

**UNIVERSIDAD EAN**

**FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS Y CIENCIAS ECONÓMICAS**



**SEMINARIO DE INVESTIGACION**

Análisis de la implementación de la política pública de la inclusión laboral en población discapacitada en las empresas del sector de las grandes superficies de la localidad de Suba de la ciudad de Bogotá en el primer semestre del 2023.

**MICHAEL MOLINA PAEZ**

**LAURA VANESA MOVIL CASTILLO**

**MARIBEL PEÑUELA PERDOMO**

**LAURA MELISSA VELASCO MENDIGAÑO**

**TUTOR:**

**MARTHA CECILIA JAIMES CASTAÑEDA**

**BOGOTA, MAYO 07 2023**

## TABLA DE CONTENIDO

	<b>pág.</b>
1.PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	5
1.1Antecedente del problema	5
1.2 Descripción del problema	6
1.3 Formulación de la Pregunta problema	8
3. OBJETIVOS	9
3.1 Objetivo General	9
3.2 Objetivos Específicos	9
4. JUSTIFICACION	10
5. MARCO REFERENCIAL	11
5.1 Marco Teórico	11
5.2 Marco Conceptual	13
5.3 Antecedentes	14
5.4 Marco legal	16
6. DISEÑO METOLOGICO	17
7. VARIABLES	18
8. POBLACION Y MUESTRA	20
9. METODOS E INSTRUMENTOS	21
10. ANALISIS DE LOS DATOS.	23
6. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	36
7. ANEXOS	40

## LISTA DE TABLAS

	<b>pág.</b>
Tabla 1. Tasa global de participación, ocupación y desempleo de la población con y sin discapacidad	7

## LISTA DE FIGURAS

	<b>pág</b>
Figura 1. Pregunta 1 instrumento de medición.	23
Figura 2. Pregunta 2 instrumento de medición.	24
Figura 3. Pregunta 3 instrumento de medición.	25
Figura 4. Pregunta 4 instrumento de medición.	26
Figura 5. Pregunta 5 instrumento de medición.	27
Figura 6. Pregunta 6 instrumento de medición.	28
Figura 7. Pregunta 7 instrumento de medición.	29
Figura 8. Pregunta 8 instrumento de medición.	30
Figura 9. Pregunta 9 instrumento de medición.	31
Figura 10. Pregunta 10 instrumento de medición.	32
Figura 11. Pregunta 11 instrumento medición.	33
Figura 12. Pregunta 12 instrumento de medición.	34
Figura 13. Pregunta 13 instrumento de medición.	35

## 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1 Antecedente del problema

A lo largo de la historia, las personas con discapacidades físicas han sido víctimas de la estigmatización y la exclusión por parte de la sociedad, esto se debe en gran medida a la existencia de diversos prejuicios, en su mayoría provenientes de aspectos culturales como las creencias de cierta población. De este modo, se puede afirmar que la percepción de discapacidad y todo lo que esta trae consigo, ha venido presentando cambios a medida que el tiempo avanza.

En un principio, las culturas antiguas llegaban a percibir la discapacidad desde un plano metafísico, en donde se llegaba a asociar con intervenciones de carácter divino, las cuales en su mayoría correspondían a castigos o maldiciones por parte de una divinidad. Desde ese entonces, se puede percibir una postura discriminatoria frente a las personas en condición de discapacidad, la cual se ve reflejada en diferentes ámbitos de la sociedad, como lo es la educación y el trabajo (*¿Qué es la discapacidad? Evolución histórica y cultural* | Fundación Adecco, 2022)

Desde 1919, en medio de las crecientes cifras de personas con discapacidades, producto de los enfrentamientos de la primera guerra mundial, surgen las primeras políticas de empleabilidad de personas en situación de discapacidad, luego de que Alemania y Austria las desarrollaran para brindar empleo a personal militar con discapacidades adquiridas. Posteriormente, a finales de la segunda guerra mundial, Inglaterra establece la ley de empleo de discapacidad, la cual exigía que toda empresa con más de 20 empleados debería contar con al menos el 3% del personal reservado a personas con discapacidad (Tamayo, 2015).

Desde ese entonces, las personas con discapacidad comenzaron a tener una mayor relevancia dentro de la sociedad, dando espacio a diferentes actividades como en su momento lo fueron los primeros juegos paralímpicos, los cuales se llevaron a cabo en su primera edición en la ciudad de Roma en el año 1960. En donde las personas con discapacidad pudieran competir en un entorno libre de segregaciones y discriminación (Rodríguez, 2016). Sin embargo, las primeras ediciones de dichos juegos estaban enfocadas netamente a personas con discapacidades físicas, por lo cual aún existía cierto segmento de la población sin reconocer, lo cual sentó las bases de los primeros juegos olímpicos especiales de 1968, en donde la Doctora Eunice Kennedy Shriver fundó la organización que al día de hoy beneficia a más de 3.5 millones de atletas alrededor del mundo (Nixon, 2010).

Posteriormente, desde la década de 1980s, se evidenciaron una gran cantidad de iniciativas y políticas que buscaban el beneficio de las personas discapacitadas, lo cual se da paso a partir de la clasificación de la OMS sobre la discapacidad. En 1980, la OMS expone la discapacidad como algo que va más allá de una patología o enfermedad propia de un sujeto y se muestra como la socialización de dicha condición ante la sociedad (García y Alicia Sarabia Sánchez, s/f). Veinte años después, en la asamblea general de la ONU en 2006, se aprobó la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, la cual tiene como principal objetivo reafirmar los derechos humanos de las personas con discapacidad y garantizar su participación igualitaria dentro de la sociedad. Así mismo, se buscaba abordar a nivel global los problemas que enfrentaban las personas con discapacidad en términos de discriminación y segregación, para proteger sus derechos a partir de un instrumento estructurado jurídicamente (United Nations, 2014).

Hoy en día, se ha llegado a definir la discapacidad desde un punto de vista social, sin enfocarse de forma directa en las posibles condiciones físicas o mentales de alguna persona, y pasando a centrarse en las limitaciones provenientes de la sociedad. "La discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno, que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás" (United Nations, 2014).

## **1.2 Descripción del problema**

El presente proyecto va a abordar las empresas del sector de Grandes superficies para evidenciar el comportamiento, la implementación de la política pública de inclusión laboral en colaboradores discapacitados.

La indiferencia que se percibe en la sociedad es una pequeña muestra hacia a las grandes dificultades a las que deben enfrentarse diariamente las personas con discapacidad. En las empresas aún se perciben las brechas, los prejuicios, en diferentes escenarios la discriminación y el desconocimiento en cuanto a la inclusión y la diversidad en el ámbito laboral.

Avanzar en el camino de la inclusión, con lleva a tener que enfrentar un sin fin de limitaciones presentes en la sociedad, instituciones y en las empresas. Aprender a identificar

cuáles son estas limitaciones es el aspecto más importante para saber a qué nos estamos enfrentando y como podemos solucionar poco a poco cada una de las problemáticas que se presentan.

De acuerdo con el DANE durante el trimestre entre octubre- diciembre de 2022 la participación de la población discapacitada fue de 25.6%, comparada con la participación de la población sin discapacitada de 66.0% lo que evidencia una diferencia negativa de 40,3 puntos entre las dos poblaciones.

En cuanto a la tasa ocupacional se evidencia una diferencia de -36,7 puntos con una tasa de 22,8% y 59,5% entre la población con discapacidad y sin discapacidad.

Por otro lado, la tasa de desempleo muestra una diferencia del 1,3% con una tasa de 11,1% para la población discapacitada y 9,8% para personas sin discapacidades.

Tabla 1. Tasa global de participación, ocupación y desempleo de la población con y sin discapacidad

<b>Tasas</b>	<b>Total nacional</b>		
	<b>Población con discapacidad</b>	<b>Población sin discapacidad</b>	<b>Diferencia</b>
<b>TGP</b>	24,0	66,0	-41,9
<b>TO</b>	21,0	58,6	-37,6
<b>TD</b>	12,7	11,2	1,6

Tomado de: DANE, GEIH.

