o contribuyeron a su situación actual, a analizar las diferentes variables que inciden en ella dentro de las que se cuentan las políticas públicas, los programas, las acciones, las entidades, los establecimientos hoteleros entre otras.

7.5 Población y Muestra

7.5.1 Recolección de Datos

Como se expresó anteriormente, el objeto estudio de la presente investigación, se abordó desde un enfoque cualitativo para comprender la realidad desde todos los actores sociales. Por tal motivo, se utilizó como instrumentos de recolección de datos, la entrevista estructurada y la observación activa, así como también, se recolectaron registros históricos que nos arrojaron información para obtener datos estadísticos sobre el número de población discapacitada en cada país, para tenerlo como referente.

De igual manera se tuvo en cuenta en la recolección de datos, la interpretación de manifestaciones de las personas entrevistadas, acerca del compromiso que tienen los empresarios sobre el cumplimiento del principio de inclusión.

Como se indicó anteriormente, se crearon dos instrumentos que fueron validados inicialmente y luego aplicados a funcionarios que dirigen o forman parte de las diferentes entidades mencionadas y que manejan la inclusión en ambos países así como a Gerentes de talento humano de las diferentes organizaciones hoteleras de cada país.

De esta manera, se pudo considerar que la muestra no fue probabilística, sino por el contrario, se siguió por la información que suministraron los expertos en este caso.

7.5.2 Delimitación de la Muestra

El objetivo de esta investigación que fue de tipo cualitativo (CUAL), se logró con el aporte obtenido en las diferentes entidades que manejan la inclusión en México como CEMEFI (Centro Mexicano de Filantropía), CONADIS (Consejo Nacional Para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad), CONAPRED (Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación), SUSTENTARSE (Sustentabilidad y

Responsabilidad social), IDEARSE (Centro para la Responsabilidad y Sustentabilidad de la Empresa), donde se analizaron las acciones que éstos adelantan en relación a la inclusión.

De igual manera se analizó la información suministrada por entidades similares en Colombia tales como Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), Tecnoayudas y Corporación Discapacidad Colombia y TELETÓN con el mismo objetivo. Las otras entidades enunciadas con anterioridad no respondieron a la solicitud de participar en la investigación.

En cuanto al sector hotelero, se tuvo en cuenta el aspecto poblacional de ambas ciudades (Ciudad de México y Barranquilla), ya que difieren demasiado una de la otra y por lo tanto la oferta de hoteles y moteles se encuentran en demasía y no todos corresponden a hoteles de categoría. Por este motivo se procedió a elegir para este estudio, los hoteles más representativos de ambas ciudades en igual número pertenecientes a cadenas hoteleras o no, pero que reunieran los requisitos o las condiciones para que el análisis de ambas ciudades sea coherente en cuanto a la calidad de infraestructura y servicios ofertados.

7.5.3 Método de Selección de la Muestra

Durante el desarrollo de la investigación, se aplicó el método de muestreo no probabilístico, cuya muestra es de expertos, para lo cual se escogió inicialmente el grupo de entidades anteriormente citadas, mismas que han sido referidas por la Facultad de Responsabilidad Social en la Universidad Anáhuac México Norte (ubicada en Huixquilucan Estado de México), al conocer el tema de la investigación.

Para tal efecto, se aplicó a los funcionarios de estas entidades el instrumento diseñado que contenía preguntas semi-estructuradas que les permitieron abrirse y expresarse con total libertad sobre el estado actual y las acciones que adelanta su

organización en cuanto a inclusión, lo que permitió tener una información real sobre la situación de inclusión en México y Colombia.

De igual manera, al sector hotelero se aplicó otro instrumento estructurado para determinar su grado de compromiso con la inclusión laboral en sus organizaciones.

7.5.4 Tamaño de la Muestra

El tamaño de la muestra para el buen desarrollo de la investigación, estuvo representado en seis entidades en México que pertenecen unas al orden gubernamental y otras al privado, teniendo en cuenta que manejan políticas públicas sobre la inclusión y la responsabilidad social, para obtener información fidedigna. Así mismo se acudió en Colombia a otras entidades relacionadas con la inclusión para poder aplicar la entrevista.

El sector hotelero visitado para realizar la investigación en México perteneció a los grupos hoteleros representativos de este sector de la industria turística, que poseen la administración de establecimientos considerados hoteles de categoría por su estructura y servicios ofrecidos, dentro de los cuales se tuvo en cuenta a los hoteles administrados por los grupos Misión, Brisas, Posadas, Real Turismo, para un total de 22 hoteles en Ciudad de México.

En Colombia de igual manera, se acudió para la investigación a hoteles considerados de categoría de acuerdo a su infraestructura y servicios ofertados, muchos de ellos afiliados a COTELCO (Asociación Hotelera y Turística de Colombia) que fueron en total 21 hoteles.

7.5.5 Muestra de la Investigación

A continuación en el cuadro 2, se citan las entidades que correspondieron a la muestra no probabilística orientada a expertos a las cuales estuvo dirigida la presente investigación:

Cuadro 2. Muestra de la Investigación. Entidades en México y Colombia

TIPO DE ENTIDAD	ENTIDADES EN MEXICO	ENTIDADES EN COLOMBIA
GUBERNAMENTALES	Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED).	Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).
	Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad (CONADIS).	Departamento de Prosperidad Social (DPS). Pacto de Productividad
	Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI).	Colombia Líder.
	Subsecretaría de Inclusión Laboral De la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).	Federación Nacional de Comerciantes (FENALCO).
	Instituto Nacional de Solidaridad (INDESOL)	Centro Integral de Rehabilitación de Colombia (CIREC).
		Consejo Nacional de Discapacidad (CND).
		Colombia Aprende. Sistema Nacional de Discapacidad (SND). Consejo Empresarial Colombiano para el Desarrollo Sostenible (CECODES).

TIPO DE ENTIDAD	ENTIDADES EN MEXICO	ENTIDADES EN COLOMBIA
No gubernamentales	SUSTENTARSE - Empresa de Consultoría en Sustentabilidad y Responsabilidad Social.	Consultorio Jurídico Virtual en Discapacidad de la Universidad de San Buenaventura de Medellín
	Centro IDEARSE para la Responsabilidad y Sustentabilidad de la Empresa de la Universidad Anáhuac México Norte.	Lumni Colombia. Tecnoayudas y Corporación Discapacidad Colombia.

Fuente: Autoría propia

En el cuadro 3 que se relaciona a continuación, se presenta la muestra de establecimientos o cadenas hoteleras seleccionados a cuyos Gerentes de Talento Humano se les aplicó el instrumento:

Cuadro 3. Muestra de la Investigación. Cadenas hoteleras y establecimientos hoteleros en Ciudad de México y en Barranquilla, Colombia

HOTELES EN CIUDAD DE MEXICO	HOTELES EN BARRANQUILLA
<p>GRUPO POSADAS: A este grupo pertenecen diferentes marcas entre las que se cuentan Fiesta Americana, One, Live Aqua en Ciudad de México. A este grupo pertenecen los siguientes hoteles:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Live Aqua México City Hotel & Spa 2. Fiesta Americana Grand Chapultepec 3. Fiesta Americana Reforma 4. Fiesta Americana Santa Fe 5. Fiesta Inn Ciudad de México 6. Fiesta Inn centro histórico DF 7. Fiesta Inn Insurgentes sur 8. Fiesta Inn Insurgentes viaducto 9. Fiesta Inn Santa Fe 10. Fiesta Inn Periférico sur 11. Fiesta Inn Periférico norte 12. One Ciudad de México 13. One Alameda 14. One Patriotismo 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hotel Hampton By Hilton 2. Aparta Hotel Torre del Prado 3. Hotel Country International 4. Hotel Puerta del Sol 5. Hotel Howard Jhonson 6. Hotel Costa Linda 7. Hotel Charthon 8. Hotel Intersuites 9. Hotel Dorado 10. Hotel Caribe Princess 11. Hotel Diamond 12. Hotel American Golf 13. Hotel Prado 72 14. Hotel Estelar 15. Hotel Stamford 16. Hotel Virrey Inn 17. Hotel Las Brisas 18. Hotel Imperial 74 19. Hotel Suite Imperial 72 20. Hotel Dann Carlton 21. Hotel Barranquilla Plaza
<p>GRUPO BRISAS: aunque este grupo tiene numerosos hoteles en México, solo en ciudad de México tienen el hotel</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Galería Plaza Reforma 	

HOTELES EN CIUDAD DE MEXICO	HOTELES EN BARRANQUILLA
<p>GRUPO CAMINO REAL: al igual que los demás grupos, esta cadena tiene hoteles en todo el país, sin embargo en Ciudad de México tienen los siguientes hoteles:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Camino Real Aeropuerto 2. Camino Real Polanco 3. Camino Real Metatron 4. Camino Real Pedregal 5. Camino Real México City 6. Camino Real Santa Fe 	
<p>GRUPO MISION: Al igual que el grupo Brisas, esta cadena tiene en Ciudad de México solo al hotel:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Misión Express Zona Rosa 	

Fuente: Autoría propia

7.6 Técnicas para Recolección de la Información

Para llevar a cabo la investigación: “La inclusión laboral como principio de responsabilidad social empresarial: estado actual, beneficios y aportes organizacionales. Para Colombia y México en los próximos xx años” se utilizaron las siguientes técnicas o herramientas que se detallan a continuación:

- Entrevistas: para obtener información acerca de la inclusión en ambos países, se aplicaron entrevistas a directores de las entidades gubernamentales y no gubernamentales que manejan la inclusión y a expertos, para conocer el estado actual de la misma, leyes y otros aspectos relacionados.

- Observaciones directas: Se realizaron observaciones de tipo deductivo de acuerdo a la información encontrada o suministrada.
- Documentos: Se analizaron los documentos que se obtuvieron de las diferentes entidades visitadas, fruto de las entrevistas que se realizaron dentro de los que se cuenta bibliografía de las entidades, políticas públicas entre otros.
- Bibliografía: Se consultó la bibliografía relacionada con el tema de inclusión y responsabilidad social empresarial así como tesis de grado y otros escritos suministrados por la Universidad Anáhuac, así como también se consultaron páginas web alusivas al tema de investigación.

7.7 Instrumentos utilizados durante la investigación

7.7.1 Instrumento 1

A continuación, se cita el Instrumento 1 que se aplicó en forma de entrevista a las personas que laboran en entidades relacionadas con la inclusión en las Organizaciones hoteleras en Barranquilla, Colombia y en Ciudad de México.

Instrumento 1

	INVESTIGACIÓN DOCTORAL	
La inclusión laboral como principio de responsabilidad social empresarial: estado actual, beneficios y aportes organizacionales para Colombia y México en los próximos XX años"		
Encuestador: Luz Angélica Patiño DíazGranados		
Administradora de Empresas Turísticas y Hoteleras – Especialista en Gerencia de Recursos Humanos- Magister en Admón. de Proyectos – Doctorando en Ciencias Administrativas		
Agradecemos su colaboración al responder con total transparencia el presente instrumento, que solo tiene como objetivo el obtener información para evaluar el manejo de la inclusión como principio de responsabilidad social empresarial en ambos países.		
I. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA ENTIDAD		
Nombre de la entidad		
Dirección		
Teléfono		
Página web		
E-mail		
Nombre del gerente y/o administrador		
II. INFORMACIÓN BÁSICA DEL ENTREVISTADO		
Nombre del entrevistado		
Cargo		
Teléfono		
E-mail		
1. ¿Identifica usted la inclusión como un principio de Responsabilidad Social Empresarial?		
2. Según su criterio, ¿Cómo considera se está manejando la inclusión en el sector productivo en Colombia y/o México?		
3. ¿Qué personas considera usted se encuentran en mayor estado de vulnerabilidad en Colombia y/o México?		
4. ¿Qué tipo de acciones adelanta su organización para fomentar la inclusión en Colombia y/o México?		
5. ¿Cuáles considera usted son los retos que afronta el país en la implementación de la inclusión en las organizaciones?		
6. ¿Cuáles son las principales dificultades que considera usted no contribuyen a generar una verdadera política de inclusión en las organizaciones?		
7. ¿Cuenta su organización con algún tipo de estadísticas relacionadas con la contratación de talento humano con discapacidad en las empresas colombianas y/o mexicanas?		
8. ¿Conoce usted cuáles son los beneficios económicos que obtienen las empresas por contratación de personas con discapacidad?		
9. ¿Podría sugerir algunas fuentes de información para obtener mayor información sobre la contratación de personas con discapacidad en Colombia y/o México?		
GRACIAS POR SU COLABORACIÓN		
Fecha de encuesta: Día ___ Mes ___ Año ___		

Fuente: Autoría propia

7.7.2 Instrumento 2

A continuación el Instrumento 2 que fué aplicado a los Gerentes de Talento humano del sector hotelero de Barranquilla, Colombia y en Ciudad de México.

Instrumento 2



INVESTIGACIÓN DOCTORAL



inclusión laboral como principio de responsabilidad social empresarial: estado actual, beneficios y aportes organizacionales para Colombia y México en los próximos XX años”

Encuestador: Luz Angélica Patiño Díazgranados

Administradora de Empresas Turísticas y Hoteleras – Especialista en Gerencia de Recursos Humanos- Magister en Admón. de Proyectos – Doctorando en Ciencias Administrativas

Agradecemos su colaboración al responder con total transparencia el presente instrumento, que solo tiene como objetivo el obtener información para evaluar la inclusión en las empresas hoteleras en ambos países. Toda la información que aquí se consigne es totalmente confidencial.

INFORMACIÓN BÁSICA DEL HOTEL

Nombre del establecimiento	
Dirección	
Teléfono	
Nombre del gerente y/o administrador	
Categoría	
No. de trabajadores	

I. RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

1. Identifica usted las políticas de la RSE? Sí___ No___
2. Considera usted la inclusión como un principio de RSE? Sí___ No___ Por qué?

II. DIVERSIDAD EN LA ORGANIZACIÓN

3. Cuenta su organización con un código de ética o documento en el que haga alusión a aspectos de inclusión?
Sí ___No___

4. De los siguientes aspectos, señale cuales considera usted son relevantes para la no contratación de talento humano en su organización hotelera:

- a) Religión
- b) Genero
- c) Preferencia sexual
- d) Edad
- e) Discapacidad
- f) Étnico-racial
- g) Clase social
- h) Apariencia física
- i) Ninguno de los anteriores

5. Considera usted que en su organización, los trabajadores que reúne alguno de los aspectos anteriores tienen un tipo de salario diferente a otro que desempeñe el mismo cargo?

Sí___ No___

6. Ha desarrollado su organización alguna vez talleres de sensibilización o formación para fomentar la inclusión y dar igualdad de oportunidades a los colectivos en dificultades? Sí___ No___

7. Su organización forma parte de programas de inserción laboral, reservando puestos para colectivos desfavorecidos procedentes de centros especiales de empleo, escuelas taller, entidades no lucrativas entre otros? Sí___ No___
Cuáles?

III. DISCAPACIDAD EN LA ORGANIZACIÓN

8. Conoce usted la Ley general colombiana/ mexicana que se refiere a la inclusión de las personas con discapacidad? Sí___ No___

9. Su organización desarrolla o pertenece a algún programa específico para la contratación de personas con discapacidad? Sí ___ No___ Cuál?

10. Su organización desarrolla alguna estrategia para sensibilizar a los otros trabajadores respecto a la aceptación de las personas con discapacidad? Sí___ No ___

11. Existe un plan de formación específico para las personas con discapacidad? Sí ___ No___

12. Su organización incluye en sus planes de carrera, retención y desarrollo a las personas con discapacidad?
Sí ___ No aplica ___

13. Considera usted que los cargos ocupados corresponden al tipo de discapacidad que tiene el trabajador?
Sí___ No aplica ___

14. Con que aspectos cuenta su organización para ofertar cargos a personas con discapacidad?

Infraestructura ___

Infraestructura solo para huéspedes___

Tecnología ___

Ninguna___

15. Ha realizado su organización estudios ergonómicos de los diferentes puestos de trabajo ofertados para las personas con discapacidad? Sí___ No ___

16. Existe coordinación con los servicios de vigilancia y prevención de riesgos laborales especialmente para las personas con discapacidad? Sí___ No___

17. Indique si en este momento su organización tiene alguna persona con discapacidad contratada. Si la respuesta es afirmativa, indique el cargo y tipo de contratación. Sí___ No___

18. Si su respuesta a todas las preguntas anteriores es negativa, indique las razones por las cuáles su organización no contrata a personas con discapacidad

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Fecha de diligenciamiento de la encuesta: Día ___ Mes___ Año___

8 Reporte de resultados

Obtener el conocimiento del estado actual de la inclusión tomando como referente un país latinoamericano mucho más grande que Colombia, como lo es México, se constituye en un buen referente de información, que permitió conocer de cerca cómo es abordado este principio de RSE en ambos países, sus acciones, así como detectar las falencias existentes. A continuación se detallan los resultados obtenidos de la presente investigación, mismos que fueron tabulados en el software estadístico SPSS, construyendo las variables necesarias con el fin de obtener una información fidedigna de la investigación realizada.

8.1 Resultado obtenido en las entidades dedicadas a fomentar la inclusión en ambos países

Para iniciar la investigación, se asistió a eventos relacionados con la inclusión laboral donde se alcanzaron a realizar contactos iniciales con INDESOL, CEMEFI Y CONADIS y posteriormente se realizaron las visitas a estas entidades así como también a otras diferentes, referidas éstas por expertos de la Facultad de Responsabilidad Social de la Universidad Anáhuac México Norte, para aplicar los instrumentos y obtener una visión generalizada de la situación de inclusión en Ciudad de México.

Así mismo, en Colombia fueron aplicados los mismos en las visitas realizadas a las entidades que trabajan en pro de la inclusión laboral de personas con discapacidad, aunque la respuesta a colaborar con la presente investigación no fue de total colaboración o disponibilidad por parte de algunas entidades tal como la recibida en Ciudad de México, por lo que algunas no pudieron ser consultadas y no se mencionan.

Iniciando con el país mexicano, es importante destacar que el tipo de personas que consideran se encuentran en estado de vulnerabilidad en este país, son las mismas que se encuentran en mayor estado de indefensión y que muchas veces, por su pobreza, son discriminadas o excluidas de las esferas productivas, porque no cuentan con los recursos necesarios para satisfacer sus necesidades.

Este grupo, al que pertenece un grupo mayoritario de ciudadanos, es al que el Estado debe dirigir sus mayores esfuerzos, para que estas personas sean incluidas con los mismos derechos y deberes del resto de los ciudadanos comunes en todas las esferas productivas.

Algunos de los aspectos que caracterizan a las personas que son excluidas de las esferas productivas de México corresponden a las que se encuentran discriminadas por su estado de salud, edad, género, discapacidad, enfermos de VIH, LGBT, indígenas, afro descendientes, adultos mayores, jóvenes, migrantes, mujeres en general, más aún mujeres embarazadas, ya que hay lugares que piden prueban de embarazo o las que despiden por estar embarazadas.

El tema de inclusión, no del todo socializado, poco a poco ha ido permeando las esferas productivas y se han logrado algunos avances. Al respecto, INDESOL ha adelantado muchos proyectos en los cuales ha tomado el liderazgo para que la inclusión de todos los aspectos anteriores sean tenidas en cuenta y se disminuya la pobreza. Hoy día, esta entidad ha logrado que niños con parálisis cerebral sean incluidos en escuelas, de manera que muchas personas que se sentían desplazadas, hoy sientan que se les reconoce este derecho de ser incluidos socialmente.

La primera ley para proteger a las personas con discapacidad se dio en el año 1990 durante el gobierno de Fox, la cual incluye aspectos filosóficos, pero que, al día de hoy, se observa desde otra óptica esta situación pensando en la accesibilidad sobre lo que ya se encuentran reglamentaciones en México que la facilitan.

CONADIS, entidad que adelanta el Programa Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad, ha creado un instrumento de quehacer de la Consejería con todo el Gobierno Federal y la iniciativa privada. Esta entidad considera que uno de los principales retos para México en el tema de inclusión de estas personas, es conocer la capacidad de las PCD's (personas con discapacidad).

Al respecto, Elías Ponce De León, funcionario de esta entidad, comenta que *“la inclusión de personas con discapacidad, se presenta con muy escasos esfuerzos y cuando llega a hacerse es por una recomendación de alguien muy cercano al directivo que toma decisiones en este rubro. Las sociedades civiles han jugado un papel muy importante en estos últimos tiempos. En México, CANACINTRA está haciendo un esfuerzo muy importante, de hecho es un puente de ayuda muy importante para canalizar a personas con discapacidad a diferentes empresas, tal es el caso de Cemex que ahora incluye en su nómina a un 2% de personas con discapacidad”*.

Adicionalmente considera el señor Ponce De León, que la principal dificultad que contribuye a generar una verdadera política de inclusión en las organizaciones es *“no contar con incentivos fiscales suficientes, aunque en la actualidad México si los ofrece a las entidades, pero no se convierten en verdaderos estímulos para los empresarios”*.

Por su parte, CONAPRED, es una entidad mexicana que enfoca sus esfuerzos a prevenir y eliminar la discriminación en cualquiera de las situaciones de vulnerabilidad a las que haya lugar para evitar sean discriminadas o excluidas. Básicamente se dirige a los sectores empresarial, público y sociedad civil, compuesto este último sector por grupos, clases o sectores sociales, iglesias, ONG's. Aunque esta entidad cuenta con un instrumento que evidencia la discriminación en los diferentes sectores, este no le da mucho poder, porque la ley federal para prevenir y eliminar la discriminación no es de estricto cumplimiento. Se cuenta con sanciones a los empresarios en espera de que la ley sea modificada, pero solamente eso.

Dentro de sus contribuciones, CONAPRED realizó una guía en el 2005 para lograr la inserción laboral de personas con discapacidad, en donde colaboró la sociedad civil y cuyo propósito era colocar a personas con discapacidad en diferentes cargos del sector empresarial, pero esta no prosperó. Como consecuencia de lo anterior, se creó en el 2011 la “Ley General Para La Inclusión de Personas con Discapacidad en México”, durante el gobierno de Felipe Calderón, la cual busca promover, proteger y asegurar el pleno ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad, asegurando su plena inclusión a la sociedad en un marco de respeto, igualdad y equiparación de oportunidades.

