



UNIVERSIDAD EAN

SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN

Nivel de conocimiento de las empresas del sector privado en la ciudad de Bogotá, frente a las ventajas de vincular laboralmente personas con discapacidad.

LUCY ADRIANA ACEVEDO ACERO

Especialización en Gobierno y Gerencia Pública

LEIDY XIMENA LOZANO HURTADO

Especialización en Gestión Humana

TUTOR

JOSE LUIS SALAS HINESTROZA

BOGOTÁ, D.C., 7 DE MAYO DE 2023

Tabla de contenido

Resumen.....	5
Introducción	6
Planteamiento del Problema	7
Antecedentes del problema.	7
Descripción del problema.	8
Pregunta de investigación.....	9
Objetivos	9
Objetivo general.....	9
Objetivos específicos.	9
Justificación	9
Marco Teórico	11
Marco Metodológico	18
Análisis y discusión de los resultados	19
Medición de variables	21
Conclusiones	31
Referencias.....	36

Lista de Tablas

Tabla 1. Niveles de discapacidad	12
Tabla 2. Normatividad básica inserción laboral – Personas en condición de discapacidad.	15
Tabla 3. Condiciones laborales mínimas.....	16
Tabla 4. Características tipo de muestra.....	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 5. Instrumentos de Recolección de Información	¡Error! Marcador no definido.

Lista de Ilustraciones

Ilustración 1. Codificación	20
Ilustración 2. Pregunta N° 1. ¿Cuál es la actividad económica principal de la empresa?	21
Ilustración 3. Pregunta N° 2. ¿Qué edad tiene la empresa?.....	22
Ilustración 4. Pregunta N° 3. ¿Cuántos empleados tiene la empresa?.....	22
Ilustración 5. Pregunta N° 4. ¿En la empresa hay personal en condición de discapacidad vinculado laboralmente?	23
Ilustración 6. Pregunta N° 5. ¿Cuántos empleados en condición de discapacidad se encuentran vinculados?.....	24
Ilustración 7. Pregunta N° 6. ¿Qué tipo de discapacidad presentan los empleados vinculados a la empresa?	24
Ilustración 8. Pregunta N° 7. ¿Cuál fue la razón por la cual la empresa vinculó personal en condición de discapacidad?.....	25
Ilustración 9. Pregunta N° 8. ¿Cuál es la razón por la cual la empresa no ha vinculado personal en condición de discapacidad?	26
Ilustración 10. Pregunta N° 9. ¿Conoce los beneficios legales por contratar personas en condición de discapacidad?.....	27
Ilustración 11. Pregunta N° 10. Por favor seleccione los beneficios de los cuales tenía conocimiento.....	27
Ilustración 12. Pregunta N° 11. ¿Estaría dispuesto a diseñar e implementar una política de inclusión laboral para personas en condición de discapacidad?	28
Ilustración 13. Pregunta N° 12. ¿Estaría de acuerdo con que esta medida aplique también para el sector privado?	29

Resumen

Las personas en condición de discapacidad son aquellas que tienen deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, Colombia ha recorrido un largo camino que busca eliminar las barreras que impiden su participación en la sociedad y el goce del derecho al trabajo en condiciones de igualdad. La presente investigación *cualitativa* busca identificar el nivel de conocimiento de las empresas del sector privado ubicadas en Bogotá, que desempeñen su actividad económica en los sectores comercio y servicios. Se utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta online diseñada en Google forms, y fue enviada a 15 empresas que cumplen con los criterios, a través de correo electrónico y la aplicación de mensajería instantánea whatsapp.

El análisis de la información nos permitió identificar que las empresas que actualmente tienen vinculadas a personas en condición de discapacidad no conocen los beneficios tributarios que se otorgan por la inclusión, al indagar las razones, resalta la voluntad de brindar oportunidades y promover la inclusión en sus sitios de trabajo.

Palabras clave: Contratación, Derecho al Trabajo, Discapacidad, Legislación

Introducción

El Estado colombiano a través de la Ley 361 de 1997 estipuló el otorgamiento de beneficios a las empresas del sector privado que vinculen laboralmente personas en condición de discapacidad, estableciendo así mecanismos de integración social de las personas con limitación. Teniendo como base lo anterior, así como la información reportada por el Departamento Nacional de Estadística – DANE, relacionada con el mercado laboral de las personas con discapacidad, a través del presente trabajo de investigación se pretendió identificar el nivel de conocimiento de las empresas del sector privado en la ciudad de Bogotá, frente a las ventajas de vincular laboralmente personas con discapacidad.

La herramienta utilizada para la recolección de información fue una encuesta, la cual fue aplicada a 15 empresas del sector privado de la ciudad de Bogotá, la cual arrojó importantes resultados que permiten concluir entre otros aspectos que, si los beneficios otorgados por el Estado son difundidos y conocidos por las empresas, éstas estarían dispuestas a generar mayores oportunidades laborales a las personas que hacen parte de esta población focalizada, puesto que, la gran mayoría manifestaron desconocer esta información, y estar en disposición de generar espacios de inclusión en sus organizaciones.

Planteamiento del Problema

Antecedentes del problema.

Una persona con y/o en situación de discapacidad, se define como aquella que tenga deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás (Ley 1618 de 2013).

Se tiene que entre los tipos de discapacidad se encuentran: discapacidad física, mental o psicosocial, intelectual y/o del desarrollo, sensorial y múltiple (Ministerio del Trabajo 2017).

En Colombia, las personas en condición de discapacidad gozan de especial protección puesto que el artículo 47 de la Constitución Política establece: “El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se les prestará la atención especializada que requieran”; esta política pretende garantizar el derecho al trabajo, sin barreras de acceso y en igualdad de condiciones para todas las personas del territorio nacional. A través de los años y en favor de cumplir el mandato constitucional, se ha promulgado legislación que vela por la protección de los derechos laborales de las personas en condición de discapacidad, como lo es por ejemplo la Ley 1618 de 2013, la cual en su artículo 12 señala que se deben establecer mecanismos que favorezcan la formalización del empleo de las personas con discapacidad, así como programas de aseguramiento en riesgos laborales y no laborales. Sin embargo, las personas con discapacidad encuentran barreras significativas para participar en el mercado laboral, por lo que se ven expuestos a experimentar exclusión social, encontrándose entre los grupos más marginados, con altos niveles de pobreza (Pinilla-Roncancio, M et al., 2022)

Descripción del problema.

Teniendo en cuenta los datos reportados por el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE, 2020) en el Panorama General de Discapacidad en Colombia, en el país hay 3.134.037 personas con dificultades para realizar actividades básicas diarias (7,1% de la población del país), de quienes 1.784.372 (4,07% de la población del país) reportaron tener dificultades en los niveles de severidad 1 o 2 según la escala del Washington Group. De acuerdo con el informe sobre el mercado laboral de las personas con discapacidad (DANE 2022) para el trimestre de septiembre a noviembre de 2022, la tasa global de participación (TGP) de la población con discapacidad fue de 24,7%, en comparación con la TGP de la población sin discapacidad de 66,1%, encontrándose así una diferencia negativa de 41,4 puntos porcentuales entre ambas poblaciones. Esta información infiere que es de mayor importancia promover la igualdad de acceso de oportunidades laborales, con el fin de que las personas con discapacidad tengan acceso a empleo en condiciones iguales a las que se encuentran disponibles para las personas sin discapacidad, tal como lo señala Pinilla-Roncancio, M et al., (2022), en su artículo *Legislation on Disability and Employment: To What Extent Are Employment Rights Guaranteed for Persons with Disabilities?*

Si bien, las entidades públicas están obligadas a vincular laboralmente personas con discapacidad, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 2011 del 30 de noviembre de 2017, y aunque se han llevado a cabo alianzas entre el sector público y privado, con entidades como la Fundación Arcángeles y la Red de Empleo con Apoyo – RECA operador de Compensar; mediante las cuales, de acuerdo con el Instituto Nacional para Ciegos (2021) se logra la vinculación de personas con discapacidad visual, en diversas áreas ocupacionales, esta

medida no es de obligatorio cumplimiento para las empresas del sector privado lo que desencadena en que las oportunidades de vinculación laboral para las personas en condición de discapacidad sean menores a las que el mercado laboral disponible en el territorio nacional les podría ofrecer.