Teniendo en cuenta lo anterior es preciso afirmar que las personas con discapacidad en su gran mayoría son excluidas social y laboralmente, el índice multidimensional de inclusión social ha demostrado que la exclusión se hace más evidente en temas como el acceso a empleo, a la educación y a una vivienda digna.

Es evidente la necesidad de establecer igualdad en las condiciones de las personas que padecen alguna discapacidad e implementar políticas publicas que incluyan a esta población dentro de las oportunidades labores para generar en ellos una mejor calidad de vida.

### **1.3 Formulación de la Pregunta problema**

Basado en lo anteriormente mencionado es pertinente generar un planteamiento de una pregunta de investigación el cual hace referencia a:

¿Cómo se están implementando las políticas públicas de inclusión laboral de población discapacitada en las empresas del sector privado de la localidad de Fontibón en la ciudad de Bogotá en el primer semestre del 2023

### **3. OBJETIVOS**

#### **3.1 Objetivo General**

Analizar la implementación de la política pública de la inclusión laboral en población discapacitada en las empresas del sector de las grandes superficies de la localidad de Suba de la ciudad de Bogotá en el primer semestre del 2023.

#### **3.2 Objetivos Específicos**

- Caracterización de la población en las empresas del sector en cuanto a la tipología de la discapacidad.
- Identificar cuáles son las políticas públicas de inclusión que se encuentran vigentes en el país y como son aplicadas en el sector.
- Analizar si las políticas públicas vigentes son lo suficientemente efectivas para que haya una reducción significativa en la desigualdad laboral.

#### **4. JUSTIFICACION**

La inclusión laboral busca eliminar de alguna manera la discriminación de las personas por algún motivo diferencial como lo es la raza, la religión el sexo o la discapacidad física de las personas, esta última será la base para el desarrollo del presente trabajo. La inclusión laboral gira en torno a la no discriminación de las personas con discapacidad al momento de intentar conseguir trabajo, si bien es cierto que existen leyes que adoptan la eliminación de la discriminación de estas personas dentro de la sociedad, se carece de evidencias claras o reales del cumplimiento de las mismas, encontrando así una posible desigualdad laboral para estas personas.

Dado lo anterior, es de vital importancia lograr identificar qué aspectos están trabajando las empresas en la actualidad en temas de inclusión y que lograría que las empresas vean una gran posibilidad de incluir a estas personas dentro de un entorno laboral que permita el crecimiento y la continuidad de sus vidas, de igual manera se deben descubrir los métodos o practicas asertivas para que la inclusión laboral cobre relevancia en la sociedad colombiana.

En este orden de ideas, el presente trabajo servirá para identificar como se encuentra la inclusión laboral en la ciudad de Bogotá enfocada en el sector de Suba, lo cual ayudará a tener un panorama del cumplimiento de las leyes actuales para evitar la discriminación de las personas con discapacidad, de igual manera, reconocer si en realidad las empresas dan algún tipo de ayuda laboral a estas personas. Es de vital importancia reconocer que las personas con discapacidad deben tener los mismos derechos y oportunidades que las demás personas sin este tipo de condición y que debemos ayudar por medio de estas investigaciones a que en realidad esto se logre y se vea reflejado sin ningún tipo de discriminación.

## **5. MARCO REFERENCIAL**

### **5.1 Marco Teórico**

Los derechos de las personas con discapacidad han sido, a lo largo de la historia de las Naciones Unidas, una cuestión muy debatida (Ararteko-Datlan,2003). A las personas con discapacidad le fueron reconocidos sus derechos en los años setenta bajo los instrumentos: Declaración de los derechos del Deficiente Mental, aprobada el 20 de diciembre de 1971, la Declaración de los derechos de los Minusválidos, de 9 de diciembre de 1975, mismos que buscan proteger e igualar las condiciones de las personas que presentan algún tipo de discapacidad física.

La aprobación del Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad en 1982, representa un avance cualitativo comparado con el reconocimiento que se le hace a los derechos de las personas que presentan discapacidades con aquellas que no las tienen, buscando que estas puedan gozar de condiciones de igualdad en todos los aspecto de la vida.

De acuerdo a las estadísticas se evidencia que existe una tasa de actividad muy baja entre las personas que padecen alguna discapacidad, como consecuencia los ingresos, el bienestar y la calidad de vida en las personas que presentan discapacidades son más reducidas.

Para superar los índices de pobreza y minimizar la desigualdad se necesita un avance sincrónico tanto en la inclusión social como también en la inclusión laboral. Según se resalta en el Panorama Social de América Latina, 2018 (CEPAL, 2019), el concepto de inclusión social es multidimensional y se refiere a la realización de los derechos, la participación en la vida social, el acceso a educación, salud y cuidado, así como a los servicios básicos de infraestructura y a la vivienda, y la disponibilidad de ingresos.

Basados en el modelo neoclásico Livermore et al. (2000) ha estudiado la repercusión de las políticas públicas y los programas públicos en el empleo a personas discapacitadas. Para el desarrollo de esta teoría la cual se fundamenta en la participación laboral y se supone en tres factores: los que afectan a la solicitante de empleo, los que afectan a la demandante y los factores que afectan al proceso de encontrar el trabajador idóneo para un empleo determinado.

El modelo neoclásico de oferta de trabajo señala que la voluntad de una persona para solicitar empleo depende de sus preferencias y del conjunto tiempo/salario (Livermore et al., 2000). Cuando una persona trabaja su tiempo en actividades laborales aumenta disminuyendo así, el tiempo que puede dedicar a otras actividades. Las actividades realizadas por fuera del tiempo laboral, son consideradas actividades de ocio. A través del trabajo las personas buscan obtener ciertos beneficios bien sea en ganancias o servicios. Por tanto, la elección entre trabajar o no, implica el saber elegir entre ganancias y servicios o tiempo de ocio.

Si se aplica este modelo a personas que padecen algún tipo de discapacidad, la decisión que estas puedan tomar entre priorizar su tiempo de trabajo y su tiempo de ocio, esta podría estar determinada por la disponibilidad de otras fuentes de ingreso no originadas del trabajo. Las personas con condiciones de discapacidad al decidir trabajar reducen significativamente su tiempo de ocio, dado a que una de las caracterizaciones de la discapacidad es que “roba tiempo”. Las personas discapacitadas requieren más tiempo para cualquiera de las actividades diarias, por lo cual esto limita su tiempo para dedicarlo al trabajo.

Por otro lado, Livermore et al. (2000) considera que, para participar en el mercado laboral, las personas con discapacidad también podrían estar obligadas a incurrir en gastos adicionales, tales como los costos de rehabilitación, transporte especial, equipo o servicios de asistencia personal. En igualdad de condiciones, estos gastos adicionales relacionados con el trabajo hacen que la participación en la fuerza laboral sea menos atractiva o incluso hacer que las ganancias netas del trabajo sean negativas, a menos que sea pagado por un tercero.

En la Actualidad la OIT se encarga de promover que los derechos humanos y labores se reconozcan a nivel mundial, planteando objetivos que fomenten los derechos laborales y a su vez amplíen las oportunidades para que las personas puedan acceder a empleos dignos, mejorando así la protección social.

En el caso de personas con discapacidad, la OIT con su programa de discapacidad, centro su enfoque en estrategias que les permitan tener trabajos decentes y de calidad, con el fin de romper la marginalización, exclusión y a su vez la pobreza social. Dicho programa se basa en el Convenio No. 159, sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, divulgado en 1983 y vigente en 1985.

## 5.2 Marco Conceptual

- **Accesibilidad**

Se refiere a realizar acciones o herramientas para que sean de uso común, fácil entrada y sencilla comprensión; siendo así inclusivas y de toda posibilidad de uso.

“Condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos, instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas en condiciones de seguridad y comodidad y de la forma más autónoma y natural posible” (Definiciones básicas. (s/f))

- **Actitudinales**

Aquellas conductas, palabras, frases, sentimientos, preconcepciones, estigmas, que impiden u obstaculizan el acceso en condiciones de igualdad de las personas con y/o en situación de discapacidad a los espacios, objetos, servicios y en general a las posibilidades que ofrece la sociedad (Gobierno de Colombia, 2013)

- **Barreras físicas**

“Se entiende por barreras físicas, todas aquellas trabas y obstáculos físicos que limiten o impidan la libertad de movimiento o normal desplazamiento de las personas” (Gobierno de Colombia, S.F.)

- **Capacidad jurídica**

Se entiende como la aptitud en términos legales para entender sus derechos y deberes ante la sociedad. " Todas las personas poseen capacidad jurídica desde el nacimiento, con independencia de la edad, estado civil o de salud mental y física." (Capacidad jurídica, 2016)

- **Certificación de discapacidad**

“Es un documento personal e intransferible que se entrega después de la valoración clínica que realiza el equipo multidisciplinario de salud, en los casos en que se identifique la existencia de una discapacidad en la persona que lo solicita” (ABCÉ, 2020)

- **Discapacidad**

" La discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno, que evitan su

participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”  
(Convención de la ONU, 2006)

- **Discapacidad física**

Se desarrolla cuando falta alguna parte del cuerpo; e impide realizar actividades de manera usual.

- **Inclusión**

“Es un proceso que asegura que todas las personas tengan las mismas oportunidades, de ingresar, participar, relacionarse y compartir buenos servicios y ambientes con otros residentes, garantizamos una posibilidad real y confiable de diversión. Fundamentos de la discapacidad a través de actividades específicas que ayuden a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad” (Gobierno de Colombia, 2013)

- **Persona en situación de discapacidad**

“Aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.” (Gobierno de Colombia, 2013)

- **Rehabilitación funcional**

“Proceso de acciones médicas y terapéuticas, encaminadas a lograr que las personas con discapacidad estén en condiciones de alcanzar y mantener un estado funcional óptimo desde el punto de vista físico, sensorial, intelectual, psíquico o social, de manera que les posibilite modificar su propia vida y ser más independientes” (Gobierno de Colombia, 2013)

### **5.3 Antecedentes**

Durante varios años se ha analizado el tema de la inclusión en diferentes áreas y entornos de la vida social donde se encuentran ejemplos investigativos en los cuales ratifican y confirman la necesidad de hondar y trabajar más en pro de la igualdad de las personas con discapacidad. Una de estas investigaciones se dio por parte de la Universidad Nacional escrito por Diana María Garavito Escobar titulado “La inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta” (2014), dentro de esta investigación se analizó las oportunidades laborales de las personas con discapacidad y se concluyó en la necesidad de

realizar esfuerzos que conlleven a la reglamentación e implementación de políticas y programas vigentes con el fin de lograr un tratamiento igualitario y equitativo para las personas con discapacidad.

Ahora bien, por otro lado, podemos ver como las leyes deben ser creadas para proteger las personas con discapacidad en un ámbito laboral tal como lo menciona Aristizabal, K., Rodríguez, O. y Blanquiceth, V. (2021), “los derechos laborales de personas con diversidad funcional son vulnerados por la sociedad incapacitante, que crea para ello obstáculos físicos y actitudinales que crea la discapacidad”, con lo anterior se resalta nuevamente la necesidad de poder analizar y entender cuáles son los factores que derivan la discriminación laboral que se ven enfrentadas alguna de estas personas en la sociedad, sin duda la leyes que se crean deben ser de mayor control por parte del estado y ayudadas por parte de las empresas con el fin de lograr una igualdad social.

En una de las investigaciones encontradas habla acerca de la productividad y tal como lo menciona Ducón Salas, J., & Cely Torres, L. (2015). “Para que en el contexto colombiano los procesos de inclusión laboral puedan ser desarrollados con mejores resultados, se requiere de un mejor conocimiento de aquellas características y potencialidades que tiene la persona con discapacidad”, esta es una característica adicional que se debe tener en cuenta para el mejoramiento de la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, si lo vemos de manera general es probable que solo algunas empresas trabajen estos aspectos tan relevantes para la inclusión tal vez por costos o tal vez por productividad.

Ahora bien, partiendo de que el trabajo es un derecho donde se debe manejar la igualdad encontramos una investigación realizada en la universidad santo tomas de Medellín, en la cual revela números un poco desalentadores en cuanto al porcentaje de empleo de personas discapacitadas en Colombia, dentro de esta investigación, muestra que un 80% de las personas con discapacidad se encuentran sin empleo, cifras que van en contra de las leyes planteadas por el gobierno para la inclusión de estas personas en un sector laboral.

Un aspecto que puede ayudar para la inclusión de las personas discapacitadas dentro del ámbito laboral se puede ver reflejado en una investigación dada por Disertaciones Balbinder, M. y Maciel, P. (2009). donde se pone a consideración el teletrabajo como beneficio para el aumento de contratación de personas en esta condición, aunque igualmente faltan aspectos por trabajar

para que las empresas se interesen aún más e integren estas herramientas en beneficio de la población con discapacidad.

En general si vemos cada una de las investigaciones desarrolladas por otras entidades o personas podemos llegar a una misma conclusión, aún faltan medidas por revisar y procesos por verificar dentro de las empresas para dar oportunidad a las personas con discapacidad y así no generar desigualdad ni ningún tipo de discriminación, de igual manera y a pesar de estas investigaciones vemos como falta cumplimiento de las leyes interpuestas por el gobierno a las empresas en cuanto a contratación laboral de personas con diversidad funcional.

#### **5.4 Marco legal**

Teniendo en cuenta que Colombia es un país que maneja el modelo de república institucional, se entiende que trabaja de acuerdo a normas, leyes y lineamientos nacionales e internacionales. En el caso de la inclusión laboral a personas con discapacidad física, contamos con leyes y circulares que controlan el cumplimiento de esta situación, tales como:

- Ley 82 de 1988, convenio sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas. (Gobierno de Colombia, 1988)
- Ley 361 de 1997, mecanismos de integración social de las personas con limitación. (Gobierno de Colombia, 1997)
- Ley 762 de 2002, eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad. (Gobierno de Colombia, 2002)
- Ley 982 de 2005. (Gobierno de Colombia, 2005)
- Ley 1145 de 2007, organiza el sistema Nacional de Discapacidad (Gobierno de Colombia, 2007)
- Ley 1346 de 2009, convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad (Gobierno de Colombia, 2009)
- Ley Estatutaria de 2013 No. 1618, garantiza y asegura el ejercicio efectivo de los derechos de las personas en situación de discapacidad. (Gobierno de Colombia, 2009)
- Ley 1996 de 2019. (Gobierno de Colombia, 2019)

## 6. DISEÑO METODOLÓGICO

“La toma de conciencia de un problema susceptible de ser estudiado conduce al desarrollo del proceso de investigación, mismo que implica una secuencia evolutiva que persigue un fin que puede ser la obtención de un conocimiento, la explicación de un hecho, la predicción del comportamiento de un fenómeno o bien la solución de un problema.” (Müggenburg Rodríguez V., M. C., & Pérez Cabrera, I, 2007)

La inclusión laboral a personas en condición de discapacidad es una problemática que se ha evidenciado a lo largo de los años; sin embargo, en el último tiempo gracias a las políticas y cambios de mentalidad, se le ha priorizado. El análisis de la implementación de las políticas públicas de inclusión laboral de la población de discapacitados en las empresas del sector privado posee varios posibles enfoques y perspectivas de investigación.