“En cuanto al sector hotelero de Ciudad de México, nosotros no tenemos mucha información, escasamente contamos con dos hoteles afiliados. Si trabajamos con empresas de los diferentes sectores en el tema de inclusión laboral, tenemos una guía en la cual se encuentran adscritas varias empresas que se llama “Guía de institución comprometida con la inclusión” que es una metodología que pretende eliminar la discriminación y crear instituciones inclusivas con cuatro ejes principales que son: la accesibilidad, la igualdad, la diversidad y la inclusión. En cuanto a otros hoteles inscritos, tenemos el ejemplo, en Cancún, del Hotel Mayacoba, que es uno de los hoteles que posee varias certificaciones en cuanto a la RSE y está aplicando nuestra guía, desarrollando acciones que incluyen personas con discapacidad. Para esto, hacen contrataciones ciegas donde no se piden fotografías, ni piden nivel de escolaridad en algunos puestos en particular. No hacen de igual manera discriminación de género, es decir, no se sabe si el candidato es hombre o mujer, sino que simplemente realizan una serie de exámenes a distancia y se valoran sus capacidades. Si tienen las habilidades o la creatividad necesarias ya consideran a la persona apta para el cargo. Esto es algo adelantando en esta materia y hace parte de nuestra guía” afirmó Jean Philbert Mobwa funcionario de CONAPRED.

También afirmó que es posible que los hoteles en México estén desarrollando acciones de RSE y de inclusión, como también puede que no le den la importancia ni cuenten con la información necesaria porque desconocen los beneficios a los cuales

tendrían derecho (reducción de impuestos) al contratar a una persona con discapacidad. Sin embargo, aún hace falta que a esta legislación se le sume una infraestructura que le permita a la persona desarrollarse dentro de la empresa.

Por su parte, la doctora Karina García del Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI), afirma que esta entidad mexicana funciona desde hace 25 años y maneja la filantropía con las organizaciones no gubernamentales por un lado y la RSE desde el empresariado.

Una de las acciones que tiene la RSE de esta entidad, es el distintivo que otorga a las empresas comprometidas en su implementación y que realizan acciones más allá de la reglamentación y lo incluyen como parte estratégica de su negocio.

Para alcanzar este distintivo, afirma, *“realizamos un diagnóstico que las empresas responden de buena fe y en 4 ámbitos como lo son vinculación con la comunidad, calidad de vida, ética empresarial, cuidado y preservación del medio ambiente. Los empresarios responden a ciertos indicadores que son más de veinticuatro (24) más de la parte de gestión para grandes empresas y pymes. Del sector hotelero contamos con las grandes cadenas que se han acogido a implementar con nuestra ayuda la RSE en sus organizaciones y que han obtenido el distintivo.*

La inclusión, es un aspecto que se encuentra en algunos indicadores del instrumento de esta entidad y que se relaciona con los aspectos de calidad de vida y vinculación con la comunidad, donde se preguntan si se cuentan con esquemas de contratación para personas con discapacidad. Si ya tienen ese tipo de personas contratadas, los orienta entonces a mejorar la calidad de vida de estas personas, dependiendo si el giro del negocio permita la contratación de personas con discapacidad.

“Esta entidad maneja un reconocimiento público a las empresas que manejan la RSE. En cuanto a la inclusión está tomando fuerza este aspecto en México, si se

refiere a los beneficios y repercusiones que pueden tener esto en la imagen de la empresa, porque contratar personas con discapacidad repercute positivamente en ésta”.

CEMEFI, adicionalmente, como impulso a la inclusión, desarrolla un programa anual en donde se postulan grandes empresas destacándose algunas que detectan oportunidades en el capital humano silente (sordos) y han creado toda una estructura para que las personas puedan llevar a cabo su labor en la parte productiva.

Existe un aspecto a resaltar y es que al adecuar la infraestructura y la tecnología necesaria, las empresas incurren en gastos bastante mayores, pero lo consideran, antes que un gasto, una oportunidad de cumplir con los principios de la RSE y de CEMEFI.

En Colombia por su parte, se considera que el manejo de la inclusión es aun deficiente, dado que no existe una estrategia o plataforma efectiva de apoyo a la inclusión laboral a excepción del PACTO DE PRODUCTIVIDAD, entidad que forma empresarios y fomenta la inclusión pero que ejerce una acción puntual en la ciudad capital y en otras ciudades del centro del país, dejando de lado la costa caribe colombiana, en donde básicamente la inclusión queda a la voluntad de algunos empresarios quienes tienen contacto con algunos centros de rehabilitación.

TECNOAYUDAS es una empresa colombiana privada, líder en el servicio puntual en el diseño y adecuación de puestos laborales. Se constituye en una de las primeras opciones en Colombia como especialistas en tecnologías de apoyo para la inclusión social, educativa y laboral.

Gustavo Alberto Hincapié, gerente de TECNOAYUDAS, afirma que la población más vulnerable es aquella con algún tipo de discapacidad cognitiva, dado que por lo general dicha población no alcanza niveles de empleabilidad y normalmente requiere de un cuidador permanente que generalmente es uno de sus padres, lo que implica que

dicho cuidador no pueda emplearse generando así la pérdida de otra fuerza laboral en dicha familia, acrecentado con ello las dificultades económicas.

Pese a los incentivos económicos que se dan en Colombia y que se relacionan a continuación, una de las principales dificultades que no contribuyen a generar una verdadera política de inclusión en las organizaciones es la desinformación y el temor por parte del sector productivo y la errónea interpretación de la normativa por parte de los asesores jurídicos de las empresas

Los siguientes son los incentivos plasmados en leyes que se otorgan en Colombia a los empresarios que empleen personas con discapacidad:

- Artículo 24 de la Ley 361/97:

- a) Preferencia en igualdad de condiciones en los procesos de licitación, adjudicación y celebración de contratos sean estos públicos o privados.

- b) Prelación en el otorgamiento de créditos o subvenciones de organismos estatales.

- c) Bajas tasas arancelarias a la importación de maquinaria y equipo especialmente adaptados o destinados al manejo de personas con limitación.

- Artículo 31 de la Ley 361 de 1997:

- a) Dedución de la renta del 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o periodo gravable a los trabajadores con discapacidad, mientras esta subsista.

- b) Disminución del 50% en la cuota de aprendices que está obligado a contratar el empleador.

- c) Exclusión del pago de los correspondientes aportes a: Régimen del Subsidio Familiar, Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, e Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, ICBF.

- La Ley Estatutaria 1618, de 2013, artículo 13:

Dispone en su artículo 13 que los empresarios y empleadores que vinculen laboralmente personas con discapacidad, tendrán además de lo establecido en el capítulo IV de la Ley 361 de 1997, los estímulos económicos que establezca el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, de conformidad al artículo 27 numeral 1 literales h), i) de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por la Ley 1346 de 2009.

- El teletrabajo como vía de inserción para la población vulnerable.

En Colombia el teletrabajo ha sido regulado por la Ley 1221 de 2008, que reconoce el teletrabajo como modalidad laboral y como instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de las TIC. La Ley de teletrabajo ha sido reglamentada por el Decreto 884 de 2012, que regula el teletrabajo en relación de dependencia; establece las condiciones de contrato o vinculación de teletrabajo.

Por su parte, TELETÓN forma parte de las entidades que se encuentran agremiadas en el Pacto de Productividad en Colombia, el cual fue creado para generar empleo para las personas con discapacidad y llevar un trabajo conjunto con las organizaciones para lograr su inserción laboral.

De acuerdo con la directora de TELETÓN, *en Colombia la inclusión específicamente está consagrada desde el marco de la Política Pública, CONPES 166 de 2013 y las propuestas desde proyectos privados como Pacto de Productividad. Como entidad habilitada por el sistema de salud, se cuenta con un componente de apoyo a la inclusión laboral dando cumplimiento así a los avances en materia de política pública y a la ley 1618 de 2013; así mismo es una entidad miembro del Pacto de Productividad, en el componente de fortalecimiento institucional.*

Dentro de los principales retos para lograr la inclusión en Colombia está la estigmatización, imaginarios sociales y modelo biomédico. Dentro de las principales dificultades para generar una política de inclusión en Colombia se encuentra el desconocimiento, exclusión e imaginarios respecto a la discapacidad.

El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) por su parte cumple con un papel líder dentro de la rehabilitación y capacitación de las personas con discapacidad en Colombia como lo hacen también los centros de rehabilitación adicionales a TELETÓN y PACTO DE PRODUCTIVIDAD.

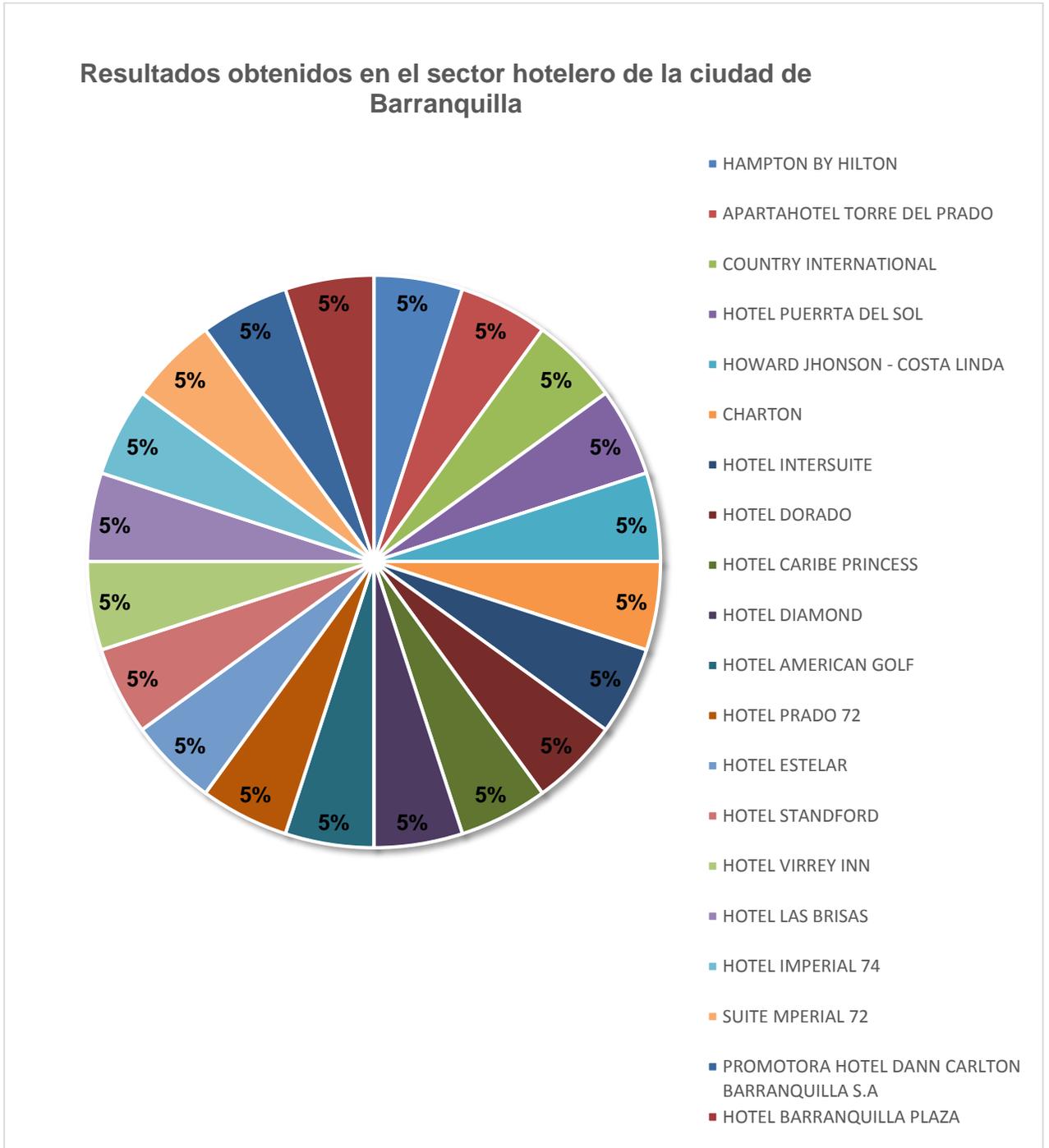
Sin embargo, el proceso de inclusión está sujeto a la voluntariedad de los empresarios al igual que en México y no ejerce ningún tipo de sensibilización ni de presión en los mismos, lo que hace el proceso débil e inexistente en muchas organizaciones.

8.2 Resultado de la investigación realizada en los establecimientos hoteleros en ambos países.

Para obtener los resultados estadísticos del instrumento aplicado a los directores de gestión del talento humano en los hoteles en la Ciudad de México y Ciudad de Barranquilla, se procedió a tabular las diferentes variables en el software estadístico SPSS, construyendo las variables necesarias con el fin de obtener una información fidedigna de la investigación realizada.

A continuación, se detallan los establecimientos hoteleros visitados y los resultados obtenidos en el sector hotelero de ambas ciudades y países.

Gráfico 1. Hoteles consultados en el sector hotelero de Barranquilla, Colombia



Fuente: La inclusión laboral como principio de responsabilidad social empresarial: estado actual, beneficios y aportes organizacionales para Colombia y México en los próximos XX años

Gráfico 2. Hoteles consultados en Ciudad de México



Fuente: La inclusión laboral como principio de responsabilidad social empresarial: estado actual, beneficios y aportes organizacionales para Colombia y México en los próximos XX años

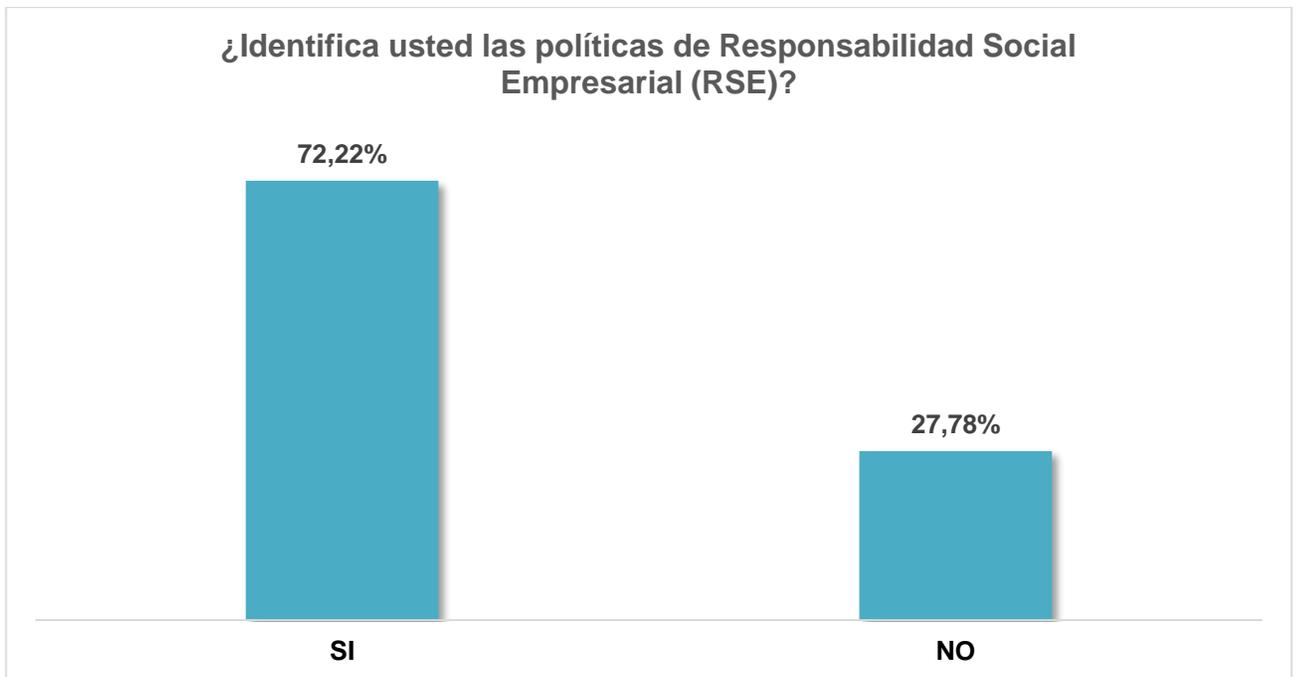
8.2.1 Resultados de la investigación realizada en los hoteles en Barranquilla, Colombia

Teniendo en cuenta lo anterior, se citan los resultados obtenidos en la ciudad de Barranquilla, capital del Departamento del Atlántico, en los veintiún (21) establecimientos hoteleros que forman parte de la muestra, para llevar a cabo dicha investigación, algunos categorizados con estrellas, otros no, pero que cumplen con las condiciones de infraestructura y calidad en el servicio ofertado a sus clientes.

Para obtener los resultados estadísticos de la investigación, se construyó un instrumento que fue aplicado a los Gerentes de talento humano de los hoteles que

formaron parte de la muestra en ambas ciudades, mismos que fueron tabulados en el software estadístico SPSS.

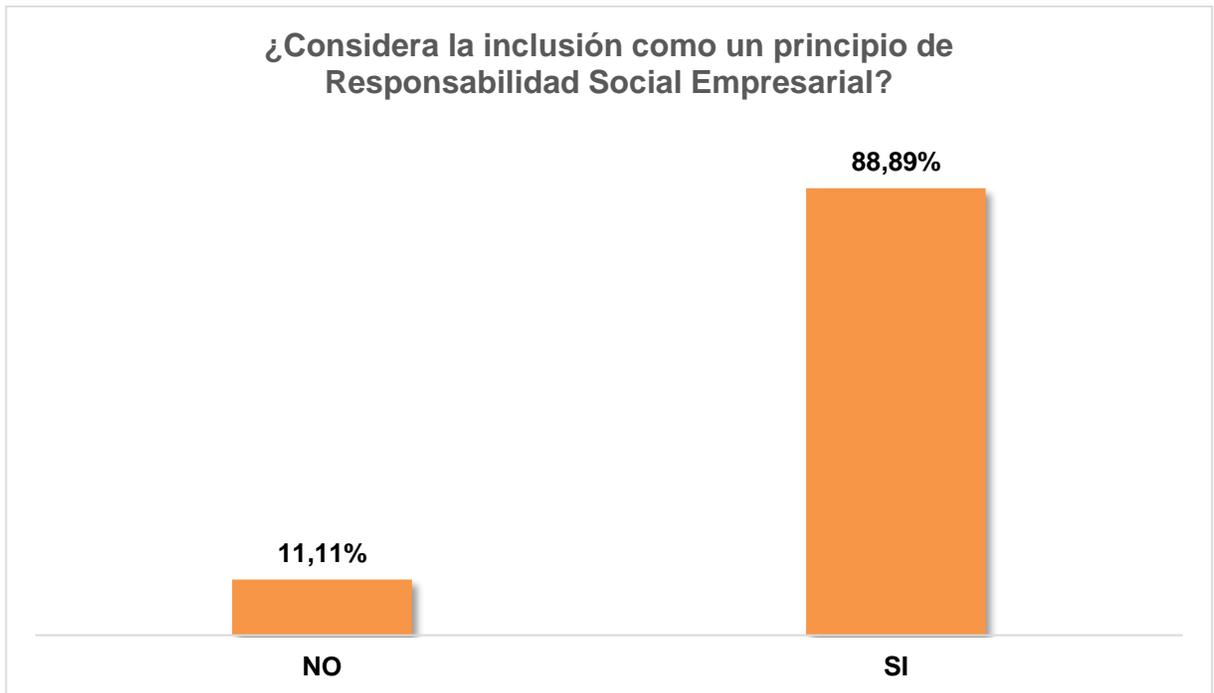
Gráfico 3. Identificación de las políticas de RSE en los hoteles en Barranquilla, Colombia



Fuente: La inclusión laboral como principio de responsabilidad social empresarial: estado actual, beneficios y aportes organizacionales para Colombia y México en los próximos XX años

Las políticas de RSE, son en un gran porcentaje conocidas. La mayoría de los gerentes de talento humano consultados manifestó conocerlas en un 72.22%, mientras que un 27.78 % manifestó no conocerlas. Al respecto se evidenció durante la entrevista bastante confusión acerca del conocimiento de las políticas de RSE.

