



Seminario de Investigación

Especialización en Gerencia de Proyectos

Estrategia de promoción de incentivos para la contratación laboral de personas con discapacidad física en las diferentes organizaciones

Docente:

Lina María Chacón Rivera

Elaborado por:

Nicol Tatiana Parra Rodríguez

Liyugeth Maritza Alfonso Bonilla

Johana Fernanda Daza Castro

Noviembre 2022

Bogotá, Colombia

Tabla de contenido

RESUMEN.....	6
INTRODUCCIÓN.....	7
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	8
1.1 Antecedentes del problema.....	8
1.2 Descripción del problema.....	9
1.3 Pregunta de investigación.....	10
2. OBJETIVOS.....	11
2.1 Objetivo general.....	11
2.2 Objetivos específicos.....	11
3. JUSTIFICACIÓN.....	12
4. MARCO TEÓRICO.....	13
5. MARCO METODOLÓGICO.....	24
5.1 Enfoque, alcance y diseño de la investigación.....	24
5.2 Definición de variables.....	24
5.3 Población y Muestra.....	25
5.4 Selección de métodos o instrumentos para recolección de información.....	26
5.5 Técnicas de análisis de datos.....	26
6. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	28
6.1 Entrevista Experto en Educación Especial.....	28
6.2 Entrevistas a Fundaciones con Programas de Inclusión Laboral.....	29
6.3 Entrevistas a personas con discapacidad física.....	37
6.4 Estrategia de promoción de incentivos para la contratación laboral de personas con discapacidad física.....	41

7. CONCLUSIONES	48
8. ANEXOS.....	51
8.1. Formato de entrevista Experto en Educación Especial.....	51
8.2. Formato de la entrevista para Fundaciones con programas de inclusión laboral.....	51
8.3. Formato de la entrevista para personas con discapacidad física.....	52
8.4. Evidencias entrevistas realizadas.....	53
REFERENCIAS	56

Lista de Ilustraciones

Ilustración 1. Posición ocupacional de la población con y sin discapacidad	16
Ilustración 2. Participación de la población ocupada con y sin discapacidad	17
Ilustración 3. Empresas inclusivas por año.....	31
Ilustración 4. Comparación Programas de Inclusión de Fundaciones Entrevistadas	33
Ilustración 5. Número de personas con discapacidad vinculadas laboralmente.....	34
Ilustración 6. Tiempo de actividad de las Fundaciones.....	34
Ilustración 7. Tipos de discapacidad física de los entrevistados	37
Ilustración 8. Tipo de contratación de entrevistados	38
Ilustración 9. Modalidad de trabajo de los entrevistados	38
Ilustración 10. Ley 361 de 1997. Artículo 24.....	42
Ilustración 11. Ley 361 de 1997. Artículo 24.....	43
Ilustración 12. Ley 392 de 2018. Artículo 2.2.1.2.4.2.6.	43
Ilustración 13. Evidencia Entrevista Experto.....	53
Ilustración 14. Evidencia Entrevista Fundación A	53
Ilustración 15. Evidencia Entrevista Fundación B	54
Ilustración 16. Evidencia Entrevista Persona A con discapacidad	54
Ilustración 17. Evidencia Entrevista Persona B con discapacidad	55
Ilustración 18. Evidencia Entrevista Persona C con discapacidad	55

Lista de Tablas

Tabla 1. Grados de Discapacidad.....	15
Tabla 2. Normograma sobre discapacidad en Colombia.....	19
Tabla 3. Definición de Variables	24
Tabla 4. Programas de Inclusión Laboral.....	29

RESUMEN

La discapacidad continúa siendo una problemática social interpretada como la falta de oportunidades. El contexto social es un factor determinante que influye en la vida de una persona con discapacidad, razón por la cual, el Gobierno ha trabajado fuertemente en reducir la brecha social causada por la desigualdad hacia la población discapacitada. La presente investigación tiene un enfoque cualitativo y pretende orientar la estrategia de contratación laboral de personas con discapacidad física hacia la promoción de incentivos económicos y tributarios que obtienen las organizaciones al vincular este tipo de población, haciendo un balance entre el costo asociado a la contratación de personal con discapacidad física y la rentabilidad que la organización puede obtener. La estrategia de inclusión laboral tiene beneficios económicos y sociales tanto para la población como para las organizaciones.

