

Vulneración de los derechos de los discapacitados en materia laboral

*María José de la Cruz Becerra
Juan Pablo Labastidas Silva*



**UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR SEDE CUCUTA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS SOCIALES
PROGRAMA ACADEMICO DE DERECHO
SAN JOSE DE CUCUTA
2019-2**

Vulneración de los derechos de los discapacitados en materia laboral

*María José de la Cruz Becerra
Juan Pablo Labastidas Silva*

*Producto de Trabajo de investigación presentado como prerrequisito para optar título de
Abogado*

Docente:

Yudith Liliana Contreras Santander

**UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR SEDE CUCUTA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS SOCIALES
PROGRAMA ACADEMICO DE DERECHO
SAN JOSE DE CUCUTA
2019-2**

TABLA DE CONTENIDO

| | |
|---|----|
| RESUMEN | 4 |
| 1. PROBLEMA | 5 |
| 1. MARCO REFERENCIAL..... | 9 |
| 1.1 Marco Teórico..... | 9 |
| 2. METODOLOGIA | 23 |
| 3. RESULTADOS DE LA INVESTIGACION | 24 |
| | 24 |
| 4. CONCLUSIONES | 25 |
| 5. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS..... | 26 |

Vulneración de los derechos de los discapacitados en materia laboral

Juan Pablo Labastidas,¹ María José de la Cruz,²

RESUMEN

Actualmente el manejo de las políticas públicas en torno a las personas en condición de discapacidad se sujeta a condiciones normativas de carácter internacional y nacional donde destaca que deben tener un trato especial en cualquier trámite que realice, al igual que lo laboral y educativo; también se le debe de garantizar todas las condiciones viables para poder transitar libremente en los espacios públicos. Sin embargo, en el contexto real existen muchas falencias y deficiencias de las directrices emanadas, porque hay limitación desde lo peatonal, al igual que vulnerabilidad en lo laboral y educativo porque muchas veces por méritos, conocimientos pueden aspirar a una vacante o cupo en los establecimientos públicos y privados donde se le impide o evita que pase a ocupar la solicitud que ha diligenciado con muchos sentido de pertenencia. Al mismo tiempo, las políticas públicas constituyen una acción que todos deben valorar y respetar para evitar discriminar al colectivo de personas en situación de limitación física. Por eso, el interés del presente artículo es la revisión de las políticas públicas aplicadas a la personas en condición de discapacidad para darle mayor participación en todas las actividades cotidianas que cualquier persona puede desarrollar a diarios, sin que exista alguna clase de negación.

Palabras claves: Condición de discapacidad, discriminación, vulneración de los derechos, políticas públicas

¹ Estudiante de la Universidad Simón Bolívar, Facultad de Derecho

² Estudiante de la Universidad Simón Bolívar, Facultad de Derecho

1. PROBLEMA

A nivel nacional se debe precisar más a fondo todo lo relacionado a los derechos laborales, sociales, familiares y educativos que incluye a las personas con algún grado de discapacidad en participar o competir de manera equitativa para aspirar cualquier cargo de orden privado o público, o algún cupo de estudio en cualquier instancia profesional, técnica o de bachiller, de ahí, que las políticas públicas deben responder y garantizar de manera plena el ejercicio libre como las demás personas que participan de manera general, porque depende de la interacción socioeconómica existente y del papel que desempeña el Estado en la sociedad, especialmente en el ejercicio de sus funciones de equidad o igualdad, junto a su grado de intervención en la economía; política social, laboral y la magnitud de su inversión constante serán primordiales para que las personas con algún grado de discapacidad física o especial no se sienta excluido de la sociedad a la que pertenece o hace parte activa. También se debe cambiar la cultura de discriminar o burlarse de las personas que presentan algún grado de discapacidad.

Cabe destacar que en muchos de los actuales procesos y contenidos normativos de las políticas públicas que vinculan de manera directa a las personas con algún grado de discapacidad, donde se puede observar claramente elementos coherentes con las perspectivas y modelos de calidad de vida en torno a su mejoramiento, especialmente para evitar discriminaciones, limitaciones en todas sus actuaciones. Por eso, una variable principal se centra en el ambiente que vive a diario, donde pasan por muchas limitaciones como el de transitar libremente porque las mayorías de las calles y avenidas no presentan adecuaciones para su movilización como los reflectores luminosos y de alto relieve en los andenes.

Al mismo tiempo, las áreas locativas públicas y privadas carecen de adecuaciones necesarias que nos vitales en la movilización y orientación de las personas con algún grado de discapacidad para que pueda transitar libremente, inclusive en los diferentes medios de transporte se le dificulta montarse. Otro aspecto vital son las unidades sanitarias para estas personas son más amplias, solo algunos centros comerciales ya cuenta con estas adecuaciones. También la mayoría de las puertas de los entes gubernamentales, privados y comerciales no tiene las medidas necesarias para que las personas que utilizan apoyo metálico puedan entrar a estas áreas de libre acceso. Otra recomendación de las puertas es que deben tener una barra de apoyo antes y después de cada una

de ellas y los expertos recomiendan que estos mecanismos de abrir sea hacia el exterior para evitar alguna clase de accidente a estas personas especiales.

Desde la misma Constitución Política de Colombia (1991) emana parámetros normativos vigentes en torno a la protección a toda persona, en especial aquellas que tenga algún impedimento físico, movilidad reducida, cognitivo que los incapaciten o limiten plenamente para exigir el derecho a la salud, al trabajo, educación, participación política, al deporte y la recreación, entre otros. De igual manera, existen algunas políticas públicas que obligan a toda infraestructura pública y/o privada la adecuación de sus áreas locativas, principalmente las áreas peatonales, comunes, sanitarias para evitar algún accidente o tropiezo a esta población especial a nivel nacional.

También, en la Constitución Política de Colombia de 1991 se incorporó como norma fundamental, en el artículo 47 de la misma, una disposición fundamental donde el Estado tendría como objetivo adelantar una estrategia de previsión, rehabilitación e integración social en torno de las personas con algún grado de disminución física, sensorial y psíquica, a quienes se le prestaría la atención especializada que requirieran en materia de salud, pensión, trámites judiciales, educativos. Sin embargo, solo a partir de la jurisprudencia de la Corte Constitucional en materia de Acción de Tutela (Recurso de Amparo Constitucional) se ha logrado en parte la protección de todos estos derechos, como mandato imperativo de la Carta Magna.

El texto constitucional colombiano de 1991 se identifica claramente que las personas en condición de discapacidad como un grupo de especial protección a nivel nacional y en su interior establece ciertas obligaciones normativas básicas y concretas en su protección laboral, social, educativa y familiar en el punto de partida para la protección jurisprudencial. Al mismo tiempo, eliminar la discriminación removiendo las normas y prácticas excluyentes en función de la discapacidad, así como la implementación de acciones afirmativas para el logro de la igualdad material y la inclusión social, constituyen el primer deber constitucional.

En segundo lugar, el Estado de manera garantizada y segura deberá desarrollar una política pública de previsión, rehabilitación, mantenimiento e inclusión a favor de las personas en condición de discapacidad, y en tercer y cuarto lugar, el Estado deberá garantizar especialmente los derechos al trabajo, en lo social, cultural y en la educación, sin que ello implique la desatención de los demás derechos constitucionales que todo colombiano tiene derecho en igualdad de condiciones.

Actualmente las personas con algún grado de discapacidad presentan grandes retos no solo en su contexto personal, porque desde que sale a la calle se encuentra con múltiples inconvenientes de desplazamientos, especialmente porque la mayoría de las calles no son aptas para su libre tránsito. Algunos andenes son bastante altos y no presentan ninguna clase de demarcación luminosa o sonora para que estas personas se puedan guiar. Al mismo tiempo, los diferentes medios de transporte no presentan lugares especiales donde estas personas se puedan sostener y llevar su apoyo de manera segura.

Cabe destacar que la normatividad constitucional colombiana en términos generales manifiesta la inclusión especial a las personas con algún grado de discapacidad, por medio de las acciones y defensa de los derechos en todos sus trámites, diligencias, asuntos laborales y educativos, con el fin de garantizar de manera plena las garantías en los fallos constitucionales. Aunque todavía sigue existiendo numerosos retos que buscan tambalear y trabar las directrices nacionales, pero existen muchas bases legales internacionales que amparan las doctrinas locales.

Toda persona con algún grado de discapacidad se sigue sintiendo rechazada por la sociedad en términos generales especialmente en:

La Política Pública para las personas en condición de discapacidad en términos generales ha sido diseñada participativamente; promoviendo los actores especiales como sujetos de derechos y como principales legitimadores de la misma en condiciones de equidad e igualdad en todas sus actuaciones. De esta forma se proyecta de manera integral el reconocimiento de la diversidad en materia de inclusión en áreas laborales, educativas, sociales, garantizando el ejercicio pleno de los derechos humanos, con equidad en las oportunidades a todos los ciudadanos con sus diversas capacidades.

Aunque en Colombia se carece de manera integral de un registro sistemático confiable del evento de deficiencia, discapacidad y minusvalía relacionado con el total de la población que se encuentra en esta segmentación, y que al mismo tiempo se ha convertido en un problema de salud pública de proporciones crecientes, debido a la tendencia a la violencia generalizada y al desarrollo socioeconómico, técnico o demográfico. Los estudios sobre el tema no son comparables debido a diferencias en su población objeto, así como a la variedad metodológica que se observó en ellos.

En el área laboral muchas personas se preparan en una formación académica profesional, o especializada en algún área específica para tener posibilidades acertadas en el campo laboral, pero en el ejercicio de sus funciones pueden sufrir alguna enfermedad profesional o accidente que le

puede ocasionar algún grado de discriminación por parte de sus compañeros de oficina y jefe inmediato afectando de manera directa la igualdad de oportunidades que anteriormente presentaban a pesar de contar con buena experiencia laboral.

La Política Pública en el área de la discapacidad a nivel nacional tiene como objetivo fundamental darle mayores oportunidades a todos los excluyentes, especialmente en reducir la discriminación y compensar de manera integral las diferencias sociales que se presentan. De igual manera, facilitar de manera general la participación de las personas en condición de discapacidad en la vida política, educativa, religiosa, económica, cultural y social, a partir de la consideración del colectivo como sujetos de derechos generales, con el fin de mejorar sus condiciones de vida y el manejo eficientes de los recursos nacionales en programas reflexivos de la inclusión social en las regiones más vulnerables de cada departamento o municipio.

Búsqueda de una oportunidad laboral, porque muchas veces no le observan los conocimientos que presentan sino que su estado físico lo elimina de las alternativas en participar con los demás, inclusive no se tienen en cuenta y deciden discriminarlo de manera directa.

Otro aspecto a mejorar son las áreas locativas de las oficinas públicas que en su mayoría no se encuentran adecuadas para el desplazamiento de estas personas con algún grado de discapacidad como es el ancho de las puertas de acceso entradas que deben ser anchas y que tengan una ayuda metálica para su sostenimiento y orientación interna, al mismo tiempo muchas de estos lugares las unidades sanitarias son muy generales y no presentan algunas especiales para esta población que necesita apoyo para solucionar sus necesidades básicas.

Aunque algunas edificaciones y calles de la ciudad de San José de Cúcuta se están adecuado para la inclusión social de esta personas que presentan alguna discapacidad motora, cognitiva, visual y sonora se pueda orientar de manera adecuada para evitar alguna clase de accidentes y así minimizando sus peligros en áreas comunes.

1. MARCO REFERENCIAL

1.1 Marco Teórico

En el campo internacional se viene hablando de los derechos de las personas con algún grado de discapacidad como es la motora, cognitiva, auditiva, especial y ha sido establecida acorde al “Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) núm. 159, y la Recomendación núm. 168 / sobre los derechos de las personas con discapacidad”. (1953). En este documento normativo internacional se plantea de manera integral y por primera vez las garantías necesarias que deben existir para esta población vulnerable y que no contaba con ningún respaldo público en garantías de equidad e igualdad por parte del Estados, gobernaciones o alcaldías en término de regionalismo, especialmente que no fueran nada discriminatorias para participar en cualquier cargo laboral, educativo, social cumpliendo con los mismo requisitos de los demás participantes.

Otro documento internacional que se tuvo en cuenta para las personas con algún grado de discapacidad y que se considera importante y vital es la “Declaración de los Derechos de las Personas con retardo mental”. (1971) En este convenio internacional se establece de manera clara e integral que se prohíba la explotación laboral de personas que presenta coeficiente intelectual mínimo, con el fin de que no sean esclavos de otros en servicios generales, en aseo, o trabajos discriminatorios sin que tuvieran un salario por realizar esas actividades cotidianas en jornadas laborales largas y sin descanso alguno en estos casos.

También se destaca la “Convención Interamericana para la Eliminación de todas formas de discriminación contra las personas con discapacidad – OEA”. (1999) Donde el gobierno colombiano por primera vez acogió esta norma en la Ley 762 de 2002, con el fin de adoptar todas las medidas necesarias en torno a una legislación nacional, bajo los entornos sociales, educativos, laborales o de cualquier otro aspecto del contexto cultural nacional, para eliminar de manera general la discriminación contra las personas con discapacidad y también para propiciar su plena integración en la sociedad de manera especial ajustado a los derechos humanos.

Para la ONU (2006), la discapacidad en términos generales es un término “que evoluciona y resulta de la interacción constante 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 las demás”. A veces las interacciones competitivas se producen actos discriminatorios, especialmente con los grupos vulnerables como son aquellas personas que presentan algún grado de discapacidad, pero tienen todo el conocimiento y la habilidad para competir por una vacante educativa, social o laboral.

En el campo nacional se encuentran los siguientes aspectos constitucionales y legislativos:

Constitución Política de Colombia (1991). Artículo 13. “Las personas se considera libres e iguales ante la ley y deben gozar de los mismos derechos, libertades y oportunidades. El Estado, por eso, debe promover las condiciones para una igualdad real, efectiva y al mismo tiempo proteger de manera integral a las personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan”. Es vital que todos los entes gubernamentales y locales velen por la igualdad de condiciones para este grupo vulnerable.

Artículo 25. “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza de especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”. La libertad laboral no debe ser un peso o esclavitud para las personas con algún grado de discapacidad motora o cognitiva.

Artículo 47. “El Estado debe adelantar política de previsión, rehabilitación e integración social inclusiva para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran en el campo laboral, educativo y de manera general”.

Artículo 54. “Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud”.

Ley 100 de 1993. Sistema de Seguridad Social Integral. “Es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica, de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad”.

Artículo 26. Objeto del fondo. De acuerdo a la Sentencia C-458 de 2015. “El Fondo de Solidaridad Pensional tiene por objeto subsidiar los aportes al Régimen General de Pensiones de los trabajadores asalariados o independientes del sector rural y urbano que carezcan de suficientes recursos para efectuar la totalidad del aporte, tales como artistas, deportistas, músicos, compositores, toreros y sus subalternos, la mujer microempresaria, las madres comunitarias” , personas en situación de discapacidad física, psíquica y sensorial, los miembros de las cooperativas de trabajo asociado y otras formas asociativas de producción, de conformidad con la reglamentación que para el efecto expida el Gobierno Nacional.

Ley 1145 del 10 de Julio del 2007. La presente Ley tiene por objeto “impulsar la formulación o implementación de la política pública en discapacidad, en forma coordinada entre las entidades públicas del orden nacional, regional y local, las organizaciones de personas con y en situación de discapacidad y la sociedad civil, con el fin de promocionar y garantizar sus derechos fundamentales, en el marco de los derechos humanos”. Todo programa orientado en la inclusión social de las personas con algún grado de discapacidad debe tener una garantía nacional en el manejo de sus recursos, junto con los propósitos que persigue en un tiempo asignado para su desarrollo.

Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. “Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales”.

Decreto Ley 019 de 2012. Por medio de la Corte Constitucional modifica de manera integral el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, quedando así: No discriminación a persona en situación de discapacidad en todas sus acciones de participación laboral, educativo. El artículo 26 de la Ley 361 de 1997, quedará así: “En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización del Ministerio del Trabajo”.

Ley 1618 de 2013. De ésta se resalta el artículo 13 que estipula otra serie de garantías a las personas discapacitadas a fin de constituir con mayor amplitud, “el conjunto de articulado relacionados con sus derechos en torno a las personas con algún grado de discapacidad, definiendo

unas cuotas mínimas de personal discapacitado en sus plantas, tratando de ofrecer incentivos para las empresas privadas que vinculen personal discapacitado, como puntajes adicionales y preferencias de selección en los procesos de contratación pública, la inclusión obligatoria de una cantidad amplia y determinada de personas, a los procesos de formación dictados por el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA” .

Sentencia T 1040 de 2001. Ésta se pronuncia acerca de la extensión de los derechos y la acreditación de la estabilidad laboral reforzada. Así la cosas afirma: “En materia laboral, la protección especial de las personas con algún grado de discapacidad cognitiva, sensorial o motora de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados”.

Decreto 1295 de 1994. Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. “Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes trabajo y enfermedades profesionales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, con las modificaciones previstas en este decreto, hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Profesionales”.

De conformidad con los lineamientos a nivel Nacional en torno a la Política Pública para las personas en condición de discapacidad motora, sensorial o cognitiva se debe de diagnosticar de manera integral su verdadero estado para trabajar, formarse en conocimientos acorde a la Clasificación Internacional del Funcionamiento y la discapacidad –CIF – de la Organización Mundial de la Salud, OMS. “Dicha Política pública conformada por tres componentes estratégicos para la intervención en discapacidad que involucra diferentes estructuras organizativas e instituciones y la sociedad civil para su evolución progresiva y la inclusión al campo laboral o educativo”.

Por medio de la **Ley 1346 de 2009** se vincula a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, “allí se establece de manera normativa en el artículo 31 que las naciones deben recopilar de manera general información adecuada sobre discapacidad, incluidos datos estadísticos y de investigación”, con el fin de poder aplicar programas de inclusión que formulen y apliquen políticas para difundir mayor progresos en sus integrante y haga parte activa e integral en el campo educativo, social, religioso y laboral a esta comunidad vulnerable.

Claro que el **Decreto 221 de 2011**, recibe todos los principios generales establecidos en la Convención sobre los Derechos de las Personas con algún grado de Discapacidad, adoptados por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006, y ratificados por Colombia mediante la **Ley 1346 del 31 de julio de 2009** (Protocolo Facultativo el 10 de mayo de 2011) en forma coordinada entre las entidades públicas del orden nacional, departamental y local, junto a las organizaciones de personas con y en situación de discapacidad y la sociedad civil.

Con toda ésta normatividad existente en materia de política pública se busca fortalecer los procesos de inclusión social. Según Fernández (2009) “hacia una cultura de inclusión que promocióne, reconozca, garantice o restituya los derechos y los deberes de las Personas con Discapacidad y sus familias, entendidas como parte integral de todos estos entornos”. Al mismo tiempo, “la inclusión social implica acceder, disponer, aportar y transformar las condiciones que determinan la desigualdad y discriminación que azota a esta comunidad vulnerable”.

La Política Pública para las personas en condición de discapacidad ha sido diseñada participativamente; promoviendo su inclusión de manera activa para evitar actos discriminatorios en sus acciones de orden laborales, educativas y sociales. De esta forma se proyecta el reconocimiento de la diversidad, garantizando el ejercicio pleno de los derechos humanos, con equidad en las oportunidades a todos los ciudadanos con sus diversas capacidades innatas que se pueden mejorar en parte. Al mismo tiempo, varias sentencias han señalado que “las obligaciones constitucionales del Estado colombiano en relación con las personas con discapacidad están claramente planteadas en la Constitución y han sido reiteradas ampliamente por la Corte Constitucional en su jurisprudencia”.

La política pública consagrada en el **Acuerdo 087 de 2011** del municipio de San José de Cúcuta busca la articulación de acciones intersectoriales encaminadas a promover las condiciones, según Arias (2011) “para lograr la inclusión integral en diferentes espacios cotidianos y la participación en la vida ciudadana de la población en situación de discapacidad, tal como lo determina la Constitución de 1991, existen instituciones encargadas de asegurar el cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad”. Toda esta comunidad vulnerable debe de abrirle espacios comunitarios por medio de programas sociales en torno a actividades laborales, educativas, deportivas, religiosas y sociales.

Al mismo tiempo, para Herrera, et. Al. (2008) argumenta que el concepto “discapacidad” “se utiliza muchas veces de manera genérica bajo tres perspectivas: corporal, individual y sociales, que incluye déficit, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación y que indica los

aspectos negativos de la interacción del individuo”, En este caso se utiliza el término de discapacidad para referirse de manera hipotética a una personas que carece habilidad corporal para realizar alguna actividad deportiva, musical, o cultural, también porque una persona presente una limitante de equilibrio, de movimiento artístico o algo similar en su actuación. Se utiliza para discriminar a otra persona por no realizar alguna actividad motora que represente agilidad o destreza en sus movimientos.

En otros casos, el término de discapacidad es utilizado de manera discriminatorio a la competencia porque se consideran más fuerte en términos de un juego, de una actividad recreativa en materia de velocidad, correr, o algo similar pero de manera discriminatoria, vulnerando el pensar y los sentimientos de los demás.

Discapacidad motora y su resiliencia. La resiliencia, Houston et al., (2017) “está íntimamente asociado con las características generales de los individuos con algún grado de discapacidad, que sirven para el afrontamiento de la adversidad y que se relaciona a la salud física, el área sensorial - cognitivo y la capacidad de crear y de aprender de los problemas”. Todo con el fin de que las personas con algún grado de capacidad deben de adaptarse para superar su adversidad acorde al contexto que lo rodea. Muchas infraestructuras físicas en el área pública y privadas no son aptas para ser humanos que tienen condiciones de discapacidad motora, aunque ya existe una normatividad donde se le exigen a muchos entes que debe de adaptarse las instalaciones sin que existan limitaciones físicas para estas personas.

La resiliencia, según Cejudo et. Al. (2016) “es un constructo ampliamente estudiado de manera científica, que quiere responder a los cuestionamientos generales que genera observar cómo las personas lidian con las circunstancias adversas en diferentes contextos, es descrita además, como una concepción dinámica que involucra al sujeto.” Son todas las actividades adversas que enfrentan a diario las personas que presenta algún grado de discapacidad motora, ya sea en el área social, educativa, laboral y familiar.

Para Saavedra et. Al. (2018) se presenta la resiliencia como un modelo teórico “que explica como un aspecto que se manifiesta en conductas de acción para establecer metas y seguirlas, acompañadas de la flexibilidad necesaria para resolver problemas y la claridad en la definición de sí mismo que comprende aspectos”. Son aspectos de estimulación motora y psicosocial que las personas con algún grado de discapacidad física o motora deben afrontar a diario y aprender a superar estos obstáculos a pesar de que ya existen normas que en parte obliga a que las

infraestructura se debe de modificar para poder atender este segmento población en cualquier región.

Discapacidad física. Se puede definir como una desventaja, resultante de una imposibilidad que limita o impide el desempeño motor de la persona afectada. Se considerará que una persona tiene deficiencia física cuando padezca anomalías orgánicas en el aparato locomotor o las extremidades (cabeza, columna vertebral, extremidades superiores y extremidades inferiores). También se incluirán las deficiencias del sistema nervioso, referidas a las parálisis de extremidades superiores e inferiores, paraplejías y tetraplejías y a los trastornos de coordinación de los movimientos, entre otras. Un último subconjunto recogido en la categoría de discapacidades físicas es el referido a las alteraciones viscerales, esto es, a los aparatos respiratorio, cardiovascular, digestivo, genitourinario, sistema endocrino-metabólico y sistema inmunitario. Según la causa de la discapacidad física, algunas personas podrán tener dificultades para hablar, para caminar, para ver, para usar las manos u otras partes del cuerpo, o para controlar sus movimientos. (Saavedra et. Al. 2018)

Discapacidad sensorial, están incluidas las personas con discapacidad visual y auditiva. Las personas con discapacidad visual son aquellas que tienen ceguera, que es la ausencia total de percepción visual, incluyendo la sensación luminosa o aquellas que presentan debilidad visual, es decir, la reducción significativa de la agudeza visual en un grado tal, que aun empleando apoyos ópticos, no pueden actuar de manera independiente. La discapacidad auditiva es la carencia, deficiencia o disminución de la capacidad auditiva, a las personas que perciben sonidos en grado variable y que en algunas ocasiones pueden utilizar aparatos auditivos, se les denomina personas hipoacúsicas y a las que no perciben absolutamente ningún sonido se les llama personas sordas totales. (Saavedra et. Al. 2018)

Discapacidad intelectual o cognitiva, se caracteriza por limitaciones significativas tanto en funcionamiento intelectual (razonamiento, planificación, solución de problemas, pensamiento abstracto, comprensión de ideas complejas, aprender con rapidez y aprender de la experiencia) como en conducta adaptativa (conceptuales, sociales y prácticas), que se han aprendido y se practica por las personas en su vida cotidiana, restringiendo la participación comunitaria y en estrecha relación con las condiciones de los diferentes contextos en que se desenvuelve la persona, esta discapacidad aparece antes de los 18 años. (Saavedra et. Al. 2018)

A las personas con discapacidad mental se les marca con un estigma; se considera que no son capaces de ejercer su capacidad jurídica, no se les toma en cuenta para su tratamiento e incluso se vulneran sus derechos con internamientos psiquiátricos involuntarios. Las personas con

discapacidad suelen verse discriminados a causa de sus pequeñas limitaciones que puede ser corregida de manera médica para que pueda mejorar su rendimiento y la participación educativa, social y laboral. En la vida cotidiana, las personas con discapacidad padecen múltiples desigualdades y disponen de menos oportunidades para acceder a la educación de calidad que se imparte en contextos integradores.

En el campo laboral, siempre se ha visto actos discriminatoria o no tenidas en cuenta con las personas que tienen algún grado de discapacidad en torno al área laboral, por eso, el empleador de cualquier empresa privada o pública no debe discriminar por ningún motivo a las personas discapacitada, por el contrario debe darle la oportunidad y apoyarlo de manera integral para que se quede con esa vacante y sea ejemplo digno de superación no solo personal, sino en lo social, familiar, educativo y laboral. De ahí, manifiesta Duque et. Al. (2016) “que el elemento prioritario de esa protección lo constituya una ubicación laboral acorde con sus condiciones de salud y el acceso efectivo a los bienes y servicios básicos para su subsistencia y el sostenimiento de su familia”. Muchas veces las personas con algún grado de discapacidad cuando se presenta la oportunidad de trabajar su rendimiento son excelentes, eficientes, bastante entregados y con sentido de pertenencia a la empresa que lo apoyo y le dio esta oportunidad que en muchos casos es única, porque todavía falta mucho el espíritu de la inclusión a nivel nacional.

También para Forcada (2015) argumenta de manera clara que “las personas con discapacidad humanizan el trabajo aportando a su vez un mejor clima laboral, dado que suelen concentrarse en los problemas reales dejando de lado los triviales, siendo un ejemplo para sus compañeros, lo cual genera un círculo virtuoso”. Estas personas que presenta alguna discapacidad muchas veces generan más sentido de pertenencia a lo que tienen en su actividad laboral, porque la mayoría se le han cerrado las puertas por su condición física, de ahí, que puede establecer mejores vínculos de compañerismo, generando un buen clima laboral que ayude a que la comunicación entre sus integrantes sea más fluida y asertiva en todas sus manifestaciones.

La creación de la política de discapacidad, según Crespo (2017) fue un buen punto de partida de un largo proceso histórico para “lograr la inclusión social de las personas con algún grado de discapacidad, que requiere de la integración y concientización de sectores privados y públicos para generar estrategias que permitan ampliar oportunidades educativas, políticas, económicas, sociales y ocupacionales para estas personas”. La inclusión social ha dado un enorme paso para la integración laboral de manera efectiva de las personal con algún grado de discapacidad evitando

toda clase de discriminación en sus sentimientos, conocimiento y experiencia para mejorar su proyecto de vida que en muchos casos ha sido limitado.

Ortiz y Vidal (2010) señalan que “entre las causas que explican el problema de la no inserción laboral de personas con discapacidad intelectual a nivel nacional, destaca una: formación inadecuada para la inserción laboral en escuelas y centros de educación especial.” En muchos casos del sector rural, especialmente las personas con algún grado de discapacidad puede tener la disposición de querer trabajar, pero la poca experiencia laboral, junto con el desconocimiento en el área del servicio al cliente limita su participación, ahora en el campo profesional muchas veces son los empleadores o gerentes que limitan su participación porque buscan perfiles agradables o con personalidades atractiva para que motive al cliente a realizar su compra o solicitar un servicio adicional por el agrado de la persona que lo atendió. Proyecta perfiles de imágenes atractivas, con voces influyentes para que sus ventas se mantengan altas y competitivas.

Para Cifuentes et. Al. (2018) señala que “todos los seres humanos en igualdad de condiciones tienen derecho a adquirir una fuente de remuneración, tienen derecho a un trabajo decente, este concepto se define como el acceso a trabajos productivos y adecuadamente remunerados; socialmente protegidos”. Las condiciones laborales siempre serán una prenda de garantía a favor del empleado que se debe de pagarle por unas actividades u oficios que realice sin exclusión alguna, ya sea por alguna discapacidad se piense que se pueda dar un salario mínimo que a los demás. Tampoco que se tenga por lastima y que a la hora de remuneración se le saque en cara su condición, todo esto se consideran actos discriminatorios y no puede ser aceptados en la sociedad actual.

Por eso, para Villa, N. (2007), “el trabajo es, por tanto, uno de los principales componentes de la inclusión social de las personas, no sólo porque proporciona cierta autonomía económica, sino también porque contribuye a la construcción de la identidad social”. Las personas con algún grado de discapacidad y consiguen un trabajo digno se puede considerar en parte que ha sido incluido de manera efectiva, gracias a la normatividad internacional y nacional que viene ganando espacio significativo en estas áreas importante para la sociedad en general, sin ninguna clase de discriminación social, educativa, religiosa, política o laboral.

De igual manera, Zondek (2015) manifiesta que se “ha documentado que experimentan desventajas en el ámbito laboral, resultado de las restricciones para acceder a la educación, su reducida movilidad en el entorno y la presencia de otros factores que minan la posibilidad de desempeñarse en una actividad productiva.” Muchas veces la inclusión de las personas con algún

grado de discapacidad puede generar buena aceptación entre los compañeros, pero en algunos jefes de departamento puede existir el temor de que estas personas por su condición el día de mañana puedan ocupar su cargo porque consideran que se tiene preferencia en parte por su condición, por eso se dan a la tarea de hacerle su actividad laboral un poco crítica, con mayor carga laboral en los puestos administrativo, generando estrés y que vaya buscando reconsiderando su parte activa para cansarlo y que busque por cuenta propia su renuncia a ese cargo que venía desempeñando por cuestiones personales y no por circunstancias laborales de manera específica.

En cambio Victoria (2013) se centra en que las personas con algún grado de discapacidad se le debe de dar una oportunidad especial, enfocado en el derecho internacional “como un instrumento para generar actitudes tolerantes e inclusivas para que las personas con discapacidad logren la autonomía personal, no sean discriminadas, cuenten con accesibilidad universal, se normalice el entorno y exista diálogo social”. Los convenios y acuerdos internacionales, junto con las leyes nacionales deben orientar a todos los jefes, gerentes y propietarios en darle una oportunidad especial para apoyar a estas personas que siempre le han limitado su participación, junto con muchos casos de discriminación social, educativa y laboral que pasan a lo largo de sus vidas, pero las afrontan por lo general con mucho valor y necesidad de superación personal.

Satisfacción laboral para las personas con algún grado de discapacidad es importante y necesario y no solamente para este grupo vulnerable, sino para todas las personas que laboran de manera digna. La influencia de la satisfacción laboral en el clima organizacional es fundamental porque ayuda a que se trabaje de manera armónica, positiva, donde se genere integración en el talento humano hacia un mismo ritmo y sentido. Es por eso, que el clima organizacional, constituye en un aspecto fundamental para obtener buenos resultados en las empresas, sin importar su tamaño; el desarrollar estudios que permitan ubicar cuales son los puntos críticos que afectan al talento humano, se convierte en un elemento clave para que sus empleados tengan mejores logros en los objetivos y se corrijan a tiempo aquellos factores internos y externos que puedan afectar la motivación o desempeño.

La satisfacción laboral, según Matabajo et. al. (2017) Puede definirse en términos generales que “es la respuesta a los logros personales dentro de una organización laboral de manera competitiva porque le ofrece al talento humano las mejores condiciones laborales, ya sea en lo locativo, funcional, junto con equipos de trabajo que presentan comunicación asertiva”. Este concepto interviene de manera individual en el talento humano, especialmente aquellos que presentan algún grado de discapacidad porque genera un buen ambiente laboral, que viene acompañado con el

apoyo de las directivas y un liderazgo propio que presenta por sus buenas actividades, gracias a que estas personas generan mejor sentido de pertenencia.

Por eso, Ahmed et. Al. (2012) sostienen que uno de “los factores que influye de manera directa sobre la satisfacción laboral es el clima organizacional, porque estas dos variables empresariales pueden crear un valor agregado al entorno laboral como es la sana competencia, sin discriminar a nadie y al mismo tiempo la solidaridad entre todos para conseguir los mejores logros”. El talento humano responde acorde al medio que encuentra en el lugar de trabajo, por eso, la gerencia debe buscar acomodar y estimular para que el comportamiento del talento humano sea el óptimo, especialmente si existen personas con algún grado de discapacidad porque necesita siempre el apoyo del contexto familiar, social y laboral para que rinda con eficiencia y calidad en su entorno laboral.

En cambio, otros autores manifiestan que los estímulos, la motivación hacia el talento humano con algún grado de discapacidad hace que se cree un buen clima organizacional y una sana competencia en sus equipos de trabajo para conseguir logros en cada departamento. Por eso, Méndez, (2006) sostiene que el clima organizacional “repercute de manera directa en las motivaciones y el comportamiento humano necesario para que la organización en general tomen retos en tornos a la competitividad, a la productividad y a su expansión necesarias de la gerencia hacia lo nacional o internacional”. Para este autor el clima organizacional lo hace directamente la interacción positiva o negativa que ejerza el talento humano, especialmente aquellas personas que presenta algún grado de discapacidad y que hace parte de la organización, especialmente en el desarrollo de las funciones laborales, donde pueda interferir la comunicación que es uno de los elementos indispensable para crear buenos ambientes laborales.

Otro factor fundamental es la comunicación asertiva, junto con la interacción y armonía que se da en el talento humano, por eso, Maldonado, (2004) plantea que “el clima organizacional puede ser vista con un conjunto de oportunidades para que el talento humano con algún de discapacidad desarrolle su mejor presentación en torno a un ambiente de liderazgo y de sana competencia”. Para éste autor el clima organizacional ya sea positivo o negativo se da con la interacción entre el grupo de trabajadores con las condiciones laborales que se le den a diario, especialmente si se cuenta con personas con algún grado de discapacidad puede ser el más afectado o pasar a ser el consentido y líder del departamento donde hace parte.

En cambio, para Zapata, (2000), explica como partes diferencial entre sí que aportan al desarrollo y cambio organizacional. Por lo tanto, “al estudiar de manera general el clima

organizacional es necesario analizar e identificar, por un lado, todos los elementos que la conforma para analizar y evaluar de manera detallada si presentan variables negativas que puede repercutir o no que se cumplan con las metas de la organización en el campo laboral y competitivo”. Para mejorar el clima organizacional es importante primero realizar un diagnóstico con el fin de tener claridad las falencias que se pueda encontrar en una empresa en general y luego fortalecer los criterios necesario para optimizar los recursos necesarios para que sea más eficiente, responsable y competitiva, especialmente en el área del talento humano que es el activo principal de cualquier empresa.

La búsqueda de un entorno laboral satisfactorio y adecuado, donde se conjugue de manera estratégica un buen clima laboral junto con la satisfacción laboral en torno a personas con algún grado de discapacidad, es para Lozano, et. Al. (2014) “es una de las prioridades fundamental y vital para que las organizaciones modernas, superen sus barreras, especialmente las discriminatorias y se den a conocer de manera más competitiva y productiva acorde a sus metas y objetivos que se planifican a corto, mediano o largo plazo”. Toda empresa debe velar por un ambiente laboral competitivo, donde exista la comunicación asertiva, junto con un talento humano idóneo en cada cargo, para que se armonice las actividades de manera positiva y el rendimiento, junto con la imagen sea lo más competitivo posible.

En cambio, Sánchez, et. Al. (2006) manifiestan que las funciones del clima organizacional es: “crear un ambiente empresarial de manera agradable y armónico acorde al talento humano con algún grado de discapacidad que harán las diferentes actividades laborales con mucho sentido de pertenencia hacia la organización”. Todos estos factores no hacen que solo exista buen clima organizacional, sino también en el talento humano con algún grado de discapacidad se dé la satisfacción laboral porque existe un ambiente agradable para cumplir con todas sus funciones específicas, sin que existan limitaciones o actos discriminatorios.

Para Casas et. Al. (2002) el clima laboral, junto con la satisfacción son “de acuerdo a la psicología y la sociología el clima organizacional debe reunir todos los requerimientos necesarios que necesitan de manera constante el talento humano con algún grado de discapacidad para que cumpla con las estrategias, metas y objetivos que se tracen de manera periódica”. Para estas ciencias el ambiente laboral positivo incide de manera directa en que el talento humano con algún grado de discapacidad que se siente de manera agradable trabajando para una compañía donde el respeto, la autoridad y el liderazgo hacen parte de su satisfacción laboral.

Blanch, (2014) La calidad de vida laboral de las personas con algún grado de discapacidad, hace referencia al grado de satisfacción y clima organizacional dentro de una organización como el “bienestar físico, psicológico y social necesarios que exigen el talento humano para que desarrolle al máximo su rendimiento laboral de manera constante y alcanzar la satisfacción laboral”. Para este autor un clima organizacional positivo, junto con la satisfacción laboral hará que los factores psicosociales del talento humano se minimice, especialmente en no adquirir ninguna de los factores que aquejan en esta circunstancia como es el estrés laboral, ansiedad o depresión que son muy comunes en algunas empresas del entorno regional.

En cambio para Arias, (2014) La satisfacción laboral “puede definirse de manera general como una respuesta emocional positiva hacia el cargo que le ha sido asignado, junto con las responsabilidades que debe asumir”. Todos los factores psicosociales que se desarrolla en el ambiente laboral de manera positiva hacen que se dé la satisfacción laboral de manera muy clara y en buenas condiciones de vida laboral.

En cambio para Guerrero & Ramírez, (2014) La categoría clima organizacional “se ha definido de manera general como el conjunto de percepciones y aspiraciones que el trabajador construye de manera constante sobre su ambiente laboral en relación directa a las políticas, prácticas y procedimientos organizacionales, ya sean de manera formal o informal, las cuales determinan los comportamientos necesarios de los individuos y su desempeño laboral en la organización”. El clima laboral se convierte en el contexto donde el talento humano desarrolla todas sus actividades laborales, para que sea bastante positivo debe contar con múltiples factores que son indispensables como es: la iluminación, ventilación, el área física y sobre todo que el cargo o puesto de trabajo tengan las mejores condiciones ergonómicas posibles.

De acuerdo a Caicedo (2007) “El principio de igualdad representa uno de los pilares de toda sociedad bien organizada y de todo Estado Constitucional”. Este principio impone al Estado el deber de tratar a los individuos, de tal modo que las cargas y las ventajas sociales se distribuyan equitativamente entre ellos. Moncayo (2006) El segundo término, desde el estudio de las estructuras organizativas y funcionales de la “organización sindical colombiana como uno de los elementos del tripartismo empleadores-trabajadores-gobierno, que presenta más debilidad, al tener que afrontar la intolerancia en el ejercicio del derecho de asociación sindical”, lo que conduce al debilitamiento del diálogo social y de la negociación colectiva.

En la práctica, en las relaciones de trabajo prevalece la igualdad de oportunidades en el mercado laboral como elemento esencial para establecer el valor de la mano de obra, por ende no

se acepta otro tipo de agente social (organización sindical) que influya en este valor. Se debe reconocer que este modelo económico es superado por el modelo del Estado de bienestar y social de derecho, en el que uno de los principios es el proteccionismo del mundo del trabajo, a través del derecho laboral que surge del diálogo social en un sistema democrático, lo que se hace extensible a la negociación colectiva laboral.

En lo que concierne al principio de igualdad y al libre derecho de asociarse colectivamente, las normas adscritas que la Corte Constitucional concrete, establecerán si un determinado trato diferente está prohibido, ordenado o permitido por el Artículo 13 y 39 de la Constitución respectivamente. Al mismo tiempo, Lozada (2002) “es una exigencia de racionalidad y de corrección que las normas adscritas no sólo sean concretadas por la Corte Constitucional, sino también, que sean objeto de una fundamentación correcta”. Por eso en un Estado Constitucional, la concreción de una norma adscrita no puede ser considerada sólo como una decisión de autoridad de la Alta Corte, cuyo carácter vinculante deriva de la imposibilidad de ser cuestionada ante una instancia superior. “La Corte Constitucional no está legitimada para atribuir a estas normas cualquier contenido, sino únicamente aquél que resulte de una fundamentación correcta, basada en la Constitución y, en general, en el Ordenamiento Jurídico”.

Según Vásquez (2009) “que se relaciona con la forma en que el hombre puede realizarse como ser humano, procurando su libre desarrollo personal y su dignidad, que en una sociedad capitalista es tan relativa al desarrollo económico que un ser humano alcance”. También la necesidad de darle verdadera acción a los artículos constitucionales antes mencionados ha llevado a la jurisprudencia y la doctrina a desarrollar diversos criterios para interpretarlo y poderlo aplicar efectivamente en Colombia de forma generalizada en los diferentes sectores laborales que la componen.

2. METODOLOGIA

El enfoque del presente artículo es documental – socio-jurídica porque se basa en el marco normativo de las políticas públicas en tórnos a los discapacitados relacionado con la vulneración de los derechos de los discapacitados en materia laboral es de carácter socio-jurídica teniendo en cuenta el argumento formulado por Giraldo, J. (2002): “La Investigación Socio jurídica es el conjunto de supuestos epistemológicos e instrumentos metodológicos que se deben utilizar para formular el Derecho, a partir de una concepción fáctica del mismo”. Son todos los aspectos teóricos y legales que se investigan en torno al objeto de estudio.

De acuerdo al Ministerio de Salud – Protección de Colombia (2018) se dice que el 5% de la población promedio presenta algún grado de discapacidad motora, visual, cognitiva o especial a nivel nacional. Aunque no existe un dato oficial de las personas en condición de discapacidad que se encuentre laborando o en el área educativa.

El entorno del estudio se habla de la inclusión de toda la población en términos generales en materia laboral y educativa acorde a las políticas pública que se quiere darle mayor participación sin que se le vulnere o discrimine sus derechos.

La técnica de la recolección de información fue de carácter documental a nivel nacional e internacional en relación a la problemática y limitaciones que deben pasar de manera constante toda persona que presenta algún grado de discapacidad. Se indagaron plataformas web de Scielo, redalyc, Dialnet, Proquest, entre otras. Muchas de estos informes no cuenta con resultados estadísticos porque se habla de manera muy general.

3. RESULTADOS DE LA INVESTIGACION

Existe gran marco legal en torno a las políticas públicas para las personas con algún grado de discapacidad de manera general, pero la realidad sigue siendo otra, especialmente en el área locativa, muy pocas construcciones de oficinas públicas y privadas cumple con la normatividad e inclusión social para este grupo vulnerable. Especialmente en el áreas de las entradas, áreas comunes, en los salones o recintos comunes y las unidades sanitarias donde más encuentra condiciones limitantes o adversas para poder utilizar dichos servicios generales.

En el campo laboral, por parte de los gerentes o empresarios se evita vincular la vacante a personas con algún grado de discapacidad, así existan leyes que orienta y estimula su vinculación laboral. Al mismo tiempo, en el campo educativo, muchas áreas no están construidas para su propio transitar.

Aunque en los dos últimos años se viene mejorando la inclusión de la personas con algún grado de discapacidad en temas políticos, deportivos o de esparcimiento, educativos y en asuntos laborales con menos requerimientos para que se sienta con agrado en estas organizaciones que apoya su vinculación de manera integral.

Llama la atención que en Colombia y particularmente en ciudades intermedia como San José de Cúcuta no existe una entidad que maneje integralmente la problemática de las personas en condición de discapacidad. No hay para las personas en condición de discapacidad, ni su familia un ente al cual acudir para registrar su condición y del cual obtengan servicios integrales, con el cual puedan mantener una efectiva comunicación como respuesta a sus derechos.

Este grupo social requiere para su desarrollo y el mejoramiento de su calidad de vida, no ser estigmatizado con denominaciones o categorías diferenciales y que paulatinamente se dé un cambio en el imaginario social sobre la discapacidad, de manera que se transite de la visión basada en prejuicios y temores a la de los Derechos Humanos. Este cambio requiere una visión más humanística, más verdadera, sin tanta burocracia y al mismo tiempo un gran reto que máxime cuando el modelo de desarrollo dominante en el planeta premia las competencias y logros económicos de quienes sean altamente productivos y competitivos; y concibe el desarrollo social como apéndice o efecto del desarrollo económico.

4. CONCLUSIONES

El problema de la población en condición de discapacidad dentro de las políticas públicas, es bastante complejo, porque existe buena normatividad colombiana que busca incluir una amplia gama de garantías, derechos, servicios que recojan la diversidad de necesidades y se constituyan realmente en oportunidades para el desarrollo integral de la población infantil con capacidades diferentes.

La actual situación de exclusión social, al mismo tiempo el desconocimiento y la vulneración de los derechos, junto a la falta de participación y de conciencia sobre la responsabilidad que debe tener presente con esta comunidad bastante vulnerable es un tema que se debe seguir estudiando.

Por consiguiente, solo a través de las políticas públicas es como se interviene en el manejo de las problemáticas de un grupo social, así es que la interpretación que se haga de realidad de la problemática, su diagnóstico, el diseño de posibles alternativas de solución, la decisión de escoger una de ellas, la forma de implementarla, el seguimiento y mejoramiento que se realice marcan la diferencia frente a su manejo y solución que finalmente se traduce en garantía de los Derechos Humanos.

Asimismo le compete al Estado y a la sociedad la responsabilidad de garantizar esos derechos humanos para todos sus asociados y de defenderlos de manera especial con quienes son más vulnerables, en este caso las personas en condición de discapacidad.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Acuerdo 087 de 2011

Ahmed, N., Klan, M., & Butt, F. (2012). Comparative Study of organizacional climate and job satisfaction in public. *Asian Social Science*, 259 - 267.

Arias Monge, Esteban. (2011). La discapacidad y el desarrollo de los pueblos, en *Revista IIDH Volumen 45*. p. 108

Arias, G. (2014). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa del sector privado. *Ciencia & Trabajo*, p. 185 - 191.

Blanch. (2014). Calidad de vida laboral en hospitales y universidades. *Revista de la Universidad del Rosario*.

Caicedo Botero, A. (2007). Conferencia pronunciada por el ministro de trabajo. Bogotá D.C.: Imprenta Nacional. p. 11

Casas, J., Repullo, J., Lorenzo, S., & Cañas, J. (2002). Validación de la escala Q-Labors para evaluar la calidad de vida laboral en hospitales. *Revista de Administración Sanitaria*.

Cejudo, J., López-Delgado, M., & Rubio, M. (2016). Inteligencia emocional y resiliencia: su influencia en la satisfacción con la vida en estudiantes universitarios. *Anuario De Psicología*, 46, 51-57. doi:10.1016/j.anpsic.2016.07.001

Cifuentes Urrea, Daniela Constanza; Novoa Pradenas, Nicole Stefany & Sandoval Silva, Yissenia Belén. (2018). Inserción laboral de personas con Discapacidad Intelectual Leve en la Ciudad de Los Ángeles. Universidad de Concepción. Campus Los Ángeles. Escuela de Educación

Constitución Política de Colombia. (1991).

Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) núm. 159, y la Recomendación núm. 168 / sobre los derechos de las personas con discapacidad”. (1953). Ginebra. Organización Internacional del Trabajo.

Convención Interamericana para la Eliminación de todas formas de discriminación contra las personas con discapacidad – OEA”. (1999).

Crespo Carrillo, Martha Adriana. (2017). La política de discapacidad del sector seguridad y defensa en Colombia: una mirada desde los derechos fundamentales. Universidad del Rosario. Revista Ciencias de la Salud. Volumen 15, Número. 3.

Declaración de los Derechos de las Personas con retardo mental. (1971). Organización de Naciones Unidas.

Decreto 1295 de 1994

Decreto 221 de 2011

Decreto Ley 019 de 2012

Duque Quintero, Sandra Patricia; Quintero Quintero, Marta Lucía y González Sánchez, Patricia. (2016). Sobre la protección en el trabajo para las personas con discapacidad. Comité para el Desarrollo de la Investigación –CODI– de la Universidad de Antioquia.

Fernández, Aleida. (2009) Problematización sobre las concepciones vigentes en la educación de las personas en situación de discapacidad. Universidad Javeriana. p. 71

Forcada Rojkin, Cora Inés. (2015). La inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral privado. Universidad del Centro Educativo Latinoamericano. Rosario, Argentina. Revista Invenio, vol. 18, núm. 35, pp. 85-104

Giraldo, J. (2002). Los supuestos teóricos de la investigación socio jurídica. Legis. Bogotá D.C. Colombia

Guerrero, A., & Ramírez, J. (2014). Clima organizacional de las empresas medianas. Ciencia & Salud, p. 23 - 42.

Herrera, S., Vásquez, J. L. & y Gaite, L (2008). La Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF). Rehabilitación. Revista de la Sociedad Española de Rehabilitación y Medicina Física, p. 269 - 275.

Houston, J., First, J., Spialek, M., Sorenson, M., Mills-Sandoval, T., Lockett, M., Nitiéma, P., Allen, S., & Pfefferbaum, B. (2017). Randomized controlled trial of the Resilience and Coping Intervention (RCI) with undergraduate university students. Journal of American College Health, 65(1), 1. doi:10.1080/07448481.2016.1227826

Ley 100 de 1993. Sistema de Seguridad Social Integral.

Ley 762 de 2002

Ley 1562 de 2012

Ley 1618 de 2013

Lozada Lora, R. (2002). Los gremios empresariales en Colombia: en los inicios del siglo XXI. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana, Facultad de Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales. p. 107

Lozano Lozano, A., Chacón Moscoso, S., Sanduvete Chaves, S., & Perez Gil, A. (2014). Principales componentes del clima laboral en el servicio de urgencia de una organización sanitaria. *Acción psicológicas*, p. 5 - 12

Maldonado, M. (2004). Análisis organizacional en instituciones educativas. *Revista Encuentro Educativo*, p. 448 - 460.

Matabajoy Montilla, J., Matabajoy Montilla, S., & Obando Guerrero, S. (2017). Procesos de desarrollo del talento humano en una clínica de especialidades de Pastos. *Universidad y Salud*, p. 1- 18.

Méndez. (2006). Clima organizacional en Colombia. *Ciencia y Negocio*. Editorial Mac Graw Hill. p. 13 - 41

Moncayo, V. y F. Rojas. (2006). *Lucha obrera y política laboral en Colombia*. Medellín: La Carreta. p 91

Organización de las Naciones Unidas, (2006). Convención sobre los derechos de personas con discapacidad. Extraído desde <http://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-s.pdf>

Saavedra Guajardo, E., Durán, C., Escalera, M., Mora, B., Pacheco, Á. & Pérez, M. (2018). Discapacidad motora y Resiliencia en adultos. En: A. D. Marengo-Escuderos. *Estudios del desarrollo humano y socioambiental*. Barranquilla, Colombia: Ediciones CUR. pp. 236-252.

Sentencia T 1040 de 2001

Vásquez Fernández, H. (2009). Políticas y orientaciones para la negociación colectiva en el futuro inmediato. Documento, 66. Medellín: Escuela Nacional Sindical. p. 81

Victoria M. Hacia un modelo de atención a la discapacidad basado en los derechos humanos. Bol Mex Derecho Comp Disponible en:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0041863313711621>

Zapata. (2000). Métodos para la investigación de la cultura organizacional. Salud Pública, 45 - 61

Zondek A. (2015). Manual para una inclusión laboral efectiva de personas con discapacidad [Internet]. Chile: Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. Disponible en:
<https://www.senadis.gob.cl/descarga/i/2874/documento>