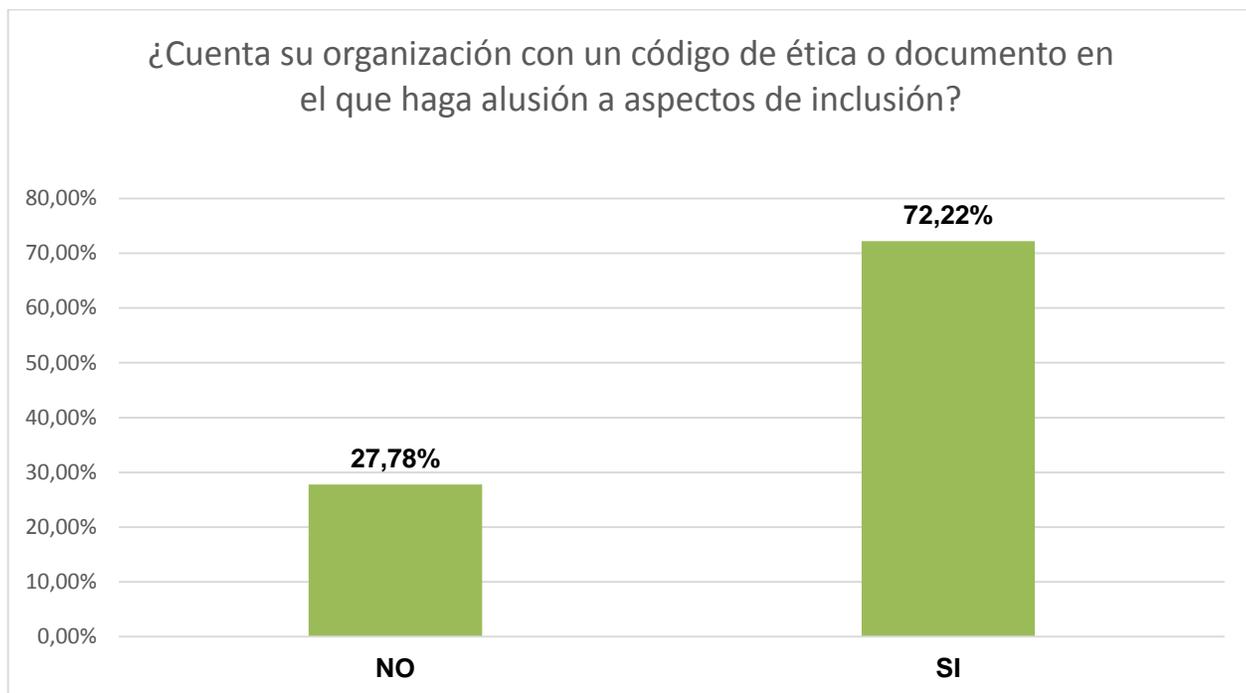
Gráfico 4. La inclusión como principio de RSE en los hoteles en Barranquilla, Colombia



Fuente: La inclusión laboral como principio de responsabilidad social empresarial: estado actual, beneficios y aportes organizacionales para Colombia y México en los próximos XX años

Del 100% de los gerentes de talento humano consultados, un 88.89% consideran la inclusión como un principio de responsabilidad social empresarial, mientras que el 11.11 % manifestó que no lo consideran de esta manera. Las razones por las cuales consideran la inclusión como un principio de RSE obedece a que no se debe discriminar y que independientemente de su discapacidad las personas siguen siendo útiles a la sociedad.

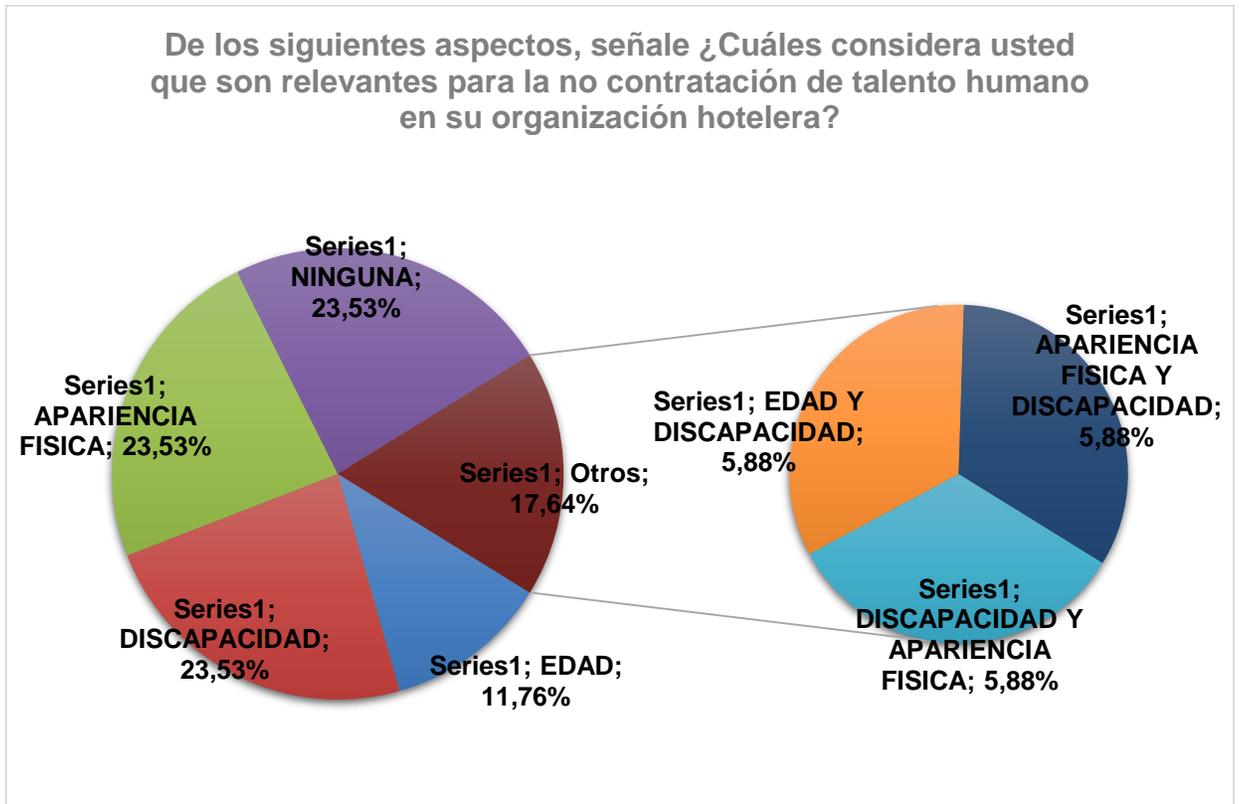
Gráfico 5. Código de Ética en los hoteles de Barranquilla, Colombia



Fuente: La inclusión laboral como principio de responsabilidad social empresarial: estado actual, beneficios y aportes organizacionales para Colombia y México en los próximos XX años

El Código de Ética es un instrumento que permite plasmar las políticas de RSE en las organizaciones además de otras políticas y principios. En relación a si cuentan o no en los establecimientos hoteleros con un Código de Ética que haga alusión a aspectos de inclusión, el 72.22% respondió afirmativamente que cuentan con un código o reglamento que involucra aspectos de inclusión y derechos humanos inclusive, algunos solo cuentan con el reglamento interno de trabajo, mientras que el 27.78% no cuenta con ninguno de los dos.

Gráfico 6. Aspectos relevantes para la no contratación en los hoteles en Barranquilla, Colombia



Fuente: La inclusión laboral como principio de responsabilidad social empresarial: estado actual, beneficios y aportes organizacionales para Colombia y México en los próximos XX años

El mayor porcentaje indica que no existe ninguna causa que restrinja la contratación ya que no hay evidencias de procesos inclusivos en los hoteles. Sin embargo, existe un gran porcentaje (23%) que indica que en caso de contratación, la apariencia física y la discapacidad son determinantes para la no contratación. De igual manera asocia la discapacidad a otros aspectos y en otros porcentajes que la identifican como causa de no contratación.

Gráfico 7. Relación entre el salario y aspectos relevantes en la contratación de talento humano en los hoteles en Barranquilla, Colombia



Fuente: La inclusión laboral como principio de responsabilidad social empresarial: estado actual, beneficios y aportes organizacionales para Colombia y México en los próximos XX años

En relación a la pregunta asociada con los aspectos anteriormente señalados, los gerentes de talento humano coincidieron en un 100% al responder negativamente que no existe diferencia salarial alguna en cualquiera de los casos. De igual manera que en la pregunta anterior, es muy reducido el porcentaje de hoteles que contratan a personas con discapacidad y por lo tanto no se ha tenido la experiencia como para afirmar con base en la misma de que no existe diferencia salarial.

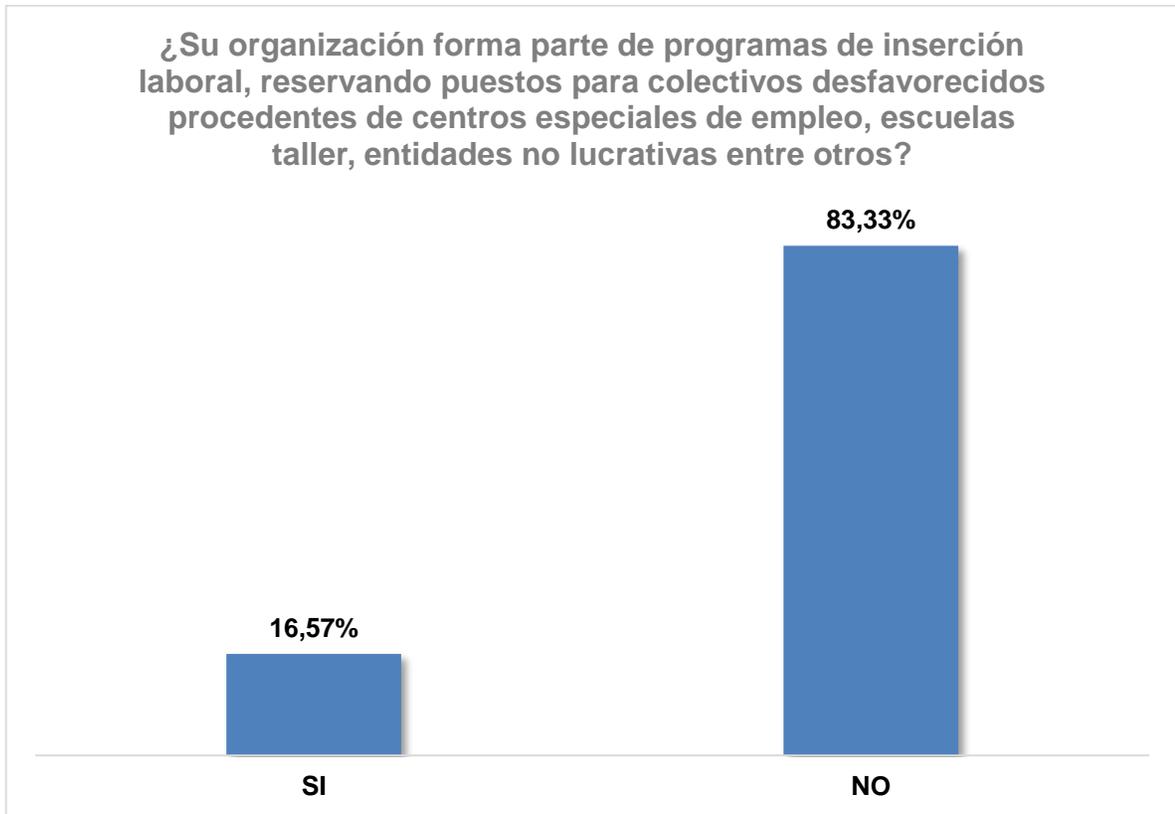
Gráfico 8. Realización de talleres de sensibilización para fomento de la inclusión en los hoteles de Barranquilla, Colombia



Fuente: La inclusión laboral como principio de responsabilidad social empresarial: estado actual, beneficios y aportes organizacionales para Colombia y México en los próximos XX años

La realización de talleres de sensibilización dentro de la organización hotelera fue negativa en un 61.11% y afirmativa en un 38.89%. Los que respondieron afirmativamente, consideran esta respuesta teniendo en cuenta que aspectos relacionados con el respeto de los derechos humanos han sido tratados en algunas capacitaciones realizadas en el establecimiento hotelero y dirigidas al talento humano de la organización, sin embargo, no se ha realizado una sensibilización explícita acerca del tema de inclusión con los trabajadores.

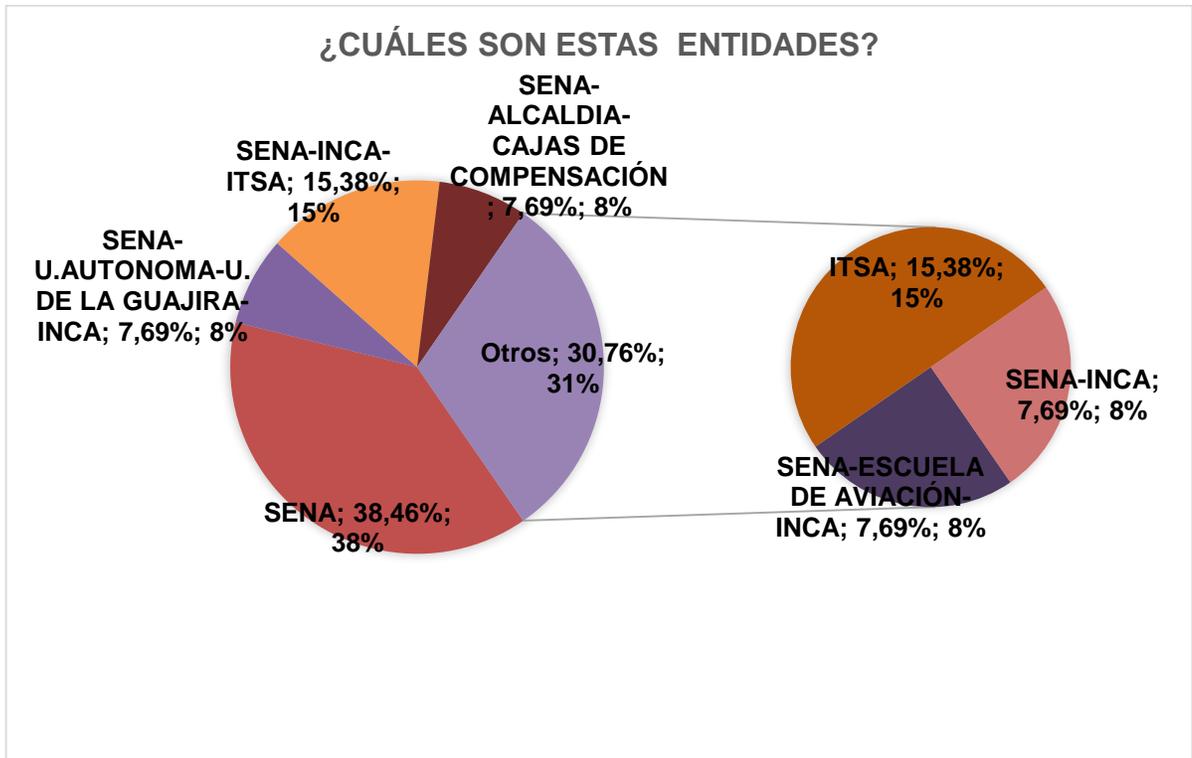
Gráfico 9. Pertenencia a programas de inserción laboral de los hoteles de Barranquilla, Colombia



Fuente: La inclusión laboral como principio de responsabilidad social empresarial: estado actual, beneficios y aportes organizacionales para Colombia y México en los próximos XX años

Los hoteles consultados manifiestan formar parte de programas de inserción y mantienen estrecha relación con entidades como el SENA, y otras instituciones de educación superior públicas como el ITSA entre otras que propician la inclusión en un 16.57% y en un 83.33% no forman parte. Sin embargo, la relación con estas entidades no es determinante para iniciar un proceso inclusivo en el establecimiento ya que no se dan las condiciones necesarias para ello pues la acción que ejercen estas entidades es pasiva y no se evidencia un seguimiento a que esto realmente se cumpla.

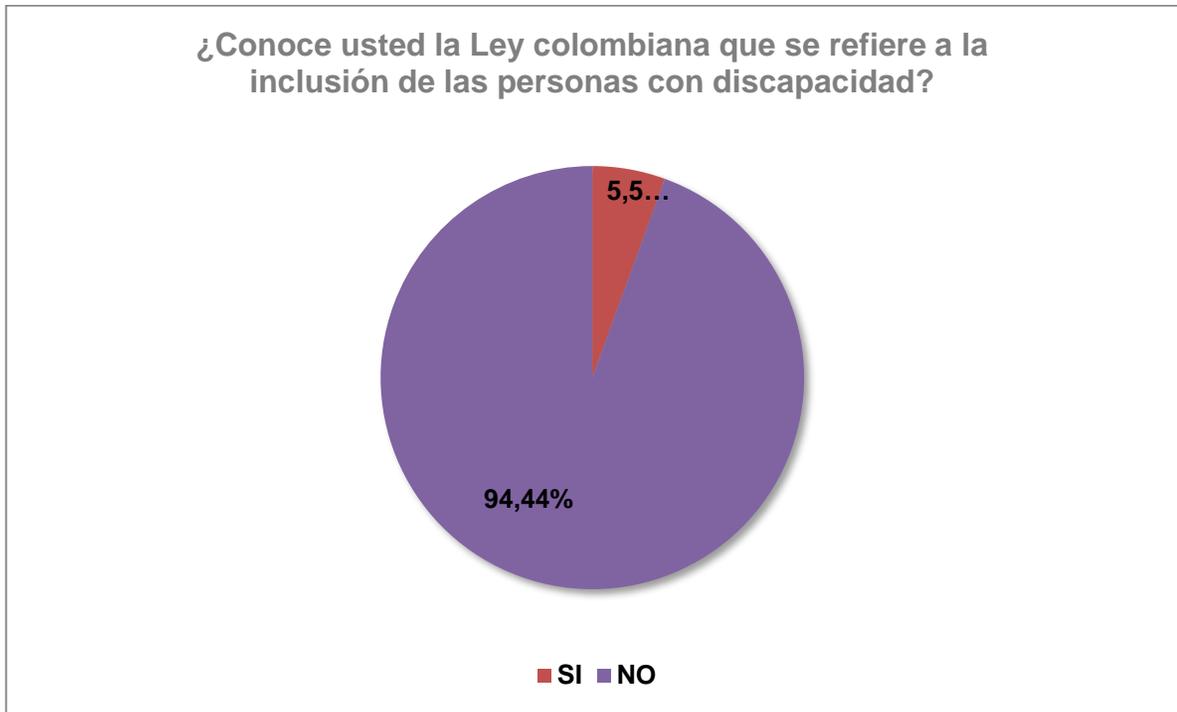
Gráfico 10. Entidades con las que se relaciona los hoteles de Barranquilla, Colombia para propiciar la inclusión



Fuente: La inclusión laboral como principio de responsabilidad social empresarial: estado actual, beneficios y aportes organizacionales para Colombia y México en los próximos XX años

Los hoteles consultados manifiestan formar parte de programas de inserción dentro de los que se encuentra en mayor porcentaje el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) con un 38.46% y un 30.76% asociado con otras instituciones como el INCA, Alcaldía de Barranquilla, ITSA, Cajas de Compensación entre otras en menor porcentaje. Al igual que en la gráfica anterior, se puede observar que existen varias entidades con las cuales se relaciona el establecimiento hotelero pero no se dan las condiciones para incluir personas con discapacidad en los mismos.

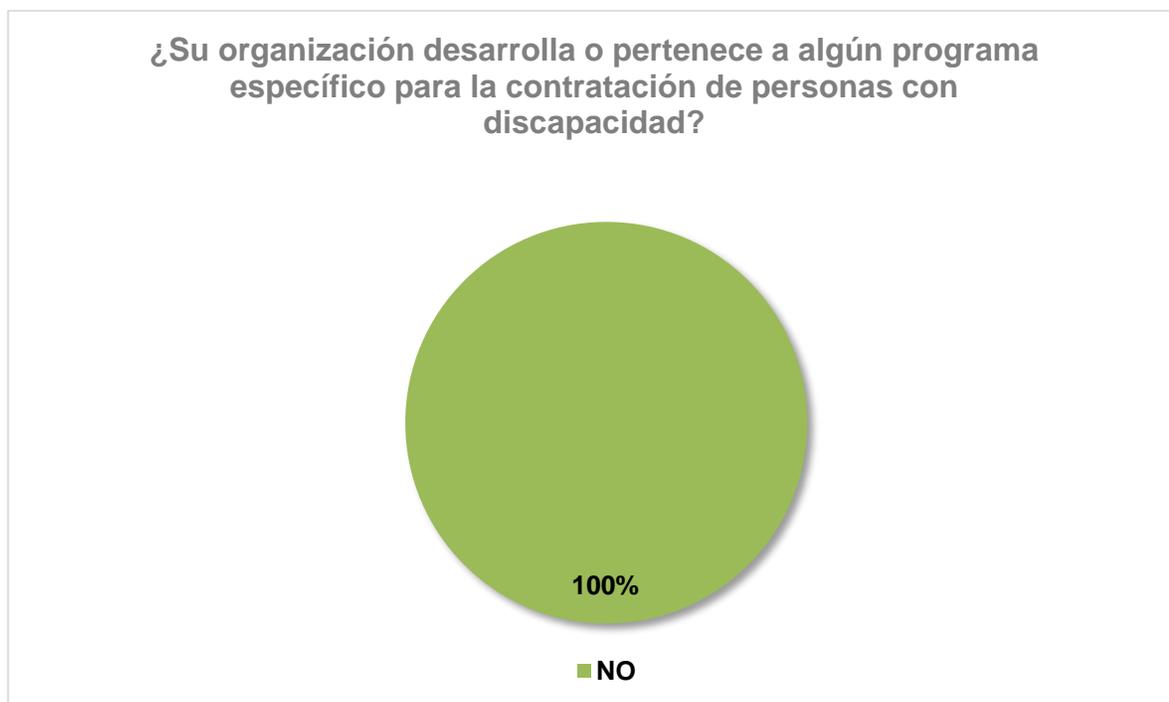
Gráfico 11. Conocimiento sobre la Ley de Discapacidad en los hoteles de Barranquilla, Colombia



Fuente: La inclusión laboral como principio de responsabilidad social empresarial: estado actual, beneficios y aportes organizacionales para Colombia y México en los próximos XX años

De los gerentes de talento humano consultados, un 5.56% manifiesta no haber escuchado ni leído sobre ella, mientras que un el 94.44% manifiesta conocer la existencia de la Ley de Discapacidad en Colombia aunque no con detenimiento, ya que conocen sobre su existencia mas no conocen los aspectos sobre los cuales trata.

