

**Inclusión laboral de personas con discapacidad y su impacto interno y externo en las
organizaciones**

Elaborado por:

Cindy Patricia Torres Vargas

María Alejandra Patiño Vesga

Laydi Carolina Duarte Velásquez

Dania Ruíz Goyeneche

Universidad EAN

Escuela de Formación en Investigación

Seminario de Investigación de Posgrado

Bogotá

21/06/2023

Resumen

La inclusión laboral de personas con discapacidad implica un análisis que permita determinar el impacto a nivel interno y externo en las organizaciones, por lo cual, esta investigación pretende sustentar la relación que existe frente a diversos factores que influyen en las empresas al contar con personas con discapacidad, en donde a partir de distintos referentes y mediante un método de investigación mixto en empresas del sector farmacéutico de Bogotá, se logró evidenciar un impacto positivo en las empresas cuando se garantizan ambientes inclusivos y diversos, en donde se contribuya a la equidad, igualdad y respeto, y donde se impulse la gestión de acciones afirmativas en las organizaciones, para brindar oportunidades a las personas que cuentan con algún tipo de discapacidad, y de esta manera impulsar la inclusión a través del mérito y talento de las personas eliminando barreras de acceso al entorno laboral y permitiendo la generación de ambientes de trabajo más cálidos y cercanos que impacten positivamente a nivel interno frente al clima y cultura organizacional y a nivel externo frente al posicionamiento y preferencia de la marca.

Palabras clave: Discapacidad, inclusión, diversidad, impacto organizacional, marco normativo.

Planteamiento del Problema

Con este trabajo se pretende determinar el impacto a nivel interno y externo que tienen las organizaciones al vincular personas con discapacidad, logrando identificar el alcance y los ajustes razonables que permiten garantizar entornos de trabajo inclusivos y diversos en donde se

valore el talento y mérito de las personas, a partir del análisis de diferentes organizaciones que permitan demostrar un impacto a nivel de cultura, clima organizacional y aumento reputacional. De esta forma presentar los hallazgos en resultados que sean robustos ante el impacto de las organizaciones al vincular personas con discapacidad, dándole una visión desde los beneficios internos de la organización en cuanto al contexto y aspectos positivos en el clima organizacional, como también la percepción de los empleados. Desde el impacto externo la buena percepción y posicionamiento en el mercado, puesto que para algunas personas es importante que las empresas tengan inclusión laboral y esto puede causar una percepción positiva en la parte externa de la organización.

Antecedentes del problema.

La discapacidad ha sido un problema latente desde hace muchos años, sin embargo, ha tenido relevancia desde hace poco tiempo, a través de investigaciones que se han generado a partir de esta problemática social.

En los últimos 30 años se ha venido trabajando sobre esta problemática social, sin embargo, el contexto laboral en Colombia ha venido teniendo cambios que han fortalecido los derechos humanos y la integridad de los empleados, esto se ha dado desde el marco legal hasta la sensibilización tanto en las compañías como la ciudadanía. Si bien el desarrollo y crecimiento de las plazas laborales han venido teniendo un auge muy rápido requiriendo cada día de más capital humano y competencias en diferentes áreas para poder llevar a cabo las estrategias de cada organización, esto ha generado que las empresas ajusten sus procesos de selección y adquisición del talento humano. Las plazas de empleo han venido creciendo en los últimos años las empresas se han ajustado al cambio y flexibilizado ante las transformaciones que el mercado

ha venido teniendo y con ello un contexto muy importante como lo es el de la diversidad e inclusión al momento de contratar el talento humano que compone una organización. Debido que en Colombia hay una gran parte de la población que tiene algún tipo de discapacidad, se fue generando que se ampliara el trabajo informal o que muchas de las personas con discapacidad se tuvieran que quedar en sus hogares sin desempeñarse en ninguna labor dando lugar a que se sintieran discriminadas, teniendo problemas psicológicos, desmotivación, baja autoestima y vulneración al derecho de la igualdad y sin la posibilidad de contar con ingresos dignos para una mejor calidad de vida. Esta problemática social dio lugar a que se generara la inquietud del por qué las empresas no contrataban personas con discapacidad y por qué esta población tenían dificultad para vincularse laboralmente, por lo anterior, presentamos las diferentes investigaciones que se han generado en los últimos años sobre la diversidad e inclusión de personas con discapacidad y como el Ministerio de Trabajo ha extendido normatividad y regulación legal con el propósito de sensibilizar el contexto laboral y poder garantizar mejor acceso a esta población al mundo laboral.

En los últimos avances de estos años se ha venido trabajado arduamente en la problemática social de poder vincular laboralmente a las personas con alguna discapacidad y por ello en el ministerio de trabajo ha trabajado arduamente para divulgar y sensibilizar a la comunidad laboral sobre la inclusión laboral en personas con discapacidad abordándolo desde los derechos de las personas con discapacidad de la ONU rompiendo enfoques y paradigmas tradicionales.

No obstante, de acuerdo con el censo del Departamento Administrativo Nacional de Estadística Según el DANE (2020), en Colombia el 7,1 % de la población colombiana presenta alguna dificultad para realizar actividades diarias por una discapacidad, siendo 3.134.037

personas de las cuales el 46% son hombre y el 54% son mujeres; el 50,1% de esta población se encuentra en edad productiva y el 10,42% son jefes de hogar. Con cifras como estas da lugar a que se comience a trabajar más sobre la inclusión.

Por otro lado, se ha venido trabajando en la sensibilización de leyes, donde se nombran los beneficios legales y tributarios con fundamento legal para que las empresas vinculen un porcentaje de sus empleados con alguna discapacidad, esto beneficios otorgan a las empresas descuentos de impuestos sobre renta aportes parafiscales y otras contribuciones de nómina. Cuyas leyes están constituidas en el marco legal del ministerio del trabajo. Sin embargo, hoy por hoy existen muchas empresas que más que un beneficio que obtienen al incluir personas con discapacidad en su organización ha logrado hacer de este proceso de diversidad e inclusión parte de su cultura y posicionamiento como marca. Es así como la política de responsabilidad social ha venido tomando fuerza en la actualidad en las compañías que se identifican con este programa de inclusión. Con lo anterior se ha podido tener como resultado un despliegue y sensibilización del tema de la diversidad e inclusión en el ámbito laboral, pero también la mejora de calidad de vida de estas personas con discapacidad como también la mejora en su salud mental y respeto a la igualdad y oportunidad de derechos.

En Colombia se ha venido trabajando en la inclusión al mundo laboral y si bien las empresas han tenido bastante interés por hacer esta transición en sus organizaciones, esto ha dado lugar a grandes avances frente a la población con discapacidad. Por otro lado, los datos proporcionados por el DANE (2020), han permitido identificar a un más a esta población y determinar en qué partes del país prevalece la falta de oportunidades laborales para personas con discapacidad. Es importante mencionar que el grupo de enlace sectorial de promoción y prevención en Colombia

ha hecho avances de estudios e investigaciones para desarrollar el sistema de formación estadística y de esta manera poder determinar las características del grupo poblacional con discapacidad y hacer una base de registro único de la población con discapacidad en Colombia. Mediante este registro se pudo obtener información de diferentes características e indicadores de esta población, uno de ellos es el indicador del nivel de exclusión de capital humano en el contexto laboral, lo cual determina una negación de los derechos para satisfacer las necesidades de las personas con discapacidad a nivel de salud física, mental, educación y sus necesidades como ser humano.

Por lo anterior se considera que la exclusión laboral causa afectación en diferentes áreas del individuo desde vivir en un ambiente de pobreza, como sentirse discriminado y poco funcional para la sociedad no existiendo un bienestar emocional y una latente vulneración a sus derechos.

En Colombia, en la actualidad existen diferentes entidades enfocadas en la inclusión laboral de personas con condición de discapacidad, dentro de esas entidades podemos mencionar Compensar- Grupo Enlaces, Fides y el Sena. Ahora bien si las organizaciones han tomado la iniciativa de emplear y contar con programas de diversidad e inclusión, es necesario hacer una revisión de investigación como esta inclusión ha tenido impacto a nivel interno y externo en las organizaciones, mediante la revisión de casos y experiencias para poder obtener la información que nos permitan realizar un análisis con resultados de impacto para así identificar los beneficios no solo legales si no de cultural interior de las organizaciones, en donde se impacta el sentir de las personas a nivel de clima organizacional.

De esta manera en los últimos cinco años se han destacados diferentes investigaciones y apoyos de red, orientadas a la inclusión laboral, siendo una tendencia que ha proporcionado que

agencias de empleos tengan la iniciativa de trabajar sobre la inclusión laboral ofreciendo diferentes alternativas de empleo. En el año 2022 la unidad de servicio de empleo junto con el ministerio de trabajo implementó el modelo de inclusión laboral teniendo como objetivo un enfoque de cierre de brechas, esto con el fin de brindarles un trabajo digno a la población con discapacidad, dando lugar que, al mes de octubre de 2022, se lograra que 3.357 personas con discapacidad pudieran ser vinculadas al mundo laboral, Servicio público del empleo (2022).

Por consiguiente, durante el 2019 se realiza con apoyo de la consejería presidencial y el servicio público de empleo la propuesta de estrategias de inclusión laboral para personas con discapacidad, con la participación del ministerio de trabajo. La estrategia se creó de acuerdo con lo contemplado en el plan nacional de desarrollo de 2018- 2022, pacto número XIII, buscando como meta la colocación laboral de las personas con discapacidad a través del servicio público del empleo.

Si bien existen diferentes proyectos enfocados a la inclusión laboral como estrategias, modelos, planes e iniciativas e investigaciones de universidades como opción de grado, es importante que a partir de la siguiente investigación se determine porque existen brechas para la inclusión laboral y cuáles son esas brechas, brindando como aporte los beneficios internos y externos para lograr identificar el impacto laboral en la población con discapacidad.

Descripción del problema.

En aras de analizar el impacto que ha tenido la inclusión laboral de personas con discapacidad y poder identificar el efecto que genera a nivel interno y externo en las empresas, se hace necesario conocer cómo ha sido su evolución a lo largo del tiempo y con qué soporte normativo se está favoreciendo a la población con discapacidad dando lugar a escenarios

incluyentes, logrando un impacto favorable en el desarrollo sostenible, económico y social, siendo este aspecto un pilar para el desarrollo de las organizaciones. No obstante, aún existe una brecha social y laboral, algunas empresas por desconocimiento de la normatividad o temor a vincular personas con discapacidad no se han interesado por realizar este proceso de inclusión laboral y es un interrogante interesante poder conocer el por qué se sigue generando desempleo en esta población si es por deficiencia cultural, miedos o mitos sobre la discapacidad o falta de capacidad organizacional relacionada con infraestructura, capacitación o comunicación, lo que a fin de cuentas trae como consecuencia falta de oportunidades para poderse vincular laboralmente.

Teniendo en cuenta lo anterior, es importante analizar el impacto que tiene la inclusión de personas con discapacidad en las organizaciones, la fortaleza que se obtiene a nivel interno y externo de la empresa, de esta manera poder presentar los hallazgos encontrados mediante los resultados y tomar como referencia para que otras organizaciones opten por iniciar con el modelo de inclusión laboral. Lo anterior con el fin de brindar información relevante al mundo empresarial del impacto interno que puede tener la inclusión laboral a nivel organizacional desde la mejora en el trabajo en equipo, productividad, clima, cultura organizacional y desde el contexto externo el posicionamiento como marca, pero también el aporte social que se hace a la sociedad y a esta población en contribuir a una mejor calidad de vida y crecimiento personal.

En esta medida es un gran reto brindar recomendaciones de los beneficios a nivel empresarial sobre la importancia de la inclusión desde la perspectiva de las nuevas tendencias y desde el área de gestión humana para fortalecer la iniciativa y generar un mejor clima laboral que impacte la retención de las personas.

En el entorno laboral existen brechas y temores que deben trabajarse y que en muchas ocasiones se generan por desconocimiento de los procesos y normatividades establecidas que regulan la vinculación de personas con discapacidad física, es claro que esto requiere de un proceso de adaptación y estructuración a nivel organizacional para que las personas vinculadas se adapten al cargo y puedan desarrollar sus actividades sin generar limitaciones o condiciones que puedan afectar su bienestar no solo físico sino también psicosocial. Dando lugar a resaltar el impacto que tiene implementar programas de inclusión laboral en las compañías.

En la actualidad existen incentivos para las empresas que vinculen personas con discapacidad como menor deducción de renta, disminución de cuota de aprendices, ventajas para la empresa en licitaciones públicas y créditos con entidades estatales, lo anterior para incentivar más posibilidades y oportunidades a la población con discapacidad, desarrollando en esta población crecimiento a nivel profesional y personal, atacando las barreras de discriminación y los prejuicios que aún prevalecen y que excluyen a estas personas lo que se vería reflejado en disminución de tasas de desempleo, trabajo informal y pobreza.

Resaltando el impacto positivo que tiene la vinculación de personas con discapacidad en las empresas de Colombia, incentivando que se sigan implementando modelos de inclusión en las compañías y desde el área de gestión humana se trabaje de la mano para que los resultados sean beneficiosos para la compañía como para sus empleados.

Pregunta de investigación.

¿Cuál es el impacto a nivel interno y externo en las organizaciones al contratar personas con discapacidad?

OBJETIVOS

Objetivo general.

Determinar el impacto en las organizaciones, a nivel interno y externo, al contratar personas con discapacidad.

Objetivos específicos.

- Identificar las razones por las cuales las empresas no contratan personas con discapacidad.
- Conocer los beneficios a nivel interno que pueden obtener las empresas que contratan personas con discapacidad.
- Identificar las percepciones que tienen los empleados sobre la inclusión laboral en su organización.
- Identificar qué tipos de discapacidad tienen mayor contratación en las empresas por su impacto a nivel interno.

Justificación

Hoy en día la discapacidad se ha convertido en un tema biopsicosocial lo cual da lugar que se deje de mirar desde una perspectiva no solo médica, sino que también abarca aspectos psicológicos, sociales y del contexto del individuo. Si bien, contratar personas con discapacidad aún trae consigo prejuicios en las empresas, la investigación busca dar a conocer los efectos y beneficios que tienen las personas con discapacidad y las organizaciones al contar con personas altamente comprometidas y orientadas a los objetivos estratégicos de las empresas que representan.