Ahora bien, esta investigación se desarrolla desde un enfoque cuantitativo; donde se recogerán datos específicos sobre el contexto de la inclusión. “Los métodos cuantitativos se han desarrollado para minimizar el riesgo de tomar factores aparentes por sustantivos; para ponderar o descartar sus influencias; para disminuir el peligro de distorsiones por influjo de las ideologías y otros sesgos emocionales siempre presentes en la subjetividad de los investigadores” (Vasco Uribe, C. E., 2003)

Por medio de la encuesta estandarizada, se logra llegar a la población de una manera exacta y precisa, haciendo uso de preguntas puntuales sobre el tema deseado, en este caso, la inclusión de la población discapacitada. “La importancia de las encuestas en la investigación que se realiza actualmente es la gran cantidad de disciplinas que utilizan habitualmente este instrumento de recogida de información. A la gran utilización de encuestas por parte de los investigadores de opinión y mercado hay que añadir el enorme empleo por parte de los sociólogos, psicólogos y pedagogos, profesionales de la salud, estadísticos, economistas, etc. Todo ello se traduce en investigaciones destinadas al conocimiento de los hábitos” Diaz, V. (s/f)

## 7. VARIABLES

“Una variable es una propiedad o concepto que puede variar y cuya fluctuación es susceptible de medirse u observarse” (Hernández Sampieri, 2006, p. 125). Dentro del objeto de estudio se evidencian dos variables esenciales las cuales son: la inclusión laboral y la política pública nacional de discapacidad e inclusión social.

En el ámbito conceptual, la primera variable está definida según la real academia española así: “Adm. Principio en virtud del cual la sociedad promueve valores compartidos orientados al bien común y a la cohesión social, permitiendo que todas las personas con discapacidad tengan las oportunidades y recursos necesarios para participar plenamente en la vida política, económica, social, educativa, laboral y cultural, y para disfrutar de unas condiciones de vida en igualdad con los demás” (RAE, s. f.).

La segunda variable (política pública nacional de discapacidad e inclusión social), está definida según el ministerio de salud y protección social, como aquellas reglamentaciones que tienen como objetivo asegurar el goce pleno de los derechos y el cumplimiento de los deberes de las personas con discapacidad, sus familias y cuidadores para el periodo 2013 – 2022 (Cardenas, s/f)

Por otro lado, el conjunto de datos y procedimientos que se llevarán a cabo para darle medición a las variables, son en primer lugar el total de discapacitados contratados en las empresas privada, para darle medición en un ámbito nacional se emplea La Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) que tiene como objetivo principal proporcionar información sobre indicadores de mercado laboral, pobreza monetaria y características sociodemográficas de la población (*Mercado laboral de las personas con discapacidad*, s. f.).

Según Sampieri las “hipótesis se utilizan para intentar predecir un dato o valor en una o más variables que se observarán o medirán” (Hernández Sampieri, 2006, p. 127). De acuerdo a lo anterior, se expone la hipótesis de investigación con relación al objeto de estudio en la que se plantea que, entre más políticas públicas se elaboren mayor es la inclusión laboral de discapacitados en las empresas privadas. En este sentido, la hipótesis se desarrolla desde un ámbito causal en la que se establece una relación de causalidad entre la variable independiente y la variable dependiente.

Para finalizar, la hipótesis planteada nos ayudará a guiarnos y orientarnos hasta el final de la ruta investigativa en el proceso cuantitativo y así, dar valides o refutar según los resultados de la investigación.

## 8. POBLACION Y MUESTRA

Partiendo de lo anteriormente expuesto, es de gran relevancia poder obtener los datos para así lograr la medición en concreto de la hipótesis encontrada según las variables, según Sampieri las hipótesis se generan antes de recolectar y analizar los datos, (Hernández, R. y Mendoza, P. (2018). Ahora bien, con el seguimiento de la presente investigación, se debe proceder a verificar como se recolectarán los datos con el fin de poder obtener la muestra del análisis y verificar las hipótesis planteadas según las variables.

La presente investigación será exploratoria, en la cual se podrá encontrar investigaciones o datos previos los cuales podrán ser comparativos, de igual manera se concentrará en una manera descriptiva en la cual se obtendrán datos exactos con hechos y datos cuantitativos, al final de la investigación es de gran probabilidad de encontrar alguna correlación con la comparación de los datos actuales con datos encontrados en investigaciones previas.

Ahora bien, es de vital importancia identificar de donde partirá esta muestra y como se logrará la obtención de los datos, tal como lo menciona Sampieri “En la ruta cuantitativa, una muestra es un subgrupo de la población o universo que te interesa, sobre la cual se recolectarán los datos pertinentes, y deberá ser representativa de dicha población (de manera probabilística, para que puedas generalizar los resultados encontrados en la muestra a la población)”, Hernández, R. y Mendoza, P. (2018) es en este punto donde se debe seleccionar la población a la cual se va a trabajar, para el caso de esta investigación, se concentrará en la población con discapacidad que sería el universo de la población, de allí concentraremos los datos en la ciudad de Bogotá en las empresas privadas de la localidad de Suba, una vez identificada la población en la cual se concentrara el presente trabajo se explicara que métodos e instrumentos se van a utilizar para la obtención de los datos y futuro análisis de las hipótesis.

Según Sampieri “En la ruta cuantitativa se sigue un patrón predecible y estructurado y se debe tener presente que las decisiones críticas sobre los métodos se toman antes de recolectar los datos, guiadas por el diseño (mapa).”, (Hernández, R. y Mendoza, P. (2018) es relevante conocer este patrón ya que de allí partirá parte de las conclusiones de la investigación y de la relevancia de la selección de los métodos e instrumentos a utilizar para la recolección de los datos.

## 9. METODOS E INSTRUMENTOS

Toda medición o instrumento de recolección de datos cuantitativos debe reunir tres requisitos esenciales: confiabilidad, validez y objetividad. (Hernandez-Sampieri,2018).

- La confiabilidad refiere al grado en el cual se aplica un instrumento de medición a la misma persona, y como resultado del muestreo este debe arrojar datos iguales, de lo contrario la inconsistencia en los resultados hará que se pierda la validez del instrumento de medición.
- La validez, hace referencia al grado en que el instrumento mide la variable con exactitud, logrando demostrar que refleja información verídica a través de los indicadores.
- La Objetividad hace parte del estándar, refiriendo a la medida en la que se logra captar en el proceso de indagación los fenómenos como son realmente.

La intención de los estudios exploratorios no busca establecer, ni probar relaciones de causa-efecto entre las variables, por lo tanto, se utilizan los diseños no experimentales (aleatorios o no) para el acopio de datos y alcanzar los objetivos de investigación. (Mousalli,2015). Este tipo de diseños no realiza modificaciones a las variables, busca observar los fenómenos tal cual se muestran en su contexto natural; este tipo de estudios no son manipulables, como tampoco lo son los efectos que tienen.

Basados en la perspectiva temporal de la medición, estos instrumentos pueden ser:

- Longitudinales: Usadas cuando la intención se basa en describir los cambios que ha tenido el fenómeno a lo largo del tiempo, es decir es un estudio realizado a través de la recolección de datos, empleando medidas que sean continuas o repetitivas para hacer el respectivo seguimiento a una población.
- Transversales: Este diseño recolecta datos en un momento, es decir su finalidad se basa en describir o caracterizar el fenómeno en un tiempo dado a través de las variables.
- Estudios por cohortes: Este tipo de diseños combina ciertas características de los mencionados anteriormente, pues el mayor interés del investigador es el de conocer las particularidades de varios grupos poblacionales a lo largo del tiempo.

- Estudio de encuesta: Este diseño se relaciona por algunos autores como una técnica de recolección de datos, donde se formulan una serie de preguntas directamente a los sujetos o población objeto de estudio.

Según (Sierra Bravo1988,305) el cuestionario cumple una función entre los objetivos de la investigación y la realidad de la población observada. A causa de esto se deben tener condiciones fundamentales que debe reunir, estas dependerán de la investigación y de la población. Se deben realizar preguntas concretas sobre la realidad y promover en los encuestados confianza, esto con el fin de obtener respuestas sinceras y claras a cada una de las preguntas, para que luego estas puedan ser tratadas, clasificadas y analizadas.