ABSTRACT

Disability continues to be a social problem seen as a lack of opportunities. The social context is a determining factor that influences the life of a person with disability, which is why the government has worked hard to reduce the social gap caused by inequality towards the disabled population. This research has a qualitative approach and aims to guide the labor hiring strategy of people with physical disabilities towards the promotion of economic and tax incentives obtained by organizations when hiring this type of population, balancing the cost associated with hiring personnel with physical disabilities and the profitability that the organization can obtain. The labor inclusion strategy has economic and social benefits for both the population and the organizations.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación pretende dar un panorama diferente a las empresas para que puedan contratar personas con discapacidad, con el fin de mejorar las oportunidades laborales.

Actualmente, en Colombia el *Departamento Nacional de Planeación DNP* estableció una alianza por la inclusión laboral y la dignidad de todas las personas con discapacidad; en la cual se identifica que las personas con discapacidad tienen menores oportunidades laborales y baja posibilidad de desarrollar sus proyectos de vida a causa de las barreras para ejercer sus derechos legales y contar con igualdad de condiciones. (DNP, s/f)

El desarrollo de esta investigación permitirá a las organizaciones/empresas impulsar la vinculación laboral teniendo en cuenta los *Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)* de las Naciones Unidas. (ONU, 2015):

- Fin de la pobreza
- Salud y bienestar
- Trabajo decente y crecimiento económico
- Industria, innovación e infraestructura
- Reducción de las desigualdades
- Paz, justicia e instituciones sólidas

La situación de discapacidad no puede ser una barrera o límite para que las personas puedan desarrollarse en el ámbito laboral, por tal motivo se presentan los incentivos como estrategia para la contratación laboral de personas con discapacidad física.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Basado en la nota estadística *Estado actual de la medición de la discapacidad en Colombia* expedida por el DANE, en el 2021 aproximadamente 1,9 millones de personas con discapacidad estaban aptas para trabajar, sin embargo, solo el 21,9% logró vincularse al mercado laboral y solo el 2,5% ganaba un salario mínimo legal o un poco más. En el 2021, la tasa de desempleo para las personas con discapacidad fue del 13% frente a un 11,5% registrado para las personas sin esta condición. (DANE, 2022a). Estas cifras evidencian la brecha de desigualdad en el mercado laboral causada por las deficientes estrategias organizacionales de las empresas para promover la integración social, por falta de interés y/o recursos para asumir el riesgo y el costo de contratar personal con discapacidad.

1.1 Antecedentes del problema

Con la *Ley No. 361 de 1997* se empezó a hablar de inclusión o integración social de las personas con discapacidad en ámbitos laborales, sin embargo, fue con el *Decreto 392 del 26 de febrero de 2018*, que el Gobierno empezó promover los incentivos tributarios como beneficio para las empresas que contraten laboralmente este grupo poblacional.

Para agosto de 2020, había un total de 1.319.049 personas con discapacidad, identificadas y localizadas en el registro oficial del Ministerio de Salud y Protección Social. Esta cifra equivale al 2,6% de la población total nacional; Bogotá (18,3%), Antioquia (13,8%), Huila (5,1%) Santander (4,7%), y Cali (4,2%) son los territorios con mayor número de personas con discapacidad. (Rangel et al., 2022)

Hay estudios que revelan la falta de equidad en las organizaciones en cuanto a la gestión de las personas que tienen características diferenciadas frente al estándar humano ya sea físico, mental, funcional, social y culturalmente catalogado como “normal”, y que suele ser tomado como modelo del entorno material y social. Molina Béjar (2010) citada en la revista de la Universidad Nacional de Colombia (Rangel et al., 2022), muestra que en Colombia los procesos de selección mantienen criterios que excluyen y discriminan a mujeres, afrodescendientes, jóvenes, extranjeros y discapacitados.