Pregunta de investigación.

¿Cuál es el nivel de conocimiento de las empresas del sector privado en la ciudad de Bogotá, frente a las ventajas de vincular laboralmente personas con discapacidad?

Objetivos

Objetivo general.

1. Determinar el nivel de conocimiento de las empresas del sector privado en la ciudad de Bogotá, frente a las ventajas de vincular laboralmente personas con discapacidad.

Objetivos específicos.

- 1.1. Analizar el contexto normativo que regula la inclusión laboral de personas con discapacidad en Colombia.
- 1.2. Identificar la disposición de las empresas del sector privado de Bogotá para vincular personas con discapacidad.
- 1.3. Describir las barreras y ventajas de la vinculación laboral de personas con discapacidad.
- 1.4. Plantear los mecanismos de comunicación de las ventajas de vincular laboralmente personas con discapacidad a las empresas del sector privado.

Justificación

En Colombia el trabajo es un derecho, según el artículo 25 de la Constitución Política el cual establece: “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus

modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”.

Según el DANE a noviembre de 2020 se reportaban cerca de 3.134.037 personas con dificultades para realizar actividades básicas, el 46,3% de los hombres y el 31,5% de las mujeres están vinculados laboralmente, estas cifras reflejan la realidad del sector empresarial, que desconocen que al vincular personas en condición de discapacidad además de fomentar la inclusión, aumentar el rendimiento en los procesos y evitar la rotación laboral, cuentan con los siguientes beneficios legales y tributarios reglamentados según la Ley 361 de 1997: a). Preferencias en la igualdad de condiciones en los procesos de licitación, adjudicación y celebración de contratos, sean públicos o privados; b). Prelación en el otorgamiento de créditos o subvenciones del estado; c). Beneficios arancelarios en la importación de maquinaria y equipos destinados al trabajo de personas en condición de discapacidad; d). Deducción en el impuesto de renta del 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o periodo gravable; d). Disminución del 50% en la cuota de aprendices que esté obligado a contratar.

Determinar el nivel de conocimiento del sector empresarial para la contratación de personas en condición de discapacidad, permitirá establecer las estrategias de comunicación que son necesarias para promover en las empresas la inclusión exitosa basada en relaciones de mutuo beneficio, de manera que se evite la propagación de información que limite la voluntad de las empresas en formar parte de los programas de vinculación inclusiva y por el contrario se comuniquen de manera clara y suficiente la metodología para la contratación y redención de beneficios, contribuyendo a la sustentabilidad de la empresa y cumpliendo con el compromiso social en beneficio de la población con condición de discapacidad de Bogotá.

Marco Teórico

Definición de discapacidad

De acuerdo con la OHCHR (2014) - Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, la discapacidad resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. Por su parte, la Ley 1618 de 2013 señala que una persona con y/o en situación de discapacidad, se define como aquella que tenga deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. Como se puede evidenciar, las dos definiciones son complementarias, en el sentido de que se resalta que la situación de discapacidad de una persona no depende únicamente de la condición de su cuerpo o su mente al presentar una deficiencia física, mental o sensorial, sino que en gran medida depende también de las barreras de la sociedad, como es el caso de las actitudinales. Este tipo de barreras se encuentran inmersas, por ejemplo, en la percepción existente en la sociedad de que las personas en condición de discapacidad son “especiales”, son peligrosas o constituyen una carga. Por otro lado, también se encuentran las barreras físicas, es decir, las de infraestructura, las cuales evitan que las personas con esta condición puedan tener un desarrollo personal en igualdad de condiciones que el resto de la sociedad.

Se tiene que entre los tipos de discapacidad se encuentran: discapacidad física, mental o psicosocial, intelectual y/o del desarrollo, sensorial y múltiple (Ministerio del Trabajo 2017).

Discapacidad en Colombia.

Según lo establecido por el Censo Nacional de Población y Vivienda del DANE, realizado en el año 2018, en Colombia hay 3.134.037 personas con dificultades para realizar actividades básicas diarias, lo que representa el 7.1% de la población nacional, y de ellas, 1.784.372, es decir el 4.07% reportaron tener niveles de severidad 1 o 2 de acuerdo con la escala de Washington Group. (DANE 2020)

Tabla 1. Niveles de discapacidad

Grado	Tipo	Descripción
1	Más grave	Manifiesta que le resulta imposible en una o más esferas de funcionamiento
2	Moderada	Tiene mucha dificultad en una o más esferas de funcionamiento
3	Leve	Tiene cierta dificultad en una o más esferas de funcionamiento
4	Ninguna	No tiene ninguna dificultad en ninguna de las seis esferas de funcionamiento)

Nota. Washington Group on Disability Statistics (2021).

De acuerdo con el Ministerio de Salud (2020), dentro de la población con discapacidad registrada, se encuentra un porcentaje mayor de mujeres (51%) con respecto a los hombres (49%). A su vez, del total de mujeres con discapacidad el 44% son mayores de 60 años. Las niñas representan el 6,4% y los jóvenes el 12,6%. El 36% de las mujeres con discapacidad son adultas. En el caso de los hombres con discapacidad, predominan los adultos (38,3%) y los adultos mayores (34,1%). Los jóvenes representan el 17,3%, y los niños el 9%. De lo anterior se puede inferir que la mayoría de las personas en condición de discapacidad se encuentra en una edad productiva laboralmente. Por otro lado, de acuerdo con el DANE (2020), el índice de pobreza multidimensional - IPM 2019, señala que para el total nacional el IPM es 17,5% en hogares sin personas con dificultades mientras que en los hogares que tienen al menos una persona con discapacidad es 23,1%, y el 69.6% de las personas en

condición de discapacidad pertenecen al régimen subsidiado. Esto se puede interpretar resaltando que los hogares en los que hay personas en condición de discapacidad son más vulnerables que aquellas personas que pertenecen a los hogares donde no las hay.

Situación laboral de las personas en condición de discapacidad

En Colombia, las personas en condición de discapacidad gozan de especial protección puesto que el artículo 47 de la Constitución Política establece: “El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se les prestará la atención especializada que requieran”; esta política pretende garantizar el derecho al trabajo, sin barreras de acceso y en igualdad de condiciones para todas las personas del territorio nacional. A través de los años y en favor de cumplir el mandato constitucional, se ha promulgado legislación que vela por la protección de los derechos laborales de las personas en condición de discapacidad, como lo es por ejemplo la Ley 1618 de 2013, la cual en su artículo 12 señala que se deben establecer mecanismos que favorezcan la formalización del empleo de las personas con discapacidad, así como programas de aseguramiento en riesgos laborales y no laborales. Sin embargo, las personas con discapacidad encuentran barreras significativas para participar en el mercado laboral, por lo que se ven expuestos a experimentar exclusión social, encontrándose entre los grupos más marginados, con altos niveles de pobreza (Pinilla-Roncancio, M et al., 2022)

El Ministerio del Trabajo ha diseñado diferentes cartillas que brindan información relevante a los empleadores con el fin de incentivarlos para la vinculación laboral de personas en condición de discapacidad. Entre estos documentos se encuentran los siguientes:

ABC de la Inclusión Laboral Personas con Discapacidad

En este documento se da respuesta a una serie de preguntas frecuentes formuladas por los empleadores, en las que se aclaran aspectos relacionados con la afiliación a seguridad social de los trabajadores vinculados en condición de discapacidad, la vinculación de personas que cuentan con pensión de invalidez o de sobreviviente, los beneficios contemplados en la Ley 361 de 1997 para el empleador frente a la vinculación de personas en condición de discapacidad, así como aclaración del artículo 26 de la misma Ley, que trata sobre la no discriminación a persona en situación de discapacidad, en el sentido de los casos en los que es legal despedir al empleado en esta condición.