Teniendo en cuenta lo anterior, es importante que el instrumento de medición sea confiable y válido, esto como requisito para demostrar que los resultados de la investigación son verídicos y esta pueda ser tomada en serio.

Existen diferentes métodos de medición los cuales permiten medir toda clase de variables y a su vez combinar técnicas al momento de recolectar datos. Las investigaciones que son estandarizadas bajo variables cuantitativas están dirigidas a medir, comparar e interpretar los resultados de la misma basados en una teoría referencial.

Con base en lo anterior y teniendo en cuenta que se trabaja por medio de una variable cuantitativa, el instrumento de medición utilizado para la recolección de datos es la encuesta, debido a que es uno de los métodos que permiten una mayor difusión. Por otro lado, este instrumento es flexible al momento de implementarlo, ya que permite su implementación a través de diferentes herramientas que lo hace más táctico y que sus resultados puedan ser comparados de manera directa y objetiva.

- Ver Anexo A.

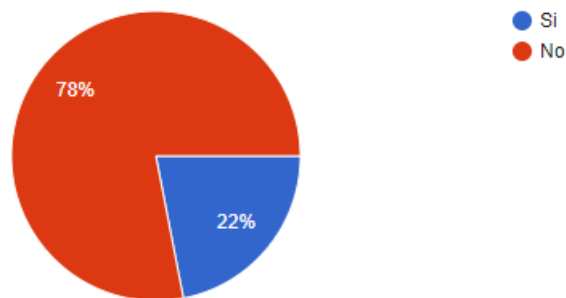
## 10. ANALISIS DE LOS DATOS.

Para el desarrollo de esta encuesta se tuvo la participación de 41 personas, las cuales laboran en grandes superficies de la localidad de Suba y a partir de la misma se obtuvo:

Figura 1. Pregunta 1 instrumento de medición.

¿Conoce si dentro de la empresa donde usted labora cuentan con algún programa para la contratación de personal discapacitado?

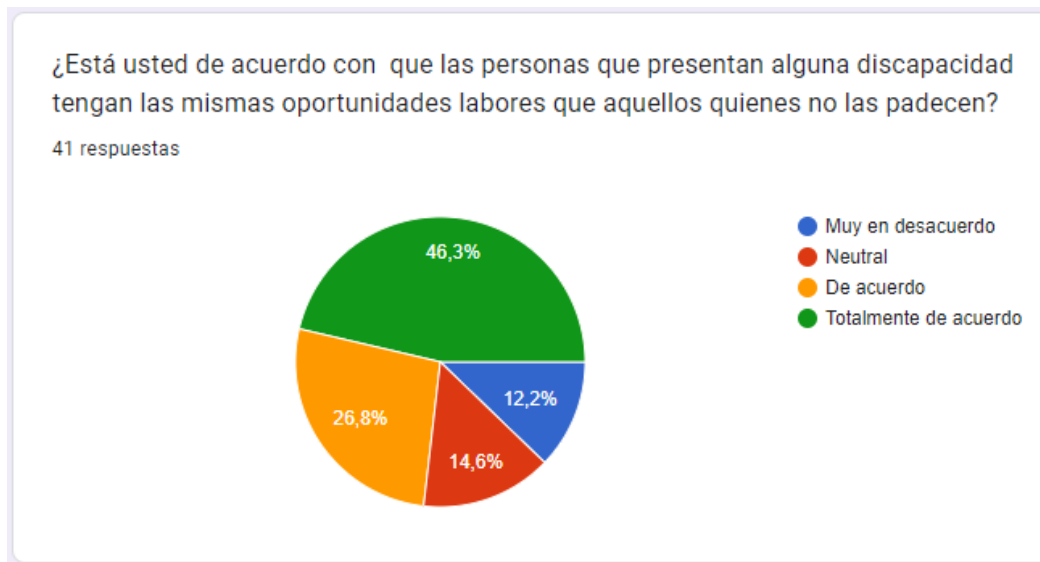
41 respuestas



*Nota:* Tomado de formulario Google Forms.

Ante la pregunta de programas de contratación para el personal discapacitado en las empresas se puede apreciar que de las 41 personas que equivale al 100% de las personas encuestadas el 78% no conocen programas de contratación para personas discapacitadas en las empresas donde trabajan, cabe resaltar que la muestra obtenida viene de personas cercanas al área de gestión humana quien son los responsables en la creación de estos programas, mientras tan solo el 22% si conoce algunos programas para la inclusión de personas discapacitadas lo que demuestra una medición muy baja acerca de las leyes establecidas en el país para la ayuda de las personas con discapacidad.

Figura 2. Pregunta 2 instrumento de medición.



*Nota:* Tomado de formulario Google Forms.

De acuerdo a las respuestas obtenidas a esta pregunta se percibe que 46,3% de las personas encuestadas están muy de acuerdo con que la personas que padecen algún tipo de discapacidad tengan la posibilidad de acceder a trabajos dignos, el 26,8% se encuentran de acuerdo, tan solo el 14,6% se siente neutral y el 12,2% no esta de acuerdo, se pudo evidenciar que algunos de los encuestados manifiestan que no todas las personas con discapacidad son aptas para adquirir algunos cargos dentro de la empresa donde laboran por tal motivo no están en total acuerdo de que puedan acceder a los mismos cargos que una persona que no presenta ningún tipo de discapacidad.

Figura 3. Pregunta 3 instrumento de medición.



*Nota:* Tomado de formulario Google Forms.

Para esta pregunta se ve una cercanía entre la respuesta 0% y 50% de acuerdo a las respuestas dadas por los encuestados, con un 42,5% y un 45% respectivamente opiniones divididas pero que aun así demuestran que si se ve una importancia en la inclusión de las empresas a personas discapacitadas pero que falta mucho trabajo para que esta inclusión sea en la totalidad de las empresas como debería ser, sin embargo, vemos un 12,5% que muestra que todavía existen empresas que ni siquiera contemplan una ayuda para estas personas en el ámbito laboral, este valor sumado al 50% genera preocupación con este proyecto, donde podríamos pensar que realmente estas personas no les interesa a la sociedad laboral.

Figura 4. Pregunta 4 instrumento de medición.



*Nota:* Tomado de formulario Google Forms.

En esta pregunta, podemos evidenciar que del 70,7% de las personas nos comentan su acuerdo al implementar y priorizar políticas de inclusión en las empresas que labora, pues actualmente es un tema de interés y se relaciona con la empatía por la población discapacitada; por otro lado, contamos con un 17,1% de población que no cuenta con una opinión decidida ante la pregunta, posiblemente no es prioridad en la empresa en la que labora, y finalmente, completamos el 100% con un 12,2% de población que se niega a priorizar la implementación de políticas de inclusión en el lugar donde labora.

Figura 5. Pregunta 5 instrumento de medición.



*Nota:* Tomado de formulario Google Forms.

En el desarrollo de esta encuesta, se percibió de la totalidad de 41 de las personas encuestadas el 70,7% están de acuerdo que dentro de la empresa donde laboran se implementen o prioricen políticas de inclusión laboral a personas discapacitadas, se logra evidenciar que existe una gran empatía y compasión por aquellas personas que no tienen las mismas oportunidades laborales debido a su condición, por otro lado el 12,2% dice no estar de acuerdo pues concluyen que desempeñan mejor las labores aquellos quienes no presentan ninguna discapacidad, finalmente el 17,1% manifiestan que tienen su opinión dividida.

Figura 6. Pregunta 6 instrumento de medición.



*Nota:* Tomado de formulario Google Forms.