Con base en lo anterior, no es apropiado utilizar descripciones negativas o expresiones que generen una disminución en la calidad de vida de las personas al presentar deficiencias mentales, físicas, intelectuales o sensoriales a largo plazo, al contrario, deben ser tratadas bajo las mismas condiciones que los demás ciudadanos. (Cubillos et al., s/f)

1.2 Descripción del problema

Colombia registró en el año 2021 una tasa global de participación de la población con discapacidad en el mercado laboral de 21,9% frente a un 64,3% de la población sin discapacidad. Así mismo, la tasa de ocupación de la población con discapacidad en edad para trabajar fue de 19,1% frente a un 56,9% registrado por la población sin discapacidad. (DANE, 2022a). Esto evidencia la desigualdad desproporcionada en el mercado laboral en ciertos grupos poblacionales.

Cuando las personas con discapacidad intentan ingresar al mundo laboral se enfrentan a grandes barreras culturales, sociales, económicas, etc. Principalmente, debido a que no cuentan con la formación académica requerida para obtener un trabajo formal y estable, en

razón a que no tienen la posibilidad de acceder a educación de calidad. A pesar de esto, hay empresas interesadas en vincular laboralmente en sus compañías a personas con discapacidad, pero no cuentan con los programas y estrategias de capacitación indicados.

A esto se suman dos factores, en primer lugar, la desconfianza por parte de algunos de los empleadores para contratar personas en situación de discapacidad, debido a que como organización no cuentan con la infraestructura adecuada para brindarles las condiciones óptimas que permitan el desarrollo de sus habilidades y competencias; y en segundo lugar, los problemas psicológicos causados a esta población por la inseguridad sobre sus capacidades, al pensar que no serán lo suficientemente productivos para las organizaciones que los contratan, este es el motivo por el cual prefieren desistir de la posibilidad de vincularse laboralmente a una compañía.

1.3 Pregunta de investigación

¿Qué ventajas brinda la contratación de personas con discapacidad física a las diferentes organizaciones?

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo general

Promover los incentivos otorgados por el Gobierno como estrategia de contratación laboral de personas con discapacidad física.

2.2 Objetivos específicos

1. Determinar qué tipo de empresas contratan personal con discapacidad física.
2. Analizar cuáles son los tipos de discapacidad física más comunes en Colombia para evaluar qué estrategias se adaptan mejor a cada tipo de empresa.
3. Evaluar las funciones y tareas que las personas desde su discapacidad física pueden desarrollar dentro de una organización.
4. Determinar qué tipo de incentivos puede ofrecer el Gobierno a las empresas como estrategia de vinculación de personal con discapacidad.

3. JUSTIFICACIÓN

Teniendo en cuenta que año tras año, la población en situación de discapacidad ha incrementado notablemente, se hace cada vez más relevante y necesario que las instituciones públicas y privadas ejecuten eficazmente las políticas diseñadas por el Gobierno a través de estrategias organizacionales, que permitan mejorar la calidad de vida de las personas sin importar su condición, contribuyendo a que puedan acceder a un empleo digno y así tener una fuente de recursos para su sostenimiento y el de sus familias. Adicional a la responsabilidad social, es pertinente que las empresas conozcan los beneficios tributarios a los que pueden acceder y la forma en que pueden mejorar su operación contratando personal con discapacidad.

4. MARCO TEÓRICO

El concepto de discapacidad ha venido evolucionando a lo largo de los años a causa de la multiplicidad de deficiencias físicas, intelectuales y/o sensoriales existentes; se puede definir como discapacidad a una deficiencia física, mental o sensorial ya sea de naturaleza temporal o permanente, que restringe la capacidad de ejecutar una o varias actividades esenciales de la vida cotidiana. (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2022).