De acuerdo con el Ministerio del Trabajo, existen algunos mitos que han impedido que las personas en condición de discapacidad puedan ser contratadas por empresas del sector privado, como lo es el hecho de que las mismas cuenten con una pensión de invalidez. Con relación a este aspecto, se resalta que las personas pensionadas por invalidez por disposición legal deben someterse de manera periódica a una revisión, tal como lo estipula el artículo 44 de la Ley 100 de 1993, lo cual puede llevar incluso a la pérdida de dicha pensión producto de esas evaluaciones. No se puede desconocer tampoco la realidad de que, por lo general, las pensiones de invalidez son asignadas por montos muy bajos, por lo tanto, el hecho de que estas personas con discapacidad cuenten con un empleo, les permite llevar una vida más digna para ellos y su familia. Se resalta que la discapacidad genera diversos gastos e implica inversión en ayudas técnicas, tecnológicas, medicamentos, personal de apoyo; la discapacidad por sí misma propicia vulnerabilidad y mayor pobreza. Ministerio de Trabajo (2021).

Guía del modelo de inclusión laboral del Servicio Público de Empleo - SPE

En esta guía se define la inclusión laboral como el acceso a un empleo formal de los oferentes o buscadores por la intervención y gestión de la Red de Prestadores del Servicio

Público de Empleo sobre las barreras existentes entre oferta y demanda laboral en un territorio. Por esto, los prestadores deben comprender la importancia que tiene involucrar en su ejercicio la implementación del Modelo de Inclusión Laboral como la estrategia integral promovida desde la Unidad del Servicio Público de Empleo, con el objeto de lograr este fin. Por su parte, el Modelo de Inclusión Laboral fue referenciado en el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad” con el fin de fortalecer y ampliar su oferta de servicios, contribuyendo a la mitigación de las barreras que se encuentran en la oferta y la demanda laboral en un territorio y de esta manera lograr la inclusión laboral.

Con relación a las personas con discapacidad, se menciona que la normatividad básica es la siguiente:

Tabla 2. Normatividad básica inserción laboral – Personas en condición de discapacidad.

Población focalizada	Normatividad básica	Principal Aliado Gubernamental
Personas con discapacidad	Ley 361 de 1997 Ley 1346 de 2009 Ley estatutaria 1618 de 2013	Consejería Presidencial para la participación de las personas con discapacidad

Nota. Ministerio de Trabajo (2019)

Se destaca también por parte del Ministerio de Trabajo que desde la Unidad de SPE se busca generar y fortalecer las capacidades del prestador para la atención a población con discapacidad mediante la transferencia de conocimientos a los equipos de trabajo, en los cuales se indican los ajustes físicos y tecnológicos pertinentes para la atención de esta población. De acuerdo con el tipo de discapacidad, se deben garantizar condiciones mínimas que aseguren una buena atención, en las que se informe sobre ofertas laborales, mecanismos de selección, tipo de contratación, horarios y salario:

Tabla 3. Condiciones laborales mínimas.

Tipo de discapacidad	Condiciones mínimas
Auditiva	Existencia de mecanismos accesibles, como intérpretes de lenguaje de señas, Servicio de Interpretación en Línea (SIEL), uso del Centro de Relevo o manejo de lenguaje escrito.
Visual	Deben utilizarse formatos accesibles para informar. Se sugiere contar con un facilitador que pueda indagar de manera verbal y consignar la información pertinente para el registro del usuario. Si la persona cuenta con baja visión, se puede contar también con lector de pantalla o el software magnificador “Magic Vision” en los computadores de autoconsulta. También, es importante que al buscador se le pueda hacer entrega de información en braille (validando primero si es usuario del mismo).
Sordoceguera	Garantizar mecanismos de comunicación, la mayoría de las personas sordociegas tienen residuos visuales y/o auditivos por lo que se puede recurrir a alguna de
Física	Debe tenerse en cuenta la accesibilidad física para que los posibles candidatos con discapacidad participen en el proceso de selección en la empresa
Intelectual	Debe usarse un lenguaje claro y sencillo, así como destinar una cantidad de tiempo suficiente para explicar el proceso de registro y realizar la actualización de la hoja de vida.
Psicosocial	Se debe brindar el acompañamiento necesario en el proceso de intermediación con la empresa. Para ello, debe dar información clara y sencilla del proceso y de cada uno de los pasos que componen la Ruta de Empleabilidad, de ser posible entregar información escrita recordando los tiempos o citas a las que debe asistir.

Nota. Ministerio de Trabajo (2019). Guía del modelo de inclusión laboral del SPE (P. 31)

Beneficios tributarios para generación de empleo a población con discapacidad

El instituto Nacional para Ciegos – INCI (2021), resalta los beneficios que tienen las empresas que creen espacios y vinculen a la población vulnerable que se encuentra en condición de discapacidad, los cuales son:

De acuerdo con la Ley 361 de 1.997 artículo 24 y 31, el Decreto reglamentario 1538 de 2005 y Decreto 1625 de 2016, artículo 1.2.1.23.10; el beneficio que se otorga se enmarca en la deducción. Los empleadores que contraten personas con discapacidad tienen derecho a deducir de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable a los trabajadores con discapacidad, mientras esta subsista.

Adicionalmente, la cuota de aprendices que deben contratar por ley disminuiría en un 50%, si los contratos son suscritos con personas en condición de discapacidad comprobada, no inferior al 25%. Adicionalmente, los empleadores cuentan con las siguientes garantías:

- Preferencia en igualdad de condiciones en los procesos de licitación, adjudicación y celebración de contratos.
- Prelación en el otorgamiento de créditos subvenciones de organismos estatales, siempre y cuando estos se orienten al desarrollo de planes y programas que impliquen la participación activa y permanente de personas con discapacidad.
- El Gobierno fijará las tasas arancelarias a la importación de maquinaria y equipo especialmente adoptados o destinados al manejo de personas con discapacidad.

Información de autores sobre el tema

De acuerdo con el estudio realizado por Ingusci, et al (2022), cuyo objetivo fue investigar cómo la discapacidad entendida como recurso puede influir positivamente en el clima organizacional y, consecuentemente en la promulgación de comportamientos solidarios y proactivos. Como resultado obtuvo que cuanto mayor sea la percepción de la discapacidad

como recurso, mayor será la probabilidad de desarrollar comportamientos proactivos dentro de los límites de trabajo y acciones extra-rol de manera espontánea. Al mismo tiempo se pudo determinar que la discapacidad como recurso lleva a los individuos a perpetuar conductas solidarias, con mayor compromiso con los compañeros y con la propia organización aun cuando no se requiera directamente. Al apropiarse los resultados de este estudio al objeto de la presente investigación, se puede señalar que, al involucrar a personal en condición de discapacidad a las empresas, adicional a la gran labor social que representa el brindar la oportunidad a esta población focalizada de tener un empleo y un salario digno, se contribuye al clima organizacional de la empresa, puesto que los beneficios que trae consigo la inclusión social son invaluableles.

Por su parte, en el estudio realizado por Pinilla-Roncancio, M et al., 2022, se resalta que, si bien la Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad garantiza el derecho al trabajo, y en la mayoría de los países de América Latina la han firmado y ratificado, una gran proporción de la población con discapacidad aún no ha participado en el mercado laboral. Como conclusión se encontró que existe una brecha de empleo entre las personas con y sin discapacidad en todo el mundo. En América Latina y el Caribe, las personas con discapacidad que están trabajando suelen estar empleadas en el mercado laboral informal. Como tales, no tiene acceso a los beneficios de la seguridad social, hecho que indudablemente aumenta su riesgo de pobreza.

Marco Metodológico

Teniendo en cuenta que el fin de la presente investigación es identificar el nivel de conocimiento de las empresas del sector privado en la ciudad de Bogotá, frente a las ventajas de vincular laboralmente personas con discapacidad, y que el producto final no será una medición de datos concretos, la presente investigación se cataloga como *cualitativa*, con un

diseño no experimental teniendo en cuenta que no hay manipulación de variables, y transversal, puesto que hay un sólo momento de recolección de datos.