Ante el trato que reciben las personas con discapacidad, se percibe que poco más de la mitad de los encuestados el 51,2% concluyen que las personas algunas veces reciben un trato justo y equitativo, manifiestan que no en todos los lugares incluyendo sus trabajos este tipo de población es tratado con respeto y comprensión, por otro lado el 19,5% asegura que muchas veces son tratados de manera justa y equitativa, el 17,1% indica que nunca han percibido un buen trato a estas personas desde el transporte público hasta sus lugares de trabajo son maltratados de alguna manera y finalmente el 12,2% equivalente a 5 personas indica que siempre han percibido un buen trato hacia la población discapacitada iniciando por el que le brindan ellos mismos.

Figura 7. Pregunta 7 instrumento de medición.



*Nota:* Tomado de formulario Google Forms.

Siendo 3 la calificación que más respuestas obtuvo por parte de los encuestados, con el 31,7% de consideración ante el valor que tienen las empresas con labor que desempeñan las personas discapacitadas, se percibe que los encuestados no consideran sea valorado el desempeño de la población discapacitada, también que el 22% manifiesta que no se tiene en cuenta el esfuerzo que estas realizan según su percepción dentro de la empresa, por otro lado con un 19,5% están de acuerdo que si se valora no a gran escala pero se percibe que si existe un parte de valor, el 14,6% también tiene un grado de desacuerdo y tan solo el 12,2% percibe que si es muy bien valorada la labor de esta población.

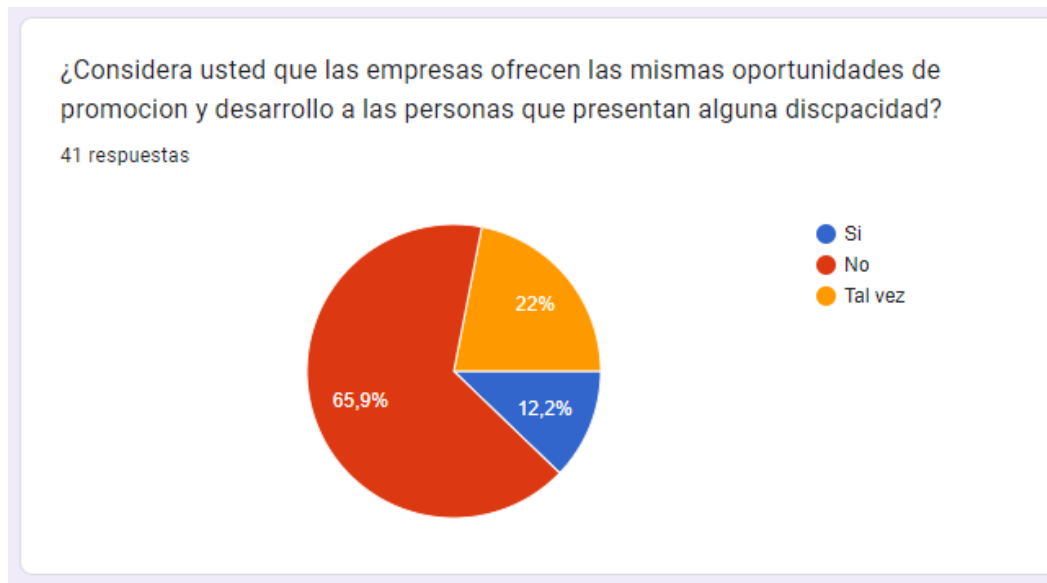
Figura 8. Pregunta 8 instrumento de medición.



*Nota:* Tomado de formulario Google Forms.

Es posible que día a día, las personas sientan que de una u otra manera se les discrimina en sus labores, para este cuestionamiento el 45% de las personas manifiestan que algunas veces han sido víctimas o han percibido de alguna manera se les discrimina por su condición, el 47,5% asegura que nunca han tenido una vivencia con este tipo de comportamientos y tan solo el 7,5% asegura que siempre se sienten discriminadas o que se le discrimina alguno de sus compañeros, 1 de los encuestados se abstuvo de responder a esta pregunta.

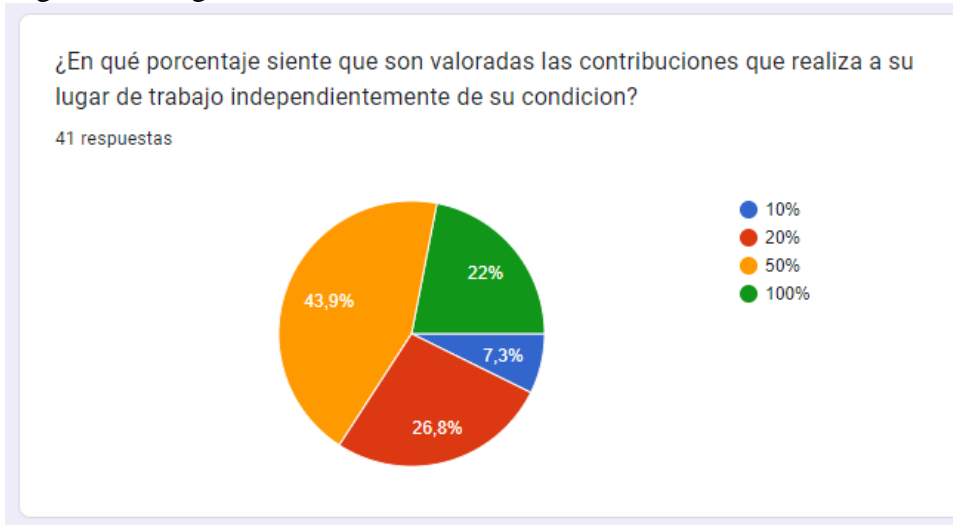
Figura 9. Pregunta 9 instrumento de medición.



*Nota:* Tomado de formulario Google Forms.

Para este cuestionamiento el 65,9% equivalente a 27 encuestados considera que las empresas no son equitativas con las personas discapacitadas a la hora de brindar oportunidades de promoción y desarrollo pues generalmente bajo su percepción son mas oportunas las personas que no padecen ningún tipo de discapacidad, por otro lado el 22% manifiesta que en algunos de los casos si hay igualdad y finalmente el 12,2% indica que si se tienen las misma oportunidades pues dentro de la empresa para la cual laboran han existido las mismas condiciones para todos sus empleados.

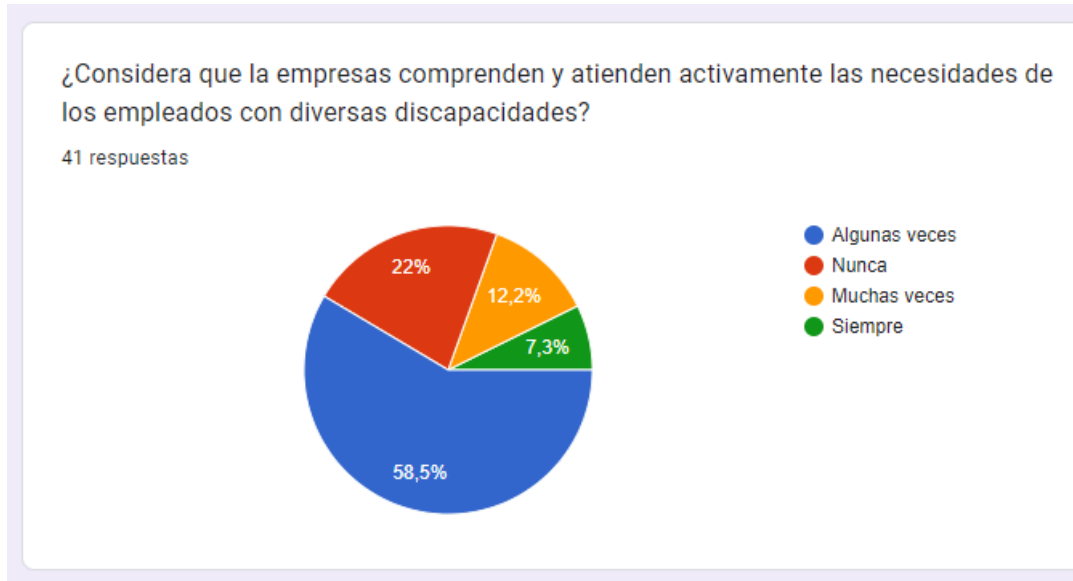
Figura 10. Pregunta 10 instrumento de medición.