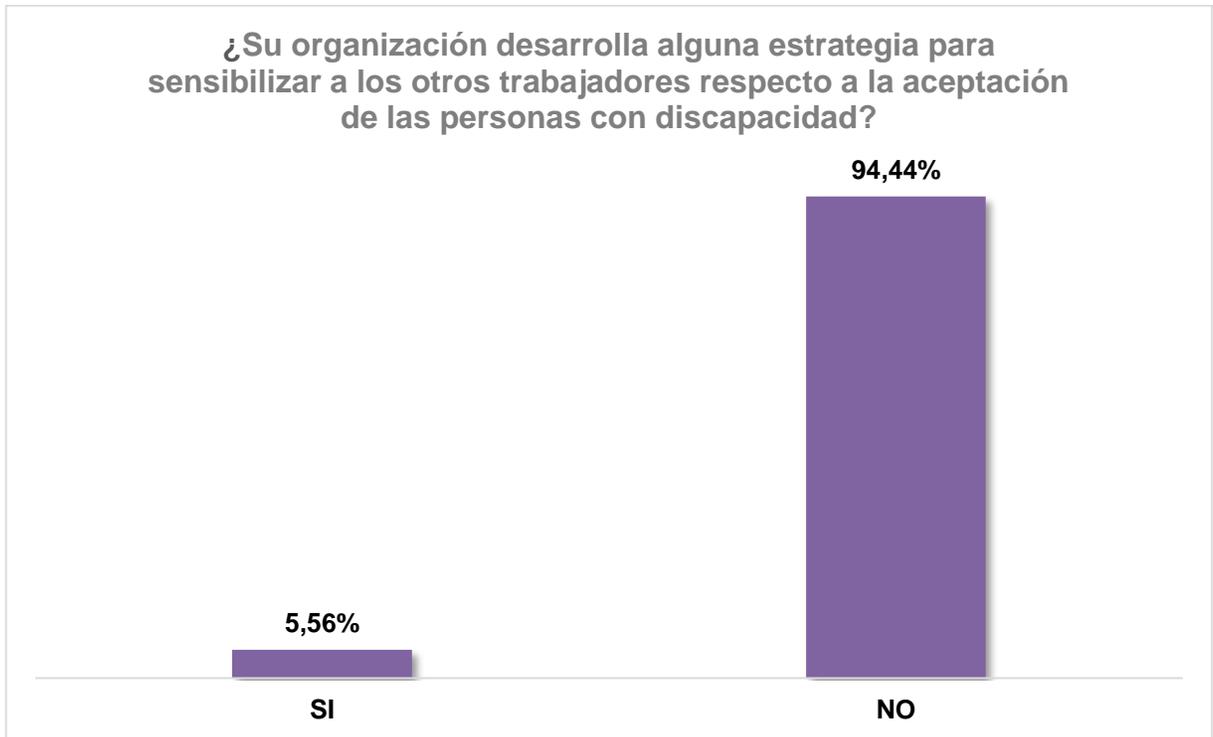
Gráfico 12. Pertenencia de los hoteles en Barranquilla, Colombia a programas que fomenten la contratación de personas con discapacidad



Fuente: La inclusión laboral como principio de responsabilidad social empresarial: estado actual, beneficios y aportes organizacionales para Colombia y México en los próximos XX años

Respecto a la pregunta relacionada con la pertenencia o desarrollo de algún programa que conduzca a la contratación de personas con discapacidad, tales como los que se realizan en la ciudad en los centros de rehabilitación, la totalidad de los gerentes de talento humano consultados manifiestan que no conocen en la ciudad ningún programa y por lo tanto su pertenencia es nula.

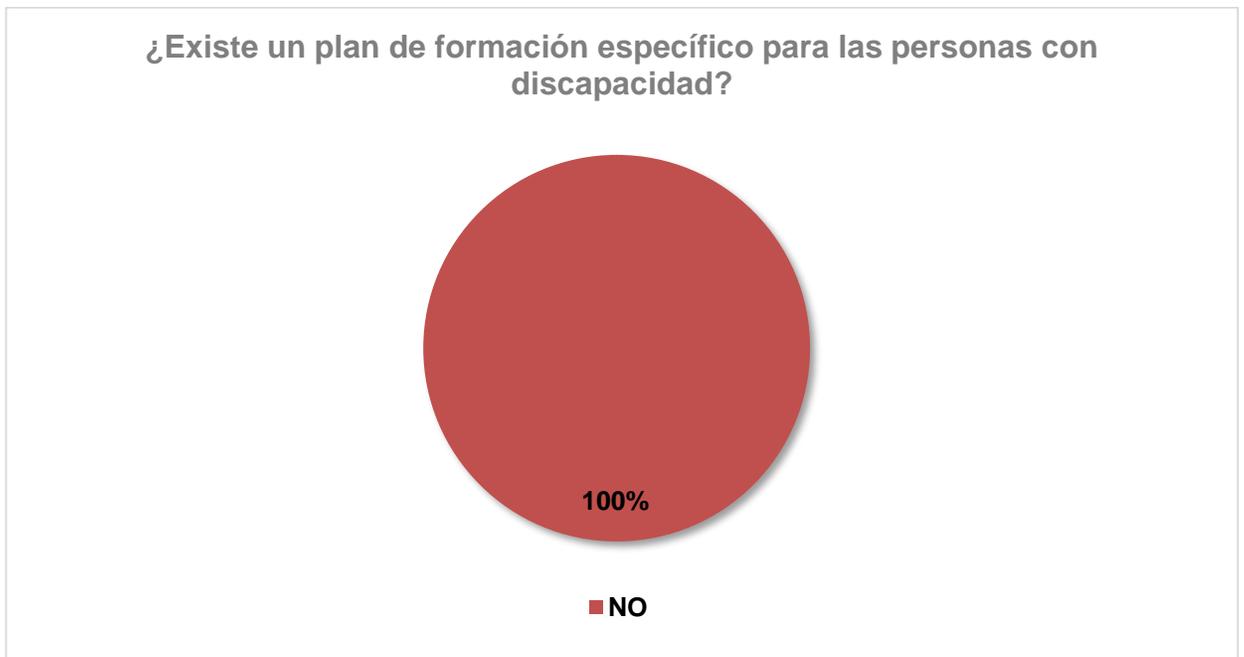
Gráfico 13. Desarrollo de estrategias de sensibilización para la aceptación de personas con discapacidad en los hoteles en Barranquilla, Colombia



Fuente: La inclusión laboral como principio de responsabilidad social empresarial: estado actual, beneficios y aportes organizacionales para Colombia y México en los próximos XX años

Las personas consultadas manifiestan en un 94.44%, no sensibilizar a los otros trabajadores respecto a la aceptación de personas con discapacidad en la organización porque no se encuentra dentro de sus políticas el hacerlo, frente al 5.56% que manifiesta si hacerlo mediante la capacitación del talento humano de dichos establecimientos haciendo referencia en las mismas sobre la inclusión y los derechos de las personas con discapacidad, aunque dichas capacitaciones son más orientadas por el servicio que ofrecen al cliente externo.

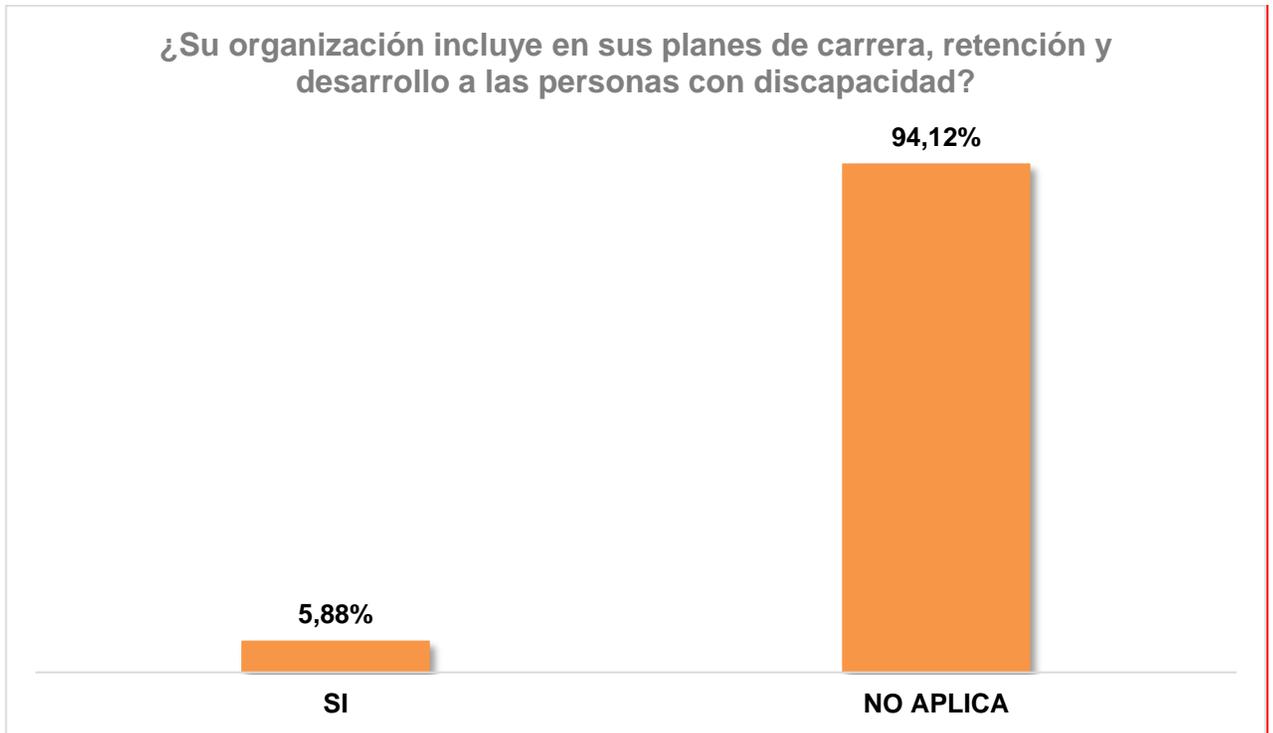
Gráfico 14. Plan de formación específico para personas con discapacidad en los hoteles de Barranquilla, Colombia



Fuente: La inclusión laboral como principio de responsabilidad social empresarial: estado actual, beneficios y aportes organizacionales para Colombia y México en los próximos XX años

Teniendo en cuenta la anterior pregunta, se puede observar que la capacitación se hace más orientada al cliente externo y los planes de formación del talento humano que se llevan a cabo en los diferentes hoteles, no incluyen en su totalidad ningún plan de formación específico para las personas con discapacidad por cuanto no existen políticas ni voluntad por parte de los gerentes para implementarlo.

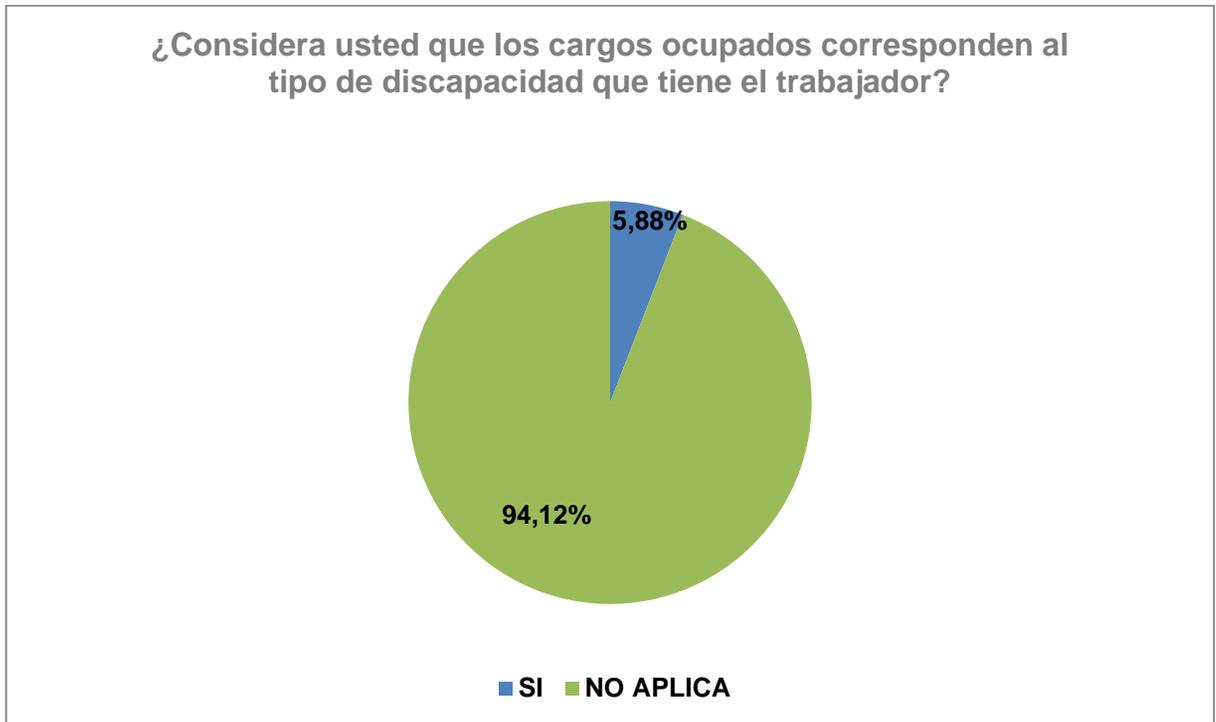
Gráfico 15. Inclusión de personas con discapacidad en los planes de carrera y retención en los hoteles de Barranquilla, Colombia



Fuente: La inclusión laboral como principio de responsabilidad social empresarial: estado actual, beneficios y aportes organizacionales para Colombia y México en los próximos XX años

Son pocos los establecimientos que tienen contratado personas con discapacidad. Teniendo en cuenta lo anterior se observa que el 94.12% de los gerentes de talento humano consultados manifiesta no incluir en sus planes de carrera a personas con discapacidad mientras que un 5.88% si lo hace.

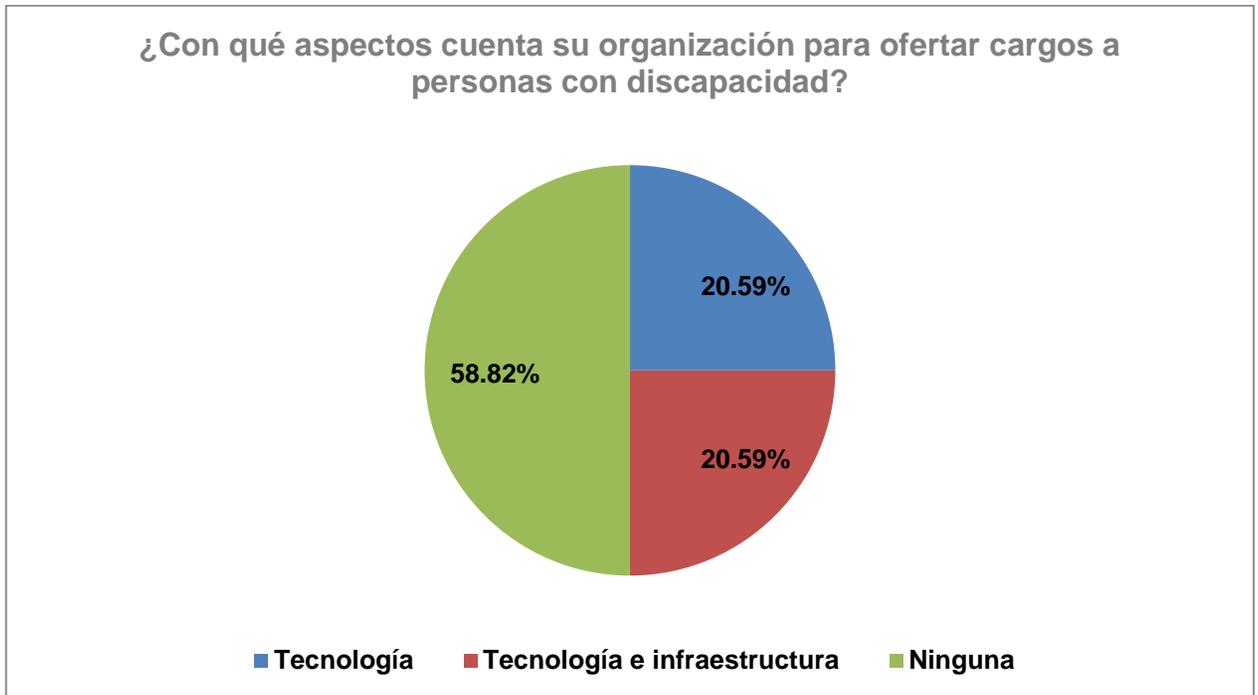
Gráfico 16. Relación entre los cargos ocupados y discapacidad del trabajador en los hoteles de Barranquilla, Colombia



Fuente: La inclusión laboral como principio de responsabilidad social empresarial: estado actual, beneficios y aportes organizacionales para Colombia y México en los próximos XX años

Del 100% de las personas consultadas, el 5.88% respondió que han asignado el trabajo a la persona con discapacidad que corresponde a las competencias que posee el trabajador que por lo general pertenecen al personal operativo. Sin embargo el 94.12% manifestó que no aplica esta pregunta a su situación actual por cuanto no contratan a personas con discapacidad.

Gráfico 17. Aspectos con que cuentan los hoteles en Barranquilla, Colombia para ofertar cargos a personas con discapacidad



Fuente: La inclusión laboral como principio de responsabilidad social empresarial: estado actual, beneficios y aportes organizacionales para Colombia y México en los próximos XX años

El 58.82% de los hoteles consultados no cuenta con ningún tipo de infraestructura ni tecnología, a duras penas cuenta con accesos de entrada solo para los clientes, el 20.59 % cuentan con tecnología adecuada solo para huéspedes y el 20.59% restante cuenta con tecnología e infraestructura solo para huéspedes.

Gráfico 18. Estudios ergonómicos realizados para las personas con discapacidad en los hoteles en Barranquilla, Colombia



Fuente: La inclusión laboral como principio de responsabilidad social empresarial: estado actual, beneficios y aportes organizacionales para Colombia y México en los próximos XX años

El 88.89% de las personas consultadas expresaron que no han realizado estudios ergonómicos en forma general y mucho menos para personas con discapacidad, ya que no lo han considerado necesario, mientras que el 11.11% si los realiza, aunque el enfoque no es precisamente orientado solo para los cargos que podrían ser ocupados por personas con discapacidad sino en forma general para todos los empleados. En esta pregunta se puede observar el alto grado de negligencia que existe en los establecimientos hoteleros, si se tienen en cuenta los riesgos ocupacionales en su organización, esto se convierte en un alto indicador que propicia la discapacidad en algunos trabajadores.

Gráfico 19. Coordinación y prevención de riesgos laborales para personas con discapacidad en los hoteles de Barranquilla, Colombia



Fuente: La inclusión laboral como principio de responsabilidad social empresarial: estado actual, beneficios y aportes organizacionales para Colombia y México en los próximos XX años

Para reforzar la pregunta anterior, se puede observar el mismo porcentaje al referirse a la prevención de riesgos laborales. Es decir, de los establecimientos hoteleros consultados solo el 11.11% supervisa que no existan riesgos para las personas en forma general, mientras que el 88.89% no lo realiza porque no tienen esta acción dentro de sus políticas comportándose de manera negligente con su talento humano.

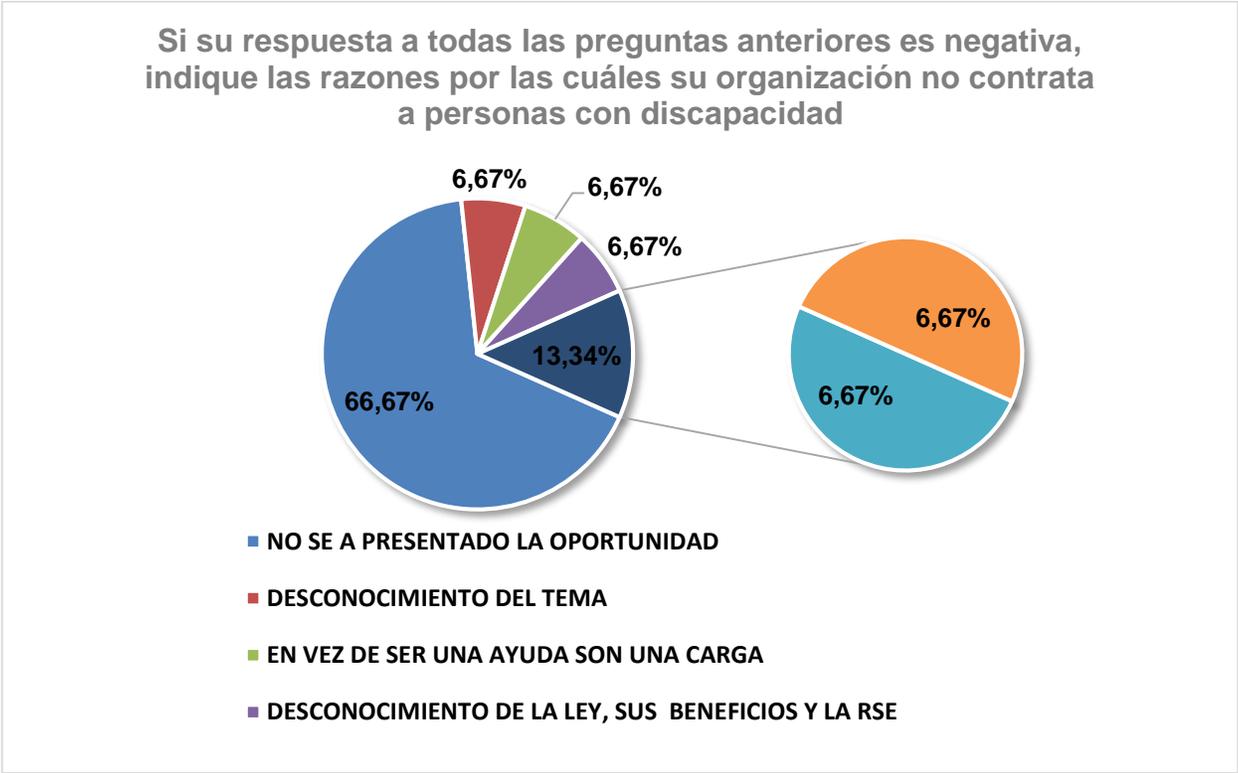
Gráfico 20. Porcentaje de contratación de personas con discapacidad en los hoteles de Barranquilla, Colombia



Fuente: La inclusión laboral como principio de responsabilidad social empresarial: estado actual, beneficios y aportes organizacionales para Colombia y México en los próximos XX años

En cuanto a si tienen o no personas con discapacidad contratada en este momento, del 100% de los gerentes de talento humano de los hoteles consultados, solo el 20% manifiestan tener contratada a una persona con algún tipo de discapacidad y los mismos pertenecen al área operativa, mientras que el 80% restante manifiesta no tener ninguna persona con discapacidad contratada.