Es cualitativa, teniendo en cuenta que, tal como lo señala Hernández Sampieri (2018), el propósito del enfoque cualitativo es examinar la forma en que ciertos individuos perciben y experimentan fenómenos que los rodean, profundizando en sus puntos de vista, interpretaciones y significados. Para el caso de la presente investigación, se busca determinar el punto de vista subjetivo de los líderes de talento humano de las empresas encuestadas, quienes, con base en la filosofía o concepción sobre el tema de vinculación laboral de personal en condición de discapacidad, darán respuesta a la encuesta, y así se podrá determinar el nivel de conocimiento de las empresas del sector privado sobre las ventajas de vincular laboralmente a personas en condición de discapacidad.

Análisis y discusión de los resultados

Categorías iniciales: según (Hernández, Fernández y Baptista, 2014. P 429), “las categorías son conceptos, experiencias, ideas, hechos relevantes y con significado”.

Tabla 4. Codificación Abierta

CODIFICACIÓN ABIERTA Categorías
Actividad económica principal de la empresa
Edad de la empresa
Personal en condición de discapacidad contratado
Número de personas contratadas en condición de discapacidad
Tipo de discapacidad que presentan las personas contratadas con esta condición
Cantidad total de empleados por empresa
Conocimiento beneficios legales por vincular laboralmente personal en condición de discapacidad
Razón por la cual la empresa vinculó personal con discapacidad
Razón por la cual la empresa no vinculó personal con discapacidad.
Disponibilidad de las empresas que aún no han vinculado personal en condición de discapacidad, a hacerlo
Percepción sobre la obligatoriedad de vincular personal en condición de discapacidad para el sector privado

Nota. Elaboración propia a partir de Sampieri 2018. Metodología de la Investigación

Ilustración 1. Codificación

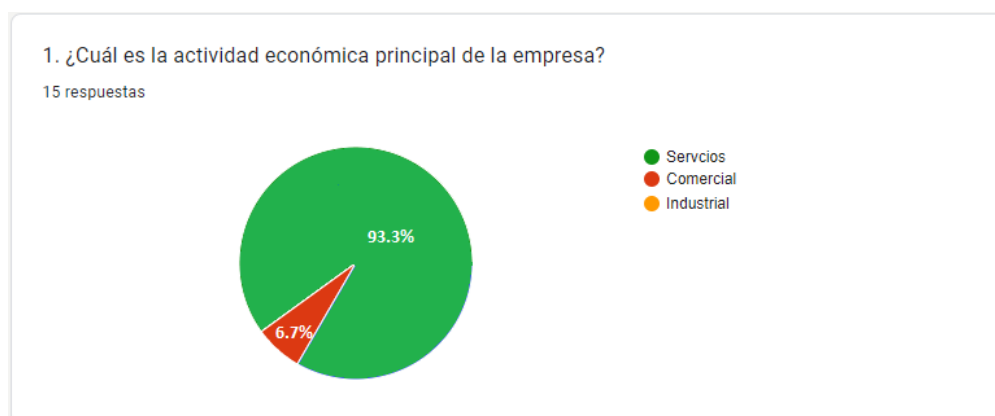
VARIABLE	CATEGORIA				Servicios	
<i>Actividad económica principal de la empresa</i>	Sector Servicios			14		
	Sector Comercial			1		
	TOTAL			15		
<i>Edad de la empresa</i>	Menos de un año			0		
	1año a 5 años			2		
	6 a 10 años			5		
	11 a 15 años			2		
	16 a 20 años			0		
	más de 21 años			6		
TOTAL			15			
<i>Personal en condición de discapacidad contratado</i>	SI			4		
	NO			11		
	TOTAL			15		
<i>Número de personas contratadas en condición de discapacidad</i>	Codigo Empresa	No. PcD contratadas	ntigüedad de la Empres	Número Empleados		
	EMP01		11 a 15 años	Hasta 50 empleados		
	EMP02		más de 21 años	Más de 201 empleados		
	EMP03		más de 21 años	Entre 51 y 200 empleados		
	EMP04	1	6 a 10 años	Hasta 50 empleados		
	EMP05		6 a 10 años	Entre 51 y 200 empleados		
	EMP06	N/A	más de 21 años	Más de 201 empleados		
	EMP07		11 a 15 años	Entre 51 y 200 empleados		
	EMP08		6 a 10 años	Hasta 50 empleados		
	EMP09		más de 21 años	Entre 51 y 200 empleados		
	EMP10	26	más de 21 años	Más de 201 empleados		
	EMP11		1año a 5 años	Hasta 50 empleados		
	EMP12		6 a 10 años	Hasta 50 empleados		
	EMP13		6 a 10 años	Hasta 50 empleados		
	EMP14		1año a 5 años	Hasta 50 empleados		
	EMP15		3 más de 21 años	Más de 201 empleados		
<i>Tipo de discapacidad que presentan las personas contratadas con esta condición:</i>	Auditiva			2		
	Visual			0		
	Sordoceguera			0		
	Física			4		Discapacidad Física
	Intelectual			1		
	Psicosocial			0		
<i>Cantidad total de empleados por empresa</i>	NÚMERO TOTAL EMPLEADOS					
	Hasta 50 empleados			7		
	Entre 51 y 200 empleados			4		
	Más de 201 empleados			4		
	TOTAL			15		
<i>Conocimiento beneficios legales por vincular laboralmente personal en condición de discapacidad</i>	BENEFICIOS LEGALES					Beneficios en Deducción Renta
	Deducción del 200% de la renta			3		
	Disminución del 50% de la cuota			1		
	Preferencia en igualdad de condi			1		
	Prelación en el otorgamiento de c			No		
	Tasas arancelarias a la importaci			No		
<i>Razón por la cual la empresa vinculó personal con discapacidad</i>	RAZONES PARA VINCULAR PcD					Promover Inclusión
	Inclusión			1		
	Respeto y apoya la diversidad			1		
	promover oportunidades			1		
	Conocimiento			1		
<i>Razón por la cual la empresa no vinculó personal con discapacidad.</i>	RAZONES POR LAS QUE NO VINCULAN PcD					PcD nos e postulan
	No han aplicado aspirantes en co			10		PcD nos e postulan
	Desconocimiento de la reglament			4		
	La mayoría del trabajo requiere e			1		
	Se considera que una persona e			1		
<i>Disponibilidad de las empresas que aún no han vinculado personal en condición de discapacidad, a hacerlo</i>	DISPOSICIÓN A CONTRATAR PcD					Disposición a contratar
	Disposición a contratar			11		
	No Dispuestos			4		Disposición a contratar para promover la inclusión e igualdad de oportunidades
<i>Percepción sobre la obligatoriedad de vincular personal en condición de discapacidad para el sector privado</i>	BLIGATORIEDAD DE CONTRATAR EN EL SECTOR PRIVAD					A favor de la obligatoriedad
	a favor			14		
	en contra			1		

Nota. Elaboración propia a partir de Sampieri 2018. Metodología de la Investigación

Medición de variables

A continuación, se presentan los resultados obtenidos al aplicar la encuesta a la muestra seleccionada, y su correspondiente análisis.

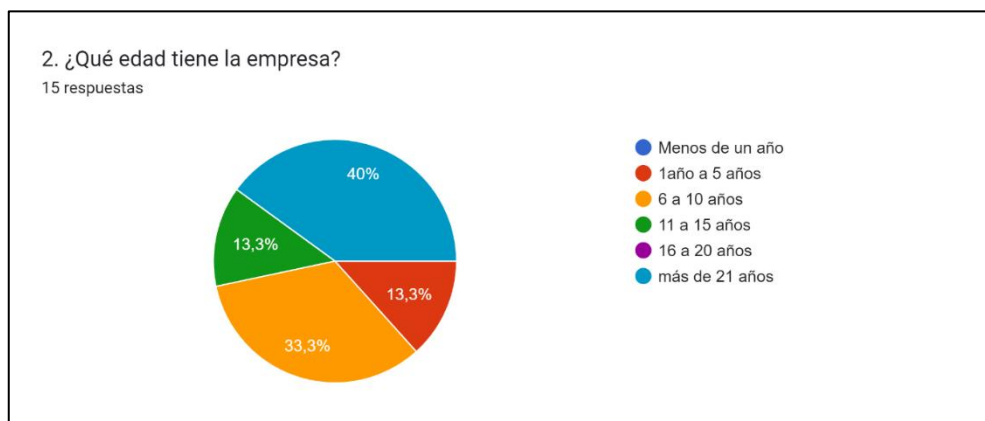
Ilustración 2. Pregunta N° 1. ¿Cuál es la actividad económica principal de la empresa?