Además, ante una problemática social donde nos encontramos con una parte de la sociedad discriminada, alejada, vulnerada en sus derechos, podríamos impactar positivamente esta población al permitirles sentirse importantes y útiles si son contratados por las empresas, ya que aportarán a la disminución de sus problemas psicológicos, de baja autoestima y con la posibilidad de contar con un ingreso digno que le permitan tener calidad de vida.

Es por eso, por lo que la imagen y percepción de las empresas, que dignifican a esta población vulnerable, proyectan en la sociedad una serie de valores que las ponen en un nivel de alto reconocimiento por que son distinguidas como organizaciones basadas en valores, sensibles, éticas y de confianza. Con lo anterior se ayudaría a establecer diferentes procesos e iniciativas para la inclusión laboral mirándolo desde los aspectos positivos que traerá no solo desde lo económico sino también desde la parte interna de la organización. En general el impacto interno y externo que tiene la inclusión laboral con personas con alguna discapacidad.

Lo que se busca con esta investigación es aportar mediante los hallazgos encontrados resultados que impacten a nivel de las organizaciones desde la inclusión laboral de personas con discapacidad y con ello sirva como base para que otras empresas tomen iniciativa de gestionar el proceso de inclusión en sus organizaciones, Generando así en la sociedad mayor conciencia y sensibilización frente al tema de inclusión laboral y de esta manera abrir más puertas laborales a las personas con discapacidad lograr romper paradigmas que se tienen frente esta población. Desde lo organizacional, las empresas hoy en día apuntan a la responsabilidad social como estrategia corporativa por ello consideramos importante dar a conocer el impacto que puede tener vincular personas con discapacidad a las organizaciones, contribuyendo al progreso de las personas con discapacidad y brindándoles la oportunidad de tener una vida digna, pero también

apuntando a beneficios internos y externos de la organización desde la reputación como también aspectos que influyen en el clima y cultura organizacional.

Estado del arte

Después de realizar una adecuada revisión de los referentes bibliográficos, antecedentes del problema, y artículos con evidencia sobre la inclusión laboral y discapacidad en Colombia, cuya información explica la importancia, desarrollo e impacto que ha tenido la discapacidad en el contexto laboral, por lo anterior las categorías de análisis de la presente investigación van orientadas a: discapacidad, inclusión laboral, personas con discapacidad y entorno laboral. No obstante, se encontrarán otras categorías no menos importantes como lo son: vinculación laboral, aceptación a nivel organizacional, acciones y política estratégica de las organizaciones como también la percepción del contexto interno y externo de la organización. Es así como en la presente investigación se podrá encontrar material sustentado en diferentes autores y perspectivas basadas en las ciencias sociales y humanas con datos importantes que reflejan la realidad de la problemática que viven las personas con discapacidad al momento de intentar vincularse al mundo laboral. Para dicha revisión bibliográfica se optó por recursos académicos, accesos digitales de base de datos de la universidad EAN propiamente como lo son: scopus y APA, textos físicos que se encuentran en la biblioteca y sugerencias por parte de asesor del trabajo investigativo.

En los últimos avances de estos años se ha venido trabajado arduamente en la problemática social de poder vincular laboralmente a las personas con alguna discapacidad, se establece que las personas que posean algún tipo de discapacidad tienen el derecho a trabajar o desempeñarse en alguna función en igualdad de condiciones a las demás personas y que el gobierno y las

empresas deben promover y respaldar el derecho al trabajo. Esta ley tiene como propósito de difundir y promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo para la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral.

No obstante, teniendo en cuenta la información del CNPV (2018), el 24,59% de las personas en condición de discapacidad se encuentran incapacitadas permanentemente lo que impide que puedan trabajar de manera informal o participar de algún proceso laboral en una empresa, por otra parte, se tiene que el 23,82% de estas personas se dedicaron a realizar oficios varios en el hogar siendo esta la labor que más prevalece en las mujeres en condición de discapacidad. En cuanto al género masculino se tiene que el 29,5% de hombres con discapacidad trabajaron en actividades que les permitió recibir un ingreso en una hora de trabajo.

Por otra parte, según el DANE (2020), se tiene que el 27,6% de personas con discapacidad reciben una remuneración por las actividades que realizan, comparado con un 50,2% de personas sin discapacidad, es importante resaltar que las brechas más evidentes se presentan más en hombres con y sin discapacidad que en las mujeres, lo que refleja una diferencia significativa en cuestión de género que impacta a nivel general la participación de las personas con discapacidad en el entorno laboral.

“Un dato relevante emitido por el registro de localización y caracterización de personas en condición de discapacidad arrojó que a corte del mes de abril de 2020 se encontraban registradas 1.549.952 personas con discapacidad, de esta cifra 176.117 se encontraban trabajando y 62.475 en búsqueda de empleo” Ministerio de salud y protección social.

Con los datos mencionados da lugar a la incertidumbre sobre el desempleo en personas con discapacidad es un tema que se ha venido trabajando y tomando fuerza hace algunos años siendo un eje central de investigación en el contexto psicosocial y el contexto del marco legal desde el ámbito laboral. Sin embargo, existen aún barreras para la vinculación laboral de las personas con discapacidad y empresas que aún no han tomado la iniciativa de vincular personas con discapacidad, por ello se hace necesario realizar este trabajo investigativo para obtener resultados de impacto que contribuyan a las organizaciones y brinde a la población con discapacidad mayores oportunidades.

A continuación, se podrá encontrar, aportes teóricos y algunos referentes conceptuales que nos permitirán colocar en contexto el proyecto investigativo y comprender de una mejor manera los aspectos relacionados con la investigación.

Marco Teórico

Con el fin de comprender los aspectos relacionados con la discapacidad es necesario hacer un recorrido conceptual de términos relacionados con personas con discapacidad, inclusión laboral, impacto organizacional. De esta manera tener una mejor visión del contexto que se va a abarcar desde esta investigación.

Discapacidad y características

Existen diversos autores que han aportado desde sus investigaciones y perspectivas diferentes teorías que permiten comprender la situación de las personas con discapacidad y el contexto de las organizaciones frente a esta problemática de la inclusión laboral pero también el por qué se siguen presentando brechas de las empresas para contratar personas con discapacidad, por ello queremos demostrar el impacto tiene en las organizaciones a nivel interno y externo al vincular

personas con discapacidad sustentándolo desde una base teórica que nos permita comprender esos resultados que aportaran a las organizaciones.

“Las personas con discapacidad se definen como aquellas que presentan deficiencias relacionadas con la parte física, mental, intelectual o sensorial que en un plazo considerable genera barreras en la interacción y participación en la sociedad, generando una desigualdad significativa” (Organización Mundial de la salud, 2018).

Si bien esta definición ha venido cambiando con el tiempo también ha tomado mayor relevancia e interés por la sociedad y las entidades que se enfocan en defender los derechos humanos. Hoy en día la discapacidad es comprendida con una perspectiva más amplia orientada a la oportunidad e inclusión, pues existen personas que puedan tener una condición, pero esto no las excluye de poder desarrollar ciertas actividades o relacionarse de la mejor manera con la sociedad.

El concepto de discapacidad aún sigue siendo debatido y teniendo más amplitud en el contexto social, por lo cual, desde el terreno político, académico y organizacional ha venido teniendo una estructura más definida de este concepto, destacando así los aportes que han hecho diferentes autores sobre este concepto.

Por otra parte, se tiene que el concepto de discapacidad ha vivido un proceso de evolución constante, específicamente en una perspectiva paternalista que refleja a las personas como dependientes e improductivas para evolucionar hacia una persona con discapacidad que dentro de su entorno donde se les brinda un apoyo y/o soporte que potencie las habilidades y competencias (Gil, 2018).

Goodley y Lawthom, (2019), Consideran la importancia de analizar la discapacidad desde una perspectiva de modelo social, haciendo aportes de estudios críticos de discapacidad, reconociendo que el mundo actual la realidad es más compleja por la austeridad, siendo una brecha fuerte entre ricos y pobres. Como también los contextos económicos globales, nacionales y locales, teniendo un gran impacto en las personas con discapacidad, causando desde la cultura algunos límites que afectan directamente a esta población. La discapacidad en la actualidad continúa con una exclusión discursiva, existiendo programas de cambios y de inclusión efectivos que han hecho grandes aportes a nivel general para tener otra visión de oportunidades ante esta población avanzando a una integración formal. Sin embargo existen aún ejes que se deben seguir trabajando para una mayor multiplicidad de posibilidades colocando como primera instancia el conocimiento desde lo político a lo social para poder aportar más sensibilización y programas que puedan tener un impacto social de esta población con discapacidad.

Desde una perspectiva más general según la organización mundial de la salud, (2021), las personas con discapacidad constituyen un grupo diverso, por lo que sus necesidades y experiencias vitales son diferentes y en materia de salud se ve afectada por diferentes factores como: la identidad de género, sexo, edad, religión raza y situación económica entre otros. Las personas con discapacidad suelen morir antes de lo previsto por problemas de salud, experimentan más limitaciones en sus actividades cotidianas que las demás personas y también tienen más dificultad para integrarse al contexto de la educación o laboral.

Por otro lado, de acuerdo con información aportada por el ministerio de salud, (2023), durante la pandemia las personas con discapacidad se vieron aún más afectadas, observándose tasas de mortalidad más elevadas, aquellas personas que se encontraban ubicadas en

instituciones de rehabilitación fueron aisladas de sus familias y del resto de la sociedad causando así mayor afectación a nivel psicológico y emocional. Por lo anterior, la OMS trabaja para garantizar mayor cuidado y preparación de garantizar la salud tanto física como mental de las personas con discapacidad teniendo un acceso equitativo de los servicios de salud eficaces, así como su inclusión en las medidas de preparación y respuesta frente a emergencias de salud como lo fue el COVID 19, y su acceso a intervenciones intersectoriales de salud pública que les permitan alcanzar el acceso a la salud con mayor calidad (Organización Mundial de la Salud. 2023).

Cabe mencionar que otro factor que incidió durante la pandemia sobre la población de personas con discapacidad fue la empleabilidad, debido que la mayoría optan por el trabajo informal como ventas ambulantes en tiempos de pandemia muchos de ellos tuvieron que estar en sus hogares aislados trayendo consigo afectación psicológica, desesperanza de vida y afectación económica.

Es importante mencionar y describir los tipos de discapacidad que existen para poder tener una mejor perspectiva sobre el tema y distinguir las características generales según la discapacidad. En la siguiente tabla se podrá apreciar los tipos de discapacidad y las características.

Ilustración 1

Tipos de discapacidad en Colombia

Tipos de Discapacidad		Ejemplos
Física	Implica una disminución de la movilidad total o parcial de uno o más miembros del cuerpo.	Monoplejía: Una sola extremidad Hemiplejía: El brazo y la pierna del mismo lado. Diplejía: Dos partes correspondientes situadas en lados opuestos del organismo, por ejemplo, ambos brazos. Paraplejía: Están comprometidas ambas piernas. Cuadriplejía: Afecta a las cuatro extremidades.
Mental o Psicosocial	Afectación moderada o severa del funcionamiento personal, laboral, social y familiar. Produce limitaciones funcionales en actividades importantes de la vida.	Hipoxia cerebral Síndrome de Down Asperger Autismo
Intelectual y/o del Desarrollo	Se caracteriza por limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y en la conducta adaptativa, manifestada en habilidades prácticas, sociales y conceptuales.	Hipoxia cerebral Síndrome de Down Asperger Autismo
Sensorial	Incluye la discapacidad visual y auditiva. Discapacidad visual, se manifiesta por una disminución total o parcial de la visión. Discapacidad auditiva, se manifiesta por la pérdida o disminución de la capacidad de oír.	Ceguera Baja Visión Sordera Hipo acústico
Múltiple	Más de una limitación relacionadas con las limitaciones anteriormente definidas; por tanto, incluye descripciones relativas a dos o más limitaciones.	Sordoceguera Parálisis cerebral - Discapacidad intelectual

Fuente: Tomada de Guía para el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad.

En Colombia existen trabajos orientados a contribuir con iniciativas de poder abrir más el campo laboral para personas con discapacidad desde el marco legal hasta guías del como iniciar con estos procesos en las organizaciones y por lo anterior se ha podido dar una mayor movilización a la vinculación laboral de las personas con discapacidad, sin embargo existe aún insuficiencia para cubrir significativamente con empleo a la población con discapacidad como también compañías que se abstienen de iniciar con este proceso y vincular a esta población a un existiendo beneficios legales y económicos los cuales promueve el ministerio de trabajo pero aún se evidencia una desinformación a nivel general de la situación de desempleo de las personas con alguna discapacidad.

En Colombia el (Ministerio de Trabajo junto con Best Buddies, 2021), realizan estudios sobre esta problemática de discapacidad para poder vincularse laboralmente y crearon el desarrollo de una guía que brinda a las empresas de Colombia conocer y brindar inclusión laboral a personas con discapacidad, con ello se amplía las posibilidades de incluir laboralmente a esta población y abrir nuevas oportunidades a nivel nacional.

Con la elaboración de la guía brindan información oportuna y general a las empresas de cómo hacer inclusión laboral y las estrategias que deben implementar para hacer un adecuado proceso de inclusión y capacitar al personal idóneo para que desarrolle este programa dentro de las compañías con el adecuado conocimiento y sensibilización sobre los tipos de discapacidad que existen y como poderlos incluir al mundo laboral sin sufrir discriminación pero también preparar a la organización para poderlos incluir y recibir sin ninguna vulneración. Cabe resaltar que el (Ministerio de Trabajo junto con Best Buddies Colombia, 2021) realizan un seguimiento y acompañamiento mediante la guía a aquellas compañías que quieran iniciar el programa de inclusión en sus organizaciones y con ello garantizar que se haga un adecuado proceso desde información, sensibilización marco legal y garantizar los derechos de las personas a involucrar (Ministerio del trabajo, 2022).