Así mismo, se debe mencionar el concepto de inclusión social como un proceso que pretende asegurar que todas las personas, discapacitadas y no discapacitadas, cuenten con las mismas oportunidades y la capacidad de acceder, participar, relacionarse y disfrutar de un bien, servicio o ambiente, mediante acciones que ayuden a mejorar su calidad de vida. (Muñoz-Pogossian & Barrantes, s/f)

Según lo establecido en la *Resolución 113 de 2020* expedida por el Ministerio de Salud “Por la cual se dictan disposiciones en relación con la certificación de discapacidad y el Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad” (Ministerio de Salud y Protección Social, 2020), se determinan las siguientes categorías de discapacidad:

- Discapacidad auditiva: Hace referencia a las personas que presentan deficiencias de las funciones sensoriales en la percepción de sonidos (tono, volumen y calidad) y en la recepción y emisión de mensajes verbales. A esta categoría pertenecen sordas y con hipoacusia. Las personas con este tipo de discapacidad requieren la ayuda de personas intérpretes de lengua de señas, producto de apoyo con audífonos, implantes cocleares, entre otros.

- Discapacidad física: Hace referencia a las personas que de forma permanente presentan deficiencias corporales a nivel musco-esquelético, neurológico, pérdida o ausencia de alguna parte del cuerpo. En algunos casos requieren el apoyo de otras personas para su movilidad o productos de apoyo de prótesis (piernas o brazos artificiales), sillas de ruedas, bastones, caminadores, entre otros.
- Discapacidad intelectual: Hace referencia a las personas que presentan deficiencias en las capacidades mentales como razonamiento, resolución de problemas, planificación, pensamiento abstracto, generando que las personas no desarrollen independencia. Las personas con este tipo de discapacidad requieren apoyos especializados terapéuticos.
- Discapacidad visual: Hace referencia a las personas que presentan deficiencia para percibir la luz, formas, tamaño y color. Se definen como personas ciegas o con baja visión con el uso de gafas, lentes y/o cirugías; requieren el uso de bastones de orientación, lentes o lupas, textos en braille.
- Discapacidad sordoceguera: Es una discapacidad única, que combina la deficiencia visual y auditiva, presentado problemas de comunicación, orientación y movilidad. Las personas con este tipo de discapacidad requieren apoyo especializado en guías de interpretación para su desarrollo e inclusión social.
- Discapacidad psicosocial: Hace referencia a las personas que presentan deficiencias en el pensamiento, percepciones, emociones, sentimientos, comportamientos y relaciones.
- Discapacidad múltiple: Se determina con la presencia de dos o más deficiencias asociadas, ya sean físicas, sensoriales, mentales o intelectuales, las cuales afectan el desarrollo integral de las personas.

Actualmente, las personas con discapacidad tienen la oportunidad y el derecho de solicitar el Certificado de Discapacidad expedido por el Ministerio de Salud, en el cual se hace constar legalmente que una persona tiene algún tipo de discapacidad. Para esto, es necesario que un equipo multidisciplinario especializado realice una valoración y evaluación médica, con el objetivo de conocer la condición de salud del paciente y determinar el tipo de discapacidad que presenta con base en los grados o porcentajes de discapacidad. (Ministerio de Salud y Protección Social, 2020)

