INFORMACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

CÓDIGO DEL PROYECTO	184200010		
TÍTULO DEL PROYECTO	La responsabilidad social y las condiciones de empleo de las personas con discapacidad visual en las empresas de Bogotá. Periodo 2012-2017		
PROGRAMA/S ACADÉMICOS	Administración de Empresas		
GRUPO/S DE INVESTIGACIÓN	GAIA - GIRSA		
ÁREA DEL CONOCIMIENTO	Ciencias Económicas y Administrativas		
FECHA INICIO PROYECTO	19 febrero 2018	FECHA FINALIZACIÓN PROYECTO	16 noviembre 2018

RESUMEN Y PALABRAS CLAVES	<p>El estudio abarca una triangulación conceptual que permite discutir sobre las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial y la situación de empleo y empleabilidad de las Personas con Discapacidad Visual en la Ciudad de Bogotá D.C., asumiendo las dinámicas que se generan tanto desde la perspectiva de lo público y lo político a nivel de usuario y las acciones afirmativas desde el ámbito de lo empresarial.</p> <p>El estudio es de tipo cualitativo y busca recuperar tanto las prácticas de empresarios, gestores de empleo y dinamizadores de las políticas públicas de inclusión socio laboral, así como las voces de quienes las viven.</p> <p>Como ejercicio de construcción de ciudadanía, exalta las interacciones público-privadas que conllevan a construir escenarios posibles de igualdad de derechos y equidad de oportunidades de las Personas con Discapacidad Visual, quienes se establecen como uno de los grupos históricamente violentados por la ausencia o carencia de inclusión laboral en el sector empresarial Colombia, particularmente en la Ciudad de Bogotá D.C.</p> <p>Palabras clave: Responsabilidad Social Empresarial, Personas con Discapacidad Visual, empleo y empleabilidad.</p>
PROBLEMA	<p>De acuerdo a las cifras del Registro de localización y caracterización de las Personas con Discapacidad en Colombia del Ministerio de Salud y Protección Social, para el mes de octubre de 2015, 412.536 eran ciegos en edad de trabajar (PET), y de ellas, el 59.8%, es decir 246.671 no percibían ingresos. La tasa de desempleo en esta población es del 62%, lo cual equivale a siete (7) veces más con respecto a la población colombiana que no registra algún tipo de discapacidad. Ahora bien, si se examina las cifras, la situación de las mujeres con discapacidad visual en Colombia, se agrava, siendo del 69% con respecto al 54% de los hombres que se encuentran desempleados, constituyendo su vivencia en un mayor grado de vulnerabilidad social, financiero y laboral (Instituto Nacional para Ciegos INCI, 2016).</p> <p>Al respecto, resulta pertinente indagar sobre ¿Cuáles son las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial con respecto a las condiciones de empleo de las Personas con Discapacidad Visual en las empresas de Bogotá D.C?</p>
JUSTIFICACIÓN	<p>El derecho al trabajo de las personas con discapacidad está consagrado en la ley estatutaria 1618 de 2013 en su artículo 13 y en la ley 361 de 1997 en su capítulo IV. No obstante, uno de los principales problemas que afecta a esta población es la baja oportunidad de vincularse laboralmente o desempeñar una actividad económica digna que les permita obtener ingresos económicos para su propia sostenibilidad (INCI, 2016).</p> <p>A pesar de que la mayoría de estas personas se encuentran calificadas para trabajar y con las competencias laborales y las capacidades requeridas para desempeñarse laboralmente, son muy pocas las oportunidades laborales que esta población tiene debido a los imaginarios del sector empresarial frente a la discapacidad visual.</p> <p>Más allá de las cifras, el proceso de indagación resulta pertinente tanto desde la documentación sistemática de la experiencia, -que se constituye en referente-, como en factor de reconocimiento del deber ser en las organizaciones frente a su campo de influencia, toda vez que como la anuncia (Elsa González, 2007) " cualquier ética económica y empresarial debe tener presente que una reflexión en el nivel organizacional va acompañada siempre de una reflexión crítica del nivel de los sistemas (social, económico y político) en el que se inserta la organización y viceversa ". Particularmente si sus iniciativas contribuyen a disminuir las distancias en torno a la vida ocupacional y del trabajo.</p>
OBJETIVO GENERAL	Reconocer las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial RSE con respecto a las condiciones de empleo de las Personas con Discapacidad Visual en las empresas de Bogotá D.C. en el periodo 2012 a 2017.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar las condiciones de empleo para los ciudadanos con discapacidad visual en Bogotá D.C. 2. Establecer la relación entre Responsabilidad Social Empresarial RSE y empleo de las Personas con discapacidad visual. 3. Evaluar las acciones dadas por sector empresarial en Bogotá, a partir de la normatividad de empleabilidad y empleo de las Personas con Discapacidad Visual en relación con la Responsabilidad Social Empresarial RSE.
METODOLOGÍA	<p>El estudio planteado parte de una metodología cualitativa, descriptiva y analítica. El rastreo de información sobre la evolución de los conceptos y sus puntos de encuentro se realiza a través de bases de datos como science direct o jstor, y los documentos oficiales que al respecto se ha generado en el ámbito político, regulatorio y legal en Colombia, haciendo énfasis en la ciudad de Bogotá.</p> <p>Por otra parte, se estructura una encuesta de ocho (8) ítems (ver anexo 1) que aborda a empresarios, jefes de departamento de talento humano y gerentes (ver anexo 2), sobre la percepción de la vinculación de las personas con discapacidad, y sus estrategias y retos frente al mercado laboral. Así mismo se cuenta con las voces de expertos reunidos en un panel sobre las impresiones del objeto de estudio.</p> <p>La información se triangula desde la configuración de la teoría, la vivencia de los sectores productivos y los avances regulatorios, para dar respuesta a los objetivos planteados en este estudio.</p> <p>La muestra implica la interacción con cincuenta (50) empresarios de distintos sectores de la economía de la ciudad de Bogotá, un panel de tres (3) expertos reunidos en el marco de la Cátedra GIRSA y el análisis documental de aproximadamente 25 estudios realizados en la última década frente al tema.</p>
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	<p>Principalmente las empresas se enfocan en la presentación de servicios o productos para las personas con discapacidad, señalética y adecuaciones locativas para atención a clientes. Seguido de capacitación a sus empleados, apoyo a emprendimientos de personas con discapacidad. Solo 5 organizaciones generan convocatorias que permitirían el acceso de personas con discapacidad a fuentes de empleo.</p> <p>En el supuesto de la inclusión laboral de personas con discapacidad visual a la planta de personal, se privilegiaría el acceso a las áreas Administrativa y atención al usuario (modalidad de call center). Seguirían las áreas operativas y logística. Por último estarían las ventas. Se invisibiliza la presencia de personas con discapacidad en el mundo laboral de las 50 empresas encuestadas.</p> <p>Las empresas le siguen apostando a la filantropía como forma de expresión de la RSE. Solo en el sector "servicios" se reportó 3 casos de inclusión laboral de personas con discapacidad visual.</p> <p>En concordancia con los expertos en inclusión, los empresarios valoran la inclusión por la vía de la superación de barreras actitudinales, a su vez, solicitan un alto desempeño en competencias laborales relacionadas con la resolución de problemas y retos, y disposición al cambio. El grado de escolaridad, el enfoque ético y el cumplimiento de horarios (disminución de ausentismo laboral) continúan siendo temas claves en la discusión. Por último, las barreras para el acceso y uso de tecnologías de la información y las comunicaciones, se consideran como aspectos sensibles a la hora de una posible contratación.</p> <p>En tanto al reconocimiento de los actores que asumen la responsabilidad de informar y acompañar los procesos de inclusión y empleo, el SENA ocupa un lugar de reconocimiento importante, cercano al 70%, instituciones como el INCI, INSOR o los Ministerios de Salud o Trabajo tienen un reconocimiento medio, cercano al 48%.</p>
INCONVENIENTES PRESENTADOS DURANTE LA EJECUCIÓN	<p>Baja presencia de empresarios a los eventos donde se socializa las políticas, beneficios y mecanismos para la participación de las personas con discapacidad visual frente al mercado ocupacional/laboral.</p>