Gráfico 21. Causas de no contratación de personas con discapacidad en los hoteles de Barranquilla, Colombia

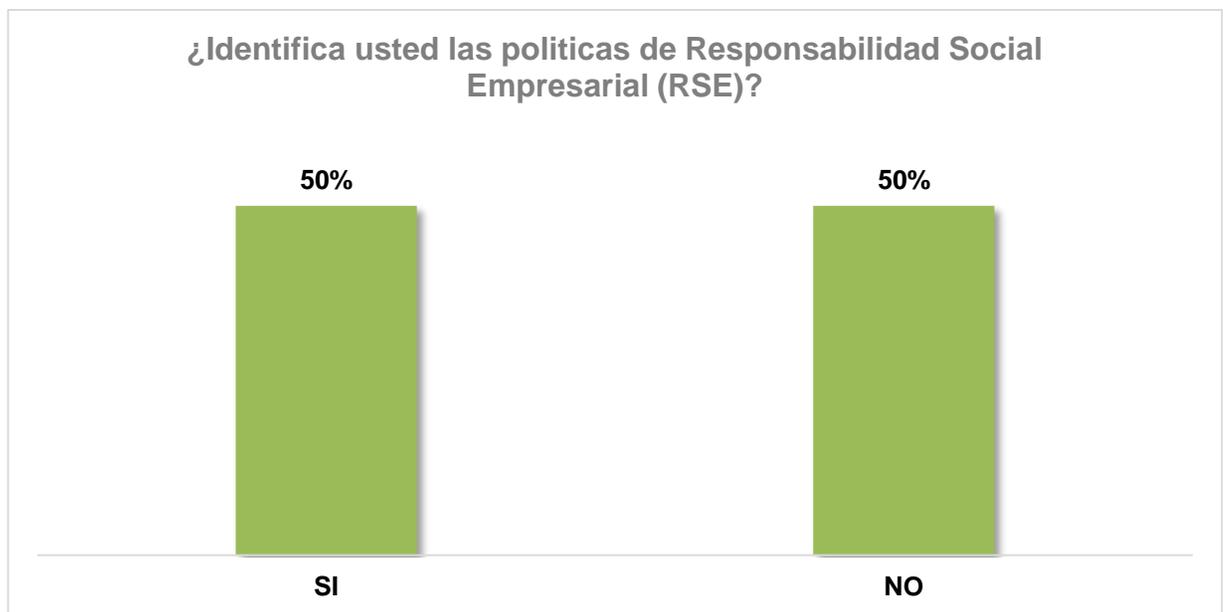


Fuente: La inclusión laboral como principio de responsabilidad social empresarial: estado actual, beneficios y aportes organizacionales para Colombia y México en los próximos XX años

Al ser consultados los gerentes de talento humano de los hoteles sobre la principal causa de no contratación de personas con discapacidad, estos manifestaron algunas razones dentro de las que se cuenta el desconocimiento del tema, desconocimiento de la ley, falta de sensibilización además de mirar a estas personas como una carga. Sin embargo, el mayor porcentaje manifestó que la principal causa de no contratación de personas con discapacidad se debe a que no se les ha presentado la oportunidad ya que no les recomiendan las entidades que propician la inclusión como el SENA (Servicio Nacional de Aprendizaje) porque además, estos no se presentan en los procesos de reclutamiento que realiza el establecimiento hotelero.

8.1.2. Resultados de la investigación realizada en los hoteles en Ciudad de México

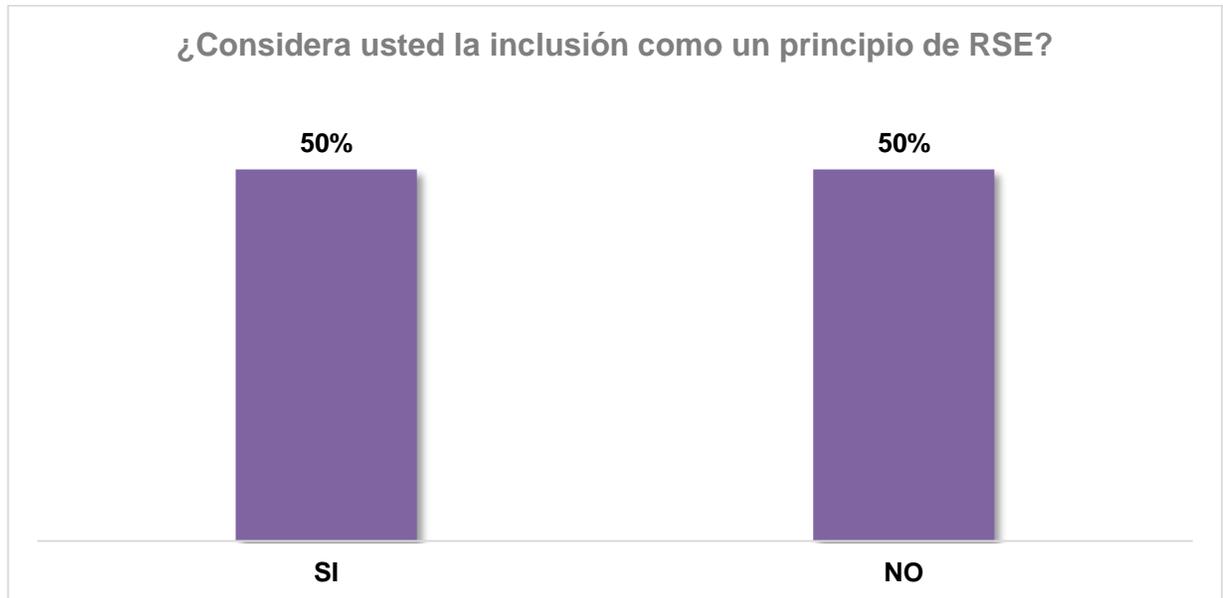
Gráfico 22. Identificación de las políticas de RSE en los hoteles en Ciudad de México



Fuente: La inclusión laboral como principio de responsabilidad social empresarial: estado actual, beneficios y aportes organizacionales para Colombia y México en los próximos XX años

Las cadenas hoteleras consultadas manifestaron respecto a si conocen las políticas de RSE, que las conocen en un 50% y de hecho sus hoteles han sido reconocidas por CEMEFI y otras organizaciones como socialmente responsables, mientras que un 50% manifestó no conocerlas.

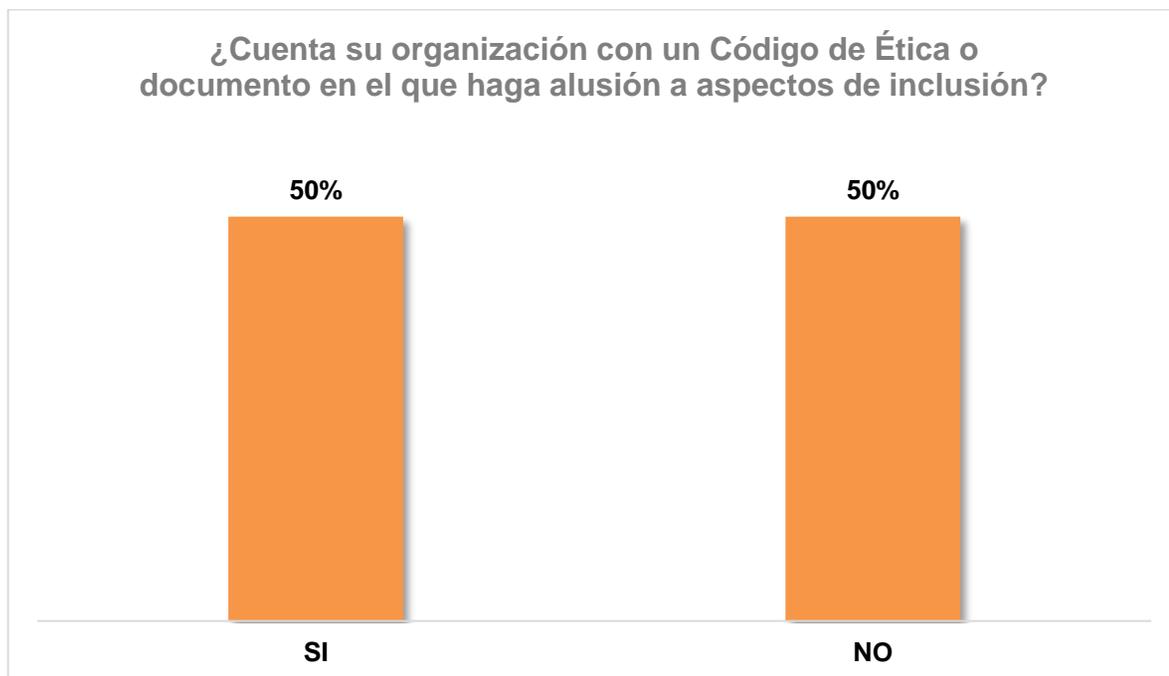
Gráfico 23. La inclusión como principio de RSE en los hoteles en Ciudad de México



Fuente: La inclusión laboral como principio de responsabilidad social empresarial: estado actual, beneficios y aportes organizacionales para Colombia y México en los próximos XX años

El 50% que manifestó conocer las políticas de RSE, manifiestan que consideran la inclusión como un principio de responsabilidad social empresarial porque piensan que la diversidad es una oportunidad de enriquecimiento en la empresa, las diferencias individuales son aprovechadas para crear equilibrio dentro de las áreas de trabajo. El otro 50% manifestó que no lo consideran por cuanto no conocen las políticas ni principios de la RSE.

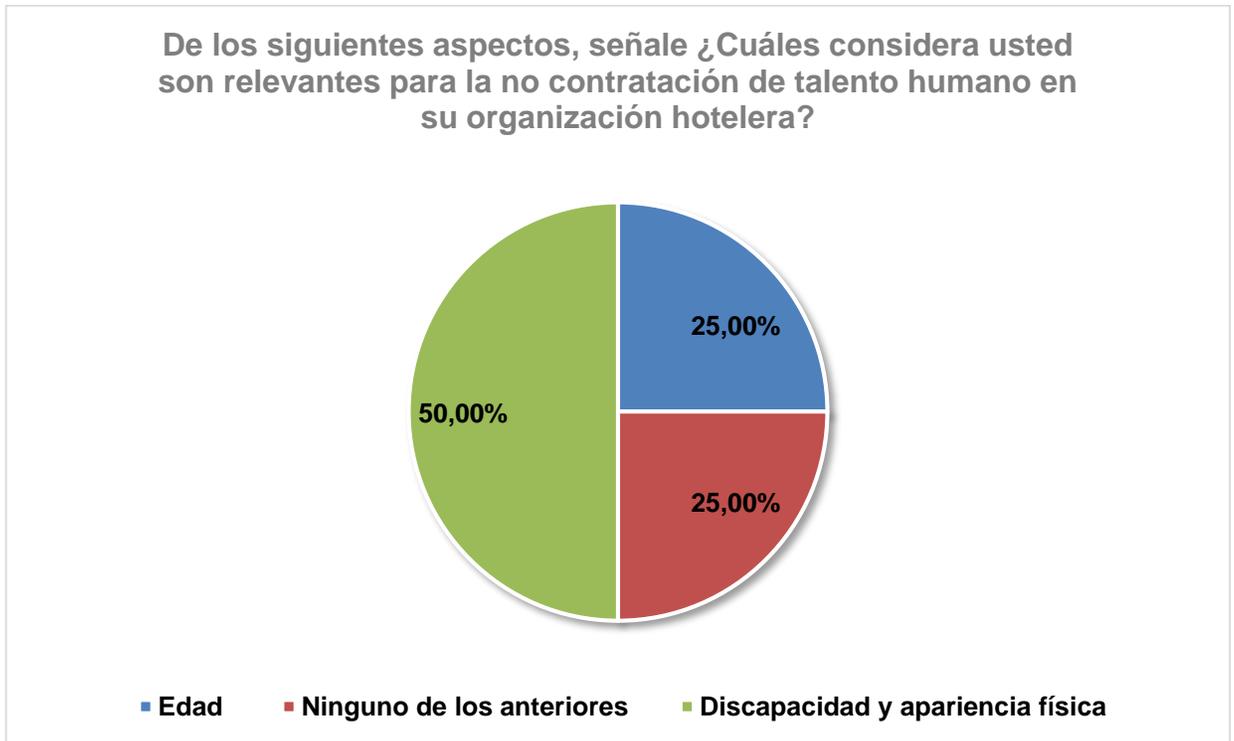
Gráfico 24. Código de Ética en los hoteles en Ciudad de México



Fuente: La inclusión laboral como principio de responsabilidad social empresarial: estado actual, beneficios y aportes organizacionales para Colombia y México en los próximos XX años

En relación a si cuentan o no con un código de ética que haga alusión a aspectos de inclusión, el 50% de los gerentes consultados respondió que si cuenta con un código o reglamento que involucra aspectos de inclusión y derechos humanos inclusive, mientras que el 50% no cuenta con él, escasamente un reglamento interno de trabajo.

Gráfico 25. Aspectos relevantes para la no contratación en los hoteles en Ciudad de México



Fuente: La inclusión laboral como principio de responsabilidad social empresarial: estado actual, beneficios y aportes organizacionales para Colombia y México en los próximos XX años

En cuanto a los aspectos que señalan los gerentes de talento humano consultados como determinantes para la no contratación en los hoteles, manifiestan el 50% de ellos que ninguno de los aspectos sugeridos en la investigación es motivo suficiente para no contratar a una persona, le sigue en igualdad de porcentaje la edad y la discapacidad con la apariencia física como causas de no contratación.

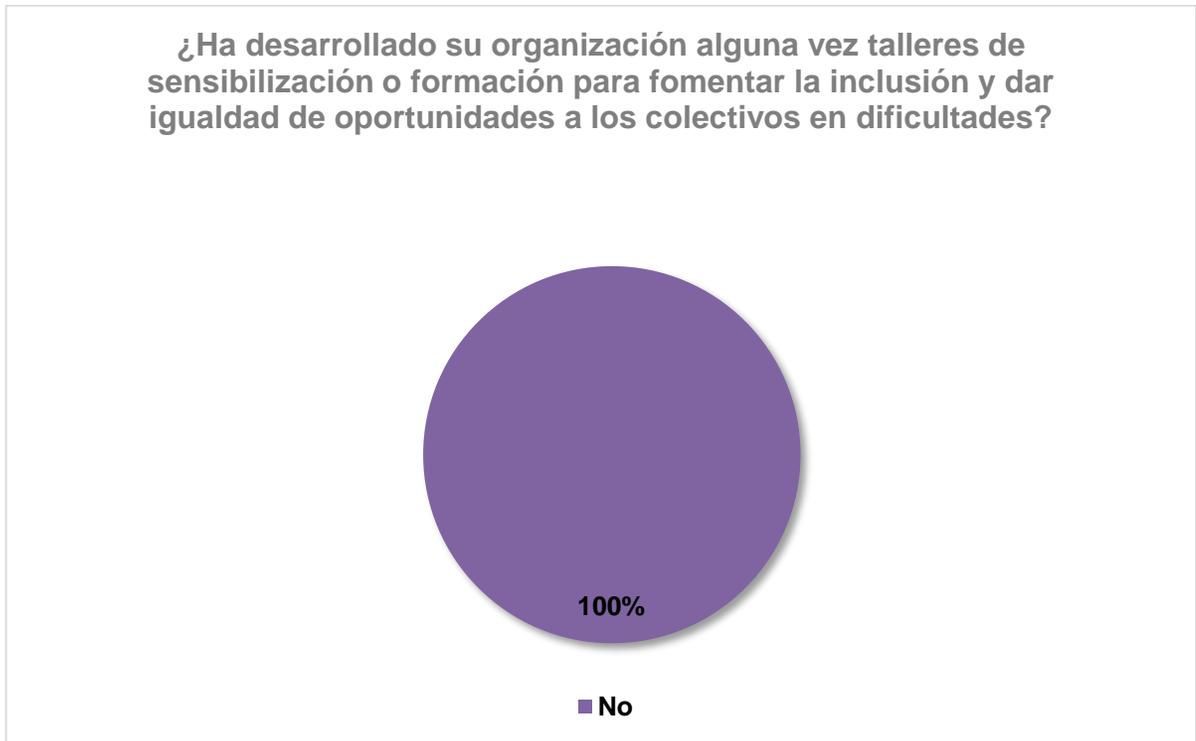
Gráfico 26. Relación entre el salario y aspectos relevantes en la contratación de talento humano en los hoteles en Ciudad de México



Fuente: La inclusión laboral como principio de responsabilidad social empresarial: estado actual, beneficios y aportes organizacionales para Colombia y México en los próximos XX años

En relación a la pregunta asociada con los aspectos de salario, los gerentes de talento humano manifestaron en un 50% que desconocen si los salarios están de acuerdo a los cargos que ocupan los trabajadores por cuanto no se ha realizado un estudio comparativo de los mismos, sin embargo otro 50% manifestó no conocer ningún tipo de diferencia salarial porque la remuneración estipulada está ajustada al cargo, a la actividad que desempeña y a la responsabilidad y no a la discapacidad.

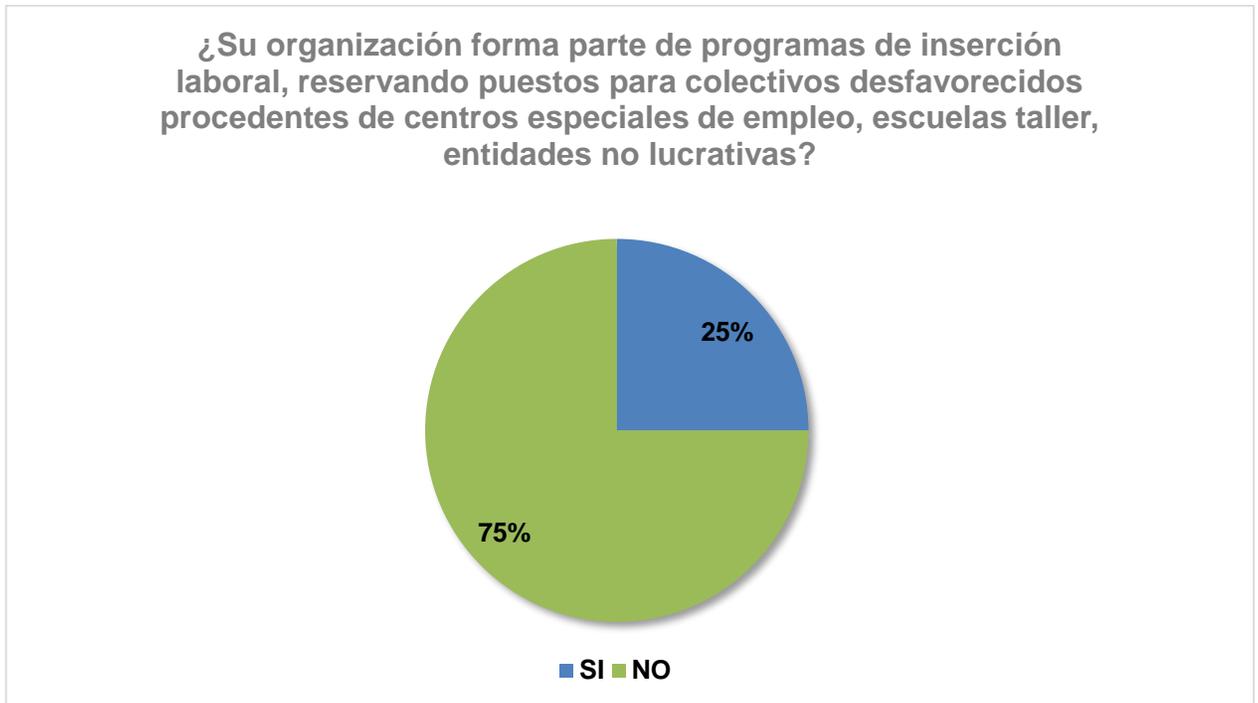
Gráfico 27. Realización de talleres de sensibilización para fomento de la inclusión en los hoteles de Ciudad de México



Fuente: La inclusión laboral como principio de responsabilidad social empresarial: estado actual, beneficios y aportes organizacionales para Colombia y México en los próximos XX años

No existen evidencias de esta actividad dentro de los hoteles de las diferentes cadenas. Algunos como se verá más adelante contratan a personas con discapacidad pero este paso no lo cumplen, porque no lo tienen establecido dentro de sus procesos de talento humano, por lo tanto el desarrollo de talleres de sensibilización dentro de la organización hotelera es negativa en un 100%, sin embargo algunos manifestaron que están pensando en realizar talleres de sensibilización en los hoteles.