Una vez conceptualizado el concepto y los aportes que se han realizado los últimos años sobre la discapacidad es también importante abordar la inclusión laboral debido que este ha sido un gran aporte a la población con discapacidad y ha marcado el cambio en los últimos años.

Cuando hablamos de inclusión laboral nos referimos a los criterios que permiten que las personas que posean alguna condición de vulnerabilidad puedan acceder al contexto laboral e integrarse sin ninguna discriminación o desigualdad. No obstante, no existe una definición única

sobre la inclusión y los conceptos encontrados pueden variar según autores, pero una aproximación más clara es que la inclusión parte de la diversidad en un contexto o entorno libre de discriminación, con el objetivo de brindar a todas las personas o sociedad los mismos derechos y oportunidades convirtiéndose en un tipo de inclusión para este caso sería la inclusión laboral.

La inclusión laboral da lugar a beneficios sociales, en primera instancia modificar la perspectiva que se tiene en la sociedad como lo es el perjuicio, miedo y desinformación, esto incide positivamente en la convivencia y la solución de conflictos entre personas con o sin discapacidad. En los últimos años la inclusión laboral ha permitido que la exclusión se reduzca y se genere iniciativa y motivación para seguir abordando y trabajando el tema de la inclusión laboral en personas con discapacidad, por ende, las organizaciones hoy en día han priorizado este problema social de la mano de entidades públicas y privadas como lo es el ministerio de trabajo, ministerio de salud, agencias de empleo y han logrado implementar programas de inclusión y el acompañamiento para poder brindar las condiciones adecuadas para la inclusión laboral y de esta manera el impactar en las organizaciones ha sido reflejado con grandes beneficios desde la cultura organizacional, como en la productividad y el clima organizacional.

Si bien las organizaciones que optan por la oportunidad de abordar e implementar el programa de inclusión laboral en personas con discapacidad han podido reflejar beneficios tantos internos como externos, debido que se ve reflejado apropiación y compromiso como tal de los empleados hacia la compañía y esto aumenta la motivación y la productividad, bajando los índices de ausentismo y deserción laboral. Organización internacional del trabajo (2021).

Es importante tener en cuenta que la inclusión laboral incluye tres aspectos importantes, en un primer momento busca suministrar el apoyo necesario para que las personas puedan tener un trabajo que les permita tener un crecimiento personal y profesional con los beneficios que correspondan esto es clave para promover un ambiente de paz y sostenibilidad al ofrecer un trato y pago justo. El segundo aspecto se enfoca en la incorporación de mercados laborales que permitan tener un fácil acceso al mundo laboral a los sectores más vulnerables y un tercer aspecto va relacionado a suministrar servicios de calidad relacionados con orientación laboral, formación y fortalecimiento de conocimientos que son base para participar de forma activa en el entorno laboral generando oportunidades para las personas en condición de discapacidad.

Millán, P. Arredondo F. y Vázquez, J. (2018).

Aportes a la discapacidad en Colombia

Durante los avances que se han generado alrededor de la sensibilización sobre la discapacidad también se ha dado lugar a diferentes enfoques como lo son: el religioso, médico o rehabilitador, el social o biopsicosocial. (Gómez Rúa, Restrepo Ochoa, Gañan Echavarría, & Cardona Arango, 2018) exponen algunos enfoques de la discapacidad, con base a estos enfoques se quiere implementar acciones positivas e incluyentes sobre la discapacidad.

Enfoque Religioso: Este enfoque ve la discapacidad como un asunto biológico y por ello la persona debe ser objeto de rehabilitación para mejorar las condiciones físicas y psicológicas en función de su contexto.

Enfoque Médico o rehabilitador: Plantea que la discapacidad es dada por la interacción entre las personas y el medio ambiente, considera que la persona debe minimizar las limitaciones o las desventajas que tiene ante la sociedad donde pertenece.

Por otra parte, los problemas de las personas con discapacidad, más allá desde el enfoque que se quiera otorgar, siguen siendo más propensas en tener desventajas y restricciones para acceder a la educación y en el ámbito laboral poder acceder a un empleo que le pueda garantizar un empleo digno y una adecuada remuneración.

Enfoque Social o Biopsicosocial: Ve la discapacidad como la deficiencia que tiene la persona para realizar actividades personales e interactuar y participar a nivel social. Se aborda las personas desde un concepto integrador de factores biológicos, psicológicos y sociales.

Existen otros enfoques que han aportado desde sus estudios a lo concerniente sobre la discapacidad para poder evolucionar desde su concepto a los aspectos legales y políticos.

Enfoque de derechos: Las personas con discapacidad se reconocen en razón de dignidad humana, donde la palabra o concepto de discapacidad se concreta en la convención de derechos humanos como una respuesta teórica y normativa.

Enfoque diferencial de discapacidad: Proponen un marco metodológico basado en políticas, proyectos, estrategias y acciones a desarrollar para la protección de los derechos de la población con discapacidad.

Enfoque Inclusivo: Busca disminuir la exclusión, discriminación y desigualdad en la población con discapacidad. Brindando la igualdad de oportunidades tanto educativas, calidad de vida, y tener un empleo digno con remuneración legal.

Otros aportes que se ha realizado en Colombia sobre la discapacidad y la inclusión laboral son desde el ministerio de trabajo, el ministerio de salud y las entidades públicas y privadas quienes han apoyado los programas de inclusión laboral en personas con discapacidad, existen un ausentismo en ciertos sectores al tomar iniciativas de implementar los programas o modelos de inclusión. Por lo cual reducir barreras que permitan la vinculación laboral, aún sigue siendo un trabajo con bastante campo donde las organizaciones tienen un papel muy importante, dentro de esas barreras se mencionan las siguientes: deficiencias en accesibilidad, formación académica y las barreras actitudinales. Desde las organizaciones se puede presentar barreras como desconocimiento sobre los beneficios, instalaciones no adecuadas para las personas con discapacidad como también que no existe desde el área de gestión humana programas orientados a la vinculación de personas con discapacidad. Por lo anterior es importante que se trabaje desde las empresas para disminuir y eliminar dichos sesgos y no ser excluyentes a la hora de contratar, sino al contrario brindar las herramientas para la vinculación y permanencia de los empleados con discapacidad.

Por lo anterior, el objetivo es identificar el impacto y los beneficios que conlleva la inclusión laboral de personas con discapacidad en las organizaciones y generar nuevas iniciativas, estrategias y ofertas laborales, a partir del impacto que han tenido las compañías que ya tienen estructurado el programa de inclusión, pero también apostando a una mayor sensibilización a nivel organizacional.

Gracias a los aportes teóricos y las normativas establecidas los últimos años para la inclusión laboral de personas con discapacidad, las organizaciones alineadas con las nuevas tendencias desde el área de gestión humana han contribuido a involucrarse directamente con la

inclusión laboral y desde el enfoque de responsabilidad social empresarial. Los empresarios de las diferentes compañías en Colombia han iniciado con la inclusión laboral en sus compañías como estrategia para destacar su marca y el posicionamiento en el mercado desde la inclusión laboral con personas con discapacidad como una ventaja competitiva organizacional. Si bien para las organizaciones implica un beneficio económico y a nivel tributario tener inclusión laboral en sus compañías. Pero también se ha evidenciado que otros aspectos están a favor a nivel interno como lo son: el clima y cultura organizacional, que a su vez aportan al posicionamiento de la organización al mercado y la percepción frente a sus clientes promoviendo la igualdad de oportunidades en el empleo para personas con discapacidad.

Marco normativo relevante sobre la discapacidad en Colombia

Es también importante destacar el marco normativo de la discapacidad en Colombia. Según el ministerio de trabajo desde el marco legal podemos destacar que ha desarrollado el trabajo de concientizar y sensibilizar a la sociedad y la comunidad laboral brindando asesoría a las empresas sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad y de los servicios de intermediación laboral, con lo cual busca abordar el tema de la inclusión laboral desde una perspectiva más amplia de la convención de los derechos de las personas con discapacidad de la ONU y desde el modelo conceptual social de la discapacidad. Con lo anterior lo que se quiere es romper paradigmas y enfoques tradicionales de los actores que intervienen en este proceso, queriendo promover el derecho de vincularse al mundo laboral, obviamente con ajustes y garantías que protejan a las personas con discapacidad.

En Colombia existe una Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social que se define como una ruta que dirige todo lo correspondiente a las acciones en materia de inclusión social de personas con discapacidad en todo el territorio, con la finalidad de que no sean vulnerados sus derechos y se cumplan sus deberes.

Como lo menciona el decreto 2011 de 2017 el cual tiene como finalidad el establecimiento del porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en entidades correspondientes al sector público.

Adicional, se encuentra el decreto 2177 de 2017, en el cual se determina el consejo para la inclusión laboral, en donde se tiene como propósito la coordinación de acciones encaminadas a fomentar la inclusión laboral en el sector privado

Por otro lado, también se resalta el decreto 392 de 2018, en el cual se determinan los incentivos para los procesos de contratación en las empresas que cuenten con personas con discapacidad, dando con esto un impulso hacia los procesos de licitación para movilizar la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Modelo de inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas

Desde el 2019 el Servicio público de empleo, el ministerio de trabajo y la consejería presidencial para la participación de personas con discapacidad ejecutan la “Estrategia de inclusión laboral para personas con discapacidad con un enfoque diferencial”, cuyo objetivo es facilitar a través de los prestadores del SPE del territorio nacional, la participación de personas con discapacidad en el entorno laboral, recibiendo información y herramientas que los orienten en esa búsqueda de oportunidades laborales, realizando el registro de hoja de vida, conociendo

los aplicativos y formas de buscar empleo, para esto una de las estrategias es la adecuación física y tecnológica de la infraestructura, así como capacitar al personal prestador de servicio para que tenga las herramientas para brindar asesoría a estas personas, todo con el fin de reducir las brechas desde la equidad y la inclusión brindando una atención integral involucrando la gestión con diferentes empresas para sensibilizarlas sobre la importancia de vincular personas con discapacidad y el gran aporte que tienen a la sociedad (Servicio público de empleo. 2021).

En la actualidad existen instituciones que se dedican a la promoción de la inclusión laboral de personas con discapacidad, cuyo objetivo principal es facilitar procesos de dialogo entre empleadores y personas con discapacidad que genere oportunidades de empleo teniendo en cuenta las fortalezas y habilidades de estas personas, así mismo, existen otras entidades que focalizan su atención en identificar los retos a los que se enfrentan estas personas y como se pueden adaptar a nivel organizacional en un perfil ocupacional, fortaleciendo las competencias laborales y personales que contribuyan a una mejor adaptación al entorno laboral (Lara. J, Ramos. K, 2018).

El Ministerio de Justicia incorpora dentro de su marco de acciones un Protocolo de atención inclusiva en el acceso a la justicia para personas con discapacidad (2019), en el cual se busca destacar algunas pautas a tener en cuenta en procesos de apoyo a las personas que accedan a procesos de justicia y cuenten con alguna discapacidad, donde se puede resaltar la utilización de diferentes elementos para transmitir información a las personas con discapacidad ya sea mediante estímulos gráficos, sonoros y táctiles, además del establecimiento de acuerdos frente al horario laboral, incorporando todas las señales e información general para que pueda

visualizarse en personas que cuenten con cualquier tipo de discapacidad (Ministerio de justicia, 2019).

La asociación nacional de empresarios de Colombia (ANDI, 2019) resalta la importancia de la vinculación de población vulnerable que permita la generación de oportunidades laborales estructurando de forma gradual sus procedimientos internos fortaleciendo considerablemente la cadena de valor. Es importante tener en cuenta que se presentan algunas barreras que pueden obstaculizar el proceso pero que fortalecen la gestión realizada a nivel general en la organización generando un impacto positivo, mejorando rendimientos y un desarrollo económico favorable para las organizaciones (Asociación Nacional de Empresarios de Colombia, 2020).

Según un estudio realizado en el año 2021 por estudiantes de la universidad Pablo de Olavide para la revista de métodos cuantitativos para la economía y empresas, en donde se abordó la situación laboral de personas con discapacidad en Colombia desde un enfoque local, se logró identificar que en Colombia existe un enfoque de políticas públicas en las diferentes ciudades, los cuales buscan impulsar la inclusión laboral de personas con discapacidad, mediante directrices normativas en las cuales se destaca los incentivos que fomentan el empleo inclusivo como parte de las medidas que abarca el gobierno para poder brindar oportunidades de acceso al empleo formal, adicional también se resalta medidas de obligatoriedad para el caso de entidades públicas en donde se resaltan porcentajes entre el 0,2 y 0,5 por ciento como parte de los objetivos en la incorporación de personas con discapacidad durante el 2019 (Velandia. J, Castillo. M, Mora. J, 2021).

La Asociación nacional de empresarios en Colombia manifiesta que las empresas que hacen empleo inclusivo tienen dos elementos importantes que robustecen sus estrategias, por un

lado, hacer programas transversales, es decir, la contratación de población vulnerable no debería estar centrada en un solo departamento o área de la compañía. Se recomienda llevar a cabo evaluaciones de los diferentes puestos de trabajo para establecer con certeza dónde es posible contratar diferentes grupos poblacionales y qué puede hacer la compañía para lograr que el programa sea transversal. Por otro lado, se deben estructurar planes de carrera diferenciales, que tengan en cuenta la realidad de cada colaborador y les permitan ascender. Si las personas incluidas se mantienen en el nivel operativo la inclusión no es una realidad al 100%.

La diversidad e inclusión se enfocan en las estrategias o políticas adoptadas por una empresa que permiten fomentar un trabajo inclusivo y digno que facilite la incorporación de personas de distintos orígenes, culturas o poblaciones en donde primen las capacidades y competencias requeridas para desempeñar un cargo que la misma condición de discapacidad que ha limitado a las personas a lo largo del tiempo (Martin, P. 2022).

Existen diferentes tipos de diversidad en el lugar de trabajo, algunos son más visibles ante el mundo, otros son más internos. Algunos pueden ser controlados y cambiados, y otros siguen siendo los mismos, por lo cual hay diferentes tipos de dimensiones de diversidad que se encontraran en el lugar de trabajo, como las siguientes.

- **Diversidad Interna:** Estas están basadas en diferentes factores con que las personas nacen o pertenecen, las personas no tienen control de estos factores como lo son (raza, edad, etnia y diversidad cultural.)