*Nota:* Tomado de formulario Google Forms.

A las contribuciones realizadas para sus áreas de trabajo el 43,9% de los 41 encuestados sienten que se les valora en un 50% su aporte a la compañía para la cual laboran, el 26,8% siente que se les valora en un 20% pues manifiestan que en muchos casos han percibido desinterés por parte de sus líderes, el 22% se sienten 100% valorados, mientras que el 7,3% equivalente a 3 personas indican sentir que sus acciones solo se les valoran un 10%, pues nunca se les es reconocido nada.

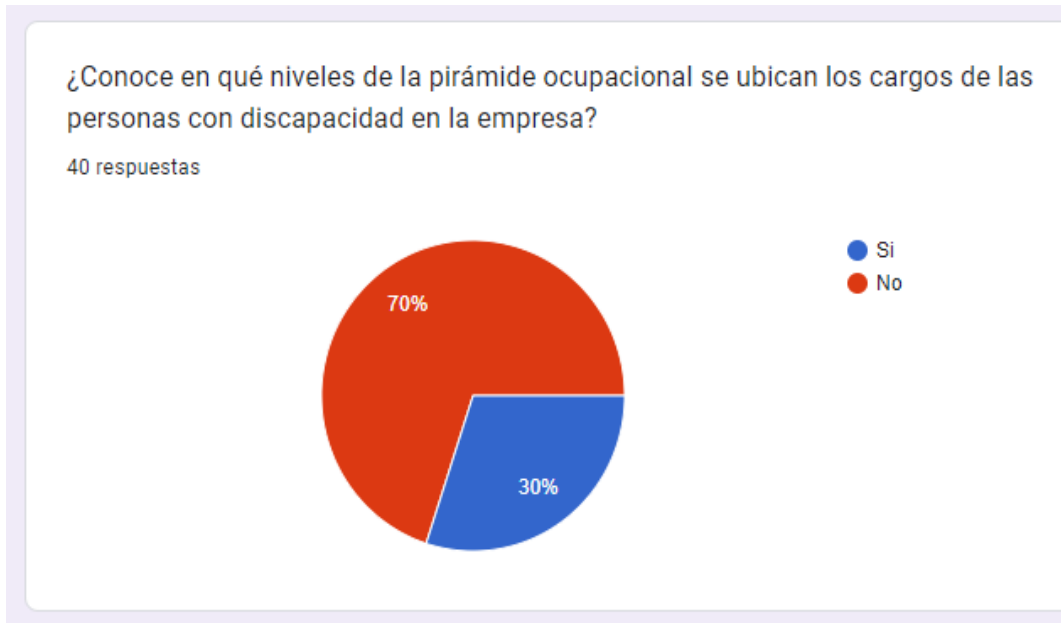
Figura 11. Pregunta 11 instrumento medición.



*Nota:* Tomado de formulario Google Forms.

Para este cuestionamiento aproximadamente 24 de los encuestados equivalente al 58,5% considera que las empresas algunas veces son empáticas las hora de atender las necesidades que tienen las personas discapacitadas, el 22% equivalente a 9 personas manifiesta que nunca lo son, por otro lado el 12,2% dice que muchas de las veces han percibido que para la empresa que laboran existe cierto grado de comprensión pues buscan que aquella población tenga mejores comodidades y sean escuchados a la hora de requerir se le solucione alguna necesidad, finalmente el 7,3% considera dentro de la compañía, siempre se comprenden y se atienden las necesidades que manifiestan las personas con discapacidad a pesar de no ser una población muy grande dentro de la empresa.

Figura 12. Pregunta 12 instrumento de medición.



*Nota:* Tomado de formulario Google Forms

Con un total de 28 respuestas, se evidencia que más de la mitad de los empleados no conoce en qué niveles de la pirámide ocupacional se ubican los cargos de las personas con discapacidad. Esto expone un problema de desinformación en la empresa, en la que los empleados no adquieren conocimiento sobre los cargos que son designados a las personas con discapacidad y no relacionan el grado de responsabilidad social que tiene la empresa frente a este porcentaje de la población que es vulnerada. El 30% restante menciona conocer los cargos de las personas con discapacidad.

Figura 13. Pregunta 13 instrumento de medición.



*Nota:* Tomado de formulario Google Forms.

En este cuestionamiento, sienta el último y uno de los más importantes, encontramos que solo el 19,5% conoce los beneficios otorgados a las empresas que contratan personal discapacitado, mientras que el 80,5% desconoce a que puede acceder la empresa por contratar este tipo de población que en la actualidad en nuestro país es muy vulnerable.

Después de realizado este ejercicio, se puede establecer que la participación de la población discapacitada en la empleabilidad de nuestro país es muy pobre, se desconoce en muchos ámbitos la necesidad que estos tienen y la poca oportunidad que se les brinda dado a su condición. Las personas discapacitadas son poco valoradas, se les discrimina en muchos de los casos lo que conlleva que no tengan un trato digno dentro de la sociedad.

Existe un grado bastante amplio de desconocimiento ante los beneficios que pueden obtener las empresas por apoyar la contratación de personal discapacitado a la hora de desempeñar labores dentro de la misma, lo que aumenta la brecha de personas desempleadas y sin oportunidad de tener fácilmente un trabajo digno, es por esto que en muchos de los casos prefieren “trabajar” desde la mendicidad o la venta de confitería en sistemas de transporte público.

## 6. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Acuña Bustillo, Bleyder María. Mojica Nieto, Danniella Stephanie (2022). Desarrollo y crecimiento de la inclusión laboral de personas con discapacidad en Colombia.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12442/10915>
- Alcaldía Mayor de Bogotá. (S/f). *ABCÉ Certificado de discapacidad*.  
<https://serviciocivil.gov.co/content/abcé-certificado-de-discapacidad>
- Ararteko-Datlan (Ed.). (2003). La integración laboral de las personas con discapacidad en la Comunidad Autónoma del País Vasco.
- Aristizabal, K., Rodríguez, O. y Blanquiceth, V. (2021). Los ajustes razonables: Estrategia de inclusión laboral para las personas con diversidad funcional en Colombia. *Jurídicas CUC*, 17(1), 9–42. DOI: [http:// dx.doi.org/10.17981/juriduc.17.1.2021.01](http://dx.doi.org/10.17981/juriduc.17.1.2021.01)
- Balbinder, M. y Maciel, P. (2009). Teletrabajo para la inclusión laboral de personas con discapacidad. *Anuario Electrónico de Estudios en Comunicación Social "Disertaciones"*, 2(1), Artículo 10. <http://revistas.saber.ula.ve/index.php/Disertaciones>
- Capacidad jurídica. (2016, julio 27). *Plena inclusión; Plena inclusión España*.  
<https://www.plenainclusion.org/discapacidad-intelectual/recurso/capacidad-juridica/>
- Cardenas, N. (s/f). *Mercado laboral de las personas con discapacidad*. Gov.co. Recuperado el 9 de abril de 2023, de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/mercado-laboral-de-las-personas-con-discapacidad>
- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2019), *Panorama Social de América Latina, 2018 (LC/PUB.2019/3-P)*, Santiago, febrero.
- DANE. (2023). *Boletín técnico, Mercado laboral población en condición de discapacidad*. [https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech\\_poblacion\\_discapacidad/boletin\\_GEIH\\_discapacidad\\_oct22\\_dic22.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_poblacion_discapacidad/boletin_GEIH_discapacidad_oct22_dic22.pdf)
- Ministerio de salud (s/f). *Glosario de términos*.  
<https://www.minsalud.gov.co/Lists/Glosario/DispForm.aspx?ID=8&ContentTypeId=0x0100B5A58125280A70438C125863FF136F22>
- Definiciones básicas. (s/f). *Observatorio de la Accesibilidad*. Recuperado el 6 de abril de 2023, de <https://observatoriodelaaccesibilidad.es/archivos/3104>