Nota: Google Forms

De acuerdo con la tabulación de la pregunta N° 1, la actividad económica principal del 93.3% de las empresas encuestadas pertenece al sector de servicios, mientras que el 6.7% hace parte al sector Comercial y ninguna de las empresas pertenece al sector Industrial, lo que representa una muestra adecuada, teniendo en cuenta la información reportada por la Cámara de Comercio de Bogotá a 2021 en donde se señala que del total de las empresas activas en la capital, el 53.9% corresponde a servicios, 32.3% a comercio y el 13.8% a industrial. Para la investigación que nos ocupa, el enfoque está dirigido a empresas de los sectores servicios y comercial.

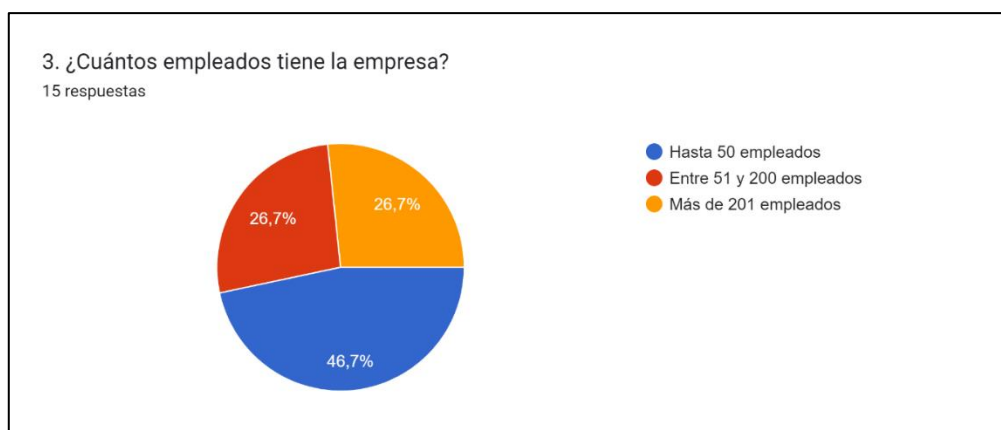
Ilustración 3. Pregunta N° 2. ¿Qué edad tiene la empresa?



Nota: Google Forms

Se observa que el 40% de las empresas encuestadas tiene una permanencia en el mercado de más de 21 años, lo que permite deducir que son empresas con experiencia suficiente y una trayectoria significativa; en segundo lugar, se encuentra las empresas que tiene entre 6 y 10 años, y en la misma equivalencia se encuentran las empresas que tienen entre 1 y 5 años y 11 y 15 años. Esta distribución permite tener un panorama general que abarca empresas que se encuentran en diferentes etapas de madurez.

Ilustración 4. Pregunta N° 3. ¿Cuántos empleados tiene la empresa?



Nota: Google Forms

El 46.7% de las empresas encuestadas cuentan con menos de 50 empleados, mientras que, un 26.7% cuenta con entre 51 y 200 empleados y el otro 26.7% cuenta con más de 201 empleados. En la presente investigación se considera de mayor importancia conocer la percepción de las pequeñas empresas, por lo tanto, se refleja que entre las empresas encuestadas se encuentran en su mayoría aquellas que cuentan con menos de 50 empleados, lo que permitirá conocer su percepción frente a las ventajas de vincular laboralmente personas con discapacidad.

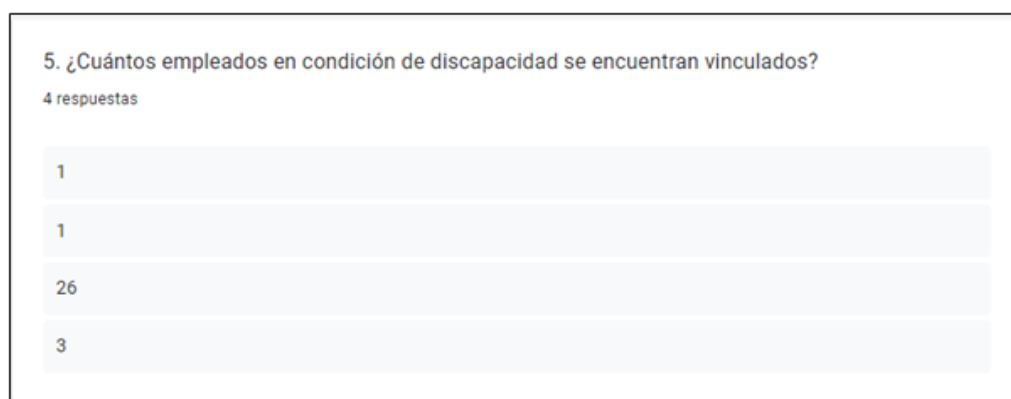
Ilustración 5. Pregunta N° 4. ¿En la empresa hay personal en condición de discapacidad vinculado laboralmente?



Nota: Google Forms

De las empresas encuestadas, tan solo el 26.7% cuenta con personal en condición de discapacidad vinculado a la misma, mientras que el 73.3% señala que no hay personal de esta población focalizada vinculado laboralmente. Si bien es un porcentaje pequeño, se resalta que hay empresas que han contemplado incluir personal en condición de discapacidad, y efectivamente lo han hecho.

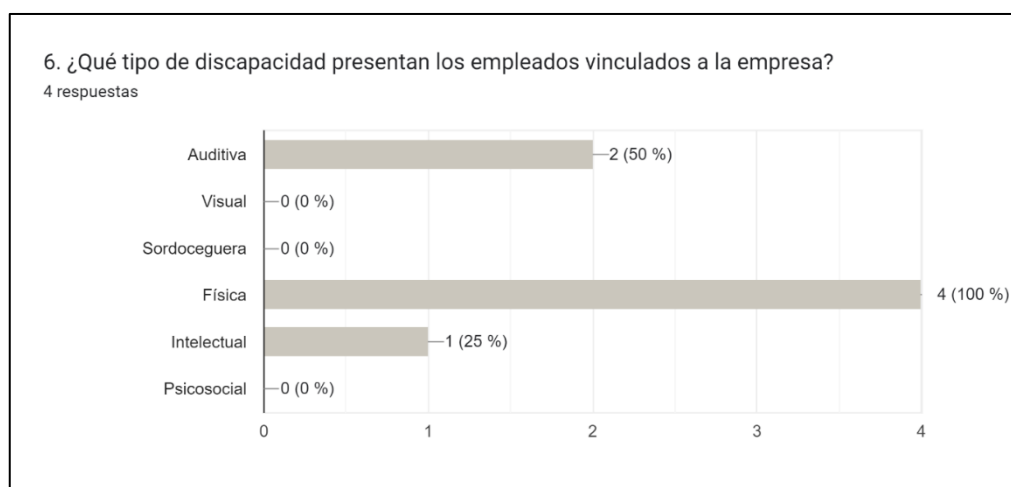
Ilustración 6. Pregunta N° 5. ¿Cuántos empleados en condición de discapacidad se encuentran vinculados?



Nota: Google Forms

Llama la atención que una de las empresas cuenta con 26 personas en condición de discapacidad vinculadas laboralmente. Al hacer la validación individual de la respuesta, se evidencia que corresponde a una de las empresas que tienen más de 200 empleados vinculados a la misma. Las otras tres empresas tienen uno o tres personas vinculadas. Esto se puede interpretar señalando que, entre más número de empleados, mayor es la probabilidad de que haya más personas en condición de discapacidad vinculadas.

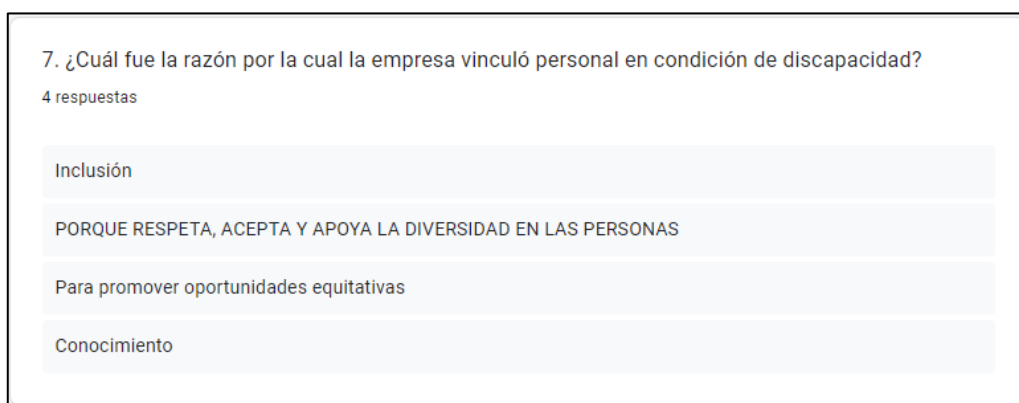
Ilustración 7. Pregunta N° 6. ¿Qué tipo de discapacidad presentan los empleados vinculados a la empresa?



Nota: Google Forms

De acuerdo con las respuestas otorgadas a esta pregunta, el tipo de discapacidad que presentan las personas que se encuentran vinculadas laboralmente con las empresas encuestadas, corresponde a discapacidad auditiva, física e intelectual.

Ilustración 8. Pregunta N° 7. ¿Cuál fue la razón por la cual la empresa vinculó personal en condición de discapacidad?



7. ¿Cuál fue la razón por la cual la empresa vinculó personal en condición de discapacidad?

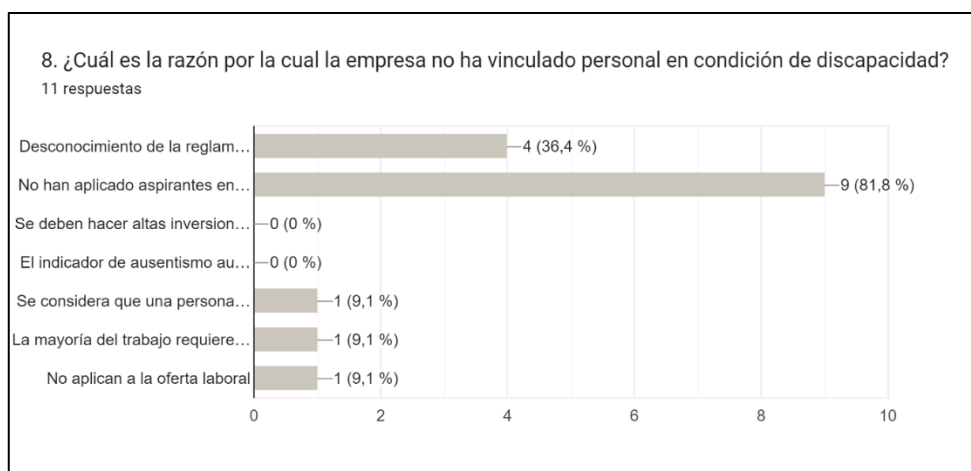
4 respuestas

- Inclusión
- PORQUE RESPETA, ACEPTA Y APOYA LA DIVERSIDAD EN LAS PERSONAS
- Para promover oportunidades equitativas
- Conocimiento

Nota: Google Forms

Entre las razones presentadas por las personas que cuentan con personal en condición de discapacidad, se encuentra la inclusión, la promoción de oportunidades equitativas, la característica de que la empresa respeta, apoya y respeta la diversidad en las personas y el conocimiento de que es importante generar oportunidades.

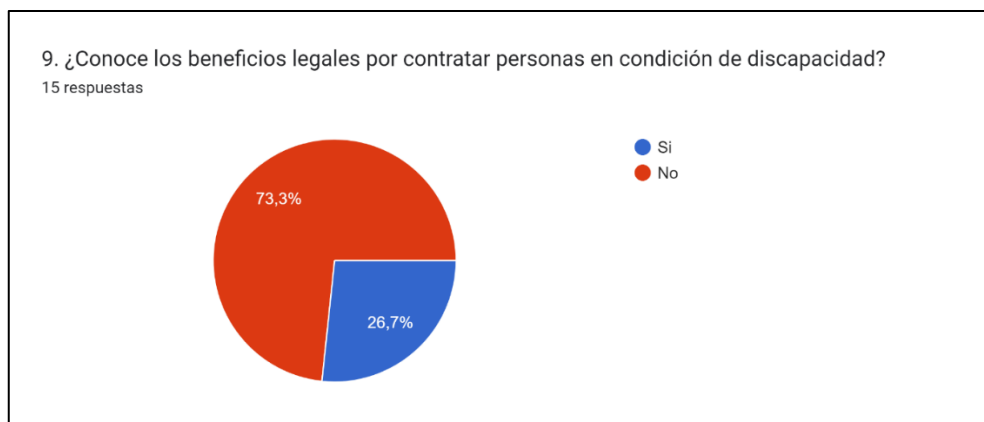
Ilustración 9. Pregunta N° 8. ¿Cuál es la razón por la cual la empresa no ha vinculado personal en condición de discapacidad?



Nota: Google Forms

Para el caso de las empresas que no han vinculado laboralmente personas en condición de discapacidad, se señala en un amplio porcentaje (81.8%) que se ha debido a que no han aplicado aspirantes con esa condición; un 36,4% señala que se ha debido a desconocimiento de la reglamentación legal frente a los beneficios. Por su parte, con un 9.1% cada una, se encuentran las razones de se considera que una persona en condición de discapacidad afecta la productividad de la empresa, la mayoría del trabajo a realiza requiere esfuerzo físico y No aplican a la oferta laboral.

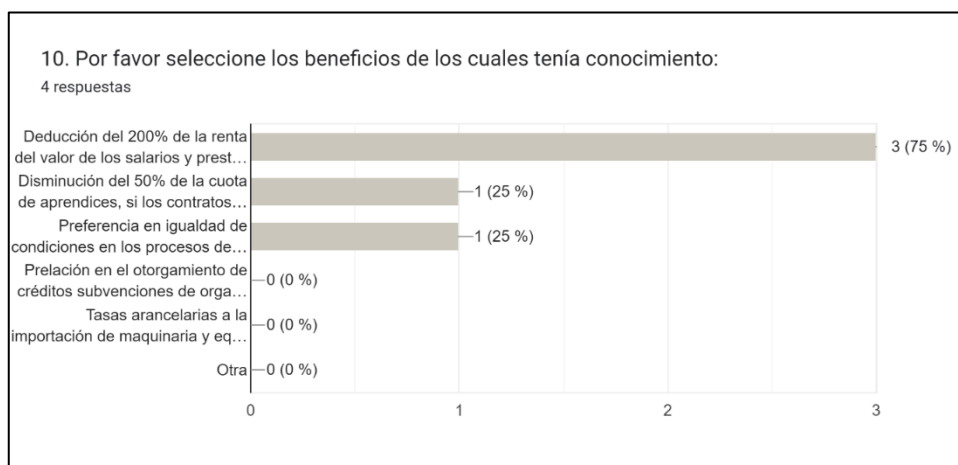
Ilustración 10. Pregunta N° 9. ¿Conoce los beneficios legales por contratar personas en condición de discapacidad?



Nota: Google Forms

De las empresas encuestadas, se evidencia que el 73.3% no conocen los beneficios legales por contratar personas en condición de discapacidad, y tan solo el 26.7% señala que sí lo tiene.

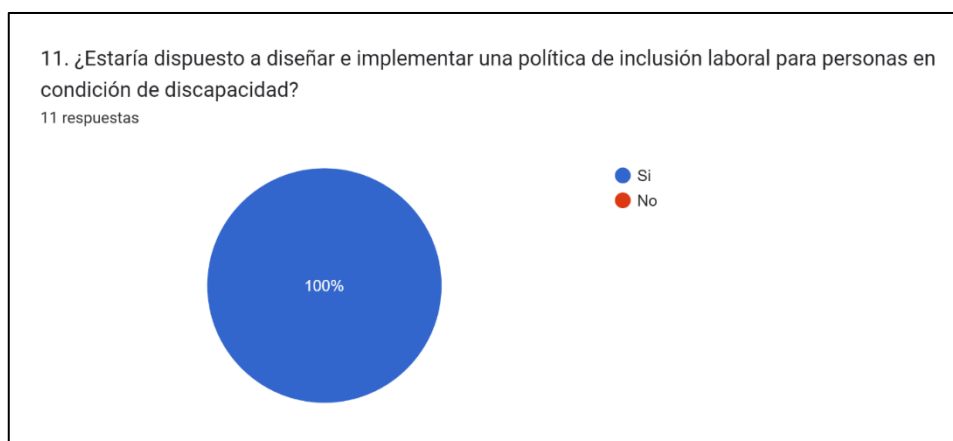
Ilustración 11. Pregunta N° 10. Por favor seleccione los beneficios de los cuales tenía conocimiento



Nota: Google Forms

De acuerdo con la gráfica anterior, se puede determinar que el beneficio legal por contratar personas en condición de discapacidad es el de la deducción del 200% de la renta del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable a los trabajadores con esta condición (75%). Por su parte, en un 50% se tiene conocimiento de disminución del 50% de la cuota de aprendices, si los contratos son suscritos con personas en condición de discapacidad comprobada, no es inferior al 25% y preferencia en igualdad de condiciones en los procesos de licitación, adjudicación y celebración de contratos.

Ilustración 12. Pregunta N° 11. ¿Estaría dispuesto a diseñar e implementar una política de inclusión laboral para personas en condición de discapacidad?



Nota: Google Forms

Gratamente se evidencia que el total de las empresas encuestadas estarían dispuestas a diseñar e implementar una política de inclusión laboral para personas en condición de discapacidad, por lo que se considera de mayor importancia poder impulsar a nivel macro en la ciudad de Bogotá, el conocimiento sobre los beneficios legales de vincular personal con esas características, proponiendo un acompañamiento por parte del Ministerio del Trabajo.

Ilustración 13. Pregunta N° 12. ¿Estaría de acuerdo con que esta medida aplique también para el sector privado?



Nota: Google Forms

Si bien el 100% de las empresas encuestadas estarían dispuestas a diseñar e implementar una política de inclusión laboral para personas en condición de discapacidad, de ellos el 6.7% no considera que la medida de la obligatoriedad que se implementa en el sector público, aplique también para el sector privado. Se deduce entonces que un pequeño porcentaje estaría dispuesto a implementar la medida, pero de manera voluntaria.

Discusión

La investigación permitió determinar que de las cuatro empresas que vinculan personas con discapacidad, tres no conocen los beneficios que otorga la Ley 361 de 1997. Lo anterior nos conduce a concluir que las empresas que han sido incluyentes en sus procesos de selección y contratación lo han hecho motivados en promover la inclusión, generar las oportunidades y apoyar las personas en condición de discapacidad.

Adicionalmente podemos mencionar que lo anterior se refuerza con lo indicado por la ANDI¹ en el informe: *Mas allá de la Discapacidad, una oportunidad de inclusión laboral* (2021. P. 22)., “la motivación proviene de la posibilidad de construir una sociedad más incluyente y competitiva”.

El mismo informe de la ANDI (2021. P. 11). Indica que “El desconocimiento por parte del sector empresarial y de la sociedad en general- de las capacidades, necesidades y potencialidades reales que tienen las personas con discapacidad” se ha convertido en la mayor barrera para el acceso a las oportunidades laborales y de ser parte activa de la sociedad.

Adicionalmente, se menciona en el informe que este desconocimiento empresarial tiene un impacto negativo en las variables económicas del país, pues el desempleo de personas en condición de discapacidad representa pérdidas en el Producto Interno Bruto de entre 5.35% y 6.97%, dejando de generar ingresos para una economía productiva y competitiva.

Las entidades del sector público deben contratar obligatoriamente personas en condición de discapacidad en el porcentaje indicado en la Ley Estatutaria 1618 de 2013 y del Decreto 2011 de 2017, las empresas del sector privado prefieren voluntariamente diseñar políticas de inclusión para sus procesos de contratación. Por lo anterior, se hace necesario promover prácticas y procesos para atraer talentos desde las competencias desarrolladas por cada aspirante, en las cuales personas con y sin discapacidad puedan competir basados en el desarrollo de estas, dejando de lado la categorización de discapacitado.

¹ ANDI- La Asociación Nacional de Empresarios de Colombia

De esta manera, se espera superar las barreras que puedan percibir las personas de esta población y que *limita su postulación a las vacantes* ofrecidas por las empresas del sector privado, pues el (81.8%) de las empresas encuestadas afirma que personas en condición de discapacidad *no* se postulan a las vacantes.

Conclusiones

Colombia recorre un camino hacia la inclusión laboral para personas en condición de discapacidad, a través de normas busca que desde el sector público a través de la obligatoriedad se brinden oportunidades a esta población y con incentivos tributarios y prelación en créditos que se hacen extensivos para el sector privado, pero más allá de ser una norma obligatoria es importante que el tejido empresarial se concientice de: las ventajas de vincular a personas en condición de discapacidad, la motivación hacia el crecimiento y desarrollo de la economía del país, haciéndolo más competitivo.

Es importante resaltar que el motor de la inclusión en el sector privado ha sido la voluntad por promover oportunidades, sin embargo, recalcamos que los procesos de selección deben avanzar hacia la búsqueda de personal basado en competencias y habilidades, excluyendo la condición de discapacitado.

La legislación a favor de la protección de los derechos de las personas en condición de discapacidad nos ha permitido realizar el *Análisis del contexto normativo que regula la inclusión laboral de personas con discapacidad en Colombia*. La constitución Política de 1991 se posiciona por encima de todas las demás leyes y normas jurídicas en el territorio colombiano, según el artículo 4 “la constitución es norma de normas”. Con la promulgación de la Constitución se brinda especial protección a las personas en condición de discapacidad, en los siguientes artículos:

Artículo 13 *“Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.*

Artículo 25 *“El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”.*

Artículo 47 *“El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran”.*

Artículo 53 *“El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores”*

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”.*

En el ámbito legislativo, la Ley 361 de 1997 *“establece los mecanismos de integración social de las personas con limitaciones”*, esta ley se fundamenta en la constitución política, reconociendo la dignidad y los derechos fundamentales de las personas con limitaciones, promoviendo que el estado garantice que no prevalezca la discriminación en el territorio colombiano y promoviendo la total integración de las personas con limitación.

Ley 1145 de 2007 *“por medio de la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad”* esta ley promueve e impulsa la formulación de la política pública en

discapacidad, la cual debe ser coordinada por las entidades públicas de orden nacional, regional y local.

Ley 1429 de 2010 “Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo”. Esta ley contempla prioridad en formación y capacitación para jóvenes en condición de discapacidad, descuento en el Impuesto sobre la Renta y Complementarios de los aportes parafiscales y otras contribuciones de nómina para los empleadores que contraten personas en situación de desplazamiento, en proceso de reintegración o en condición de discapacidad.

Ley 1618 de 2013 “Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad”. Esta ley busca que todas las personas gocen de los derechos fundamentales que les concede la Constitución Política de 1991, garantizando que tengan las mismas oportunidades y evitando la exclusión por motivos de discapacidad.

Con relación al objetivo específico de *Identificar la disposición de las empresas del sector privado de Bogotá para vincular personas con discapacidad*, se pudo evidenciar que las empresas encuestadas están totalmente dispuestas a diseñar e implementar una política de inclusión laboral para personas en condición de discapacidad, por lo que se considera de mayor importancia poder impulsar a nivel macro en la ciudad de Bogotá, el conocimiento sobre los beneficios legales de vincular personal con esas características, puesto que puede ser el desconocimiento de estas medidas, una de las razones por las cuales la mayoría de las empresas aun no hayan vinculado laboralmente a personas en condición de discapacidad.

Respecto al objetivo específico de *Describir las barreras y ventajas de la vinculación laboral de personas con discapacidad*, se identifica como barrera, el desconocimiento por parte de las empresas de los beneficios que la ley otorga por vincular personas en esta condición, así como también la falta de difusión de la información relacionada con este tema. Con relación a las ventajas identificadas con la presente investigación, se evidencia que las empresas consideran que la vinculación de personas de esta condición representa inclusión, así como promoción de oportunidades equitativas, respeto y apoyo, y respeta la diversidad en las personas. También se resalta en este aparte, lo que señala Ingusci, et al (2022), la discapacidad entendida como recurso puede influir positivamente en el clima organizacional y, consecuentemente en la promulgación de comportamientos solidarios y proactivos.

Finalmente, en relación con el objetivo específico de *Plantear los mecanismos de comunicación de las ventajas de vincular laboralmente personas con discapacidad a las empresas del sector privado*, se considera que, de acuerdo con los resultados obtenidos, la mayoría de las empresas encuestadas no conocen los beneficios legales que otorga el Estado por vincular personas en condición de discapacidad, por lo tanto, se considera de mayor importancia fortalecer los mecanismos de difusión de la información disponible sobre este tema. Si bien el Ministerio del Trabajo cuenta con cartillas que contienen información clara sobre la vinculación de personal con estas características, desde las Cámaras de Comercio también se podría diseñar una campaña de difusión, teniendo en cuenta que los empresarios necesariamente deben acudir a las Cámaras de Comercio a adelantar los diferentes trámites de constitución empresarial, mientras que no necesariamente acuden al Ministerio de Trabajo con regularidad. Es decir, sería interesante que desde el momento en el que el microempresario acude a la Cámara de Comercio a registrar su empresa, a renovar la inscripción, o a adelantar cualquier otro trámite, cuente con esta valiosa información. La

estrategia podría ser trabajada de manera conjunta con el Ministerio del Trabajo. Otro mecanismo de difusión de la información podría ser a través de los medios de comunicación; diseñar campañas que si bien mencionen los beneficios que trae para la empresa la vinculación laboral de personal en condición de discapacidad, también se resalte la importancia que para estas personas representa el hecho de tener acceso a trabajo digno, con el fin de mejorar su calidad de vida.

Referencias

- ANDI (2021) Mas Allá de la Discapacidad: Una Oportunidad de Inclusión Laboral.
<https://www.andi.com.co/Uploads/M%C3%A1s%20all%C3%A1%20de%20la%20Discapacidad,%20una%20oportunidad%20de%20inclusi%C3%B3n%20laboral%20cr.pdf>
- Bailey, S., Carnemolla, P., Loosemore, M., Darcy, S., Sankaran, S. (2022). A Critical Scoping Review of Disability Employment Research in the Construction Industry: Driving Social Innovation through More Inclusive Pathways to Employment Opportunity. Buildings 12(12). En la base de datos Scopus.
- Boletín Dinámica empresarial Periodo de análisis: marzo 2022. Secretaria de Desarrollo Económico. <https://observatorio.desarrolloeconomico.gov.co/dinamica-empresarial/el-tejido-empresarial-de-bogota-crecio-48-marzo-de-2022>.
- Cámara de Comercio de Bogotá (2023) Bogotá y la Región finalizaron 2021 con 470.579 empresas activas, 6% menos frente a 2019. <https://www.ccb.org.co/Sala-de-prensa/Noticias-CCB/2022/Febrero/Bogota-y-la-Region-finalizaron-2021-con-470.579-empresas-activas-6-menos-frente-a-2019#:~:text=Bogot%C3%A1%2C%20febrero%20de%202022.,y%205%25%20m%C3%A1s%20que%202020>.
- Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 25. 7 de julio de 1991 (Colombia).
- Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 47. 7 de julio de 1991 (Colombia)
- DANE (2020). Panorama general de la discapacidad en Colombia. DANE.
<https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/discapacidad/Panorama-general-de-la-discapacidad-en-Colombia.pdf>

DANE (2022). Mercado laboral de las personas con discapacidad. DANE.

<https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/mercado-laboral-de-las-personas-con-discapacidad#:~:text=Durante%20el%20trimestre%20m%C3%B3vil%20de,puntos%20porcentuales%20entre%20ambas%20poblaciones.>

Decreto 2011 (2017, 30 de noviembre). Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público. Presidente de la República.

<https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30034338>

Hernández-Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. McGraw Hill. chrome-

extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://academia.utp.edu.co/grupobasicoclinicayaplicadas/files/2013/06/Metodolog%C3%ADa-de-la-Investigaci%C3%B3n.pdf

Hernández Sampieri, R., Mendoza Torres, C. P. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill. [https://www-ebooks7-24-](https://www-ebooks7-24-com.bdbiblioteca.universidadean.edu.co/?il=6443)

[com.bdbiblioteca.universidadean.edu.co/?il=6443](https://www-ebooks7-24-com.bdbiblioteca.universidadean.edu.co/?il=6443)

Ingusci, E., Signore, F., Ortiz-Bonnin, S., Giaccari, M., Malerba, F., Martino, P., Lecciso, F., Cortese, C.G.. (2022). Disability as a job resource: The role of job crafting and organizational citizenship behaviours. Towards an approach to value diversity in organizations BPA Applied Psychology Bulletin 80 (295). En la base de datos Scopus.

Instituto Nacional para Ciegos - INCI (2021). Avances y retos en la inclusión laboral de personas con discapacidad visual. Blog INCI. <https://www.inci.gov.co/blog/avances-y-retos-en-la-inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad-visual>

Instituto Nacional para ciegos – INCI (2021). Empleadores tienen beneficios tributarios para generación de empleo a población con discapacidad.

<https://www.inci.gov.co/blog/empleadores-tienen-beneficios-tributarios-para-generacion-de-empleo-poblacion-con-discapacidad>

Ley 361 (1997, 7 de febrero). Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones. Congreso de Colombia. Diario Oficial n.º 42978 de febrero 11 de 1997.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=343#:~:text=%2D%20El%20Estado%20garantizar%C3%A1%20y%20velar%C3%A1,%2C%20s%2C%20ADquicas%2C%20sensoriales%20y%20sociales.>

Ley 1145 (2017, 10 de julio). por medio de la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad y se dictan otras disposiciones. Congreso de Colombia.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=25670>

Ley 1429 (2010, 29 de Diciembre) Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo. Congreso de Colombia. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1679908>

Ley 1618 (2013, 17 de febrero). Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. Congreso de Colombia.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=52081>

Ministerio de Salud (2020). Boletines Poblacionales: Personas con Discapacidad Oficina de Promoción Social.

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/boletines-poblacionales-personas-discapacidad.pdf>

Ministerio de Trabajo (2017). Guía para el proceso de inclusión laboral. Ministerio de Trabajo. <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/derechos-fundamentales-del-trabajo/inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad>

Ministerio de Trabajo (2019). Guía del modelo de inclusión laboral del Servicio Público de Empleo.

file:///C:/Users/adria/Downloads/GUIA%20DEL%20MODELO%20DE%20INCLUSION%20LABORAL%20DEL%20SPE.pdf

Ministerio de Trabajo (2021) ABC de la Inclusión Laboral Personas con Discapacidad.

https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/relaciones-laborales/cultura-de-la-legalidad-laboral/-/document_library/RkVvxijdJuzW/view_file/61689020

Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights - OHCHR. (2014).

Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Naciones Unidas.

https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/CRPD_TrainingGuide_PTS19_sp.pdf

Pinilla-Roncancio, M., Caicedo, N.R.. (2022). Legislation on Disability and Employment: To What Extent Are Employment Rights Guaranteed for Persons with Disabilities? International Journal of Environmental Research and Public Health 19(9). En la base de datos Scopus.

Washington Group on Disability Statistics (2021). La creación de indicadores de la gravedad de la discapacidad mediante la lista breve de preguntas sobre funcionamiento del

Grupo de Washington. [https://www.washingtongroup-](https://www.washingtongroup-disability.com/fileadmin/uploads/wg/WG_Document_5E_-)
[disability.com/fileadmin/uploads/wg/WG_Document_5E_-](https://www.washingtongroup-disability.com/fileadmin/uploads/wg/WG_Document_5E_-)

[_Analytic Guidelines for the WG-SS Severity Indicators Spanish .pdf](https://www.washingtongroup-disability.com/fileadmin/uploads/wg/WG_Document_5E_-)