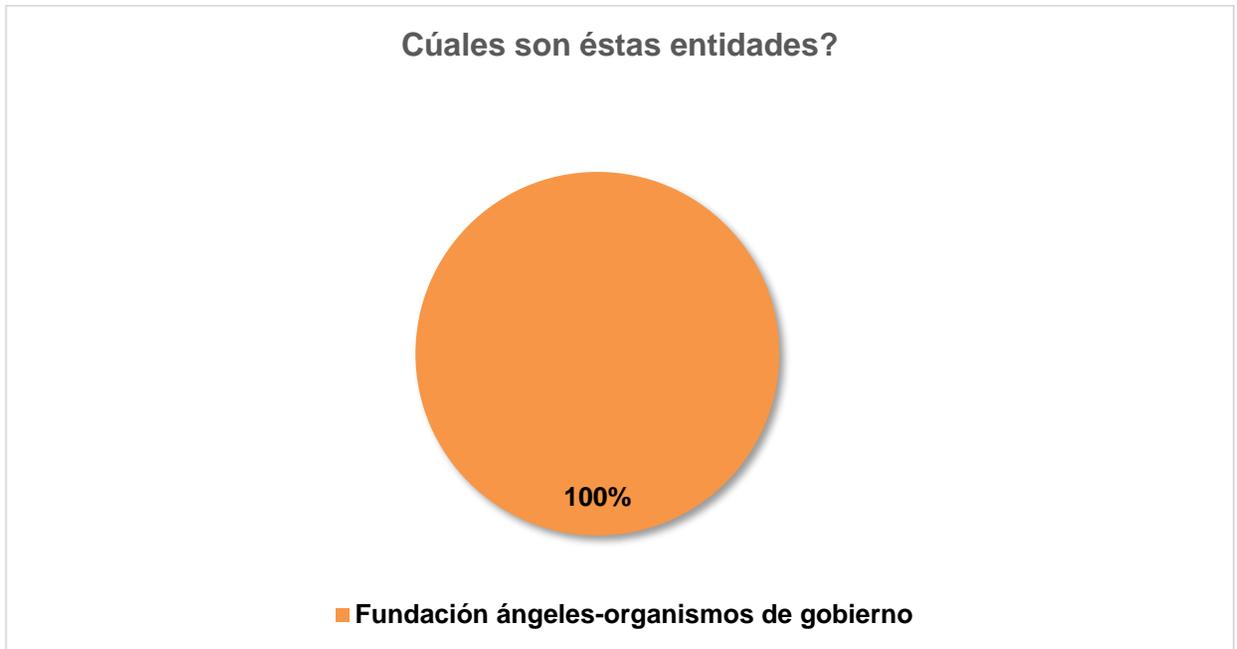
Gráfico 28. Pertenencia a programas de inserción laboral de los hoteles en Ciudad de México



Fuente: La inclusión laboral como principio de responsabilidad social empresarial: estado actual, beneficios y aportes organizacionales para Colombia y México en los próximos XX años

De los hoteles consultados, un 75% manifiestan no formar parte de programas que propicien la inclusión sin embargo un 25% si lo hace previa asesoría con Cemefi y con la fundación Ángeles entre otras fundaciones y entidades del gobierno que velan por la inclusión de personas con discapacidad en los ambientes laborales mexicanos.

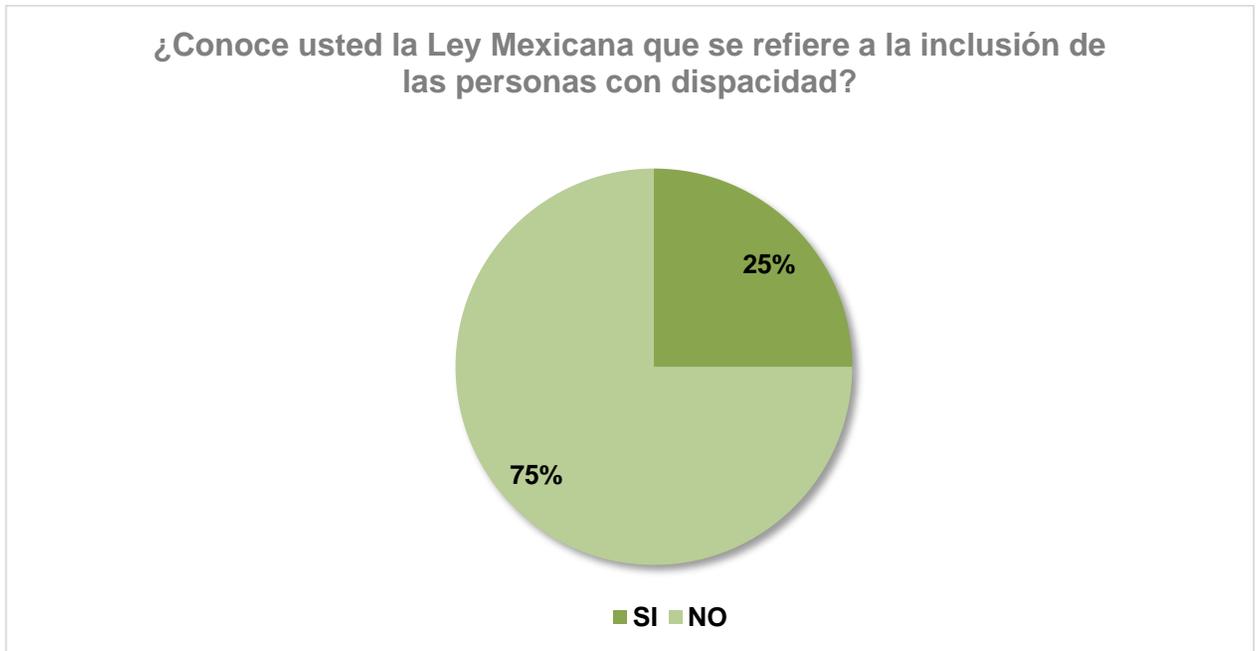
Gráfico 29. Entidades con las que se relacionan los hoteles de Ciudad de México para propiciar la inclusión



Fuente: La inclusión laboral como principio de responsabilidad social empresarial: estado actual, beneficios y aportes organizacionales para Colombia y México en los próximos XX años

Del 25% de los hoteles que si mantiene contacto con entidades que propician la inclusión, el 100% manifiesta estar involucrado con entidades del gobierno como la Secretaría de Trabajo y Previsión social que capacita a personas con discapacidad mediante sus programas online y que además también hace un reconocimiento a los hoteles que cumplen con las políticas de RSE y son inclusivos. Adicionalmente, la Cadena Posadas tiene contacto directo con su fundación denominada Fundación Posadas y principalmente todos tienen relación con el Grupo Empresarial Ángeles, al cual pertenece la Fundación de apoyo Ángeles que brinda a su vez colaboración a la Cruz Roja, Centro Mexicano para la Filantropía, Consejo de la Comunicación, Instituto Nacional de Cancerología, Teletón, Sólo por Ayudar, Ver para Aprender Mejor, Funsalud, Fideicomiso, Pro-bosque de Chapultepec, Fundación Nacional de Trasplantes A.C., Fundación Carolina, Fundación México-España, Centro de Información y Comunicación Ambiental de Norte América A.C. (ciceana).

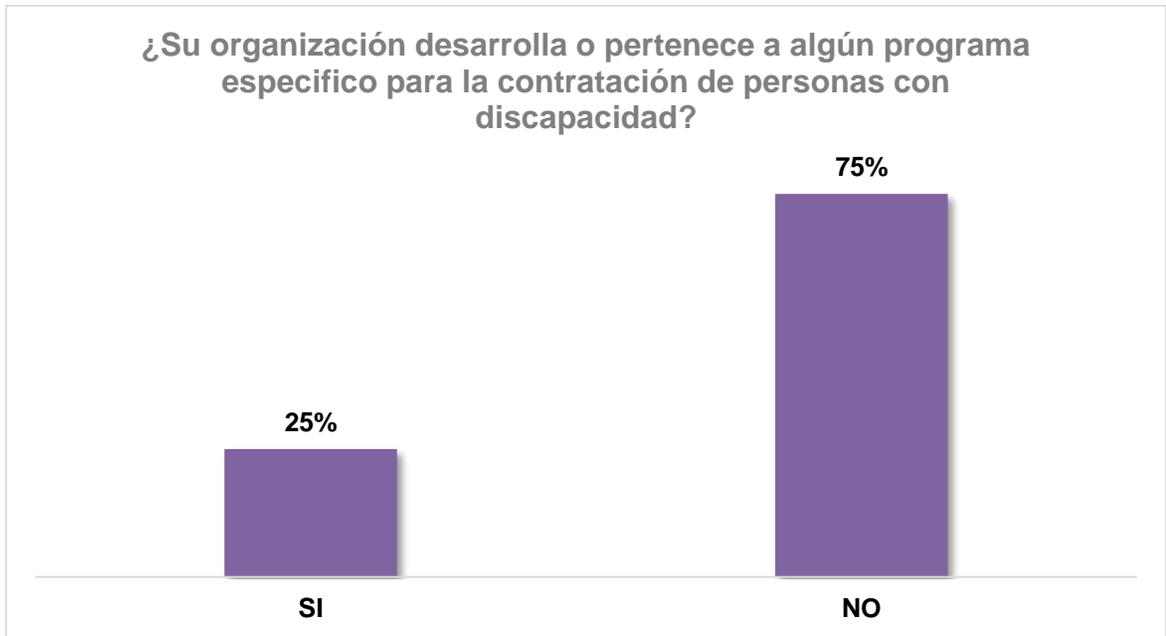
Gráfico 30. Conocimiento sobre la Ley de Discapacidad en los hoteles de Ciudad de México



Fuente: La inclusión laboral como principio de responsabilidad social empresarial: estado actual, beneficios y aportes organizacionales para Colombia y México en los próximos XX años

Del 100% de los gerentes de talento humano consultados, el 75% manifiesta no conocer la existencia de la ley de discapacidad en México y nunca han escuchado hablar de ellas, mientras que el 25% manifiesta conocerla ampliamente así como los rubros que benefician a los empresarios por la contratación de personas con discapacidad.

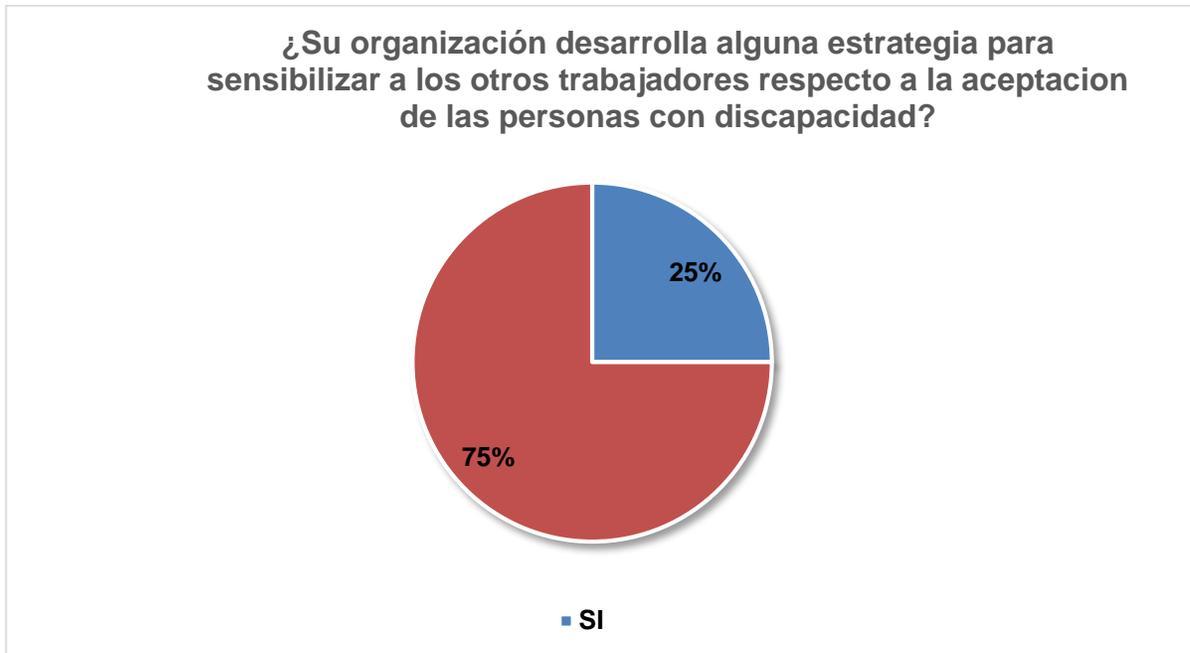
Gráfico 31. Pertenencia de los hoteles en la Ciudad de México a programas que fomenten la contratación de personas con discapacidad



Fuente: La inclusión laboral como principio de responsabilidad social empresarial: estado actual, beneficios y aportes organizacionales para Colombia y México en los próximos XX años

En relación a la pertenencia o desarrollo de algún programa que conduzca a la contratación de personas con discapacidad, un 75% manifestó no pertenecer ningún programa mientras que el 25% manifestó si hacerlo con la Fundación Ángeles, organismos de gobierno entre otros, como se explicó anteriormente.

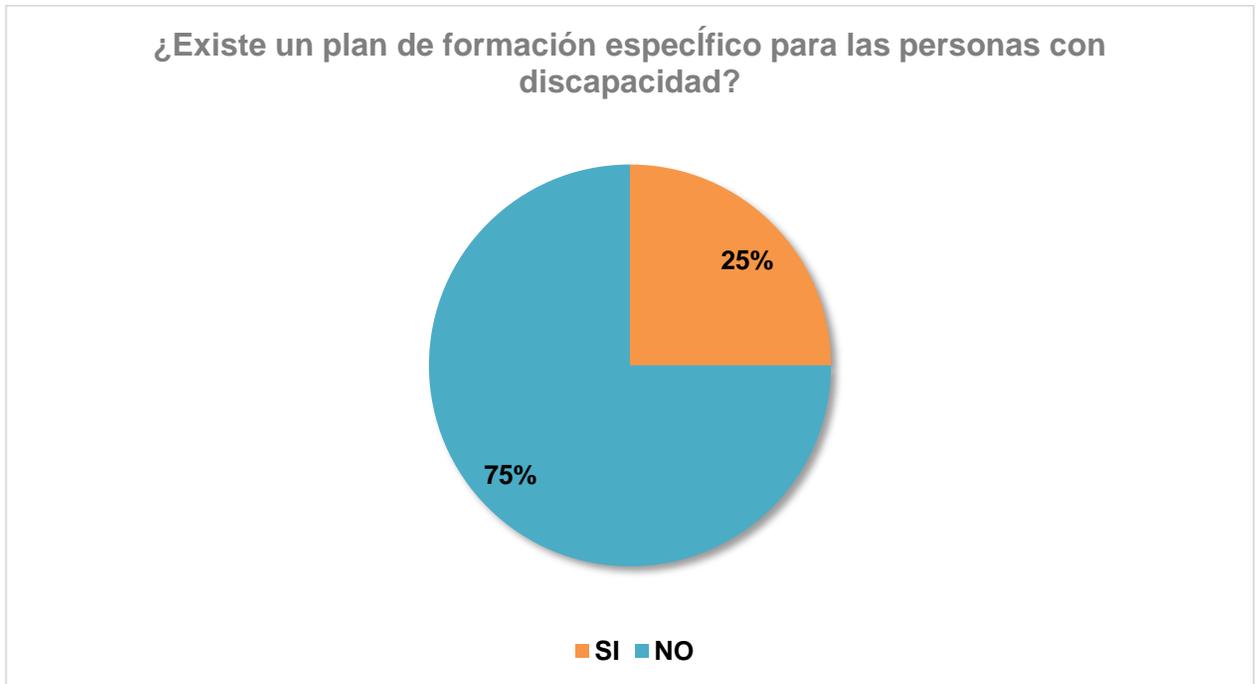
Gráfico 32. Desarrollo de estrategias de sensibilización para la aceptación de personas con discapacidad en los hoteles en Ciudad de México



Fuente: La inclusión laboral como principio de responsabilidad social empresarial: estado actual, beneficios y aportes organizacionales para Colombia y México en los próximos XX años

En cuanto al desarrollo de estrategias para sensibilizar al talento humano de las organizaciones, el 75% manifiesta no realizar ninguna estrategia mientras que el 25% manifiesta si hacerlo en campañas de tipo organizacional como la campaña denominada: “Hoy por ti, mañana por mí” de la Cadena Hotelera Camino Real. Cabe resaltar que, aunque las estrategias que se adelanten no sean campañas con un nombre específico si existen políticas como la del Grupo Posadas que propicia la integración de personas con capacidades diferentes en un ambiente de no discriminación cuyos esfuerzos les han valido para contar con el distintivo empresa incluyente otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) que asegura puestos de trabajo para las personas con discapacidad.

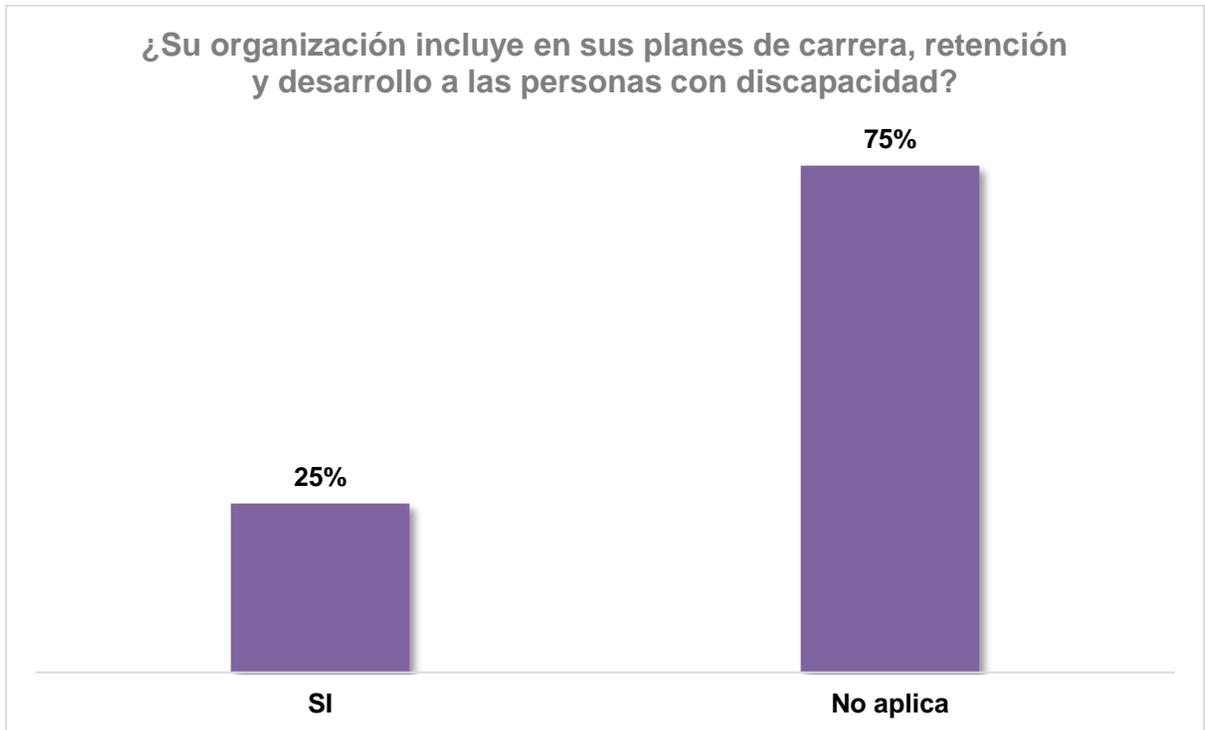
Gráfico 33. Plan de formación específico para personas con discapacidad en los hoteles de Ciudad de México



Fuente: La inclusión laboral como principio de responsabilidad social empresarial: estado actual, beneficios y aportes organizacionales para Colombia y México en los próximos XX años

Como se puede observar en los resultados, en un 75% de los hoteles de la ciudad de México no existe ningún plan de formación específico para las personas con discapacidad al no existir evidencias significativas de contratación de personas con discapacidad. Sin embargo un 25% manifiesta si hacerlo pues llevan a cabo un plan de acuerdo a sus necesidades individuales.

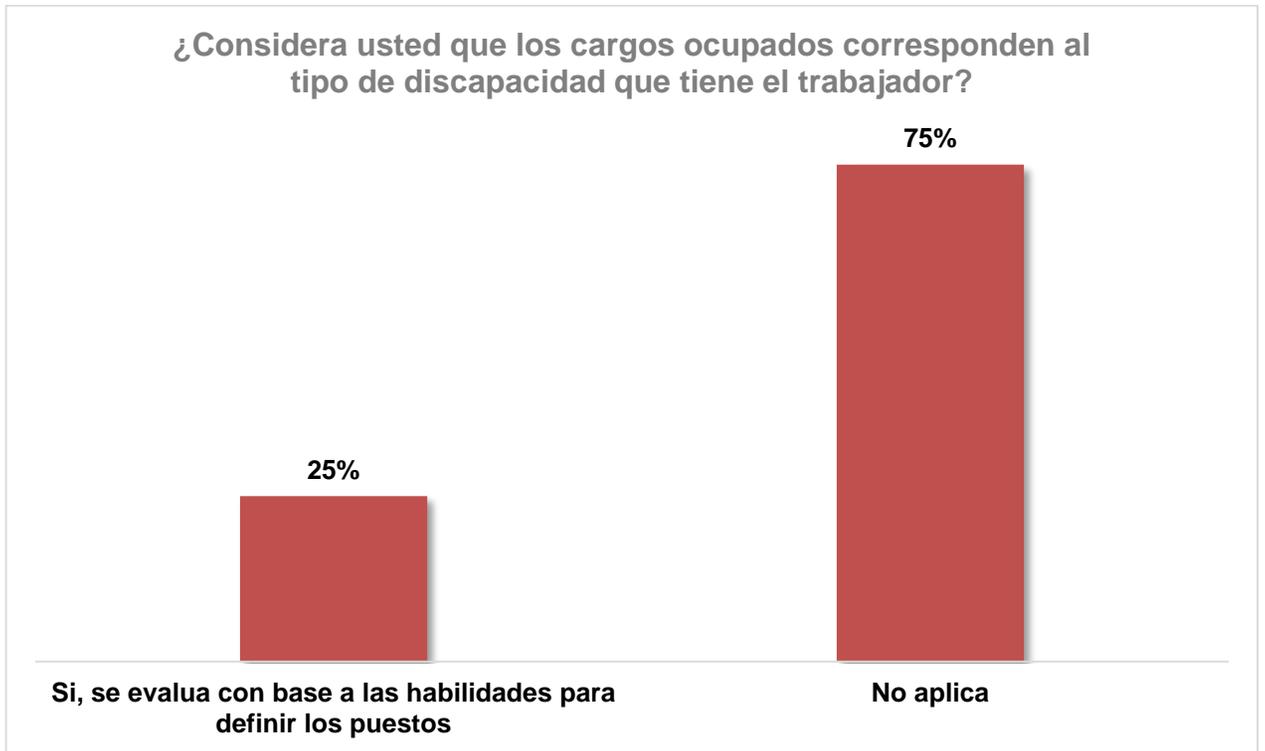
Gráfico 34. Inclusión de personas con discapacidad en los planes de carrera y retención en los hoteles de Ciudad de México



Fuente: La inclusión laboral como principio de responsabilidad social empresarial: estado actual, beneficios y aportes organizacionales para Colombia y México en los próximos XX años

Del 100% de los gerentes de talento humano consultados, 75% de los gerentes manifestó no incluir en sus planes de carrera a personas con discapacidad porque no existen evidencias de contratación ni se encuentra contemplado dentro de sus políticas organizacionales mientras que un 25% manifestó si hacerlo haciendo referencia al derecho que tiene toda persona de ser reconocida sin tener en cuenta su discapacidad o no.