- Díaz, V. (s/f). *Tipos de encuestas y diseños de investigación*.  
[https://www.unavarra.es/personal/vidaldiaz/pdf/tipos\\_encuestas.PDF](https://www.unavarra.es/personal/vidaldiaz/pdf/tipos_encuestas.PDF)
- Ducón Salas, J., & Cely Torres, L. (2015). *La inclusión laboral de personas con discapacidad: una mirada desde la productividad y el desarrollo humano*. *Revista Colombiana De Rehabilitación*, 14(1), 28-36.  
<https://doi.org/10.30788/RevColReh.v14.n1.2015.16>
- Fundación Adecco. (2022). *¿Qué es la discapacidad? Evolución histórica y cultural*.  
<https://fundacionadecco.org/blog/que-es-la-discapacidad-evolucion-historica/>
- Garavito Escobar, D. (2014). *La inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta*.  
<https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/51854/52646657.2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- García y Alicia Sarabia Sánchez, C. E. (s/f). *Clasificaciones de la OMS sobre discapacidad*. Referato.net. Recuperado el 7 de marzo de 2023, de  
<http://www.referato.net/uba-proceso-2/clasificacionesomsdiscapacidad.pdf>
- Gil, I. (2018). *¿Qué es la discapacidad? Evolución histórica y cultural*.  
<https://fundacionadecco.org/blog/que-es-la-discapacidad-evolucion-historica/>
- Gobierno de Colombia, 1983, "*Por medio de la cual se aprueba el Convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en su 69a. reunión, Ginebra, 1983*",  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14931>
- Gobierno de Colombia, 1997, "*Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones*",  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=343>
- Gobierno de Colombia, 2002, "*Por medio de la cual se aprueba la "Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad", suscrita en la ciudad de Guatemala, Guatemala, el siete (7) de junio de mil novecientos noventa y nueve (1999)*",  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=8797>

- Gobierno de Colombia, 2005, “*Por la cual se establecen normas tendientes a la equiparación de oportunidades para las personas sordas y sordociegas y se dictan otras disposiciones*”,  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=17283>
- Gobierno de Colombia, 2007, “*Por medio de la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad y se dictan otras disposiciones*”,  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=25670>
- Gobierno de Colombia, 2009, “*Por medio de la cual se aprueba la "Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad"*, adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006”,  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=37150>
- Gobierno de Colombia, 2013, “*Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad*”, <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=52081>
- Gobierno de Colombia, 2017, “*Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad*”,  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=37150>
- Gobierno de Colombia, 2019, “*Por medio de la cual se establece el régimen para el ejercicio de la capacidad legal de las personas con discapacidad mayores de edad*”, [https://www.minjusticia.gov.co/programas-co/conexion-justicia/Documents/Infografias/InfografiaComisarios/LEY%201996%20DE%202019\\_I.pdf](https://www.minjusticia.gov.co/programas-co/conexion-justicia/Documents/Infografias/InfografiaComisarios/LEY%201996%20DE%202019_I.pdf)
- Hernández Sampieri, R., Mendoza Torres, C. P. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill. <https://www-ebooks7-24-com.bdbiblioteca.universidadean.edu.co/?il=6443>
- Livermore, G.A., Stapleton, D.C., Nowak, M.W., Wittenburg, D.C. y Eiseman, E.D (2000). The economics of policies and programs affecting the employment of people with disabilities: draft. Falls Church, VA, Ithaca, N.Y.: The Lewin Group.
- Ministerio del trabajo. (s/f). *Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad* Gov.co. Recuperado el 2 de marzo de 2023, de <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones->

[laborales/derechos-fundamentales-del-trabajo/inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad](#)

- Mousalli-Kayat, G. (2015). Métodos y Diseños de Investigación Cuantitativa. Mérida. [https://www.researchgate.net/profile/Gloria-Mousalli/publication/303895876\\_Metodos\\_y\\_Disenos\\_de\\_Investigacion\\_Cuantitativa/links/575b200a08ae414b8e4677f3/Metodos-y-Disenos-de-Investigacion-Cuantitativa.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Gloria-Mousalli/publication/303895876_Metodos_y_Disenos_de_Investigacion_Cuantitativa/links/575b200a08ae414b8e4677f3/Metodos-y-Disenos-de-Investigacion-Cuantitativa.pdf)
- Müggenburg Rodríguez V., M. C., & Pérez Cabrera, I. (2007). Tipos de estudio en el enfoque de investigación cuantitativa. *Enfermería Universitaria*, 4(1), 35-38.
- Nixon, A. (2010) Eunice Kennedy Shriver: Special olympics 1970-1990. Minneapolis, MN: Human Spirit Initiative.
- Olympics, S. (s/f). *Eunice Kennedy Shriver*. Geeklee.net. Recuperado el 7 de marzo de 2023, de [https://www.geeklee.net/hsi/wp-content/uploads/2010/10/Eunice\\_Shriver\\_Monograph.pdf](https://www.geeklee.net/hsi/wp-content/uploads/2010/10/Eunice_Shriver_Monograph.pdf)
- Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social. (s.f.). Minsalud. <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/promocion-social/Discapacidad/Paginas/politica-publica.aspx#:~:text=El%20objetivo%20de%20la%20Política,para%20el%20periodo%202013%20-%202022.>
- Por el cual se adiciona el Capítulo 2, al T., & de la Parte 2 del Libro 2, del D. (s/f). *MINISTERIO DEL TRABAJO "1 DECRETO NúMERE 2 011 DE'2017*. Gov.co. Recuperado el 2 de marzo de 2023, de <http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%202011%20DEL%2030%20DE%20NOVIEMBRE%20DE%202017.pdf>
- Preámbulo, C. D. (s/f). *Convención sobre los derechos de las personas*. [Www.un.org](http://www.un.org). Recuperado el 7 de abril de 2023, de <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
- RAE. (s. f.). *Definición de inclusión social—Diccionario panhispánico del español jurídico—RAE*. Diccionario panhispánico del español jurídico - Real Academia Española. Recuperado 9 de abril de 2023, de <http://dpej.rae.es/lema/inclusi%C3%B3n-social>

- Rodríguez, E. P. (2016). *Génesis de los juegos paralímpicos, epopeya del hombre ante las adversidades*. [https://www.academia.edu/90545816/G%C3%A9nesis\\_de\\_los\\_Juegos\\_Paral%C3%ADmpicos\\_epopeya\\_del\\_hombre\\_ante\\_las\\_adversidades](https://www.academia.edu/90545816/G%C3%A9nesis_de_los_Juegos_Paral%C3%ADmpicos_epopeya_del_hombre_ante_las_adversidades)
- Sierra, B (1988). Técnicas de investigación social Teoría y ejercicios. <https://abcproyecto.files.wordpress.com/2018/11/sierra-bravo-tecnicas-de-investigacion-social.pdf>
- Tamayo R, M. (2015) *Reserva legal de empleo en discapacidad, contribución al debate*, [https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/137938/DOC\\_Mauro-Tamayo.pdf?sequence=1](https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/137938/DOC_Mauro-Tamayo.pdf?sequence=1).
- United Nations. (2014). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad Guía de Formación*. UN. <https://doi.org/10.18356/e0900aca-es>
- Vasco Uribe, C. E., (2003). *El debate recurrente sobre la investigación cuantitativa y la cualitativa*. *Nómadas* (Col), (18), 28-34.
- Zapata Perez, S. (2019). *Inclusión laboral: acceso al trabajo de personas con discapacidad en Colombia*.

## 7. ANEXOS

En los siguientes enlaces se encuentra el instrumento de medición utilizado y el resultado de la muestra escogida:

- Anexo A: <https://forms.gle/rGPWHKw5Aedy2gUt5>