- **Diversidad Externa:** son características relacionadas con las personas, pero estas no nacen con la persona, estas características pueden ser cambiadas o modificadas, como lo son: (Educación, religión, estatus socioeconómico, ciudadanía, habilidades o intereses).
- **Diversidad Organizacional:** Son los diferentes factores de diversidad que aparecen en cualquier organización o lugar de trabajo, como lo son: (Nivel de antigüedad, función laboral, estado de gestión y ubicación de trabajo).
- **Diversidad Visión del mundo:** es precisamente lo que sugiere el término: la diferencia y la diversidad en las visiones del mundo de las personas de acuerdo con su propia perspectiva. Nuestra experiencia única, el conocimiento de la historia, las creencias, las filosofías políticas a las que nos adherimos.

Las ventajas de una organización incluyente

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (2021), en sus reportes anuales dan a conocer información valiosa sobre aquellas compañías que se han involucrado con los programas de inclusión laboral y han logrado con el área de gestión humana desplegar un adecuado proceso de inclusión a personas con discapacidad, dentro de las ventajas mencionan las siguientes:

- Hay un beneficio general desde la organización incluyente, como a las personas con discapacidad y los empleados, causando motivación y mejor percepción.
- Acceso a un mejor talento, pues la atención de selección va más centrada a las competencias y no a los estereotipos.
- Se genera mayor sentido de pertenencia desde los empleados hacia la compañía, debido que estas personas se sienten más leales y motivadas. Aumentando así la organización una eficaz retención de sus empleados.

- Mejor imagen, pues la percepción del contexto externo valora mucho las compañías comprometidas con la inclusión.

En un estudio de caso realizado en la Ciudad de Cali sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad y su impacto en las organizaciones del sector manufacturero, se logró concluir que las empresas que fueron motivo de estudio consideran que según Velásquez (2018), el motivo principal de las empresas para vincular personas en condición de discapacidad es la responsabilidad social empresarial y los beneficios económicos que esto conlleva, también se resalta que no es necesario para emprender procesos de inclusión laboral modificar notablemente la infraestructura de la organización, los ajustes realizados han sido mínimos por el tipo de discapacidad que vinculan.

Luis Pardo, (2021), en su debate por la diversidad e inclusión expone «Cuanto más diversas e inclusivas sean las compañías, serán empresas con propósito y tendrán mayores posibilidades de éxito», no solo refiriéndose desde los beneficios internos que se pueden obtener si no también desde el impacto externo, siendo un elemento estratégico la inclusión laboral, construir un lugar de trabajo diverso e inclusivo se ha convertido en una parte crucial del crecimiento y desarrollo general de una empresa. Pero también, Mckinsey & Company (2021), en su artículo “Los lugares de trabajos inclusivos se centran en las prácticas de gestión que importan, no en retórica vacía”. Dando lugar a la importancia que tienen los lugares de trabajos inclusivos y las adecuadas prácticas de inclusión, considerando que los últimos tres años se aumentado las perspectivas sobre cómo crear lugares de trabajo verdaderamente inclusivos inspirando al modelo de inclusión moderno y revolucionario, con ello resaltar que beneficios puede tener cada organización con el modelo de inclusión. De esta manera con este trabajo se

busca indagar esos hallazgos y resaltar mediante los resultados cuáles son esos impactos internos y externos que tienen las empresas al incluir personas con discapacidad a sus organizaciones.

Metodología

Primer nivel

Enfoque, alcance y diseño de la investigación

Según lo señala (Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2018) *“el enfoque mixto cuenta con una visión más integral y completa del fenómeno, responde a un mayor número de diferentes preguntas de investigación y más profundamente y provee al estudio un contexto interpretativo más completo, profundo y amplio, pero al mismo tiempo generalizable y con validez externa. Al utilizar en método mixto se refuerza la credibilidad general de los resultados y procedimientos.”*

Por lo cual, el enfoque de la investigación es mixto, donde se busca mediante el análisis cuantitativo y cualitativo dar respuesta argumentativa al impacto que tiene las empresas al contratar personas con discapacidad, mediante el entendimiento de los factores que influyen actualmente en el entorno laboral.

A partir del análisis mixto, la presente investigación pretende utilizar la recolección de datos para probar las hipótesis del impacto que tiene la discapacidad en las empresas, mediante un enfoque descriptivo que como lo menciona (Esteban Nieto, 2018) *“Los estudios descriptivos son útiles para mostrar con precisión los ángulos o dimensiones de un fenómeno, suceso, comunidad, contexto o situación.”*, por lo que, mediante la asociación de patrones se busca

determinar el impacto generado en las empresas a nivel interno y externo por la incorporación de personas con algún tipo de discapacidad.

Por consiguiente, el proceso investigativo busca apalancar el análisis de datos por medio de un mecanismo cuantitativo a través de una encuesta, que permita determinar patrones de comportamientos en las empresas que cuentan y no cuentan con personas con discapacidad e identificar variables tanto a nivel de público general como de personas con discapacidad, adicional mediante el proceso de entrevistas se busca identificar la percepción de las personas mediante unas preguntas de investigación que busquen argumentar la problemática generada, esto con el propósito de desarrollar un enfoque de investigación mixto en el que se logre una perspectiva más amplia y profunda de los factores que influyen en las personas con discapacidad y el impacto que se genera en las organizaciones. Entre algunas de las ventajas de la determinación de este enfoque, consiste en proveer información más profunda y amplia que permita realizar las consolidaciones de razonamiento y argumentaciones a partir de la recolección y análisis de datos. En el diseño de la investigación se va a realizar la recolección de datos mediante cuestionarios y entrevistas, permitiendo recolectar la información suficiente para analizar la problemática y poder determinar el análisis de variables, en donde se garantice la confiabilidad, validez y objetividad del proceso.

Esta investigación establece como universo el sector farmacéutico en Bogotá, identificando las empresas con mayor participación en el mercado, entre las que se encuentra: Droguerías y Farmacias Cruz Verde, Coopidrogas y Farmatodo, en donde se determina una muestra representativa de 100 colaboradores, donde usaremos instrumentos de encuestas y

entrevistas, en los cuales se incluyen personas de nivel directivo, personas con discapacidad y público en general.

Hipótesis

- Las empresas que contratan personas con discapacidad identifican que son constantes y comprometidos con su trabajo, disminuyen el ausentismo, aumentan la productividad y tienen alto sentido de pertenencia con la organización.
- Las personas con discapacidad que son vinculadas en una organización se sienten motivados, involucrados y logran mejorar su calidad de vida, satisfacen sus necesidades básicas, mejoran las relaciones interpersonales y cumplen su proyecto de vida.
- Una cultura organizacional saludable impacta positivamente a las personas en condición de discapacidad.
- El tipo de discapacidad influye significativamente en la ocupación actual de las personas con discapacidad.
- Las personas con discapacidad afirman ser discriminados laboralmente por la percepción negativa que tienen los empleadores, esto es considerado una barrera para la inserción laboral.
- Son pocas las empresas en Colombia que vinculan personas en condición de discapacidad por desconocimiento de los beneficios que esto conlleva.
- Los prejuicios y la falta de compromiso empresarial frente a la inclusión laboral de personas con discapacidad limitan las oportunidades laborales de esta población.
- Los usuarios pueden preferir un producto o servicio de una empresa que tenga inclusión laboral de personas en condición de discapacidad.

Tabla 2. Definición de Variables.

Objetivos específicos	Variable - Indicador	Preguntas
<p>Identificar las razones por las cuales las empresas no contratan personas con discapacidad.</p>	<p>-Ideología: Es el conjunto de ideas que describe la forma de pensar de una persona, época o movimiento (Real Academia Española 2014).</p> <p>-Prejuicios: Antipatía que se basa en una percepción errada e inflexible que se dirige a un grupo o individuo, se mantiene una tendencia a responder de forma hostil a quien tenga una forma de pensar diferente Allport (1954).</p> <p>-Desconocimiento: Carencia de información relacionada con una cosa o dificultad para comprender su naturaleza, esencia o cualidad.</p> <p>-Infraestructura: Conjunto de elementos o servicios indispensables para el funcionamiento de una organización, país o ciudad (Real Academia Española 2014).</p>	<p>- ¿Sabe usted qué es un modelo o programa de inclusión laboral?</p> <p>- ¿Alguna vez se ha sentido discriminado/a por su discapacidad?</p> <p>¿Cuenta dentro de su compañía con políticas que promuevan la inclusión de personas con discapacidad?</p> <p>¿Cuál es su percepción de la contratación de personas con discapacidad?</p> <p>- ¿Su compañía cuenta con las condiciones físicas y culturales (ajustes razonables) para contratar personas con discapacidad?</p>

<p>Conocer los beneficios a nivel interno que pueden obtener las empresas que contratan personas con discapacidad.</p>	<p>-Productividad: El concepto de productividad se define como la relación que existe entre la producción total desarrollada de un producto o servicio versus los recursos utilizados para llevar a cabo dicha producción, tal como lo menciona Fontalvo, F. De la Hoz, E. Morelos, J. 2018</p> <p>-Motivación: Como lo menciona (Peña & Villón (2018)). La motivación está relacionada con el esfuerzo propio que quiere realizar una persona para alcanzar las metas propias y de la organización.</p> <p>-Cultura organizacional: la cultura se reconoce por ser un sistema de atributos, comportamientos, creencias y valores que son determinantes como comportamientos observables en la vivencia del día a día de las personas que hacen parte de la organización. (Chiavenato, 2017).</p> <p>-Normatividad: es un proceso mediante el cual se establece derechos y deberes a las personas.</p>	<p>- ¿Cuenta dentro de su compañía con políticas que promuevan la inclusión de personas con discapacidad?</p> <p>- ¿Conoce usted los beneficios que se obtienen por contratar personas con discapacidad en las empresas?</p> <p>- ¿Considera usted que las personas con discapacidad son productivas?</p> <p>- ¿Considera usted que las personas con discapacidad tienen menor rotación?</p>
<p>Identificar las percepciones que</p>	<p>-Clima laboral: tal como lo menciona (Chiavenato, 2017). corresponde a un conjunto de cualidades que se destacan en el ambiente laboral y son percibidas por los miembros de la organización.</p>	<p>- ¿Considera que la incorporación de personas con discapacidad impacta positivamente en el clima laboral?</p>

<p>tienen los empleados sobre la inclusión laboral.</p>	<p>-Satisfacción laboral: se encuentra relacionada con el clima organizacional de la empresa y el desempeño laboral. Corresponde a los niveles de niveles de satisfacción del empleado, en relación con la consecución de los resultados. (Chiavenato, 2017).</p> <p>- Percepción: Es el proceso que consiste en el reconocimiento interpretación y significación para la elaboración de juicios de acuerdo con las sensaciones obtenidas en el ambiente físico y social.</p> <p>-Inclusión: Como lo menciona la (Ley Estatutaria 1618 de 2013). La inclusión es el proceso mediante el cual se brinda aseguramiento a que todas las personas tengan las mismas oportunidades de acceder, participar, relacionarse y disfrutar de un bien, servicio o ambiente, sin tener en cuenta ninguna limitación o restricción por motivo de alguna discapacidad.</p>	<p>- ¿Considera usted que las personas con discapacidad tienen un mayor sentido de pertenencia con la empresa?</p> <p>- ¿Cuál es su percepción de la contratación de personas con discapacidad?</p> <p>- ¿Considera usted que la contratación de personas con discapacidad es un factor de atracción de talento (Employer branding)?</p>
<p>Identificar qué tipos de discapacidad tienen mayor</p>	<p>Tipos de Discapacidad: Es una alteración en las funciones y estructuras que generan una limitación en las actividades rutinarias, que impactan a factores ambientales que obstaculizan su desempeño (OMS, 2011).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Discapacidad física - Discapacidad mental o psicosocial - Discapacidad intelectual y/o desarrollo 	<p>¿En la compañía donde usted labora, contratarían personas con discapacidad?</p> <p>¿Usted cuenta con algún tipo de discapacidad?</p>

contratación en las empresas por su impacto a nivel interno.	<ul style="list-style-type: none">- Discapacidad sensorial- Discapacidad múltiple. <p>-Número de empleados en condición de discapacidad contratados.</p>	
--	---	--

Fuente: Elaboración propia.

Población y Muestra

La población que se tendrá en cuenta en el proyecto de investigación será de tipo finita porque estará enfocada en dos grupos. El primero corresponde a empresas del sector farmacéutico que han implementado procesos de inclusión al interior de las organizaciones y el segundo también son empresas del sector farmacéutico pero que no tienen procesos de inclusión para población con discapacidad incorporados en su esquema de organización, en ambos casos se realizará las entrevistas a personas sin y con discapacidad.

Las empresas que harán parte de la muestra son: Droguerías y Farmacias Cruz Verde con 7.219 colaboradores activos, Farmatodo aproximadamente con 6.500 trabajadores directos y Coopidrogas con 1.000 colaboradores directos.

En el primer grupo hemos seleccionado a Droguerías y Farmacias Cruz Verde y Farmatodo, como organizaciones que recientemente implementaron el programa de inclusión laboral al interior de la organización y que han venido trabajando en la transformación de la cultura enfocada en garantizar ambientes inclusivos y diversos.

En el segundo grupo se ha definido Coopidrogas, siendo una organización que ha sido seleccionada porque no se identifica una apuesta por los procesos de inclusión para la población con discapacidad.

Muestra probabilística: En todas las compañías se seleccionará un alto ejecutivo del área de Talento Humano que, por su rol directamente relacionado con los procesos de Gestión Humana, tiene un panorama más claro de las implicaciones de los programas de inclusión laboral en las organizaciones. A este grupo selecto se aplicarán las entrevistas.

En cuanto a las encuestas se va a aplicar muestreo aleatorio simple, donde seleccionaremos 100 colaboradores de manera aleatoria como grupo objetivo. En este grupo serán incluidas personas con discapacidad y sin discapacidad. Donde se tendrá en cuenta todas las edades y sexo, desde bachilleres hasta profesionales y distintos cargos para identificar diferentes prototipos de colaboradores que permitan generar una visión más global.