Gráfico 35. Relación entre los cargos ocupados y discapacidad del trabajador en los hoteles de Ciudad de México



Fuente: La inclusión laboral como principio de responsabilidad social empresarial: estado actual, beneficios y aportes organizacionales para Colombia y México en los próximos XX años

Del 100% de las personas consultadas, el 25% respondió que los hoteles evalúan a los candidatos y le asignan el trabajo a la persona con discapacidad de acuerdo a las competencias que posee el trabajador. Sin embargo el 75% manifestó que no aplica esta pregunta a su situación actual por cuanto no contratan a personas con discapacidad.

Gráfico 36. Aspectos con los que cuentan los hoteles en Ciudad de México para ofertar cargos a personas con discapacidad



Fuente: La inclusión laboral como principio de responsabilidad social empresarial: estado actual, beneficios y aportes organizacionales para Colombia y México en los próximos XX años

Con relación a las condiciones que ofrece el hotel para ofrecer cargos a personas con discapacidad, el 25% cuenta con infraestructura y tecnología adecuada, el 25% en su orden de importancia cuenta con tecnología y finalmente el 50% no cuenta ni con tecnología ni con infraestructura. Como se puede observar, un gran porcentaje no ofrece las condiciones mínimas para que una persona con discapacidad pueda laborar en el establecimiento lo que hace más difícil el proceso.

Gráfico 37. Estudios ergonómicos realizados para las personas con discapacidad en los hoteles en Ciudad de México



Fuente: La inclusión laboral como principio de responsabilidad social empresarial: estado actual, beneficios y aportes organizacionales para Colombia y México en los próximos XX años

El 100% de las personas consultadas expresaron no haber realizado estudios ergonómicos para ofertar cargos a personas con discapacidad, ya que consideran en forma general que no es necesario realizar esto. En caso dado, se adaptarían los cargos de acuerdo a las necesidades.

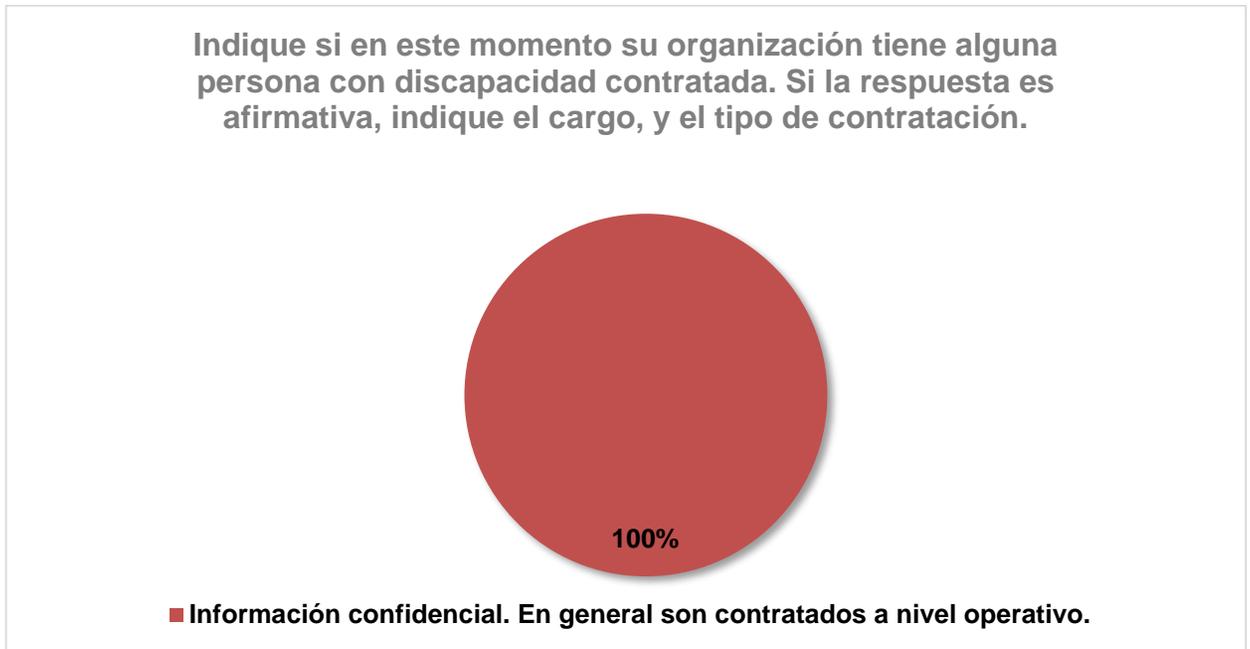
Gráfico 38. Coordinación y prevención de riesgos laborales para personas con discapacidad en los hoteles de Ciudad de México



Fuente: La inclusión laboral como principio de responsabilidad social empresarial: estado actual, beneficios y aportes organizacionales para Colombia y México en los próximos XX años

Manifiesta un 75% no realizar ningún tipo de actividad que propicie la prevención de riesgos laborales aun cuando sea orientado en forma general a los trabajadores del establecimiento. Sin embargo, el 25% si lo hace con los brigadistas con que cuenta la cadena hotelera que atienden cualquier situación incluyendo a las personas con discapacidad que en ellos laboran.

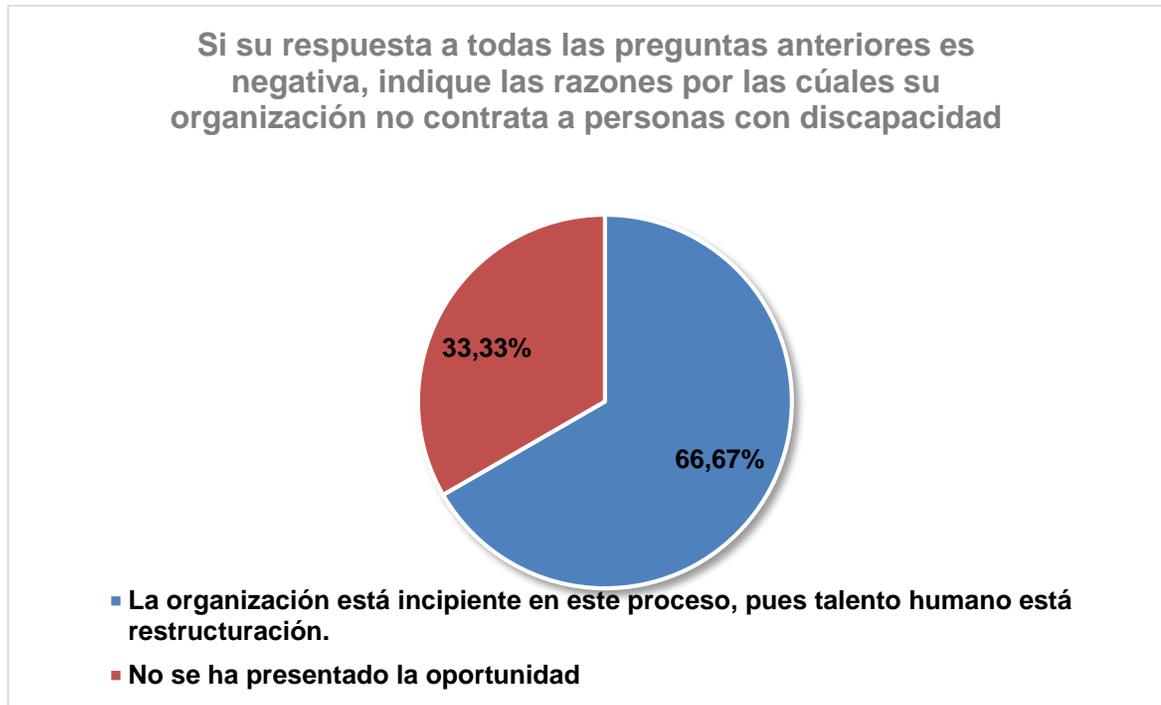
Gráfico 39. Porcentaje de contratación de personas con discapacidad en los hoteles de Ciudad de México



Fuente: La inclusión laboral como principio de responsabilidad social empresarial: estado actual, beneficios y aportes organizacionales para Colombia y México en los próximos XX años

Respecto a si tienen personas con discapacidad contratadas, el 100% coincide en indicar que esta información es confidencial, pero que de hacerlo por lo general lo hacen en el nivel operativo.

Gráfico 40. Causas de no contratación de personas con discapacidad en los hoteles de Ciudad de México



Fuente: La inclusión laboral como principio de responsabilidad social empresarial: estado actual, beneficios y aportes organizacionales para Colombia y México en los próximos XX años

Las razones por las cuales no se contrata a personas con discapacidad en el sector hotelero mexicano, en un 66.67% obedece a que las organizaciones están incipientes en este proceso a pesar de que ya existe contratación. Coinciden con el caso de Colombia, en donde el 33.33% de los Gerentes de talento humano manifiestan, que no han contratado personas con discapacidad, porque no se ha presentado la oportunidad. Al igual que Colombia, el apoyo y la relación con las organizaciones que propician la inclusión no son suficientes, no existe voluntad desde la gerencia y se omite anunciar dentro de los procesos de reclutamiento que se oferta el cargo también a personas con discapacidad.

9 Conclusiones

En concordancia con los objetivos de la investigación, se citan a continuación las conclusiones siguientes:

- Las organizaciones hoteleras investigadas, reconocen que existe la Responsabilidad Social Empresarial, sin embargo, al respecto existe un conocimiento muy generalizado e incluso confuso lo que se evidencia que el tema no ha sido lo suficientemente sociabilizado. Respecto a la inclusión como parte de los principios de la RSE, si lo identifican y consideran pertinente contratar a personas con discapacidad pues consideran que todas las personas tienen iguales derechos.

- Existen leyes actuales en ambos países donde se realizó la investigación que apoyan la inclusión de personas con discapacidad en los ambientes laborales, sin embargo, todas estas leyes donde se habla sobre la inclusión de las personas con discapacidad al entorno laboral de ambos países son letra muerta, pues no se evidencia la voluntad al menos en el sector hotelero de contratarlos, ni el gobierno hace lo que le corresponde como impulsar a través de campañas de sensibilización en medios masivos de tv y ofrecimiento de otros beneficios mas relevantes para los empresarios, para que se impulse su contratación.

Actualmente, en Colombia, aparte de los beneficios tributarios que reciben los empresarios, existen otro tipo de beneficios como es el tener prioridad en procesos de contratación pues si alguna empresa participa de contrataciones públicas por ejemplo y esta empata con otra, se le da prioridad a la que posea el 10% de trabajadores con discapacidad.

Además existe la ley 1429 de 2010, que les da el beneficio a las empresas en la deducción de aportes parafiscales, como por ej un 4% para los aportes en las cajas de compensación vigentes.

En Medellín a las empresas que incluyan en su nómina personas con discapacidad y les paguen sus salarios y prestaciones, se les da un 200% de descuento en el impuesto que paga de industria y comercio.

Por su parte en México también existen compensaciones a los empresarios por la contratación de personas con discapacidad. El estado le deduce el 100% de impuesto sobre la renta (ISR) de los ingresos de los trabajadores.

De igual manera se le deducen impuestos si estos empresarios realizan trabajos de adecuación a sus instalaciones. Todo lo anterior mientras que el empresario se comprometa a asegurar a sus trabajadores al *Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)* y obtenga el certificado de discapacidad del trabajador.

- Se concluye que las principales causas de no contratación son la apariencia física y la discapacidad. Aunque la Ley General para la inclusión de las personas con discapacidad de México reza en su principio III la igualdad de oportunidades y en Colombia la Ley Estatutaria 1618 del 26 de feb de 2013 *se rige por los principios de dignidad humana, respeto, autonomía individual, independencia, igualdad, equidad, Justicia, inclusión, progresividad en la financiación, equiparación de oportunidades, protección, no discriminación, solidaridad, pluralismo, accesibilidad, diversidad, respeto, aceptación de las diferencias y participación de las Personas con Discapacidad, en concordancia con la Ley 1346 de 2009*, pero no obligan al empleador a la contratación. Por esta razón las políticas y principios de las empresas del sector hotelero de Ciudad de México y Barranquilla, no contemplan en la mayoría de los casos procesos de reclutamiento y selección de talento humano inclusivos.

Lo anterior obedece a que desde la misma Gerencia, no existe esa voluntad, ya que se tiene la falsa percepción de que al contratar personas con discapacidad, se afectaría la productividad del hotel, pues consideran que son personas inútiles a la sociedad y antes de ayudar éstos a la empresa, por el contrario, su contratación representaría un riesgo para la imagen corporativa.

Otra razón para la no contratación se debe a que los Gerentes de talento humano o Gerentes de relaciones públicas de los hoteles investigados, pese a tener permanente contacto con fundaciones como en México o entidades en Colombia como el Sena entre otras, no contratan personas con discapacidad porque manifiestan que, cuando existe algún proceso de reclutamiento abierto, estas entidades no envían estas personas con estas características o simplemente éstos no se presentan como candidato en el mencionado proceso tal vez por temor a ser rechazados.

Como se indicó anteriormente, al no existir procesos inclusivos la contratación de personas con discapacidad es prácticamente nula, por lo tanto no se generan estrategias para su contratación, ni mucho menos existen planes de carrera en las organizaciones hoteleras.

Sin embargo, existe para su contratación, el Pacto de Productividad, que aliado con grandes empresas e instituciones rehabilitadoras y fundaciones, ha venido impulsando la contratación de personas con discapacidad en el interior del país y ya cuenta con estadísticas interesantes que así lo evidencian. Desafortunadamente en Barranquilla no cuenta aun con empresas y fundaciones aliadas al momento de la investigación.

Adicionalmente, las organizaciones hoteleras investigadas, no cuentan con Códigos de Ética, que incluyan acciones a seguir una vez se cuente con la contratación de una persona con discapacidad y mucho menos realizan sensibilización alguna sobre este tema en lo que corresponde a personal interno, sólo se realizan capacitaciones orientadas hacia el servicio que deben recibir los clientes externos con discapacidad.

- En cuanto a si cuentan o no los establecimientos hoteleros con la infraestructura adecuada para tener en su nómina personas con discapacidad, se concluye que no cuentan con ninguna infraestructura y tecnología, excepto las rampas de acceso para particulares y alguna que otra tecnología para clientes del hotel, incumpliendo así con las leyes establecidas como tampoco los gobiernos imponen las

multas respectivas a los que se hacen acreedores de acuerdo a lo que establece la normatividad al respecto.

10 Recomendaciones

Para implementar la inclusión de personas con discapacidad se realizan las siguientes recomendaciones:

- Solicitar a la Asociación Hotelera y Turística de Colombia (COTELCO), realice actividades que conduzcan a la apropiación de una verdadera RSE en el sector hotelero, a fin de disminuir la confusión y por ende la práctica de la misma en las organizaciones que tiene agremiadas.

- Solicitar a COTELCO, inicie una campaña de sensibilización en los hoteles acerca de la importancia de contratar personas con discapacidad, iniciando con la creación de un código de ética de observancia obligatoria y no de intención solamente, que incluya acciones a seguir por la empresa en procesos de contratación inclusivos, creación y oferta de cargos, capacitación de empleados en lenguaje de señas entre otros, todo con el fin de ofrecerle a la persona con discapacidad espacios físicos y sociales adecuados para que pueda desarrollar bien sus labores.

- En la mayoría de las ocasiones, las personas con discapacidad son mostradas como personas con menos valor, provocan tristeza menoscabando la dignidad de la persona. Al respecto se recomienda que cada Estado por su parte, realice una campaña de sensibilización en los medios masivos de comunicación de ambos países, donde se muestre las competencias que pueden tener estas personas, los proyectos que muchos han realizado pese a su discapacidad y los beneficios que adquieren los empresarios con su contratación.

- Sensibilizar al sector hotelero, en la creación de procesos de reclutamiento inclusivos, indicando con claridad los perfiles de los puestos que puedan ser ocupados por personal con discapacidad y con base en ello, generar un plan de carrera brindándoles las mismas oportunidades que a los empleados sin discapacidad alguna.

- Incluir en los planes de estudio del ramo turístico de ambas universidades (Autónoma del Caribe y Anáhuac México Norte), la disciplina correspondiente a la Responsabilidad Social Empresarial con un enfoque inclusivo, con el fin de que los futuros empleados del ramo, cambien su percepción e integren en sus planes de negocios a personas con discapacidad.

Bibliografía

- Aguilar, K. (2013). *Conadis tiene nuevos retos y compromisos con la sociedad. Accesos. Estilos de vida y discapacidad*, (23), 29-31. México: Grupo especializado FMP, S.A. de C.V.
- Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. (2006). *Memorias Tercer Foro Distrital de Discapacidad. Hacia la construcción de la política distrital de discapacidad desde la perspectiva de los derechos humanos*. Colombia: Secretaría de Educación distrital- SED- .
- Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. (2007). *Memorias I Encuentro Distrital de Consejeros y*
 - *Consejeras representantes de las personas con discapacidad en los consejos locales de discapacidad CLD*. Colombia: Editorial Ascopar.
- Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. (2007). *Política pública de discapacidad para el Distrito Capital. Decreto 470 del 12 de octubre de 2007. Bogotá Incluyente y accesible*. Colombia: Editorial Ascopar.
- Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. (2007). *Política pública de discapacidad para el Distrito Capital 2007-2020*. Colombia: Sistema Distrital de Discapacidad.
- Bowen, H. (1953). *Social responsibilities of de businessman*. Estados Unidos: Harper & Row Publisher.
- Cantanero, D., Pascual, Marta. (2005). *Economía y discapacidad en España: Un nuevo reto ante la globalización*. España: Editorial Universidad de Cantabria.
- Cazallas, C. (2005). *La discapacidad ante la globalización*. España: Universidad Nacional de Educación a Distancia.

- Consejo de Derechos Humanos. CDH. (2012). *La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos. Guía para la interpretación*. Estados Unidos: Naciones Unidas. Derechos humanos.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de las Organizaciones*. México: Editorial McGraw Hill.
- Comité Nacional de Productividad e Innovación Tecnológica. COMPITE. (2006). *Responsabilidad Social: múltiples perspectivas, un solo propósito*. México: Colorgráfico, S.A. de C.V.
- Consejo Nacional Para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. CONADIS. (2012). *Encuesta Nacional sobre Discriminación en México-Enadis 2010. Resultados sobre personas con discapacidad*. México: Corporación Mexicana de Impresión S.A. de C.V.
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. CONAPRED. (2012). *Memoria de la gestión 2009-2012*. México: Corporación Mexicana de Impresión S.A. de C.V.
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. CONAPRED. (2012). *Reporte sobre la discriminación en México 2012 Trabajo*. México: Corporación Mexicana de Impresión S.A. de C.V.
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. CONAPRED. (2012). *Guía de acción contra la discriminación. Institución comprometida con la Inclusión. Accesibilidad-Inclusión-Diversidad-Igualdad*. México: Corporación Mexicana de Impresión S.A. de C.V.

- Cortés, Á., Romero, G., Zabala, N. (2012). *Documento referencial para la implementación de un programa de responsabilidad social empresarial en cooperativas*. Colombia: Editorial EAN
- Corresponsables. (2013). *Anuario corresponsables 2013*. México: Editorial Mediaresponsable.
- Cuesta, A. (2010). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Colombia: Ecoe Ediciones Ltda.
- Delgado, R. (2013). *México y la responsabilidad social en el siglo XXI*. México: Instituto Mora: Universidad Anáhuac, Centro latinoamericano de responsabilidad social: Red Puentes.
- Departamento para la Prosperidad Social. DPS. (2012). *Sector de la inclusión social y de la reconciliación*. Informe rendición de cuentas Nov-Dic 012.
- Diario ADN. (2013). *Comienza a definirse la política de discapacidad*. Suplemento especial del 29 de Mayo de 2013, pág. 2.
- Díaz, D. (2012). *La inclusión laboral de personas con limitaciones físicas como práctica de responsabilidad social empresarial*. El Caso de la Gran Estación – Centro Comercial. Colombia: Editorial de la Universidad Nacional de Colombia.
- Friedman, M. (2002). *Capitalism and freedom*. Estados Unidos: The University of Chicago.
- Commission of the European communities. Green paper, promoting a European framework for corporate social responsibility, com (2001), 366 final, Brusels.

- Gadow, F. (2010). *Dilemas. La gestión del talento en tiempos de cambio*. Buenos Aires: Ediciones Gránica S.A.
- González, I. (2012). *RSE con innovación e inclusión. Ideas RSE Responsabilidad Social y Empresarial*. (5), 40-42. México: Universidad Anáhuac. Idearse. Centro para la Responsabilidad y Sustentabilidad de la Empresa.
- González, V. (2013). *Buscan el bienestar de sus empleados*. Ideas RSE Responsabilidad Social y Empresarial, (4), 34-35. México: Universidad Anáhuac. Idearse. Centro para la Responsabilidad y Sustentabilidad de la Empresa.
- Gómez, J. (2010). *Discapacidad en Colombia. Reto para la inclusión en capital humano*. Colombia: Colombia Líder. Fundación Saldarriaga Concha.
- Gómez, S. (2005). *Políticas de expatriación y repatriación en multinacionales: visión de las empresas y de las personas*. España: Ediciones Universidad de Navarra.
- Guerra, M. (2010). *Manual de publicaciones de la American Psychological Association, tercera edición*. México: Editorial el Manual Moderno S.A. de C.V.
- Hernández, R., Fernández, C, Baptista, Pilar. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Editorial McGraw Hill, 5ª Edición.
- Ibáñez, J. (2004). *Responsabilidad social de la empresa y finanzas sociales*. España: Editorial Universidad Internacional de Andalucía.
- Icontec Internacional. (2008). *Guía Técnica Colombiana GTC 180*. Colombia: Editorial Icontec.