CONCLUSIONES

1. La responsabilidad social de las empresas frente a la inclusión laboral de personas con discapacidad, se asocia a labores de filantropía, ayuda a emprendimientos (compra conciente) o adecuaciones para la prestación de un servicio al cliente/usuario con necesidades especiales.
2. Tanto empresarios como expertos consultados concuerdan en el énfasis dirigido hacia las competencias laborales (personales, conocimiento y tecnología) como herramientas para la posible inclusión de personas con discapacidad visual a las empresas. Sin embargo, el nivel de participación efectiva es mínimo -3 casos-, en los cuales se cuenta con adaptaciones al puesto de trabajo.
3. En el momento, aunque el concepto de inclusión se ha establecido en las discusiones sobre RSE, en la práctica laboral y el empleo, al menos para las personas con discapacidad visual, su presencia es escasa. Se expresa desde las barreras actitudinales o el desinterés de las empresas frente a mecanismos que promuevan las oportunidades para la empleo.
4. El sector de Servicios resulta el más empático de cara a las acciones afirmativas para la inclusión y empleo de personas con discapacidad visual, seguido de comercio e industria.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Eslava Gómez, A. (2011). El juego de las políticas públicas. Reglas y decisiones sociales. Medellín: Fondo Editorial U. EAFIT.

De Alba, Cristina. (2015) Metodología de empleo con apoyo en la inserción socio-laboral de personas con discapacidad. Editorial: Paraninfo. ISBN 13: 9788428397148

Fals Borda O. (1ª. ed., 2000). Acción y espacio. Autonomías en la nueva República. Tercer Mundo Editores en coedición con el IEPRI de la Universidad Nacional.