Segundo nivel

Selección de métodos o instrumentos para recolección de información

De acuerdo con los aportes, (Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2018) siendo una investigación de tipo mixto, los instrumentos que se utilizarán para la recolección de datos y poder hacer un adecuado análisis desde ambas perspectivas de la investigación serán los siguientes:

Método Cuantitativo: Se construirá una encuesta que permita tener preguntas que mediante sus respuestas nos proporcione información sustancial para poder corroborar las hipótesis y obtener mediante su análisis hallazgos relevantes para los resultados.

Ver: Anexo adjunto INSTRUMENTO- MODELO DE ENCUESTA

Método Cualitativo: Como instrumento de recolección de datos se construirá una entrevista con preguntas semi- estructuradas, con el propósito de las respuestas obtener diferentes perspectivas de los entrevistados tener amplitud de la información para un adecuado análisis del discurso.

Ver: Anexo adjunto INSTRUMENTO- MODELO DE ENTREVISTA

Técnicas de análisis de datos

Una vez definida la metodología, el enfoque y el tipo de estudio, se ha seleccionado los instrumentos a utilizar para la recolección de datos de la información, lo cual nos permitirá obtener información valiosa para un respectivo análisis de los hallazgos y resultados.

En el siguiente cuadro se podrá observar los instrumentos, técnicas de análisis y su descripción para una mejor comprensión de cómo se llevará acabo el análisis de los datos obtenidos mediante los instrumentos.

Tabla 3. *Técnicas de análisis de datos*

INSTRUMENTOS	TÉCNICAS DE ANÁLISIS	DESCRIPCIÓN
Entrevista	Análisis del discurso	Mediante la entrevista semi- estructuradas donde las preguntas estén orientadas a indagar en los empleados y directivos, estas preguntas basadas en; emociones, hechos, sentimientos, opiniones, historias, percepciones y atribuciones. El análisis de datos se realizará mediante la técnica del discurso por la cual inicialmente se transcribe la entrevista para poder hacer el análisis de los aspectos relevantes que se enuncian a través del discurso, de esta manera poder obtener los hallazgos pertinentes que nos permitan enriquecer los resultados.
		Mediante la construcción de la encuesta con preguntas semiestructuradas se podrá obtener información sobre las diferentes percepciones

Encuesta	Estadística Descriptiva	que tienen los empleados de las empresas que cuentan con programas o iniciativas de inclusión y las empresas que no tienen implementado acciones de inclusión, logrando identificar las brechas que se han generado ante la inclusión laboral. Una vez finalizada la aplicación de la encuesta mediante la técnica descriptiva, analizando un grupo de datos sobre la población trabajada.
----------	-------------------------	--

Fuente: Elaboración Propia

Análisis y discusión de los resultados del instrumento cuantitativo

Teniendo en cuenta los instrumentos de investigación aplicados a las empresas del sector farmacéutico, se puede destacar la siguiente información:

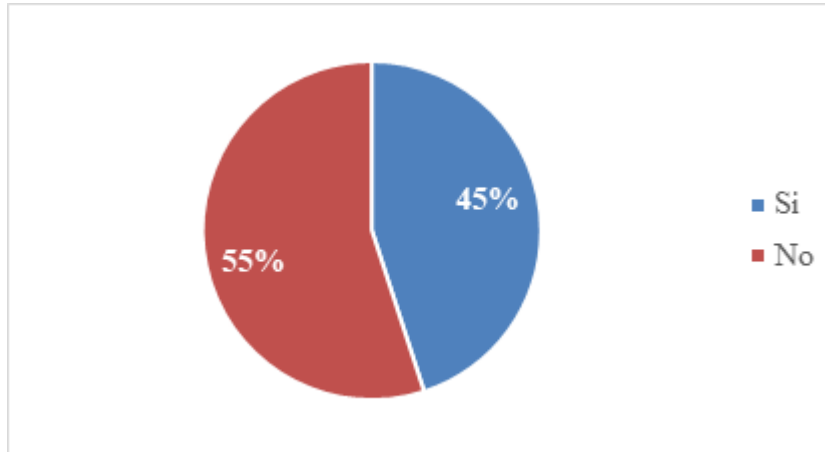
El instrumentó cuantitativo ha permitido determinar los hallazgos relacionado con las respuestas del instrumento con los objetivos planteados inicialmente.

Partiendo de los objetivos planteados en la investigación se identificarán los beneficios, impactos de las empresas que tienen el modelo de inclusión y hallazgos relacionado a las empresas que no tienen el modelo de inclusión.

Mediante la aplicación de la encuesta al solicitar a las personas indicar si contaban con algún tipo de discapacidad se puede evidenciar que el 45% de las personas encuestadas tienen algún tipo de discapacidad entre las que se destacan la física, sensorial, cognitiva, auditiva entre otras, dando lugar a la relación con el objetivo planteado de los tipos de discapacidad que tienen mayor contratación en las empresas. siendo estas las que más de evidencian en comparación con un 55% de personas que no cuentan con ninguna discapacidad. Sin embargo, el porcentaje de personas con alguna discapacidad es relevante en el grupo de encuestados.

Ilustración 2

Personas con discapacidad

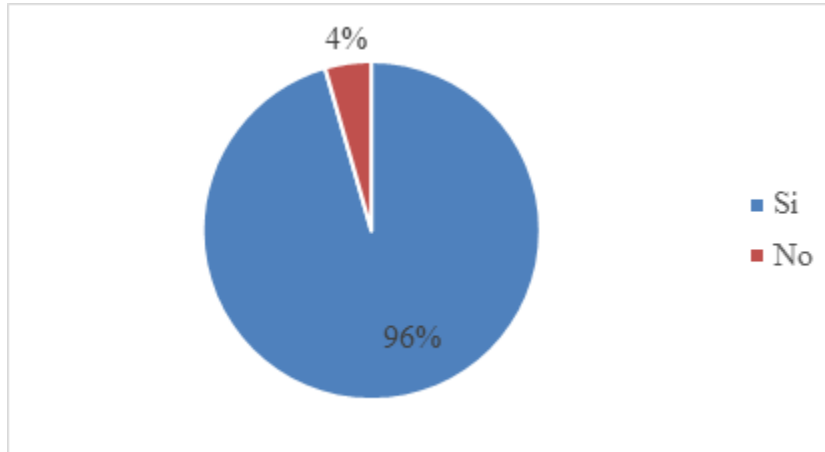


Tomado de forms – Aplicación instrumento de investigación

Con respecto a la pregunta relacionada con la discriminación, se puede identificar que de acuerdo con el 4% de población que manifestó una discapacidad el 96% de esa población alguna vez se ha sentido discriminada. Siendo una población vulnerable ante la exclusión del contexto laboral. El porcentaje reflejado al manifestar que han sido discriminados permite identificar la dificultad que puede existir en esta población al buscar un empleo digno. De esta manera se puede comprobar una de las hipótesis planteadas como lo es “Las personas con discapacidad afirman ser discriminados laboralmente por la percepción negativa que tienen los empleadores, esto es considerado una barrera para la inserción laboral”.

Ilustración 3

Discriminación

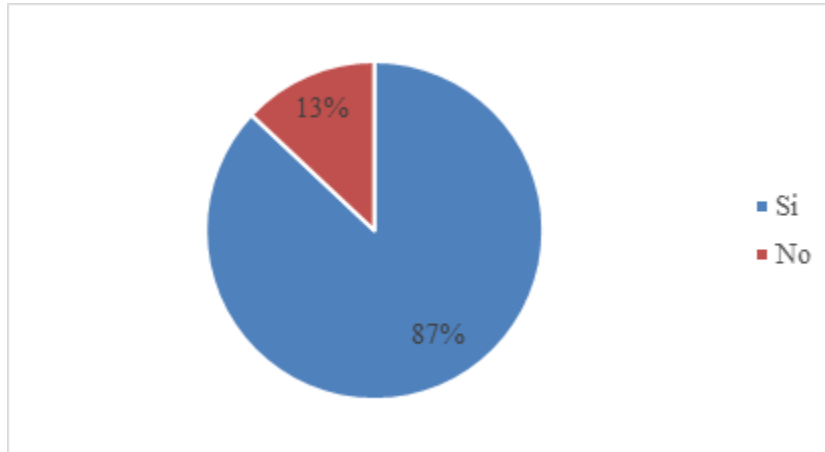


Tomado de forms – Aplicación instrumento de investigación

Al indagar sobre el conocimiento de los modelos o programa de inclusión se logra identificar que el 87% del total de encuestados tanto discapacitados como sin discapacidad, tienen conocimiento de lo que representa el concepto, mientras que el 13% relacionan que no tienen ningún conocimiento. En este sentido se evidencia que el desconocimiento acerca de la discriminación es mínimo y existe un mayor reconocimiento de estos programas a nivel organizacional. Por el contrario, en aquella compañía donde no existe un programa de inclusión, su desconocimiento se da por la misma circunstancia y baja interacción o nula con estos programas.

Ilustración 4

Conocimiento de un modelo o programa de inclusión laboral

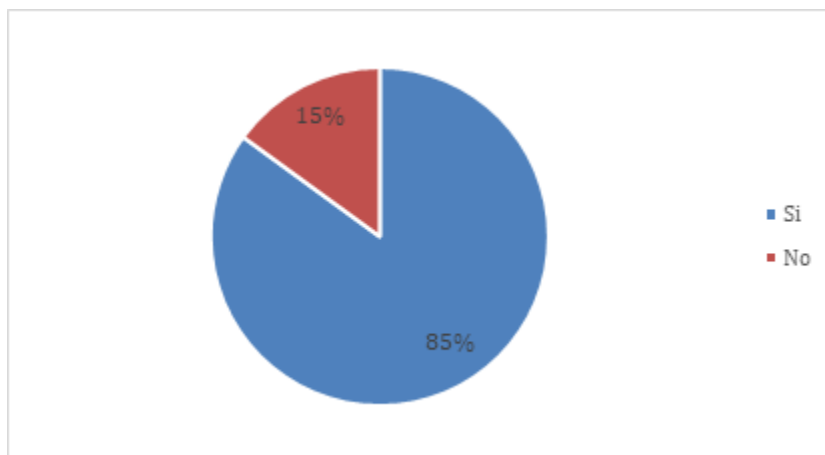


Tomado de forms – Aplicación instrumento de investigación

Para el caso de la pregunta que menciona que en las empresas existen modelos o programas de inclusión laboral, el 85% lo afirman, mientras un 15% menciona no contar con uno. Este grupo que afirman no conocer sobre programas de inclusión laboral abarcan el grupo de personas encuestadas en empresas que no tienen implementado el modelo de inclusión y por ello puede darse el desconocimiento.

Ilustración 5

Modelo o programa de inclusión laboral

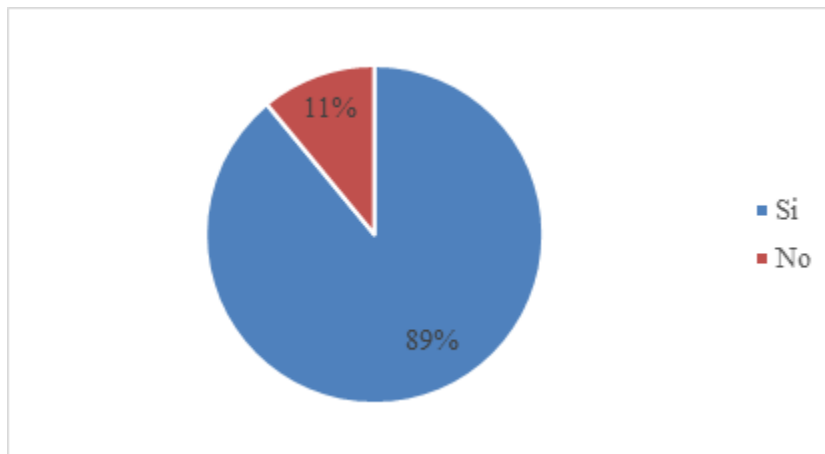


Tomado de forms – Aplicación instrumento de investigación

En cuanto a la pregunta que relaciona si en la compañía donde trabajan las personas contratadas tienen alguna discapacidad, el 89% de los encuestados afirman que, sí existen en las empresas alguna persona con discapacidad y por ello hay conocimiento sobre el programa de inclusión laboral, sin embargo, el 11% menciona que no correspondería al grupo de encuestados de la empresa que no ha implementado el programa de inclusión laboral.

Ilustración 6

Vinculación de personas con discapacidad

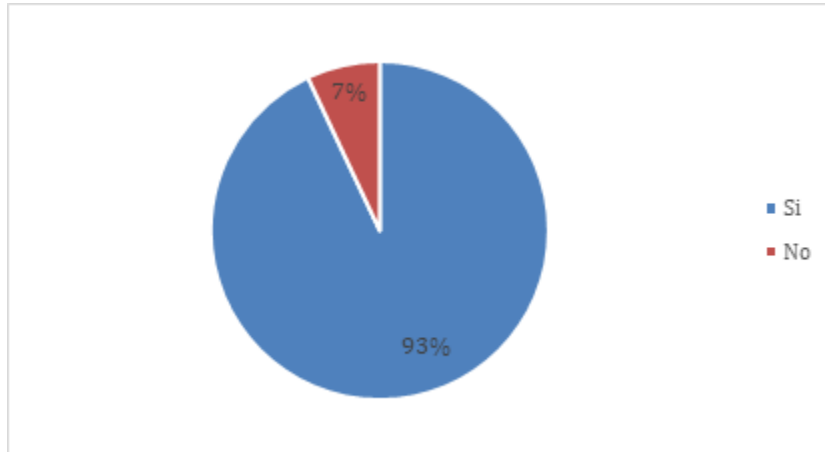


Tomado de forms – Aplicación instrumento de investigación

En la pregunta que menciona que, si en la compañía donde los encuestados laboral contratarían personas con discapacidad, los encuestados manifestaron que un 93% afirma que sí, mientras que un 7% dice que no. Se evidencia que el grupo que confirma que sí contratarían, serían los que pertenecen aquellas empresas que tienen el modelo de inclusión laboral implementando y las que afirman que no es cuya empresa donde no han iniciado este programa de inclusión.