Tabla 1. Grados de Discapacidad

Grados de Discapacidad	Porcentajes de Discapacidad
Grado 1 - Discapacidad nula: Las personas pueden tener síntomas, secuelas de un accidente o enfermedad, pero no presentan dificultades para la realización de actividades cotidianas.	Clase 1 - Discapacidad 0%: Existe incapacidad, pero no impide la realización de las actividades diarias.
Grado 2 - Discapacidad leve: Las personas presentan síntomas o secuelas de un accidente o enfermedad y tienen dificultades para la realización de actividades diarias.	Clase 2 - Discapacidad del 1 al 24%: Coincide con la discapacidad leve.
Grado 3 - Discapacidad moderada: Está acompañada de síntomas o secuelas de un accidente o enfermedad. Representa una disminución importante de la capacidad para desenvolverse en las actividades cotidianas, sin embargo, permite realizar tareas de autocuidado.	Clase 3 - Discapacidad del 25 al 49%: Coincide con la discapacidad moderada.
Grado 4 - Discapacidad grave: Afecta la realización de actividades diarias, incluso las tareas de autocuidado.	Clase 4. Discapacidad del 50 al 70%: Coincide con la discapacidad grave.
Grado 5 - Discapacidad muy grave o permanente: Representa la imposibilidad total para la realización de las actividades diarias.	Clase 5. Discapacidad igual o mayor al 75%: Es considerada una discapacidad muy grave. Este tipo de discapacidad eleva el monto de la pensión contributiva.

Nota: Adaptado de *Grados de discapacidad* por Conceptos Jurídicas
<https://www.conceptosjuridicos.com/grados-de-discapacidad/>

Los requisitos para la adquisición del Certificado de Discapacidad son (INCI, 2022):

1. Solicitar al médico tratante la valoración médica en donde se establezca el diagnóstico relacionado con la discapacidad.
2. Obtener copia de la historia clínica que incluya el diagnóstico y sus respectivos soportes.

3. Solicitar la orden para realizar el procedimiento de Certificación de Discapacidad ante la Secretaría de Salud Distrital y/o Municipal del lugar de residencia.
4. Agendar la cita en una de las IPS autorizadas por la Secretaría de Salud Distrital y/o Municipal para realizar el procedimiento de certificación.

Las personas que poseen el Certificado de Discapacidad tienen la oportunidad de obtener beneficios y derechos económicos; en términos de empleabilidad laboral, pueden acceder a medidas de fomento del empleo para personas con discapacidad, adecuación de puestos de trabajo, adaptación de pruebas selectivas y jubilación anticipada.

A pesar de dichos beneficios, las personas con algún tipo de discapacidad continúan accediendo a ofertas laborales informales. Según la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) elaborada por el DANE, el 50,5% de la muestra de la población con discapacidad seleccionada para dicho trabajo estadístico, se ocupa como *Trabajador por cuenta propia*. (DANE, 2022b)

Ilustración 1. Posición ocupacional de la población con y sin discapacidad

Posición ocupacional	Población con discapacidad		Población sin discapacidad	
	Total	Distribución (%)	Total	Distribución (%)
Ocupados total nacional	469	100,0	21.586	100,0
Trabajador por cuenta propia	236	50,5	9.075	42,0
Obrero, empleado particular	155	33,1	9.242	42,8
Obrero, empleado del gobierno	18	3,7	924	4,3
Jornalero o peón	17	3,6	656	3,0
Empleado doméstico	17	3,5	658	3,0
Trabajador familiar sin remuneración	14	2,9	419	1,9
Patrón o empleador	12	2,7	602	2,8

Nota: Adaptado de *Mercado laboral discapacidad* por DANE, 2022.

https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_poblacion_discapacidad/boletin_GEIH_discapacidad_abr22_jun22.pdf

Adicional a esto, la encuesta muestra que la actividad económica que empleó mayor población con discapacidad fue la agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca.