- Iturbide, L. (2012). *Voluntariado. Una buena forma de servir*. Ideas RSE, (5), 14-15. México: Universidad Anáhuac. Idearse. Centro para la Responsabilidad y Sustentabilidad de la empresa.
- Iturbide, L. (2013). *La RSE al alcance de las Pymes*. Ideas RSE, (5), 18-19. México: Universidad Anáhuac. Idearse. Centro para la Responsabilidad y Sustentabilidad de la empresa.
- Marín, Henry. (2004). *La gerencia del cambio en contextos de globalización*. Venezuela: Editorial de la Universidad del Zulia.
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2013). *Plan decenal de salud pública 2012-2021*. Colombia: Imprenta Nacional de Colombia.
- Ocampo, J. (2014). *Los desafíos de los próximos 60 años*. Diario La República. Suplemento especial, Abril, pág. 44.
- Olcese, A., Rodríguez, M y Alfaro, J. (2008). *Manual de la empresa responsable y sostenible*. Bogotá: Editorial McGraw Hill.
- Organización Internacional del Trabajo. OIT. (2008). *Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles*. Ginebra, Suiza: Organización Internacional del Trabajo.
- Organización Mundial de la Salud. (2011). *Informe mundial sobre la discapacidad*. Malta: Ediciones de la Organización Mundial de la Salud.
- Perdiguero, T., García, A. (2005). *La responsabilidad social de las empresas y los nuevos desafíos de la gestión empresarial*. España: Editorial Universidad de Valencia.

- Pérez, J. (2013). *Responsabilidad social mexicana, actores y temas*. México: Impresora y encuadernadora Progreso, S.A. de C.V.
- Peyton, P. (2005). *Dignidad en el trabajo: eliminar la intimidación y crear un ambiente laboral positivo*. Estados Unidos: Taylor & Francis e –books.
- Pin, J., García, P., Gallifa, A. (2007). *Libro blanco sobre la gestión de la Diversidad en las empresas españolas: retos, Oportunidades y buenas prácticas*. España: Editorial Universidad de Navarra
- Rojo, E. (2013). *La responsabilidad social mexicana. Actores y temas*. México: Instituto Mora: Universidad Anáhuac, Centro Latinoamericano de Responsabilidad Social: Editorial Red Puentes.
- Raufflet, E., Lozano, J., Barrera, E. y García, C. (2012). *Responsabilidad Social Empresarial*. México: Editorial Pearson.
- Restrepo, R. (2009). *Responsabilidad social. Nuevas teorías, nuevas prácticas* Colombia: Editorial Icontec.
- Rojas, Alfonso. *Responsabilidad social empresarial: su origen, evolución y desarrollo en Colombia*. Colombia: Universidad Santiago de Cali.
- Román, Y., Sánchez, Y., Correa, J., Olarte, Oscar. (2008). *Responsabilidad social y balance social en organizaciones colombianas*. Colombia: Editorial de la Universidad de Medellín.
- Saucedo, O. (2013). *“Trabajo decente”. Esencia de la RSE*. Ideas RSE Responsabilidad Social y Empresarial, (4), 24-26. México: Universidad Anáhuac. Idearse. Centro para la Responsabilidad y Sustentabilidad de la Empresa.

- Sánchez, P., Gutiérrez, M. (2012). *Guía práctica de responsabilidad social para la pequeña y mediana empresa*. Universidad Anáhuac México Norte, Huixquilucan, Estado de México.
- Secretaría Distrital de Salud de Bogotá D.C. (2001). *Lineamientos de atención en salud para las personas con discapacidad en Bogotá, D.C.* Colombia: Secretaría Distrital de Salud de Bogotá D.C.
- Sierra, J. (2007). *Responsabilidad social empresarial. Lecciones, casos y modelos de vida*. Colombia: Editorial Panamericana Formas e Impresos.
- Sierra, J. (2009). *Nuevas lecciones de Responsabilidad Social Empresarial*. Colombia: Panamericana Formas e Impresos S.A.
- Solomón, Ch., Schell, M. (2010). *Diversidad cultural en los negocios. Técnicas efectivas para dirigir a través de las fronteras*. México: Editorial McGraw Hill.
- Toca, C. (2014). *De RSE a ejercicio empresarial íntegro*. Imaginando la Colombia del mañana. Diario La República. Separata especial. Abril 2014, pág. 43.
- Universidad Simón Bolívar. (2008). *Guía de Responsabilidad Social para Empresarios Pymes del Departamento del Atlántico*. Colombia: Editorial Mejoras Ltda.
- Velásquez, J. (2014). *De la retórica a los hechos*. Diario La República. Suplemento especial Mes de abril 2014, pág. 44.
- Veloz, G. (2008). *ISO 26000 y Derechos Laborales. Reflexiones y perspectivas desde las organizaciones sindicales y ciudadanas*. México: Instituto Mora: Universidad Anáhuac, Centro Latinoamericano de Responsabilidad Social: Editorial Red Puentes.

- Verduzco, L. (2012). *Innovación en Responsabilidad Social. De la Responsabilidad Social Integral a la Creación del Valor Social*. México: Editorial Universidad Anáhuac Mayab.

- Vives, A., Peinado, E. (2011). *La Responsabilidad Social de la Empresa de América Latina*. Estados Unidos: Editorial Vara.

Cibergrafía

- Activo legal. Seguridad jurídica para su empresa. (2013). *Conozca la Ley Estatutaria 1618 de 2013 que garantiza el pleno ejercicio de los derechos de las personas con incapacidad*. Recuperado el 30 de mayo de 2013 de: <http://www.activolegal.com/web/index.php/noticias/actualidad/402-noticia050313n2>
- Aguirre, M. (2009). *Discriminación por género y etnia: un reto al cual queremos afrontar*. Recuperado el 17 de diciembre de: 2012 de: <http://conexioniberoamerica.wordpress.com/2009/10/25/discriminacion-por-Género-y-etnia-un-reto-al-cual-queremos-afrontar>
- Aguirre, J. (2011). *Comunicación para la inclusión. Media development 4/2011*. Recuperado el 6 de abril de 2014 de: <http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?sid=3bf40f17-fbbb-49d5-8911-282354c6052d%40sessionmgr112&vid=11&hid=104>
- Alcaldía Mayor de Bogotá. (2007). *Decreto 470 del 12 de octubre de 2007. Política Pública de Discapacidad para el Distrito Capital*. Recuperado el 26 de mayo de 2013 de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=27092>
- Alcaldía de Bogotá. (2004). *Acuerdo 137 de 2004*. Recuperado el 4 de abril de 2014 de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=15551>
- Álvarez, V. (2012). *El empleo de las personas con discapacidad en la gran recesión: ¿Son los Centros Especiales de Empleo una excepción?* Revista Estudios de Economía Aplicada (30) (1) 237-260. Recuperado el 6 de abril de 2014 de: <http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?sid=3bf40f17-fbbb-49d5-8911-282354c6052d%40sessionmgr112&vid=4&hid=104>

- Barragán, A., Vásquez, P., Ávila. (2010). *El trabajo colaborativo y la inclusión social*. Revista Apertura. (12). Recuperado el 6 de abril de 2014 de: <http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?sid=3bf40f17-fbbb-49d5-8911-282354c6052d%40sessionmgr112&vid=10&hid=104>
- Barrientos, P. (2011). *El talento humano en el proceso de globalización de los mercados*. Recuperado el 15 de enero de 2012 de: <http://ebookbrowse.com/el-Talento-humano-en-el-proceso-de-globalizacion-pdf-d245398400>
- Cámara de Diputados del Congreso de la Unión. (2011). *Ley general para la inclusión de las personas con discapacidad*. Recuperado el 13 de abril de 2013 de: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIPD.pdf>
- Canal CNN México. (2012). *La falta de empleo impide a personas con discapacidad ser autosuficientes*. Recuperado el 31 de marzo de 2014 de: <http://mexico.cnn.com/nacional/2012/01/31/la-falta-de-empleo-impide-a-personas-con-discapacidad-ser-autosuficientes>
- Centro Mexicano para la filantropía. CEMEFI. (2013). *El concepto de responsabilidad social empresarial*. Recuperado el 3 de febrero de 2013 de: http://cemefi.org/esr/images/stories/pdf/esr/concepto_esr.pdf
- Coalición México por los derechos de las personas con discapacidad. COAMEX. (2014). *La discapacidad en México*. Recuperado el 31 de marzo de 2014 de: <http://coalicionmexico.org.mx/discapacidad4.html>
- Comisión de Política Gubernamental en Materia de Derechos Humanos. (2014). *Glosario de términos sobre discapacidad*. Recuperado el 31 de marzo de 2014 de: http://www.conadis.salud.gob.mx/descargas/pdf/glosario_terminos_sobre_discapacidad.pdf

- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. CONAPRED. (2013). *Discriminación por discapacidad*. Recuperado el 31 de marzo de 2014 de: http://www.copred.df.gob.mx/wb/copred/personas_con_discapacidad
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. CONAPRED. (2010). *Encuesta nacional sobre discriminación en México*. Resultados sobre personas con discapacidad. Recuperado el 2 de junio de 2013 de: <http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Enadis-PCD-Accss.pdf>
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. CONAPRED. (2008). *Curso taller: discapacidad y discriminación*. Recuperado el 31 de marzo de 2014 de: <http://www.conapred.org.mx/depositobv/DYDCT-01-Accss.pdf>
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. CONAPRED. (2005). *Primera encuesta nacional sobre discriminación en México*. Recuperado el 31 de marzo de 2014 de: http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Resultados_Generales_por_Modulo.pdf
- Corte Constitucional de Colombia. (2004). *Protección constitucional y derechos fundamentales de las personas con discapacidad*. Recuperado el 31 de marzo de: http://www.defensoria.org.co/pdf/contratacion/plepliegos_INV10_2006.pdf
- Delgado, C. (2012). *La Corte Constitucional Colombiana y un llamado jurisprudencial a la Responsabilidad Social Empresarial*. Blog responsabilidad y derecho. Recuperado el 17 de diciembre de 2012 de: <http://responsabilidadyderecho.blogspot.com/>
- Diario La República. (2014). *Los empleados son los protagonistas en los procesos de la RSE*. Recuperado el 31 de marzo de 2014 de: http://www.larepublica.co/responsabilidad-social/los-empleados-son-protagonistas-en-los-procesos-de-rse_106136

- Diario La República. (2014). *Programas de RSE pueden apoyar a discapacitados con arte+*. Recuperado el 31 de marzo de 2014 de: http://www.larepublica.co/responsabilidad-social/programas-de-rse-pueden-apoyar-discapacitados-con-arte_42489
- Diario La República. (2014). *Discapacitados no podrán ser despedidos sin permiso de Mintrabajo*. Recuperado el 31 de marzo de 2014 de: http://www.larepublica.co/economia/discapacitados-no-podr%C3%A1n-ser-despedidos-sin-permiso-de-mintrabajo_21946
- Diario La República. (2014). *La innovación al servicio de la inclusión tecnológica para los discapacitados*. Recuperado el 31 de marzo de 2014 de: <http://www.larepublica.co/responsabilidad-social/la-innovaci%C3%B3n-al-servicio-de-la-inclusi%C3%B3n-tecnol%C3%B3gica-para-los-discapacitados>
- Diario La República. (2014). *Alianza público privada busca inclusión digital de discapacitados*. Recuperado el 31 de marzo de 2014 de: http://www.larepublica.co/responsabilidad-social/alianza-p%C3%BAblico-privada-busca-inclusi%C3%B3n-digital-de-discapacitados_69051
- Dinero.com. (2013). *La discapacidad no es atractiva para los empresarios*. Recuperado el 13 de abril de 2013 de: <http://www.dinero.com/empresas/articulo/la-discapacidad-no-atractiva-para-empresarios/170085>
- Directory M. (2013). *La Responsabilidad Social Empresarial México*. Recuperado el 2 de febrero de 2013 de: http://www.articulosinformativos.com.mx/La_Responsabilidad_Social_Empresarial_Mexico-r1125989-Mexico.html

- Discapacidad Colombia. (2013). *Conozca la Ley Estatutaria 1618 de 2013 que garantiza el pleno ejercicio de los derechos de las personas con incapacidad*. Recuperado el 13 de abril de 2013 de: <http://www.discapacidadcolombia.com/modules.php?name=Content&pa=showpage&pid=269>

- Fundación Once. (2014). *Seguridad y salud en el trabajo para personas con discapacidad*. Recuperado el 27 de marzo de 2014 de: <http://repositorio.fundaciononce.es/seguridadysalud/CDFundacion/ESPA%D1OL/1PRESENTACI%D3N%20INSTITUCIONAL/A1%20PRESENTACI%D3N%20INSTITUCIONAL.pdf>

- Fundación Once. (2014). *No te rindas nunca*. Recuperado el 31 de marzo de 2014 de: <https://www.noterindasnunca.org/>

- Fundación Saldarriaga Concha. (2011). *Inclusión laboral, educativa y urbana: una apuesta al desarrollo*. Recuperado el 31 de marzo de 2014 de: <http://www.saldarriagaconcha.org/index.php/2013-11-14-22-2920/discapacidad/item/177-inclusion-laboral-educativa-y-urbana-una-apuesta-al-desarrollo>

- García, V. (2010). *Discriminación laboral por religión*. Recuperado el 17 de diciembre de 2012 de: <http://coyunturaeconomica.com/leyes-Laborales/discriminación-laboral-por-religión>

- García, A. (2012). *Ser víctima de una discriminación, cómo reconocerlo*. Recuperado el 17 de diciembre de 2012: http://www.consumer.es/web/es/solidaridad/proyectos_y_campanas/2012/10/02/213564.php

- Gómez, J. (2010). *Discapacidad en Colombia: Reto para la Inclusión en Capital Humano*. Recuperado el 31 de marzo de 2014 de: <http://www.colombialider.org/gestion-territorial/inclusion-social/personas-con-discapacidad/>
- Gutiérrez, T. (2012). Tres razones para contratar personal con discapacidad intelectual. Recuperado el 30 de marzo de 2014 de: <http://www.altonivel.com.mx/24173-tres-razones-para-contratar-personal-con-discapacidad.html>
- Kennedy, R. (1966). *Citas y frases célebres*. Recuperado el 4 de abril de 2014 de: http://es.wikiquote.org/wiki/Robert_Kennedy
- Malo, M., Pagán, R. (2012). *Diferencias salariales y discapacidad en Europa: ¿discriminación o menor productividad?* Revista Internacional del Trabajo, (131) 1-2. Recuperado el 6 de abril de 2014 de: <http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?sid=3bf40f17-fbbb-49d5-8911-282354c6052d%40sessionmgr112&vid=4&hid=104>
- Mejía, T. (2008). *Globalización del talento humano. La subcontratación rompe las fronteras territoriales de los países*. Recuperado el 26 de noviembre de 2012 de: <http://archivo.laprensa.hn/Suplementos/Ediciones/2008/08/18/Noticias/Globalizacion-del-talento-humano>
- Ministerio de Educación. República de Perú. (2005). *Que es la inclusión*. Recuperado el 6 de abril de 2014 de: <http://www.redes-cepalcala.org/inspector/DOCUMENTOS%20Y%20LIBROS/EDUCACION-ESPECIAL/QUE%20ES%20LA%20INCLUISON.pdf>

- Organización Internacional del Trabajo. OIT. (2002). *Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo*. Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT. Recuperado el 31 de marzo de 2014 de: <http://www.conadis.salud.gob.mx/index.html>
- Organización Mundial de la Salud. (OMS). *Informe Mundial sobre la discapacidad en 2011* Recuperado el 18 de enero de 2013 de: http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/es/index.html
- Patiño, L. (2012). *La responsabilidad social empresarial (RSE) y su implicación en la inclusión y movilidad del capital humano*. Revista Dimensión empresarial. (10) (2) 86-99. Recuperado el 30 de marzo de 2014 de: dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4400432.pdf
- Pepsico México. (2014). *Sustentabilidad del talento*. Recuperado el 31 de marzo de 2014 de: <http://www.pepsico.com.mx/Purpose/Talent-Sustainability.html>
- Presidencia de la República. (2013). *Ley estatutaria 1618 de 27 de febrero de 2013*. Recuperado el 6 de abril de: <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/2013/LEY%201618%20DEL%2027%20DE%20FEBRERO%20DE%202013.pdf>
- Ramírez, H, Morales, E. *La responsabilidad social empresarial en México*. Recuperado el 4 de febrero de 2013 de: http://www.aderse.org/docatelecharger/congres_aderse_2008/actes/Articles/Session%2003.5/La%20Responsabilidad%20Social%20Empresarial%20en%20Mexico.pdf

- Red Colombiana de Universidades por la Discapacidad. INCLUSER. (2014). *Programa de apoyo a estudiantes con discapacidad*. Recuperado el 20 de octubre de 2013 de: <http://www.urosario.edu.co/Subsitio/IncluSer/ur/redColombianaUniversidadesDiscapacidad/>
- Red de Padres y Madres. PAPAZ. Fundación Saldarriaga Concha. (2011). *Qué es inclusión*. Recuperado el 6 de abril de 2014 de: http://www.redpapaz.org/inclusion/index.php?option=com_content&view=article&id=122&Itemid=75
- Rojas, C. (2012). *Recursos humanos y sostenibilidad*. Recuperado el 27 de enero de 2013 de: <http://www.eoi.es/blogs/catherinerojas/2012/06/12/recursos-humanos-y-sostenibilidad/>
- Sánchez, Y., Azaña, U. (2013). *Responsabilidad social empresarial y envejecimiento activo*. GCG Georgetown University - Universia (7) (3). Recuperado el 6 de abril de 2014 de: <http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?sid=3bf40f17-fbbb-49d5-8911-282354c6052d%40sessionmgr112&vid=13&hid=104>
- Sebben, A. (2012). *La adaptación del ejecutivo expatriado en el exterior*. Recuperado el 29 de noviembre de 2012 de: <http://www.losrecursoshumanos.com/contenidos/2339-la-adaptacion-del-ejecutivo-expatriado-en-el-exterior.html>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. STPS. (2013). *Beneficios fiscales al contratar a personas con discapacidad*. Recuperado el 13 de marzo de 2013 de: http://www.stps.gob.mx/bp/micrositios/benef_fisc/bfis/contratar.htm

- Sistema de Desarrollo Integral para la Familia. DIF. (2013). *Programa becas laborales para personas con discapacidad. Programa de impulso laboral*. Recuperado el 4 de Abril de 2014 de: <http://www--dif--sonora--gob--mx.accesible.inclusite.com/index.php/programas/personasdiscapacidad/18-programa-becas-laborales-para-personas-con-discapacidad>
- Sistema distrital de discapacidad. *Legislación Internacional, Nacional y Distrital*. Recuperado el 4 de abril de 2014 de: <http://sisdiscapacidad.jimdo.com/legislaci%C3%B3n/>
- Stok, J. (2011). *El portal de los nuevos empresarios*. Recuperado el 6 de abril de 2014 de: <http://mass.pe/noticias/2011/09/que-debemos-entender-por-inclusion-social>
- Trabajando.com. (2013). *El 64% de las empresas en Colombia no contratan personas en condición de discapacidad*. Recuperado el 13 de abril de 2013 de: <http://www.trabajando.com.co/contenido/noticia/9203/el-64-de-las-empresas-en-colombia-no-contratan-personas-en-condicion-de-discapacidad.html>
- Tulchin, S. (2011). *Detener el crimen. La respuesta es la inclusión social*. Debates IESA (XVI) (3). Recuperado el 6 de abril de: <http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?sid=3bf40f17-fbbb-49d5-8911-282354c6052d%40sessionmgr112&vid=11&hid=104>
- Universidad Latina de América. (2014). *La discriminación en México*. Revista Jurídica IUS. Recuperado el 4 de Abril de 2014 de: <http://www.unla.mx/iusunla31/opinion/LA%20DISCRIMINACION%20EN%20MEXICO.htm>

- Verswyvel, S. (2014). *Una ciudad para todos. Construyamos una ciudad amable para personas en condición de discapacidad*. Recuperado el 31 de marzo de 2014 de: <http://www.colombialider.org/gestion-territorial/inclusion-social/personas-con-discapacidad/>

Glosario de términos

CIREC: Centro Integral de Rehabilitación de Colombia.

CND: Consejo Nacional de Discapacidad.

CEMEFI: Centro Mexicano para la Filantropía.

CECODES: Consejo Empresarial Colombiano para el Desarrollo Sostenible.

COLOMBIA LÍDER: Iniciativa de la sociedad civil y el sector privado, cuyo objetivo es tener información de las estrategias y los programas del Gobierno frente a la gestión territorial, la pobreza y la desigualdad.

CONADIS: Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad.

CONAPRED: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

DPS: Departamento de Prosperidad Social.

FENALCO: Federación Nacional de Comerciantes.

GTC: Guía Técnica Colombiana.

INDESOL: Instituto Nacional de Solidaridad.

IDEARSE: Centro para la Responsabilidad y Sustentabilidad de la Empresa de la Universidad Anáhuac México Norte.

OMS: Organización Mundial de la Salud

ONU: Organización de las Naciones Unidas.

PIDESC: Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

RSE: Responsabilidad Social Empresarial.

SENA: Servicio Nacional de Aprendizaje.

SUSTENTARSE: Empresa de Consultoría en Sustentabilidad y Responsabilidad Social.

SND: Sistema Nacional de Discapacidad.

STPS: Subsecretaría de Inclusión Laboral de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

TECNOAYUDAS: Tecnología para la Inclusión.

UNESCO: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.