Ilustración 7

Contratación de personas con discapacidad

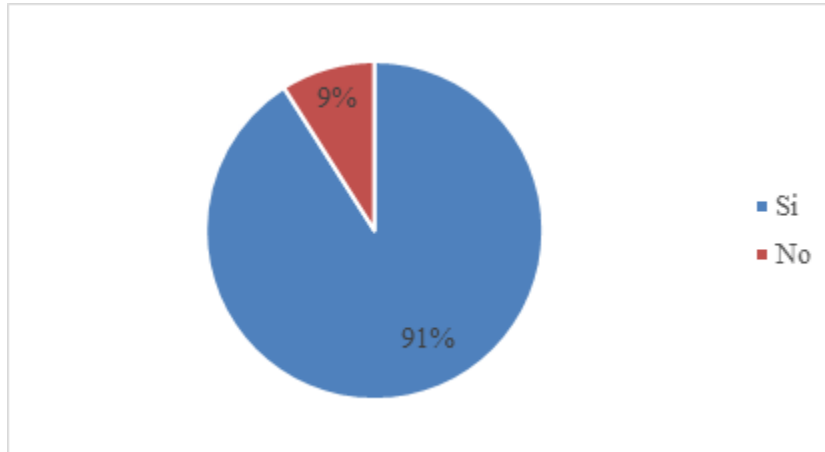


Tomado de forms – Aplicación instrumento de investigación

Para la pregunta que menciona si en las empresas tienen políticas que promueven la inclusión de personas con discapacidad, el 91% de las personas afirman que si las tienen, respecto a un 9% que menciona que no existe un manual con políticas de contratación en la compañía donde labora, manteniendo una coherencia por el desconocimiento y la falta de experiencia en este tipo de programas de inclusión laboral.

Ilustración 8

Políticas de inclusión laboral de personas con discapacidad



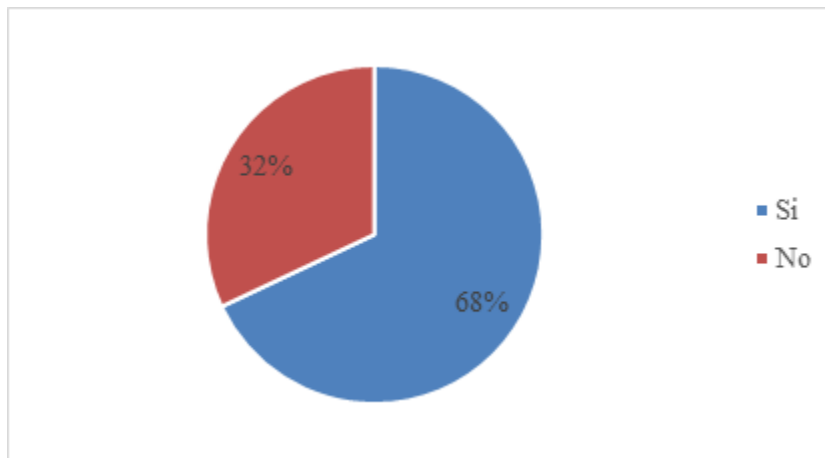
Tomado de forms – Aplicación instrumento de investigación

Con respecto a la pregunta del conocimiento de los beneficios que se tienen por contratar personas con discapacidad, la mayoría de las personas mencionaron que sí correspondiente a un 68% comparado con un 32% que menciona que no. Respecto a esta pregunta la cual da respuesta al objetivo de conocer los beneficios a nivel interno que puede obtener la empresa que contratan personas con discapacidad, el porcentaje relevante 68% tiene ese conocimiento no solo de los beneficios que se pueden obtener a nivel económico si no a aquellos que puede obtener el contexto laboral interno de la empresa. Se puede comprobar la hipótesis “Las empresas que contratan personas con discapacidad identifican que son constantes y

comprometidos con su trabajo, disminuyen el ausentismo, aumentan la productividad y tienen alto sentido de pertenencia con la organización.”

Ilustración 9

Beneficios de contratar personas con discapacidad

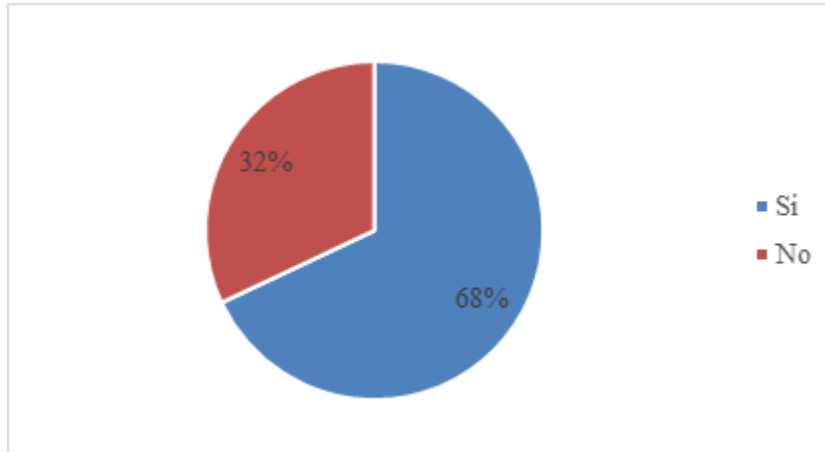


Tomado de forms – Aplicación instrumento de investigación

En la pregunta de las condiciones físicas y culturales que deben tener las empresas para contratar personas con discapacidad, el 68% de los encuestados mencionan que en las empresas sí se tienen en cuenta esas condiciones, mientras que el 32% dice que no, estas son asociadas a las empresas que no han implementado el modelo de inclusión laboral y no tienen contemplado hacerlo.

Ilustración 10

Condiciones físicas y culturales

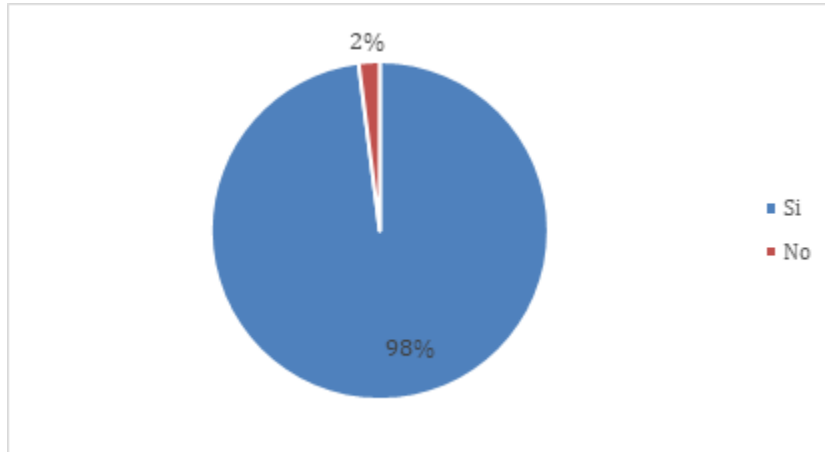


Tomado de forms – Aplicación instrumento de investigación

En cuanto a la pregunta que menciona que la incorporación de personas con discapacidad impacta en el clima el 98% afirman que sí, mientras un 2% que dice que no existe impacto o relación. Esta pregunta da resultado a corroborar el objetivo de conocer los beneficios a nivel interno de la empresa al contratar personas con discapacidad, dando lugar a una mayor motivación, trabajo en equipo, mayor productividad lo cual da lugar a que se genere un buen clima laboral. Pero también se relaciona con la identificación de percepciones positivas de los empleados sobre la inclusión laboral en sus organizaciones, donde se pudo observar que los resultados apuntan a una buena percepción por parte de los empleados.

Ilustración 11

Impacto clima laboral

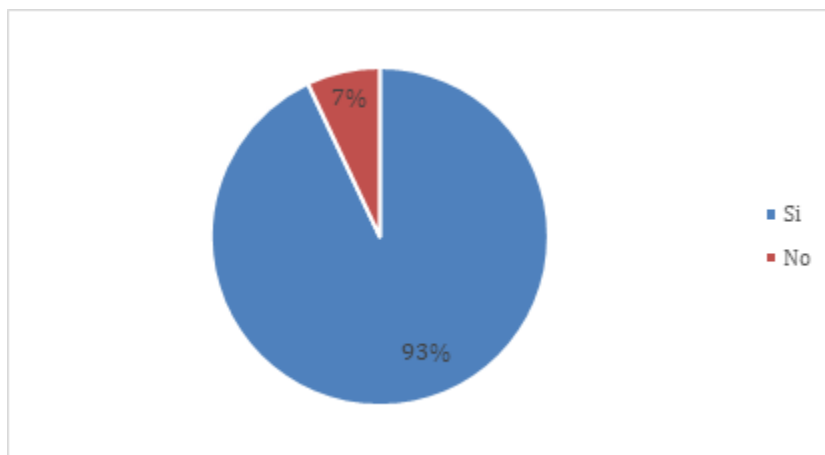


Tomado de forms – Aplicación instrumento de investigación

En el punto que menciona que, si se considera que las personas con discapacidad tienen mayor sentido de pertenencia, el 93% de los participantes lo afirman, en comparación con un 7% que lo niega. Teniendo así relación con las percepciones descritas por los empleados y también los beneficios internos, siendo que existe en las empresas que tienen el programa de inclusión un índice relevante de sentido de pertenencia de las personas con discapacidad.

Ilustración 12

Sentido de pertenencia personas con discapacidad

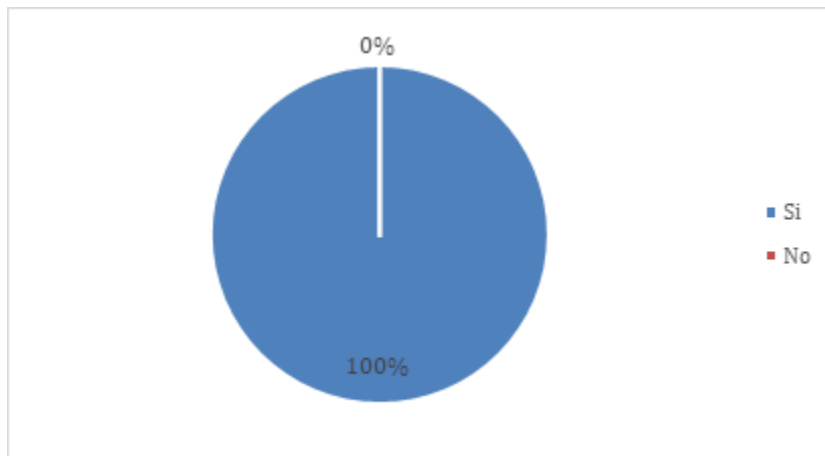


Tomado de forms – Aplicación instrumento de investigación

Para la pregunta que busca determinar el nivel de productividad, el 100% de los encuestados manifiestan que las personas con discapacidad son productivas. Dando lugar a una marcada relevancia en cuanto a que uno de los beneficios obtenidos aquellas empresas que tienen el modelo de inclusión laboral se benefician en cuanto a una mayor productividad, lo cual da respuesta al objetivo de los beneficios a nivel interno que tienen las empresas al implementar el programa de inclusión laboral

Ilustración 13

Productividad personas con discapacidad

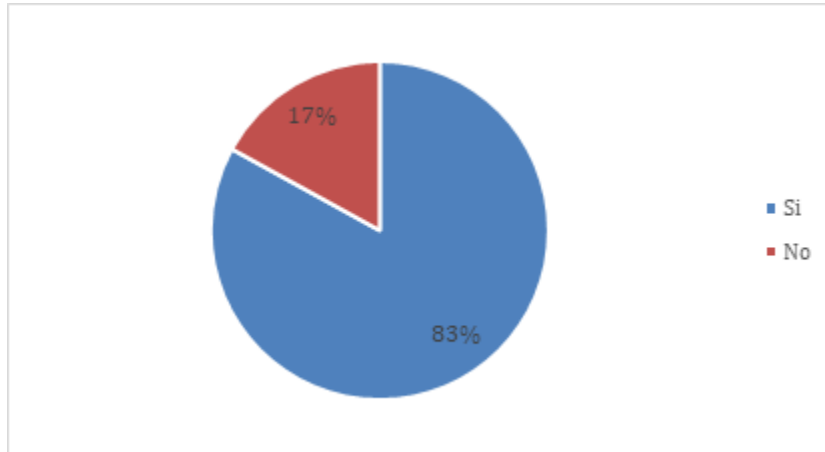


Tomado de forms – Aplicación instrumento de investigación

Respecto a la pregunta de la rotación de las personas con discapacidad, los encuestados manifiestan en su mayoría que, sí existe menor rotación de personas con discapacidad con un 83%, mientras que un 17% menciona que no. Este mayor porcentaje puede soportar dentro de los beneficios de la empresa al incluir personas con discapacidad puesto que da lugar a un mayor compromiso, motivación, cumplimiento en productividad por lo cual va a dar lugar a una menor rotación de personal que a la final también disminuye costos de contratación.

Ilustración 14

Rotación personas con discapacidad

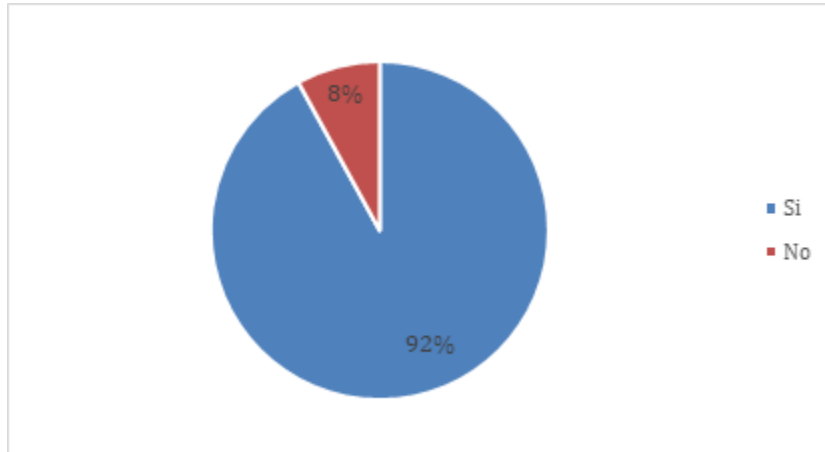


Tomado de forms – Aplicación instrumento de investigación

Para la pregunta relacionada con la contratación de personas con discapacidad como un factor que impacta la reputación de la empresa donde labora, el 92% de los encuestados afirman que es un elemento positivo para la atracción de talento, versus un % que manifiesta que no. Este último resultado está asociado con el desconocimiento de beneficios que puede obtener la empresa y lo que ello implica como proyección y posicionamiento de su imagen, asimismo los aspectos positivos que esto conlleva dentro de las organizaciones.

Ilustración 15

Contratación personas con discapacidad

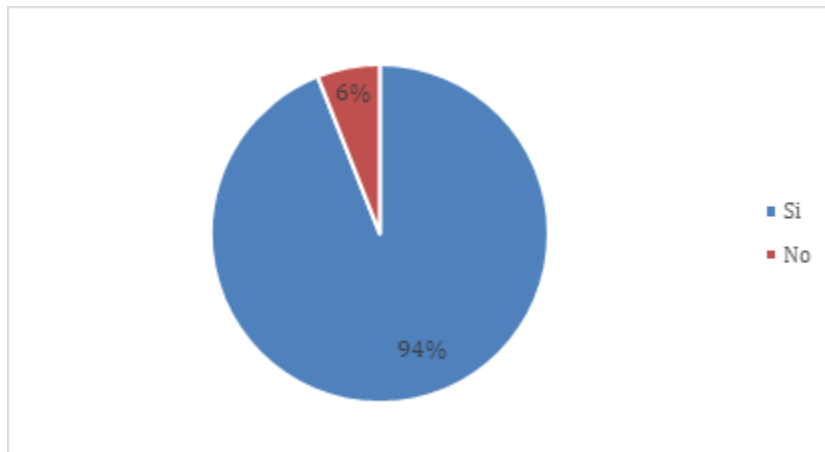


Tomado de forms – Aplicación instrumento de investigación

Respecto a la pregunta que menciona que contar con personas con discapacidad impacta positivamente en la reputación, la mayoría de los participantes lo afirman con un 94%, mientras que el 6% lo niega. Se puede percibir que las empresas que tienen estos programas de inclusión laboral son percibidas positivamente y con impacto en cuanto a su imagen ante los consumidores o usuarios.

Ilustración 16

Impacto de la reputación por contratar personas con discapacidad

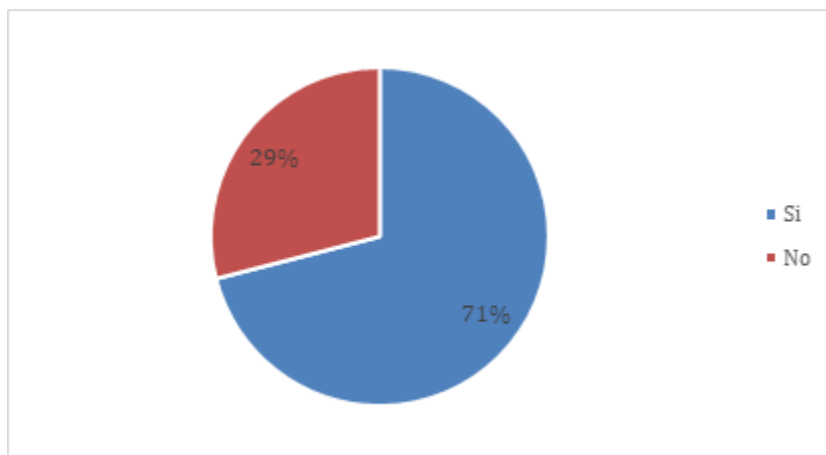


Tomado de forms – Aplicación instrumento de investigación

Por último, para la pregunta que menciona que, si el contar personas con discapacidad impacta en la decisión de compra, el 71% lo afirma, mientras que un 29% dice que no lo impacta. En este parámetro, se encuentra un peso y mayor porcentaje de los encuestados respaldando que sí es un factor decisivo en el momento de la compra porque genera una buena impresión donde prima el respeto e igualdad de las personas. El otro grupo de personas encuestadas consideran por el contrario que, la preferencia no la define las condiciones de la persona sino otros motivos como pueden considerarse la necesidad del producto o recomendación que un experto le brinde.

Ilustración 17

Impacto en la decisión de compra



Tomado de forms – Aplicación instrumento de investigación

Por los resultados obtenidos mediante el instrumento cuantitativo se observa mediante los gráficos las respuestas dadas a los objetivos planteados inicialmente. Se evidencia que existe un impacto tanto a nivel interno como a nivel externo en las organizaciones. Si bien a nivel

externo la percepción sobre las empresas que tienen el programa de inclusión laboral es positiva y fortalecimiento de su imagen como compañía y puede incidir en decisión de compra. A nivel interno hay una huella muy importante a nivel de impacto y es la percepción positiva que tienen los empleados sobre la inclusión laboral, el sentido de pertenencia por parte de los empleados con discapacidad, disminución de la rotación del personal. Pero también como impacta en el clima laboral donde se refleja una mayor motivación y productividad por parte de los empleados.

Análisis y discusión de los resultados del instrumento cualitativo.

Matriz de relación de categorías

Categoría	Cruz Verde	Farmatodo	Coopidrogas
Programa Inclusión laboral	<p>-Tenemos un programa de diversidad e inclusión que permite impulsar la diversidad y promover ambientes de trabajo inclusivos.</p> <p>-Lo tenemos hace un poco más de 2 años, sin embargo, implica todo un proceso de transformación de la cultura, es algo que no se construye tan rápido y que en el camino uno se va dando cuenta siempre que existen oportunidades de mejora y que es un proceso robusto del cual se debe tener mucho conocimiento y experiencia, hemos tenido muchos aciertos, pero también desaciertos en este proceso que nos han permitido ir aprendiendo en el camino.</p> <p>-Ha aportado un mejoramiento significativo del clima laboral y</p>	<p>-Inicialmente se promovió este programa en Venezuela y posteriormente se implementó en Colombia donde se está terminando de estructurar para llegar a un porcentaje de contratación donde la diversidad juegue un papel importante en el contexto laboral.</p> <p>-Sensibilización acerca del tema, mejorar el clima organizacional debido que trabajan más en equipo y hay un apoyo</p>	<p>- No hay programa de inclusión laboral.</p> <p>-La empresa tendría que readecuar sus instalaciones, se ha pensado hacerlo, pero no se hará a corto o mediano plazo, además la inversión sería bastante importante y dentro del presupuesto no está contemplado incluir la contratación de esa población.</p>

	<p>lo demuestran nuestras mediciones periódicas de clima, también mayor cooperación, sensibilización y sentido de pertenencia a los equipos, además de una disminución de la rotación.</p> <p>-Es el camino de las organizaciones y es una realidad que debemos adaptar a nuestra cultura, porque es una necesidad latente que existe en el contexto organizacional.</p>	<p>entre los compañeros de trabajo.</p> <p>-La inclusión laboral permite que las personas rompamos con brechas de discriminación y podamos aportar a la diversidad, pero sobre todo abrir puertas a aquellas personas que padecen de alguna discapacidad.</p>	<p>-Los asociados, si cuentan en algunos puntos con personas que tiene algún tipo de discapacidad.</p> <p>-Es un asunto que es manejo y decisión de la Alta Gerencia.</p>
Personas con discapacidad	<p>-Las personas con discapacidad si impactan positivamente a la organización y también hemos evidenciado el sentido de pertenencia que es algo que no se logra tan sencillo y también desde el lado del colaborador es una oportunidad para poder demostrar todo su talento.</p> <p>-Les permitimos y damos acceso a un entorno del que algunas veces han sido discriminados.</p>	<p>-Son personas alegres, entusiastas, colaboradoras y sobresalen por su motivación. Su productividad es igual o mayor a de las personas sin discapacidad y suelen ser muy compañeristas, su contratación es de gran satisfacción</p>	<p>-Permite dar la oportunidad a personas que no son tenidas en cuenta para desempeñarse en diferentes actividades en las empresas, es una oportunidad para que esas personas se puedan desarrollar. Son personas fuertes, luchadoras y creo que todos podemos aprender de ellas.</p>
Percepción	<p>Lo veo como un gana - gana porque como organización ha sido un proceso retante pero también de muchos aprendizajes y sobre todo de mucho significado.</p> <p>-Impulsar el proceso mediante los principios de integridad, respeto, empatía, no discriminación, equidad, igualdad de trato y oportunidades.</p>	<p>-Es un aspecto muy amplio porque aparte de que las compañías brindan oportunidades laborales, también obtienen un talento humano capacitado, con habilidades y aportan a la empresa.</p>	<p>-Es un tema de igualdad, de aceptación, creo que ellos necesitan de nuestro apoyo y paciencia porque ellos no tienen la misma agilidad con la que una persona en términos normales lo puede hacer</p>

<p>Empresas</p>	<p>-Como organización se deben realizar ajustes razonables a nivel de infraestructura, pero también a nivel de sensibilización y cultural.</p> <p>-Preparar a la organización para recibir a personas con discapacidad y a partir de eso capacitar, comunicar y enseñar a los equipos de trabajo la sensibilidad de tener compañeros de trabajo que tienen alguna discapacidad.</p>	<p>-La compañía gana mucho debido que contrata personas que a la final tienen mucho compromiso, responsabilidad y sentido de pertenencia.</p> <p>-Las empresas que optan por implementar el modelo de inclusión son abiertas al cambio a la diversidad y que ganan mucho al implementarlo no solo en lo económico si no aspectos del contexto tanto en el clima organizacional como en imagen y cultura organizacional.</p>	<p>-Reconocimiento, aceptación y respeto.</p>
<p>Crecimiento del negocio</p>	<p>-Las empresas que tienen apuestas de inclusión y diversidad generan un diferencial en el mercado.</p> <p>-El tener personas con discapacidad brinda la oportunidad de tener diversos puntos de vista, diferentes realidades de nuestro entorno social, en donde debemos abarcar ese crecimiento.</p> <p>-La interacción de equipos multidisciplinarios que le apuntan con acciones a la estrategia de la organización.</p>	<p>-Aportan su motivación, productividad y son personas eficaces en sus funciones de igual manera hay un acompañamiento en caso de que requieran alguna ayuda.</p> <p>-Se fortalece la imagen de la empresa.</p>	<p>-Es poco lo que conozco al respecto, sin embargo, considero que el crecimiento propio de las empresas no depende totalmente de eso sino de otras variables, aunque realmente si podría generar expectativas y oportunidades en el mercado</p>
<p>Beneficios</p>	<p>-Mediciones de clima en donde se evidencia un incremento positivo en la valoración, estas personas son fieles con el sentido de la organización y un dato aún más interesante es el nivel de rotación que es casi nulo respecto a los demás.</p>	<p>-Genera beneficios positivos para la empresa como lo son los siguientes: menor rotación, motivación, trabajo en equipo, mejor productividad, compañerismo, desarrollo de</p>	<p>-No conocemos suficientemente del tema que nos ocupa porque por el momento no hay alguna definición para implementar un programa de</p>

	-Nos hemos dado cuenta en el camino que las personas con discapacidad solo necesitan y están buscando oportunidades para poder mostrar su talento y es lo que para nosotros se vuelve significativo, porque como organización solo estamos garantizando el acceso y ellos son los que se están destacando con su gran contribución a la organización.	habilidades mediante capacitaciones.	inclusión de personas con discapacidades
--	---	--------------------------------------	--

Fuente: Elaboración propia.

Análisis de resultados cualitativos.

Con el objetivo de analizar la percepción desde el área de gestión humana en empresas del sector farmacéutico, se aplicó una entrevista a los líderes de esta área, como resultado de la aplicación se obtuvo información importante que permite conocer la percepción sobre el impacto que tiene la inclusión laboral de personas con discapacidad en las organizaciones.

A continuación, se detallará el análisis de resultados por las categorías definidas:

Programa Inclusión laboral

Luego de conocer el punto de vista que tienen los líderes de gestión humana de las tres empresas seleccionadas en la muestra, se logró identificar que dos de ellas Cruz Verde y Farmatodo cuentan con un programa o modelo de inclusión laboral para personas con discapacidad a diferencia de Coopidrogas que a la fecha no lo tiene ni contemplan implementarlo a corto o mediano plazo. Se evidencia el impacto positivo que tiene la implementación de este programa que según indican los líderes promueve ambientes de trabajo inclusivos, impulsa la diversidad, motivación y sentido de pertenencia, aportando valor y sentido a la organización.

Personas con discapacidad

Se evidencia la importancia que tiene la vinculación de personas con discapacidad, el aporte que hacen a la organización y el impacto en la cultura organizacional, en Cruz Verde y Farmatodo se evidencia que desde la dirección de la organización se dio relevancia a la inclusión y se diseñaron estrategias con el objetivo de capacitar y sensibilizar a todo el personal sobre la discapacidad y previniendo la discriminación en el ambiente laboral garantizando los derechos de estas personas y resaltando el gran aporte que tienen en la sociedad, no obstante en Coopidrogas se evidencia desconocimiento en el tema, lo que genera una brecha para quienes buscan oportunidades laborales dejando sobre la mesa un panorama de invisibilidad para las personas en condición de discapacidad que buscan acceder a un empleo formal pero con el desconocimiento de algunas organizaciones conlleva a crear prejuicios que impactan negativamente e impiden que se implementen estos programas que facilitan la participación laboral.

Percepción:

Se logró evidenciar que en Cruz Verde y Farmatodo la implementación de este programa de inclusión fue todo un reto a nivel general en la organización obteniendo a la fecha resultados favorables, teniendo en cuenta que se requieren estrategias que van desde la sensibilización del personal hasta el acondicionamiento de la infraestructura para que las personas puedan realizar su labor de forma segura, cuando en las organizaciones se centran y priorizan a la persona y no a la discapacidad se abre puertas a un sinnúmero de oportunidades dejando de lado la discapacidad como incapacidad sino como la oportunidad de aportar algo a la sociedad desde las habilidades, fortalezas y conocimientos.

Empresas:

A nivel organizacional se evidencia que Cruz Verde y Farmatodo son empresas que desde la implementación de este programa de inclusión se centraron en las personas y en el impacto positivo que este iba a traer a corto y largo plazo, se centraron en preparar a toda la organización para recibir a las personas en condición de discapacidad desde el jefe, hasta el compañero o subalterno reconociendo que la inclusión es un proceso de todos, la igualdad de oportunidades y empatía son parte primordial de este proceso, así como también el impacto de los directivos que promueven desde su rol acciones que favorecen la adaptación y gestión del conocimiento teniendo así un programa de inclusión efectivo. Por otra parte, aunque Coopidrogas no cuenta con un programa de inclusión manifiesta que es importante el proceso de aceptación y respeto por estas personas, pero como empresa no se contempla la inclusión de las mismas ni lo ven como una prioridad.

Crecimiento del negocio:

Se pudo evidenciar el impacto positivo que tiene la implementación de este programa en las organizaciones sobretodo porque se genera conciencia y un punto de referencia en el mercado, el vincular personas con discapacidad para Cruz Verde trajo como consecuencia oportunidades a nivel social, marcó una diferencia favorable en el mercado y es considerada como una organización comprometida con la inclusión, así como también en Farmatodo se fortaleció la imagen de la organización frente la competencia, evidenciando el impacto favorable que conllevó la implementación de este programa, por otra parte Coopidrogas manifiesta desconocimiento sobre el tema y refiere que el crecimiento de las organizaciones no depende exclusivamente de este tipo de programas sino de otras variables pero que en parte podría generar algunas oportunidades en el mercado.

Beneficios:

Según lo referenciado por los líderes de gestión humana de Farmatodo y Cruz Verde son varios los beneficios a nivel interno y externo obtenidos para la organización con la implementación del programa de inclusión para personas en condición de discapacidad, entre ellos se encuentra: Clima laboral favorable evidenciado en la medición realizada, alto sentido de pertenencia de los colaboradores con la organización, disminución considerable en la rotación de personal, cultura organizacional positiva y saludable, personal comprometido y motivado orientado al cumplimiento de los objetivos organizacionales y personales, identificaron el gran aporte y contribución que las personas con discapacidad dan a la organización.

Conclusiones

En las últimas décadas, la contratación de personas con discapacidad ha sido asunto que genera expectativas en las organizaciones y ha sido considerado como parte de la problemática social. Esta población ha encontrado todo tipo de tropiezos para lograr dignificación, la igualdad y el respeto para obtener una vinculación y estabilidad laboral, ya que, por diferentes prejuicios se han visto afectados considerablemente.

La presente investigación permitió conocer razones por las cuales las empresas no generaban oportunidades laborales a esta población apartada y vulnerada. Dichos motivos están relacionados con temores, desconocimiento e inexperiencia, porque lo asocian la discapacidad con la improductividad e inoperancia y esto a su vez lo relacionan con altas inversiones económicas que no se contemplan dentro de sus presupuestos, lo que a su vez pone en riesgo su patrimonio.

Sin embargo, a lo largo de estos años se han logrado romper estos paradigmas porque surgen empresas especializadas que acompañan en el proceso de adaptación, contratación y adecuación de las organizaciones que estén interesadas en incluir dentro de su estructura organizacional el programa de inclusión y contratación de personas con discapacidad. De igual manera, los Estados han generado incentivos a las organizaciones que involucren la contratación de esta población, por ejemplo: menor deducción de renta, disminución de cuota de aprendices, ventajas para la empresa en licitaciones públicas y créditos con entidades estatales, entre otras.

Para finalizar, se abordaron grandes compañías del sector farmacéutico con el fin de confirmar si el impacto interno y externo resultan ser positivos o no, al incluir esta población en las compañías. En este sentido se concluye que llega a ser altamente positivo porque mejora el

clima organizacional, elimina brechas, genera mayores rendimientos, aumenta el sentido de pertenencia en los empleados porque se comprometen mucho más, además son empresas reconocidas por su compromiso social, por su imagen, por su igualdad, sensibilidad y valores claramente visibles al acoger este tipo de población.

Lista de referencias

Agencia presidencial de cooperación internacional. (2020). Unidad Administrativa Especial del

Servicio Público de Empleo. Obtenido de Modelo de inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas: <https://www.apccolombia.gov.co/sites/default/files/2022-03/Modelo%20Inclusion%20Laboral%20Cierre%20de%20brechas.pdf>

Arcos. L, Martínez. L, Restrepo. J, 2018. Propuesta de un modelo de inclusión laboral para personas con discapacidad. Cali, Colombia. Universidad Antonio Jose Camacho.

Obtenido de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7890235>

Asociación Nacional de Industriales. (2020). Empresas Incluyentes: Una apuesta por la competitividad. Obtenido de

<http://www.andi.com.co/Uploads/Empresas%20Incluyentes%20-%20una%20apuesta%20por%20la%20competitividad.pdf>.

Banco Mundial (2022). Rompiendo Barreras. Inclusión de las personas con discapacidad en américa Latina y el Caribe. [Consultado el 7 de abril de 2023]. Disponible en:

<https://www.bancomundial.org/es/region/lac/publication/rompiendo-barreras>

Banco mundial. (2022). Informe anual 2022. Obtenido de

<https://www.bancomundial.org/es/about/annual-report>

Cruz Verde. (2023). *Linkeind*. Obtenido de <https://co.linkedin.com/company/droguerias-cruz-verde-colombia>

Chiavenato, I. (2017). Administración recursos humanos. McGraw-Hill.

DANE. (03 de noviembre de 2020). Obtenido de

<https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/discapacidad/Panorama-general-de-la-discapacidad-en-Colombia.pdf>

DANE. (2018). CNPV. Obtenido de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/demografia-y-poblacion/censo-nacional-de-poblacion-y-vivenda-2018>

DANE. (2022). Obtenido de

https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/discapacidad/nota_estadistica_Estado%20actual_de_la_medici%C3%B3n_de_discapacidad_en%20Colombia.pdf

Decreto 392 de 2018 Ministerio de hacienda y crédito público. Por lo cual se reglamentan los numerales 1, y 8 del artículo 13 de la Ley 1618 de 2013, sobre incentivos en Procesos de Contratación en favor de personas con discapacidad. 26 de febrero de 2018.

Esteban Nieto, N. T. (2018). Tipos de investigación. Obtenido de

<http://190.117.99.173/bitstream/USDG/34/1/Tipos-de-Investigacion.pdf>

Farmatodo. (2023). *Linkeind*. Obtenido de <https://co.linkedin.com/company/farmatodo>

Fontalvo, F. De la Hoz, E. Morelos, J. 2018. La productividad y sus factores: incidencia en el mejoramiento organizacional. Barranquilla. Obtenido de

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-85632018000100047.

- Función pública. (2017). Decreto 2011 de 2017. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=84502>
- Fundación Arcángeles. (2019). Programas y Proyectos. [Consultado el 9 de abril de 2023]. Obtenido de: <https://www.arcangeles.org/inclusionlaboral/>
- Gil, I. (2018). Fundacionadecco.org. Obtenido de <https://fundacionadecco.org/blog/que-es-la-discapacidad-evolucion-historica/>
- Gómez Rúa , N. E., Restrepo Ochoa, D. A., Gañan Echavarría, J., & Cardona Arango, D. (1 de Noviembre de 2018). Pontificia Universidad Javeriana. Obtenido de Revista Gerencia y Políticas de Salud:
<https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/gerepolsal/article/view/24382>
- Gómez, N., Pérez, A., López, D. & Medina, M. (2020). Personas con discapacidad: barreras de acceso al empleo y algunas alternativas de inclusión en Colombia. Revista CES Derecho, 11(2). Disponible en PDF:
<https://revistas.ces.edu.co/index.php/derecho/article/view/6020/3265>
- Goodley, D., Lawthom, R. (2019). "Estudios de discapacidad crítica, Brexit y Trump: una época de neoliberal-capacitismo". *Repensando la Historia*. 23 (2), 233-251. Recuperado de <https://doi.org/10.1080/13642529.2019.1607476>
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). Metodología de la investigación. Ciudad de México: McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES.
- Instituto Colombiano Bienestar Familiar. (2017). Obtenido de [https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_2177_2017.htm#:~:text=Int%C3%](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_2177_2017.htm#:~:text=Int%C3%91)

A9grese%20el%20Consejo%20para%20la, personas%20con%20discapacidad%2C%20or
ientadas%20al

Lara, J, Ramos. K. (2022). Evaluación de la política de discapacidad e inclusión social 2013-2022 desde los imaginarios sociales. Universidad del Bosque. Bogotá D.C.

Lerma, I. M., Huarte, E. G., del Río, L. M., & Cuadrado, I. M. (2022). La inclusión a través de la ciencia: arqueología y discapacidad intelectual. Arteterapia. Papeles de arteterapia y educación artística para la inclusión social, 17, 189-198. Disponible en PDF:

https://www.researchgate.net/profile/Ignacio-Martin-Lerma/publication/362609578_La_inclusion_a_traves_de_la_ciencia_arqueologia_y_discapacidad_intelectual/links/62f41ee679550d6d1c6ff8bc/La-inclusion-a-traves-de-la-ciencia-arqueologia-y-discapacidad-intelectual.pdf

Manjarrez Fuentes, N. N., Boza Valle, J. A., & Mendoza Vargas, E. Y. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo. Ecuador. Universidad y Sociedad, 11(5), 359-365.

Martin, P. 2022. Diversidad e Inclusión en el lugar de trabajo: Una Guía Completa. Vantage Circle. Obtenido de <https://blog.vantagecircle.com/es/diversidad-e-inclusion-lugar-de-trabajo/>

Mckinsey & Company (2021) “Los lugares de trabajo inclusivos se centran en las prácticas de gestión que importan, no en retórica vacía”. Recuperado:

<https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/the-organization-blog/inclusive-workplaces-focus-on-management-practices-that-ma>

Millan. P, Arredondo F. Vasquez, J. 2018. Qué es la discapacidad. Concepto y evolución histórica [en línea]. Obtenido de <https://fundacionadecco.org/blog/que-es-la-discapacidad-evolucion-historica>.

Millán. P, Arredondo. F, Vázquez. J, 2018. Inclusión laboral, paz y sostenibilidad, metodos. revista de ciencias sociales, 6 (2): 174-189. Obtenido de:
<http://dx.doi.org/10.17502/m.rcs.v6i2.233>.

Ministerio de Justicia.2019. Protocolo de atención inclusiva en el acceso a la justicia para personas con discapacidad. Disponible en: <https://www.minjusticia.gov.co/programas-co/conexion-justicia/Documents/caja-herramientas-discapacidad/Protocolo%20de%20Atenci%C3%B3n%20Personas%20con%20Discapacidad.pdf>

Ministerio de trabajo. (2021). Guía para el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad. Obtenido de
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59111836/GUIA+PARA+EL+PROCESO+DE+INCLUSION+LABORAL+DE+PCD.pdf/1d8631c0-58d5-8626-69cb-780b169fcd7?version=1.0>

Ministerio de Trabajo. (2022). Guía para el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad. Obtenido de
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59111836/GUIA+PARA+EL+PROCESO+DE+INCLUSION+LABORAL+DE+PCD.pdf/1d8631c0-58d5-8626-69cb-780b169fcd7?version=1.0>

Ministerio del trabajo. Comunicados 2023 – febrero. Una reforma laboral, digna justa e incluyente reclama la población con discapacidad. [Consultado el 7 de abril de 2023].

Disponible en:

<https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/prensa/comunicados/2023/febrero/una-reforma-laboral-digna-justa-e-incluyente-reclama-la-poblacion-con-discapacidad>

Minjusticia. (2019). Protocolo de atención inclusiva en el acceso a la justicia para personas con discapacidad. Obtenido de <https://www.minjusticia.gov.co/programas-co/conexion-justicia/Documents/caja-herramientas-discapacidad/Protocolo%20de%20Atenci%C3%B3n%20Personas%20con%20Discapacidad.pdf>

Minsalud. (2020). Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/promocion-social/Discapacidad/Paginas/registro-localizacion.aspx>

Organización Mundial de la Salud. (2023). Informe sobre la discapacidad. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>

Pardo, L. (20 de Julio de 2020). Canalceo. Obtenido de <https://canalceo.com/luis-pardo-diversidad-es-que-te-invitan-a-la-fiesta-inclusion-que-te-saquen-a-bailar/?ref=blog.vantagecircle.com>

Portafolio. (2022). Empresas. Obtenido de <https://www.portafolio.co/negocios/empresas/google-movistar-banco-de-bogota-conozca-cuales-son-las-empresas-mas-incluyentes-del-pais-572813>

Real Academia española. Diccionario de la lengua Española. 2014. Obtenido de:

<https://dle.rae.es/>.

RUES - Registro Único Empresarial y Social. (2023). Obtenido de <https://www.rues.org.co/>

Servicio público de empleo. 2021. Modelo de inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas.

Disponble en de <https://www.apccolombia.gov.co/sites/default/files/2022-03/Modelo%20Inclusion%20Laboral%20Cierre%20de%20brechas.pdf>

Ungaretti, J. Muller, M. Etchezahar, E. .2016. El estudio psicológico del prejuicio: Aportes del autoritarismo y la dominancia social. Obtenido de

<http://scielo.iics.una.py/pdf/riics/v12n1/v12n1a07.pdf>

Velandia. J, Castillo. M, Mora. J, 2021 (2021). La situación laboral de las personas con discapacidad en Colombia desde un enfoque local. Revista De Métodos Cuantitativos Para La Economía Y La Empresa, 31, 280–300. Obtenido de:

<https://doi.org/10.46661/revmetodoscuanteconempresa.4404>.

Velásquez. S. 2018. Inclusión laboral de personas con discapacidad y su impacto en las organizaciones: Estudio de caso de cuatro empresas del sector manufacturero. Cali Colombia. Universidad Icesi. Obtenido de:

https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/83117/1/velasquez_Inclusion_laboral_2016.pdf

Williamson, E.J., et al., Risks of COVID-19 hospital admission and death for people with learning disability: population based cohort study using the OpenSAFELY platform. BMJ, 2021. 374: p. n1592.