Fernández, J.L. y Bajo, A. (2012). La Teoría del Stakeholder o de los Grupos de Interés, pieza clave de la RSE, del éxito empresarial y de la sostenibilidad. Revista Internacional de Investigación en Comunicación aDRResearch ESIC. No 6 Vol 6. Segundo semestre. Recuperado en: http://adresearch.esic.edu/files/2012/06/aDR6-07-teoria_stakeholder.pdf. Consultado en: 14 de noviembre de 2016.

Jiménez, W.G., Ramírez, C. y Roncancio, P. (2007). Gobernabilidad y gobernanza en la transformación de la acción pública. Propuesta teórica y estudio de caso. Escuela Superior de Administración Pública – ESAP. Bogotá: Primera Edición.

Lozano, J.M. (2002). La empresa ciudadana un reto de innovación. Editorial ESADE S.A., Madrid. Consultado en: http://itemsweb.esade.es/wi/research/iis/publicacions/La_Empresa_Ciudadana.pdf

Lozano, J.M. (2009). La empresa ciudadana como empresa responsable y sostenible. Editorial Trotta S.A., Madrid.

Molina, N. F. (2015). Los territorios socialmente responsables como estrategia para el desarrollo sostenible. Centro de Pensamiento Social. Número 23 – Noviembre, ISSN 2339-3882 Edición electrónica. Recuperado en: www.centrodepensamientosocial.org/.../A3_f4e066029072e21f6b4e6795b7ca9d5b

Noguera de E., A. P. (2016). Segundo movimiento: Paisajes del desarrollo: evocación, conmemoración, conmemoración y reencantamiento. En: Noguera de E., A.P. (editora, 2016). Voces del pensamiento ambiental. Tensiones críticas entre desarrollo y abaya yala. Universidad Nacional de Colombia, sede Manizales. Facultad de Administración. Departamento de Ciencias Humanas. pp. 69- 122.

Rivera, H., y Malaver (2011). La organización: los stakeholders y la responsabilidad social Serie Documentos Facultad De Altos Estudios De Administracion Y Negocios Universidad del Rosario No. 97. Editorial Universidad del Rosario. Bogotá D.C.

Torres Carrillo. A. (2015). Acción colectiva, gestión territorial y gobernanza democrática en Bogotá. Alfonso Torres Carrillo y Angie Torres Ruiz (compiladores). Bogotá: Universidad Piloto de Colombia, Primera Edición.

Valdés E., Moreno, L. F. & Bonilla, N. (2016). Estudio de las prácticas de responsabilidad social de las organizaciones como campo de posibilidades para el desarrollo sostenible en el territorio de Bogotá región. En IV Simposio Internacional para la Responsabilidad Social de las organizaciones SIRSO. Aportes Teórico Prácticos para lograr los Objetivos del Desarrollo Sostenible en América Latina. Editorial Universidad Santo Tomás. Bogotá d.C

Buitrago Corredor, J. L., Correa Barrera, L. M., Verdugo Sánchez, E., & Yepes Camacho, M. D. (2013). PERTINENCIA DE LA FORMACIÓN Y PERSPECTIVAS LABORALES DE LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD VISUAL. Instituto Nacional de Ciegos. Oficina Asesora de Planeación. Subdirección Técnica.

Castellanos, W., Álvarez, S., Pérez, C., Carrión, C., & Ladino, Á. (2008). CONVENIO DE COOPERACIÓN TÉCNICA SUBC003-08 celebrado entre el Instituto Nacional para Ciegos (INCI), El Departamento Nacional de Planeación (DNP) y el Programa Nacional de Desarrollo Humano (PNDH) Bogotá Colombia Diciembre de 2008. Bogotá: DANE.

Congreso de la Republica de Colombia. (26 de 04 de 2015). Obtenido de ¿Que son las leyes estatutarias?: <http://www.camara.gov.co/portal2011/preguntas-frecuentes/166-ique-son-las-leyes-estatutarias>

Enríquez, Alejandra y Mariana Galindo (2015) " Empleo " en Serie de Estudios Económicos, Vol. 1, Agosto 2015. México DF: México ¿cómo vamos?

Hernández Mangones, G. (2006). Diccionario de Economía. Medellín: Universidad Cooperativa de Colombia .

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. D. (2010). Metodología de la Investigación. México D.F: The McGraw-Hill.

ANEXOS DE PRODUCTOS COMPROMETIDOS

- 2 Ponencias en eventos internacionales
- 1 Artículo en publicación seriada

Este informe final se suscribe en la ciudad de Bogotá, el día

INVESTIGADOR PRINCIPAL

NOMBRE:

COINVESTIGADOR

NOMBRE:

COINVESTIGADOR

NOMBRE:

COINVESTIGADOR

NOMBRE:

SUPERVISOR DEL PROYECTO

NOMBRE: