

# El estado del arte de la responsabilidad social empresarial e inclusión laboral de las personas con discapacidad

## The state of the art of corporate social responsibility and labor inclusion of people with disabilities

GOMEZ Ortiz, Edgar José [1](#) y PEÑARANDA Soto, Edgar [2](#)

Recibido: 31/03/2019 • Aprobado: 06/06/2019 • Publicado 01/07/2019

### Contenido

[1. Introducción](#)

[2. Metodología](#)

[3. Conclusiones](#)

[Referencias bibliográficas](#)

#### RESUMEN:

En el marco del desarrollo humano, la responsabilidad social empresarial ha comenzado a tener una importancia estratégica, en vista que las empresas contribuyen con el progreso de las sociedades a partir de la generación de empleo, ingresos, desarrollo de capital humano, inclusión social, entre otros aspectos. En esta orientación, el artículo presenta una discusión sobre la inclusión laboral de los discapacitados como parte de la política de responsabilidad social empresarial. Metodológicamente, el trabajo se fundamenta en un diseño documental basado en la revisión de literatura especializada en materia de responsabilidad social empresarial, discapacidad e inclusión laboral. Las conclusiones de la investigación, dan cuenta que aun cuando las organizaciones internacionales como la Organización internacional del trabajo (OIT), la Organización de Naciones Unidas (ONU) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), han iniciado acciones para garantizar el derecho a la inclusión laboral de los discapacitados, estas personas continúan presentando limitaciones para acceder al mercado laboral, lo cual revela la necesidad de promover y fortalecer las políticas de responsabilidad social empresarial para incluir dentro de la misión, visión y valores de la organización, una dimensión social vinculada directamente con la inclusión laboral de los discapacitados.

**Palabras clave:** desarrollo humano, responsabilidad social empresarial, discapacidad, inclusión social, inclusión laboral

#### ABSTRACT:

According to the context of human development, corporate social responsibility has begun to have a strategic importance, taking into account that companies contribute to the progress of societies from generating employment, income, human capital development, social inclusion, among other aspects. In this orientation, the article presents a discussion about disabled labor inclusion as part of the corporate social responsibility policy. Methodologically, the project is based on a documentary design using a review of specializing literature in corporate social responsibility, disability and labor inclusion. The researching conclusions show that even though international organizations such as the ILO, the UN and WHO have initiated actions to ensure the rights to labor inclusion of disabled people, these people continue having limits to work, which reveals the need to promote and strengthen policies to include corporate social responsibility within the mission, vision and values of the organization, a social dimension directly linked to the labor inclusion of disabled people.

**Keywords:** Human development, corporate social responsibility, disability, social inclusion, labor inclusion

## 1. Introducción

Desde la década de los años noventa, a partir de la propuesta de desarrollo del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), se ha reafirmado la dimensión humana del desarrollo. Se considera, que la ampliación de las oportunidades y capacidades de la población, constituye el fundamento para el mejoramiento de la calidad de vida en términos de ingreso, empleo, salud, alimentación, servicios básicos, educación, entre otros aspectos.

Como un mecanismo para el alcance del desarrollo humano ha comenzado a tener una importancia clave la política de responsabilidad social empresarial (RSE), a través de la cual las organizaciones manifiestan una dimensión social expresada en su compromiso social con el entorno y la sociedad, en general. Esta política, constituye un instrumento idóneo para garantizar el derecho a la inclusión laboral de los discapacitados, el cual comenzó a abordarse internacionalmente desde la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En el campo de la realidad cotidiana, se evidencia la discapacidad como una condición del ser humano bastante compleja, pues se encuentra determinada por diversos factores de carácter médico, psicológico y social, como por ejemplo el tipo de discapacidad, edad, sexo, capacidades y competencias de la propia persona, estructura familiar y apoyos sociales. Por tanto, las personas que presentan algún tipo de discapacidad deben enfrentar diferentes obstáculos de carácter social, que en algunas ocasiones pueden limitar la plena integración social del ser humano, el disfrute de las mismas oportunidades que el resto de la población, la igualdad de los derechos sociales, entre otros aspectos.

Al respecto, cabe mencionar que un aspecto clave para la inserción social, así como para el mejoramiento del bienestar social de los discapacitados se encuentra en la inclusión laboral. No obstante, aún cuando se ha reconocido internacionalmente el derecho social al trabajo de los discapacitados en las declaraciones y convenciones realizadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y, la Organización de las Naciones Unidas (ONU), estas organizaciones refieren que para el 2011 entre el 80 y 90% de las personas con discapacidad en América Latina estaban desempleados y por ende, no disponen de los beneficios laborales los cuales redundarían en calidad de vida.

Tomando en cuenta los referentes expuestos, el artículo presenta como objetivo desarrollar una discusión en torno a la inclusión laboral de los discapacitados como parte de la política de responsabilidad social empresarial. Para el cumplimiento de tal objetivo, se procedió a la revisión de literatura especializada en materia de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), Discapacidad e Inclusión Laboral.

El trabajo se estructura en cuatro secciones. En la primera, se abordan las principales dimensiones que debe abarcar la RSE como instrumento para la promoción del desarrollo humano en sentido amplio; en la segunda, se expone una revisión del término discapacidad, destacando el derecho a la inclusión laboral de este sector de la población; en la tercera, se enfatiza en la necesidad de incluir dentro de la RSE una dimensión social dirigida hacia la inclusión social de los discapacitados; y en la cuarta, se presentan las reflexiones finales a manera de conclusiones.

### 1.1. Revisión de literatura

#### La responsabilidad social empresarial como parte del desarrollo humano

En la comunidad académica existe un acuerdo para el abordaje del desarrollo como un proceso complejo y multidimensional, que tiene como objetivo elevar el bienestar de la población. Tal proceso, además de la dimensión económica abarca los aspectos de carácter social, político, institucional, educativo, cultural y ambiental que contribuyen con el alcance del objetivo propuesto.

De este modo, se enfatiza en la necesidad de centrar la discusión en las políticas y estrategias más adecuadas para promover la transformación estructural de las distintas dimensiones asociadas al proceso. Para fines del estudio, se precisa que aproximadamente desde la década de los años noventa, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 1990), realizó la propuesta del desarrollo humano, donde se establece que la riqueza de una nación radica en su población y por ende, el objetivo fundamental del desarrollo se encuentra en la creación de

un ambiente adecuado que permita a los seres humanos, alcanzar un nivel de vida prolongado y saludable.

Desde esta perspectiva, se entiende el desarrollo humano como un proceso integral orientado hacia la ampliación de las oportunidades del ser humano. En principio se parte de la idea, que estas oportunidades son infinitas y cambian en el transcurso del tiempo con el progreso de las sociedades. Sin embargo, en todo proceso de desarrollo centrado en lo humano, se precisan tres aspectos clave: disfrutar de una vida prolongada y saludable, acceder a la educación y, disponer de los recursos para tener un nivel de vida digno.

Se deduce en consecuencia, que el desarrollo humano trasciende los aspectos económicos, para centrarse en la ampliación de las capacidades del individuo para alcanzar mayor bienestar en cuanto a salud, conocimientos y destrezas, así como su aplicación en el campo laboral, social, cultural, político, entre otros. El interés y el mérito del nuevo enfoque del PNUD radican en que se pone de relieve el bienestar humano como finalidad de cualquier proceso de desarrollo económico y social. Con ese fin el enfoque del desarrollo humano de la UNESCO para 1990 cambia radicalmente la perspectiva que consiste en insistir únicamente en el progreso material y en considerar que es la finalidad, y lo reemplaza por el bienestar del individuo como finalidad última. Para el informe del 2010 la UNESCO resalta que el desarrollo humano supone la expresión de la libertad de las personas para vivir una vida prolongada, saludable y creativa; perseguir objetivos que ellas mismas consideren valorables; y participar activamente en el desarrollo sostenible y equitativo del planeta que comparten.

Este enfoque, difiere de las concepciones tradicionales del desarrollo como crecimiento económico, capital humano, bienestar humano o necesidades humanas básicas en los siguientes aspectos, los cuales son aplicados en forma general para todas las naciones.

A. El desarrollo entendido como crecimiento económico, enfatiza en la dimensión económica del proceso, obviando los demás aspectos que resultan estratégicos para alcanzarlo. En estos términos, una nación puede experimentar un proceso de crecimiento al registrar altos niveles de Producto Interno Bruto (PIB) e ingreso per cápita, pero al mismo tiempo presentar problemas de orden social que limitan las oportunidades del ser humano.

B. Las propuestas teóricas sobre el capital intelectual, solamente acentúan el papel estratégico del capital humano como fuente de generación de conocimiento, el cual resulta actualmente el principal factor de producción, generador de ventajas competitivas para las organizaciones.

C. Las teorías sobre el bienestar social, se enfocan en los beneficios que aporta el desarrollo a las sociedades (políticas distributivas), más no promueven la participación directa y consensuada de los individuos, en la toma de decisiones vinculadas con los aspectos clave del proceso.

D. El enfoque de las necesidades básicas, promueve la satisfacción de las necesidades de la población en términos de salud, vivienda, alimentación, educación y servicios públicos, pero no fomenta acciones dirigidas hacia la ampliación de las oportunidades del ser humano.

La Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2000), en el marco de la Asamblea del Milenio, promulgó la "Declaración del Milenio", donde los países participantes se comprometieron con la formulación e instrumentación de acciones dirigidas hacia el alcance de un mundo más pacífico, próspero y justo. Se establecieron como Objetivos del Milenio: la erradicación de la pobreza, la promoción de la enseñanza primaria, la protección del medio ambiente, la garantía de los derechos humanos, la igualdad de género, la reducción de la mortalidad infantil, el mejoramiento de la salud materna, el combate del VIH/SIDA, paludismo y otras enfermedades, la sostenibilidad del medio ambiente, así como la promoción de la asociación mundial para el desarrollo.

Como un mecanismo para materializar los objetivos mencionados, el PNUD (2015), introduce una diferencia en la concepción del desarrollo humano, comenzando a resaltar la importancia del trabajo como factor de desarrollo. Las relaciones entre trabajo y desarrollo humano, se configuran como un vínculo sinérgico donde el primero proporciona tanto el ingreso, como los medios para que el individuo pueda alcanzar calidad de vida, contribuyendo de esa manera con la disminución de la pobreza promoviendo un crecimiento equitativo; mientras que el segundo, abarca los aspectos vinculados con lo económico, social, cultural, educativo, político, ambiental y de salud los cuales promueven la generación de capital humano, ampliando de este modo las oportunidades y opciones del individuo para alcanzar su propio bienestar.

Así mismo, en la Cumbre de las Naciones Unidas (ONU, 2015), se retoman los Objetivos del Milenio, insistiendo en la erradicación de la pobreza a nivel mundial como aspecto fundamental para materializar el desarrollo sostenible. También se destaca la necesidad de garantizar los derechos humanos, la inclusión social, la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y niñas como fundamento del desarrollo social.

Para tal fin, se mantienen algunos aspectos prioritarios del desarrollo formulados en el contexto de los Objetivos del Milenio, ampliando, a través del uso de un enfoque integrado, los objetivos del desarrollo en términos sociales, económicos y ambientales, los cuales se aspira materializar en el campo empírico a través de un conjunto de mecanismos formulados en función de cada objetivo.

Bajo esta postura, el desarrollo humano se configura como un proceso integral que abarca como ejes estratégicos las dimensiones de carácter económico, social, cultural, político, educativo, institucional y ambiental, las cuales se refuerzan mutuamente para promover sociedades más inclusivas, donde el bienestar de la población se fomenta a través de acciones dirigidas al alcance de un mundo sin pobreza, enfermedades y privaciones, ausencia de problemas de inseguridad y violencia, acceso a un proceso de alfabetización universal, así como a una educación de calidad en los diversos niveles educativos, programas de atención sanitaria y protección social, bienestar físico, mental y social del ser humano, derecho al agua potable y al saneamiento, así como la seguridad alimentaria a través del acceso a los alimentos suficientes, inocuos, asequibles y nutritivos (ONU, 2015.).

Aun cuando la propuesta de desarrollo de la ONU (ob. cit), pareciera bastante amplia, ambiciosa y difícil de materializar en el campo real, cabe destacar que presenta un carácter universal, pues se adapta a las especificidades, necesidades, realidades y políticas adoptadas por los países desarrollados y en desarrollo. En el marco de este proceso, el término Responsabilidad Social Empresarial (RSE) ha comenzado a tener vigencia dentro la agenda política de los diversos países, como una estrategia que puede aportar con el desarrollo y el progreso de las sociedades en sentido amplio.

Algunos aspectos que dan cuenta del aporte de las organizaciones empresariales al desarrollo, se precisan en los campos de la generación de empleo, capacitación del talento humano, innovación y desarrollo tecnológico, generación de bienes y servicios, entre otros. Los aspectos mencionados, resultan clave para materializar el principal objetivo del desarrollo relacionado con la reducción de la pobreza y el incremento del bienestar social.

En este escenario se precisa que la RSE, es un término empleado en distintos ámbitos como por ejemplo a nivel empresarial, gubernamental y académico, encontrándose también que las empresas, gobiernos e investigadores presentan sus propias posiciones respecto al tema, lo cual demuestra la ausencia de una concepción sobre el mismo que presente amplia aceptación y, la necesidad de establecer sus alcances legales, económicos y sociales, así como de precisar sus implicaciones en cuanto a beneficios generados para la sociedad en general.

En líneas generales al abordar la RSE, se interpreta como sinónimo de buen trato al personal, oportunidades de desarrollo del talento humano, entrenamiento y planes de carrera de los empleados, ausencia de discriminación, inclusión social, productos de calidad, preservación del medio ambiente, aporte a la sociedad a través de la participación de las empresas en políticas impulsoras del progreso social, desempeño empresarial con principios corporativos de ética y competitividad empresarial, entre otros aspectos.

En estos términos, pareciera entonces que en el campo empírico la RSE revela los aportes de la organización para el desarrollo y bienestar de la sociedad, trascendiendo el aspecto vinculado con la obtención de utilidades, para ubicarse en una dimensión social. No obstante, en este ámbito aun prevalece una confusión en cuanto al significado del término, pues algunas organizaciones intentan posicionarse como socialmente responsables, cuando sus acciones no se orientan hacia el bienestar de la sociedad como un todo.

Sobre la base de revisión de literatura especializada, se precisa la existencia de diversas posiciones en cuanto a la RSE, la cual comienza a gestarse a partir de la constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el año 1919, como una organización orientada a garantizar la paz y justicia social, a través de la promoción de políticas laborales encaminadas a mejorar las condiciones de trabajo, la fijación de la jornada laboral, la reducción del desempleo, el establecimiento de un salario digno, la protección del trabajador incluidos los niños, adolescentes, así como sus intereses, entre otras medidas (OIT, 2010a).

Posteriormente, con la Declaración Universal de Derechos Humanos promulgada por la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 1948), se reconocen los derechos humanos fundamentales, así como el trato igualitario de todos los seres humanos. Este documento, constituyó el fundamento para el desarrollo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; así como del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en los cuales se manifiesta la necesidad de respetar los derechos humanos como fundamento clave del progreso de las sociedades y, por ende del bienestar social.

En el campo académico, la RSE fue abordada inicialmente por Bowen (1953), definiéndola como la obligación de los empresarios para instrumentar políticas y acciones empresariales en función de los objetivos y valores de la sociedad. Podría afirmarse entonces, que desde esta perspectiva la RSE implicaba alcanzar un equilibrio entre los intereses empresariales y los de la sociedad en general.

Al respecto Verduzco (2012), plantea que inicialmente la RSE tuvo como objetivo concienciar a las empresas sobre la incidencia que podrían inducir de manera no intencional, sus acciones económicas sobre el bienestar de la sociedad. Así mismo, el autor establece que esta postura evolucionó y concretamente durante la década de los años setenta, como consecuencia de la percepción de los inversionistas, sobre la necesidad de invertir en varias empresas para reducir los riesgos asociados a las inversiones en un solo proyecto, se comenzó a enfatizar en la necesidad de formular estrategias para la supervivencia de las organizaciones.

Durante esta década, las organizaciones se encontraron ante la necesidad de analizar las consecuencias sociales y los efectos que pudieran tener a largo plazo las decisiones económicas tomadas. De esta manera, se dan las primeras acciones para ampliar la concepción de la RSE, evidenciándose la ausencia de un modelo teórico donde se precisarán sus principales dimensiones, así como los lineamientos clave para su implementación en el campo empírico.

Siguientemente a inicios de la década de los años ochenta, Carroll (1979) propuso el Modelo de Desempeño Social Corporativo, el cual sustentó el desempeño organizacional en la RSE, los aspectos sociales y la capacidad de respuesta social de la organización. El alcance de tal objetivo se vinculó directamente con la articulación de los aspectos legales, éticos y direccionales de la organización.

En esta orientación Cárdenas (2009), aborda la RSE como "un estilo de ser de la institución y de cada una de las personas que la integran" (p. 72). Para el autor al igual que la ética, la RSE no es una acción voluntaria sino que requiere gestionarse. Una organización se posiciona como socialmente responsable, cuando establece un conjunto de normas y procedimientos que contribuyen con la sensibilización social de cada uno de sus integrantes.

En la definición expuesta, se precisa el componente ético de la RSE, el cual implica establecer una relación directa entre las actividades empresariales y el mejoramiento de la calidad de vida de la población. Otra postura del tema, la expresan Salmon y Cattanni (2009), al abordar la RSE como un conjunto de estrategias formuladas y aplicadas de manera unilateral, básicamente por las grandes corporaciones para reducir y prevenir los impactos sociales, económicos y ecológicos que pudieran tener el desempeño de sus actividades sobre la sociedad en general.

Los autores citados plantean que la RSE, puede entenderse desde dos puntos de vista. El primero, se relaciona con una iniciativa espontánea de las organizaciones para adoptar valores y técnicas que puedan contribuir con el desarrollo social en sentido amplio; mientras que el segundo, se vincula con las acciones desarrolladas por las asociaciones de consumidores, sindicatos y el poder público, como un mecanismo de presión a las organizaciones para que asuman los costos económicos, sociales y ambientales generados como consecuencia del desarrollo de sus actividades.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2010b), define la RSE como una concepción que expresa la forma como las organizaciones asumen las repercusiones que tiene el desarrollo de sus actividades sobre la sociedad y, reafirman los principios y valores que rigen el funcionamiento de sus procesos internos, así como sus relaciones con la sociedad en general.

En tal sentido, la RSE se caracteriza por los siguientes aspectos: compromiso socialmente responsable, forma parte de la organización, es un proceso sistemático, se relaciona con el desarrollo y, complementa el papel de las políticas gubernamentales formuladas en términos del desarrollo.

A juicio de Verduzco (2006), la perspectiva sobre la RSE con mayor difusión a nivel internacional, tiene que ver con el desarrollo de acciones operativas fundamentadas en las dimensiones social, ético y medio ambiental de las organizaciones, las cuales se orientan hacia el mejoramiento de la calidad de vida de sus comunidades y el entorno. En esta acepción del término, se encuentran algunos aspectos de interés:

A. Independiente de la normativa legal existente en los países para regular las prácticas de RSE, ésta se concibe como una iniciativa voluntaria, planificada y aplicada por cada empresa en el marco de sus valores y principios organizacionales.

B. El alcance de la RSE es muy distinto en función del tamaño, estructura y actividades realizadas por las organizaciones, así como de los objetivos, visión y misión propuestos.

C. La RSE implica asumir una posición integral relacionada con el papel de la empresa en el desarrollo, lo cual resulta clave para integrar las actividades operativas de las organizaciones con las distintas dimensiones del proceso.

D. La RSE debe abarcar la posición de todos los actores vinculados con las actividades operativas de la empresa como proveedores, distribuidores, comercializadores, clientes, así como de la sociedad en general.

Siguiendo a Cárdenas (2009), la RSE presenta dos dimensiones. La primera de carácter interno se manifiesta en las relaciones con los empleados, la seguridad y la salud en el trabajo (prevención de riesgos), así como la gestión ambiental; mientras que la segunda, de carácter externo, enuncia el compromiso social de la empresa con el entorno y la sociedad.

Una postura amplia sobre la RSE que abarca las dimensiones expuestas, la propone el Instituto Ethos de Empresas y Responsabilidad Social (2008), al precisar el término como una forma de gestión implementada en la organización para establecer una relación ética y transparente con los proveedores, clientes y demás actores relacionados con la misma, así como para alcanzar metas compatibles con el desarrollo. Entre las características de la RSE Vallaeys (2005) precisa las siguientes:

A. El desarrollo de una cultura organizacional global e integral sobre el desempeño de la organización, el entorno y su papel en el desarrollo humano integral.

B. Voluntad ética e interesada para un desempeño eficaz.

C. Gestión empresarial orientada por principios y valores de carácter social, ético y ambiental.

Dentro de estas características, se encuentra implícito el componente ético concebido a partir del cumplimiento de servicios de alta calidad y de responsabilidad social con el entorno; el establecimiento del diálogo y el logro de un consenso entre los actores internos y externos a la organización sobre los aspectos de interés que deben ser parte de la RSE en el marco de un proceso de desarrollo humano integral; el respeto a los intereses de los actores vinculados con la organización y de la sociedad en general; así como la gestión empresarial basada en los principios del desarrollo humano.

Esto significa que la gestión de la RSE por parte de las organizaciones empresariales, implica el desarrollo de acciones para reconocer e integrar los aspectos fundamentales del desarrollo humano dentro de sus políticas y estrategias de desempeño, pues una empresa se configura como socialmente responsable cuando formula dentro de sus procesos de gestión, políticas sociales relacionadas con la formación de capital humano, la integración de todas las personas con independencia de sus discapacidades, el fortalecimiento de las relaciones con los actores externos e internos a la organización, así como la promoción del desarrollo en el marco de las dimensiones ética, social y ambiental.

Desde esta perspectiva, Cárdenas (2009) establece que las estrategias de RSE conducen a la generación de beneficios comerciales, legales, laborales y financieros para la organización. A nivel comercial, se precisa el mejoramiento de la imagen pública de la empresa, la facilidad para acceder a los mercados globales, así como el incremento de las ventas generado como consecuencia de la diferenciación de los productos y servicios de aquellos que no contemplan la RSE; en el ámbito legal, la organización se vincula con sus grupos de interés, destacando las instituciones reguladoras y agencias fiscalizadoras; en lo laboral se facilita el reclutamiento de capital humano y; en lo financiero, se incrementa la confianza de los accionistas, se presentan mayores facilidades para acceder al financiamiento, se fomenta la atracción de socios estratégicos y el desarrollo de nuevas inversiones.

### **El derecho a la inclusión laboral de los discapacitados**

En el campo laboral a nivel internacional, algunas empresas como las grandes corporaciones han comenzado a reconocer que los discapacitados constituyen un capital humano de importancia para el desempeño de la organización. A tal fin, han iniciado acciones para crear las condiciones, productos y servicios, así como el ambiente y, las prácticas favorables para la inserción laboral de las personas con alguna discapacidad.

La Organización Internacional del Trabajo (1944), en la Recomendación sobre la organización del empleo (transición de la guerra a la paz), inicialmente abordó la condición de discapacidad bajo el término invalidez, el cual aun cuando no fue definido taxativamente para precisar los aspectos referidos bajo esta condición, sí reconoció el derecho a la inclusión social de los trabajadores inválidos al plantear que éstos "cualquiera que sea el origen de su invalidez, deberían disponer de amplias facilidades de orientación profesional especializada, de formación y reeducación

profesionales y de colocación en un empleo útil" (s/p).

De este modo, la OIT manifiesta su posición en torno al derecho al trabajo de las personas con alguna discapacidad, destacando la necesidad de crear servicios dirigidos hacia su orientación profesional, los cuales permitirían determinar la capacidad para el desempeño de actividades laborales de cada trabajador con esta condición, así como el tipo de empleo más apropiado según sus condiciones de invalidez y competencias. En el documento referenciado, se enfatizó en los siguientes aspectos:

- A. Derecho de los trabajadores inválidos para recibir programas de capacitación en las mismas condiciones que el resto de los trabajadores.
- B. Desarrollo continuo del programa de capacitación para los trabajadores inválidos, el cual debería realizarse hasta el momento que la persona se encontrara en capacidad de ocupar un empleo permanente y, con las competencias para el ejercicio de un oficio o profesión.
- C. Aplicación de medidas para que la persona inválida pudiera desempeñarse en su antigua profesión u oficio, encontrando la posibilidad de aplicar sus competencias y calificaciones en el desempeño de una actividad laboral.
- D. Promoción de políticas sociales, dirigidas hacia el fomento de programas de formación profesional dirigidos a trabajadores inválidos por parte del sector público y privado.
- E. Promover la creación de centros especializados para la formación profesional de personas inválidas que requieran un proceso de capacitación especial.

En esta posición, se encuentra la primera manifestación de derechos sociales para las personas con discapacidad, incluido el de carácter laboral. Se reafirmó, la necesidad de formular políticas sociales para que los discapacitados pudieran acceder a un empleo en función de sus calificaciones y, competencias. Tales políticas, también debían promover la creación de centros de capacitación profesional, dirigidos hacia las personas discapacitadas que presentaran la necesidad de acceder a programas de capacitación para el empleo.

Posteriormente la OIT (1955), precisa la definición de una persona inválida, abordándola como "toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar empleo adecuado se hallen realmente reducidas debido a una disminución de su capacidad física o mental" (p. 1). Al analizar esta definición, se deduce que, bajo el término inválido, la OIT hizo referencia a las personas que presentaban algún tipo de discapacidad, que pudiera limitar su inclusión en el campo laboral.

Siguientemente la OIT (1983a), en el marco del Convenio sobre Readaptación profesional y empleo de personas inválidas, amplió la definición del término, entendiéndolo como "toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo, queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida" (s/p).

A partir de esta concepción, se garantiza el derecho social de readaptación profesional para los trabajadores inválidos, el cual abarcó la inclusión laboral, como un mecanismo para la reintegración de la persona en la sociedad. Así mismo, en la Recomendación sobre la readaptación profesional y el empleo de las personas inválidas (OIT 1983b), se estableció que estas personas tienen el derecho de acceder a un empleo, conservarlo y ascender dentro de éste bajo las mismas condiciones y oportunidades que el resto de la población.

Posteriormente, la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF, 2001), aborda la discapacidad desde una perspectiva integral y multidimensional, al definirla sobre la base de las deficiencias, limitaciones de actividad, así como de las restricciones que presenta el ser humano para la participación social. Dentro de esta concepción, se incluyen los aspectos que afectan la interacción del individuo discapacitado con el contexto.

De acuerdo con la CIF (ob. cit.), existen dos modelos para el análisis de la discapacidad. El primero de carácter médico, donde esta condición se considera en términos de un problema que presenta el ser humano como consecuencia de una enfermedad, trauma o alguna condición de salud que requiere tratamiento médico; mientras que el segundo modelo es de carácter social, lo enfoca como un problema de carácter social que afecta la integración del ser humano a la sociedad.

Como los modelos expuestos, no fundamentan un análisis integral de la discapacidad, la CIF (ob. cit), propuso el modelo "Biopsicosocial" donde se precisan las diversas dimensiones de carácter biológico, individual y social que abarca el término en sentido amplio. Tal modelo, conduce hacia una percepción más amplia e integradora de la discapacidad, entendida "como una interacción dinámica entre los estados de salud (enfermedades, trastornos, lesiones, traumas, etc.) y los factores contextuales" (p. 12).

Tal posición, la reafirma la Organización de las Naciones Unidas en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y Protocolo Facultativo (2007), al promover la integración social de los discapacitados en vista que estas personas presentan alguna deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, que a largo plazo limita su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que el resto de los seres humanos.

Los estados firmantes del Protocolo Facultativo, reconocieron el derecho de los discapacitados para trabajar en las mismas condiciones y oportunidades que los demás individuos, lo cual se fundamentó en la aplicación del principio de inclusión laboral, en un mercado de trabajo caracterizado por la apertura y el acceso de toda la población sin ningún tipo de discriminación. Entre las medidas adoptadas resulta de interés precisar:

- A. Prohibir la discriminación hacia las personas con alguna discapacidad en todos los aspectos relativos al empleo, incluyendo los procesos de selección y contratación de personal, la continuidad en el ejercicio de las actividades laborales, el ascenso profesional, así como la seguridad laboral.
- B. Proteger los derechos laborales de las personas con discapacidad para ejercer un empleo en igualdad de condiciones que el resto de la población, lo cual incluye condiciones de trabajo justas y favorables, igualdad de oportunidades y de remuneración por el trabajo desempeñado, condiciones de trabajo estables, seguras y saludables, así como la protección contra el acoso, y compensación por agravios sufridos.
- C. Garantizar a las personas con discapacidad el ejercicio de sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones que el resto de los trabajadores.
- D. Promover el desarrollo de programas para que las personas con discapacidad puedan acceder a la orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y la formación profesional requerida para el desempeño de una actividad laboral.
- E. Creación de oportunidades empresariales para los discapacitados a partir de la generación de diversas modalidades de empleo como por ejemplo el empleo por cuenta propia, la conformación de asociaciones cooperativas y la constitución de empresas propias.
- F. Generación de oportunidades en el sector público para las personas con discapacidad.
- G. Fomentar la formulación de políticas y programas por parte del sector privado que promuevan la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

En la Convención expuesta, no se establecieron nuevos derechos sociales para los discapacitados. No obstante, se avanza en materia de discapacidad dado que se formularon acciones orientadas a reiterar, reforzar y supervisar el cumplimiento de los artículos aprobados por los Estados firmantes de la Convención, procediéndose a la creación de un Comité sobre los derechos de las personas con discapacidad, el cual tendría a su cargo la función de supervisión y seguimiento.

En esta misma línea, la OIT (2010) expresa que una persona con discapacidad es "un individuo cuyas posibilidades de obtener empleo, reintegrarse al empleo y conservar un empleo adecuado, así como de progresar en el mismo, resulten considerablemente reducidas como consecuencia de una disminución física, sensorial, intelectual o mental debidamente reconocida" (p. 3).

En función del análisis presentado en los párrafos precedentes, sobre las principales propuestas de la OIT, la OMS y la ONU en materia de discapacidad, se evidencia el avance alcanzado en lo referente a los derechos sociales e inclusión laboral de los discapacitados. No obstante, en el campo empírico este sector de la población aun presenta problemas de acceso al entorno social, a un empleo estable con posibilidades de crecimiento profesional y, discriminación social como consecuencia de los prejuicios sociales, lo cual limita la integración a la sociedad de las personas que presentan esta condición.

### **La inclusión social de los discapacitados como parte de la política de Responsabilidad Social Empresarial**

En el campo concreto de la RSE, se evidencia el aporte que pueden realizar las empresas para la inclusión laboral de los discapacitados, lo cual implica el desarrollo de una política integral basada en los principios de igualdad de oportunidades e inclusión social. Tal política, pudiera

convertirse en una fuente de ventajas comparativas y competitivas, pues induciría la generación de valor agregado, y al mismo tiempo además del cumplimiento de los objetivos del desarrollo humano, se encontraría una oportunidad de negocios para el mejoramiento del desempeño de la organización.

La inclusión social de los discapacitados si bien es una obligación de ley para las organizaciones puede configurarse como una política de RSE aplicable tanto a las empresas del sector privado, como del sector público, pues al formar parte de la responsabilidad social interna, la organización debe capacitar a los empleados y al personal con discapacidad para esta integración, además de adecuar sus estructuras y cargos para lograr no la inclusión como hecho quizás aislado o de ley si no lo que verdaderamente se considera una empresa inclusiva trascendiendo el plano del cumplimiento de las leyes promulgadas en cada país como instrumento regulador de esta materia, para ubicarse en un modelo de gestión empresarial socialmente inclusivo, que sustente la igualdad de oportunidades para el empleo y crecimiento profesional dentro de la organización.

Este modelo de empresa inclusiva, no resulta contradictorio con los objetivos empresariales asociados al incremento de la productividad, generación de valor agregado y, competitividad empresarial, pues una política de igualdad de oportunidades, e inclusión laboral de las personas con discapacidad, contribuye con la creación de un ambiente adecuado para el desarrollo del capital humano y la optimización del desempeño empresarial, lo cual podría suponer un factor clave para diferenciar la empresa y posicionar su imagen en el mercado a partir de su contribución social en esta materia.

Para SOFOFA (2013) la Empresa Inclusiva es aquella que va más allá del simple análisis de costos y beneficios, y ofrece una estrategia de largo aliento basada en la formación y capacitación de las personas con discapacidad, así como en el acompañamiento que se le debe hacer a las empresas que optan por este tipo de contratación, de manera de que este esfuerzo sea sostenible en el tiempo y permee a toda la cultura de la organización convirtiéndola en su impronta

De este modo, una actuación de la empresa dentro de la responsabilidad social, favorece directamente la inclusión social de las personas con discapacidad, dado que contribuye con la generación de ingresos, la calificación del talento humano y el alcance del bienestar como un todo.

No obstante, existe un importante sector de la población discapacitada, cuya capacidad de inserción en el mercado laboral se encuentra limitada con relación al resto de los trabajadores, lo cual demuestra la necesidad de diseñar políticas y medidas orientadas a promover la capacitación de los discapacitados en función de su condición y competencias. Siendo este unos de los principios inherentes de la cultura empresarial inclusiva, como lo señala SOFOFA (2013) cuando en su modelo destaca como segundo paso la selección de la persona con discapacidad refiriéndose a que aprender a elegir al candidato correcto es uno de los grandes desafíos que existen, ya que hay que considerar todos los aspectos del cargo y preparar al equipo interno de selección para tener las herramientas técnicas que les permitan tomar la mejor decisión. Todo ello con el objetivo de que la empresa avance de forma decidida y profesional.

La incorporación de la discapacidad como parte de la RSE, resulta un proceso multifactorial, variable, y progresivo, el cual abarca un replanteamiento de la gestión empresarial en función del desarrollo humano. En consecuencia, aun cuando los gobiernos promulgan leyes para proteger los derechos de los discapacitados, las empresas formulan las políticas de RSE en el marco de sus planes de gestión en función de sus objetivos, capacidades y metas propuestas. Como lo afirma Riaño (2011), no existen medidas estándar en esta materia, pues cada empresa debe realizar una evaluación inicial de las propuestas, así como de los recursos necesarios para su implementación. Por ende,

Liderar iniciativas de responsabilidad social empresarial, trabajar en discapacidad, integrarlo dentro de las actividades de la empresa, y afrontar nuevos retos y nuevos proyectos por parte de las empresas, también forma parte de la innovación, de la diferenciación, de la estrategia, del *management* y por lo tanto es una fuente de ventaja competitiva (p. 20).

Para la formulación de una estrategia de RSE orientada hacia la inclusión laboral de los discapacitados, las organizaciones deben incorporar en su visión, misión, valores y objetivos propuestos, las expectativas que presentan los discapacitados en materia de necesidades, ventajas y oportunidades para acceder al mercado laboral. Al mismo tiempo, esta postura debe manifestarse en la cadena de valor, lo cual implica para la organización implementar los mecanismos adecuados para que las personas discapacitadas realmente puedan tener las mismas condiciones y oportunidades laborales que el resto de los trabajadores.

Las empresas al contratar personas con discapacidad, como parte de la RSE además de cumplir con el objetivo de promover el desarrollo humano a través de la inclusión social, pueden obtener algunos beneficios precisados por la OIT (2010), en los siguientes términos:

A. Las personas discapacitadas son empleados confiables, se identifican con la cultura de la organización, reportan niveles de productividad adecuados, tasas de accidentes más bajas y de conservación del empleo más altas que el resto del personal.

B. Las personas con discapacidad disponen de un conjunto de competencias aun no explotadas. Dentro de éstas se precisan las habilidades técnicas obtenidas en algunos casos sin acceder a un proceso formativo, así como la capacidad para resolver problemas, adquirida desde la experiencia de su vida cotidiana.

C. Contratar a personas con alguna discapacidad puede contribuir con la diversidad, la creatividad, la moral y la creación de una cultura organizacional que refuerza el compromiso de la empresa con el desarrollo humano en el más amplio sentido de su significado.

Sobre la base de los aspectos expuestos, se evidencia la importancia de incluir dentro de la política de RSE una dimensión social referida a la inclusión laboral de las personas discapacitadas, lo cual redundará en ventajas para la empresa a nivel de productividad, posicionamiento en el mercado, reclutamiento de capital humano; así mismo como producto de lo anterior, será la base para el desarrollo de ventajas tanto competitivas como comparativas, contribuyendo por último al reforzamiento del empresario como líder socialmente responsable a la vez que de forma indirecta permitirá con el cumplimiento del principal objetivo del desarrollo humano en sentido amplio, que no es más que el mejoramiento del bienestar de la población.

---

## 2. Metodología

El método desarrollado en el presente estudio investigativo hace referencia a un estudio analítico con diseño documental, incluye la revisión documental de informes, estudios y análisis respecto a la responsabilidad social empresarial y la inclusión laboral de personas con discapacidad.

El tipo de estudio es descriptivo, ya que permite detallar, reseñar y especificar aspectos y características acerca de los dos grandes tópicos teóricos incluyendo la especificación de cómo se ha manejado la investigación en las dos categorías de análisis responsabilidad social empresarial y la inclusión laboral de personas con discapacidad.

---

## 3. Conclusiones

Actualmente, la discapacidad se aborda a partir de un modelo integral que abarca tanto los aspectos de salud como los de carácter social, que limitan la interacción social de las personas bajo esta condición. Tal modelo, trasciende los aspectos médicos vinculados directamente con las deficiencias, para enfatizar en la necesidad de garantizar los derechos de este colectivo en todos los aspectos de la vida en sociedad.

Aun cuando a partir de la revisión de literatura especializada, se evidencian los avances alcanzados para el abordaje integral de la discapacidad, enfatizando en lo referente a la protección de los derechos sociales de los discapacitados, manifestados en las Convenciones internacionales promovidas por la OIT y la ONU, así como en las legislaciones de carácter nacional donde se manifiesta el derecho laboral de esta población a un empleo ordinario, estable y seguro, con los mismos beneficios e igualdad de condiciones que el resto de la población, persisten situaciones desfavorables que revelan la existencia de barreras físicas, culturales y actitudinales, para la efectiva inclusión en el mercado laboral de este sector de la población.

En líneas generales, los factores que limitan la inclusión social de los discapacitados pueden ubicarse en un plano objetivo que revela la tendencia del sector laboral de algunos países a evadir la normativa reguladora de la inserción laboral en el sector público y privado de este colectivo, el desconocimiento sobre las capacidades y competencias de los discapacitados para el desarrollo de ciertas actividades, la ausencia de programas de formación profesional, falta de experiencia laboral, la carencia de medios de transporte y edificios de fácil acceso para las personas discapacitadas; o en un plano subjetivo, donde se ubican los prejuicios sociales hacia las personas con alguna discapacidad.

Tales limitaciones impiden a este colectivo integrarse a la sociedad, lo cual pudiera facilitarse en la medida que se promueva una política de RSE, para la inserción laboral de los discapacitados a través del acceso a un empleo ordinario y estable, que contribuya con el mejoramiento de su

calidad de vida e incremento de su bienestar. Esta política, debe formularse en función del marco legal vigente en cada país en términos de discapacidad y RSE, con criterios de autonomía e independencia, considerando los objetivos, visión y misión de la organización.

En consecuencia se requiere concretar los criterios éticos, sociales, administrativos y financieros que fundamentan la formulación de las políticas de RSE dirigidas hacia la inclusión social de los discapacitados, las cuales deben abarcar tanto los aspectos relacionados con igualdad de derechos en cuanto a jornada laboral, salarios, seguridad industrial en el empleo y, beneficios sociales, como los vinculados con la capacitación profesional, promoción de ascensos, entre otros.

De este modo, la inclusión social de los discapacitados dentro de las políticas de RSE, trasciende los aspectos legales para situarse a nivel de una dimensión social asumida voluntariamente por la organización para promover la adopción de medidas orientadas hacia la eliminación de los obstáculos que limitan la inserción laboral de los discapacitados, contribuyendo de esta manera con el bienestar de la población como parte del desarrollo humano.

Finalmente, la inclusión social de los discapacitados como parte de la RSE, además del plano relacionado con el compromiso social de la empresa en términos de bienestar social, favorece el desempeño organizacional en términos de reclutamiento del capital humano, obtención de ventajas competitivas y, posicionamiento de la empresa en el mercado a través de una imagen corporativa identificada con el significado real de una "organización socialmente responsable" que permita que poco a poco se avance hacia el desarrollo de un modelo de empresa inclusiva

---

## Referencias bibliográficas

Bowen, H. (1953). *Social Responsibilities of the Businessman*. Nueva York: Harper & Row.

Barroso, F. (2008). La responsabilidad social empresarial. Un estudio en cuarenta empresas de la ciudad de Mérida, Yucatán. *Contaduría y Administración* (226), 73-91. Disponible: <http://www.scielo.org.mx/pdf/cya/n226/n226a5.pdf>

Cárdenas, C. (2009). Responsabilidad social empresarial. Un aporte al proceso de desarrollo. *Revista de Tecnología* 8 (1), 23-33. Disponible: [http://www.uelbosque.edu.co/sites/default/files/publicaciones/revistas/revista\\_tecnologia/volumen8\\_numero1/responsabilidad\\_social\\_empresa8-1.pdf](http://www.uelbosque.edu.co/sites/default/files/publicaciones/revistas/revista_tecnologia/volumen8_numero1/responsabilidad_social_empresa8-1.pdf)

Carroll, A. (1979). A Three-Dimensional Conceptual Model of Corporate Performance. *The Academy of Management Review* Vol. 4, No. 4 (Oct., 1979), pp. 497-505. Disponible en: <http://www.jstor.org/stable/257850>.

Instituto Ethos de Empresas y Responsabilidad Social. (2008). Responsabilidad social. Disponible: <http://www.comminit.com/en/node/42690/37>

Organización Internacional del Trabajo. (2010a). Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y textos seleccionados. Ginebra: OIT. Disponible: <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/leg/download/constitution.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (2010b). La OIT y la responsabilidad social de la empresa (RSE). OIT: Programa de Empresas Multinacionales Oficina Internacional del Trabajo. Disponible: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed\\_emp/emp\\_ent/multi/documents/publication/wcms\\_142694.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_emp/emp_ent/multi/documents/publication/wcms_142694.pdf)

Organización de las Naciones Unidas (2015). Proyecto de documento final de la cumbre de las Naciones Unidas para la aprobación de la agenda para el desarrollo después de 2015. Disponible: [www.un.org/es/ga/69/resolutions.shtml](http://www.un.org/es/ga/69/resolutions.shtml)

Organización de las Naciones Unidas (2007). Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y protocolo facultativo. Disponible: <http://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-s.pdf>

Organización de las Naciones Unidas (2000). Declaración del Milenio. Disponible: <http://www.un.org/es/comun/docs/?symbol=A/RES/55/2>

Organización de las Naciones Unidas (1948). Declaración universal de Derechos Humanos. Disponible: <http://www.humanium.org/es/ddhh-texto-completo/>

Organización Mundial de la Salud (2011). Informe Mundial sobre la Discapacidad. Ginebra: OMS Disponible en: [https://www.who.int/disabilities/world\\_report/2011/summary\\_es.pdf](https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf)

Organización Mundial de la Salud. (2001). Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud. Ginebra: OMS. Disponible: <http://sid.usal.es/idocs/F8/8.4.1-3428/8.4.1-3428.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (1944). Recomendación sobre la organización del empleo (transición de la guerra a la paz, Número. 71). Disponible: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55\\_TYPE,P55\\_LANG,P55\\_DOCUMENT,P55\\_NODE:REC,es,R071,%2FDocument](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R071,%2FDocument)

Organización Internacional del Trabajo. (1955). Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos. Disponible: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::55:P55\\_TYPE,P55\\_LANG,P55\\_DOCUMENT,P55\\_NODE:REC,es,R099,/Document](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::55:P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R099,/Document)

Organización Internacional del Trabajo. (1983a). Readaptación profesional y empleo de personas inválidas. Disponible: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc86/r-iii1ba.htm>

Organización Internacional del Trabajo. (1983b). Recomendación sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas, Número 168). Disponible: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312506](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312506)

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (1990). Informe desarrollo humano. Bogotá: PNUD. Disponible: [http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr\\_1990\\_es\\_completo\\_nostats.pdf](http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_1990_es_completo_nostats.pdf)

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2015). Informe desarrollo humano. Estados Unidos: PNUD. Disponible: [file:///C:/Users/usuario/Downloads/HDR15\\_Standaloneoverview\\_SP.pdf](file:///C:/Users/usuario/Downloads/HDR15_Standaloneoverview_SP.pdf)

Riaño, F. (2011). Manual práctico de implantación de políticas de rse - discapacidad en las empresas. Madrid: Grupo editorial Cinca.

Salmón, A. & Catanni, D. (2009). Responsabilidad social empresarial. En. Cattani, A.; Coraggio, J. & Laville, J. (Organizadores). *Diccionario de la otra economía*, Buenos Aires: Ediciones UNGS – Altamira – Coediciones CLACSO, 318 – 323.

SOFOFA (2013). Empresa inclusiva. Guía para la contratación de personas con discapacidad. OIT. Chile.

Vallaes, F. (2005). ¿Qué es la Responsabilidad Social Universitaria? Palestra, Portal de Asuntos Públicos de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Disponible: <http://aiesmin.unsl.edu.ar/responsabilidad.pdf>

Verduzco, L. (2012). Innovación en responsabilidad social. De la responsabilidad social integral a la creación del valor social. México: Universidad de Anáhuac.

---

1. Docente Universidad Libre. Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Contables. Magister en Administración de empresas, Universidad Santo Tomás. Especialista en Gerencia Financiera, Universidad de Santander. Doctor en Ciencias Gerenciales, Universidad privada Dr. Rafael Belloso Chacín.. Grupo de investigación: Competitividad y Sostenibilidad para el Desarrollo. Proyecto: La administración de los costos como herramienta de rentabilidad en el sector empresarial. Email: [edagarj.gomez@unilibre.edu.co](mailto:edagarj.gomez@unilibre.edu.co) . [Edgargomez1811@gmail.com](mailto:Edgargomez1811@gmail.com)  
2. Contador Público. Msc. En Administración de instituciones de salud. Especialista en Gerencia Financiera. Doctor en Ciencias Gerenciales de la Universidad Rafael Belloso Chacín (Maracaibo, Venezuela)