Ilustración 2. Participación de la población ocupada con y sin discapacidad

Ramaz de actividad	Población con discapacidad		Población sin discapacidad	
	Total	Distribución (%)	Total	Distribución (%)
Ocupados total nacional	469	100,0	21.586	100,0
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	88	18,9	3.210	14,9
Comercio y reparación de vehículos	79	16,8	3.835	17,8
Industria Manufacturera	52	11,2	2.227	10,3
Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana	47	10,0	2.660	12,3
Actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios	44	9,4	1.848	8,6
Alojamiento y servicios de comida	35	7,5	1.443	6,7
Otras ramas^	34	7,3	1.589	7,4
Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos	33	7,0	1.637	7,6
Construcción	30	6,4	1.522	7,1
Transporte y almacenamiento	26	5,6	1.606	7,4

Nota: Adaptado de *Mercado laboral discapacidad* por DANE, 2022.

https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_poblacion_discapacidad/boletin_GEIH_discapacidad_abr22_jun22.pdf

La *Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura* FAO trabaja fuertemente en promover mayor integración de la población discapacitada en las actividades agrícolas a través del concepto de agricultura social, la FAO ha venido desarrollando diversos proyectos y modelos pilotos destinados a las personas discapacitadas de las zonas rurales. Se ha demostrado que el trabajo práctico con plantas y animales ayudan a mejorar y preservar la salud de las personas, razón por la cual se han implementado los “talleres verdes” en las instituciones para personas con discapacidad (Naturland, 2022)

Por otro lado, el marco legal que regula la inclusión laboral en Colombia está inspirado en los principios de la Constitución, el Artículo 54. menciona que “*Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El*

Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud'. (Asamblea Constituyente de Colombia, 1991)

A lo largo de los años, se ha introducido nueva Legislación en temas de inclusión laboral y se han incorporado incentivos para las empresas que empleen personas con discapacidad. Sin embargo, por distintas razones, el cumplimiento normativo es desigual, y en muchos casos se desaprovechan los beneficios otorgados por el Gobierno.

A continuación, se enuncian las principales Leyes, Resoluciones y Decretos, que regulan y establecen procedimientos aplicables para las personas con discapacidad:

Tabla 2. Normograma sobre discapacidad en Colombia

Norma	Determinación
Ley 82 de 1988	Por medio de la cual se aprueba el <i>Convenio 159</i> sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas.
Constitución Política de 1991	<p><i>Artículo 13.</i> El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.</p> <p><i>Artículo 47.</i> El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran.</p> <p><i>Artículo 54.</i> Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.</p> <p><i>Artículo 68.</i> La erradicación del analfabetismo y la educación de personas con limitaciones físicas o mentales, o con capacidades excepcionales, son obligaciones especiales del Estado.</p>
Ley 100 de 1993	Propone un modelo de seguridad social integral, garantiza los derechos frente a calidad de vida (dignidad humana) y brinda beneficios para la población con discapacidad.
Ley 361 de 1997	Establece mecanismos de integración social de las personas con limitación.
Ley 762 de 2022	Por medio de la cual se aprueba la <i>Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las personas con Discapacidad</i>
Ley 1145 de 2007	Por medio de la cual se organiza el <i>Sistema Nacional de Discapacidad</i> .
Ley 1221 de 2008	Promueve y regula el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo mediante las TIC (incluye población con discapacidad).
Ley 1346 de 2009	Por medio de la cual se aprueba la <i>Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad</i> .
Ley 1618 de 2013	Tiene por objetivo garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad.
Resolución 14661 de 1985	Dicta las normas para la protección, seguridad, salud y bienestar de las personas en el ambiente y en especial de los minusválidos.
Resolución 113 de 2020	Por la cual se dictan disposiciones en relación con la certificación de discapacidad y el Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad.
Decreto 392 de 2018	Por la cual se reglamentan los incentivos en los procesos de contratación a favor de personas con discapacidad.

Nota: Elaboración propia adaptado de *Limitantes para la vinculación laboral de personas con discapacidad físicas en organizaciones de servicio público* por Universidad Nacional, 2022.
<https://revistas.unal.edu.co/index.php/innovar/article/view/101191>

Dentro de la regulación colombiana, el Gobierno ha estipulado dos tipos de incentivos con el fin de promover la contratación de personal con discapacidad. Se les otorgará preferencia en contratos y subvenciones a las empresas que tengan en su nómina al menos el 10% de personal con discapacidad, las entidades estatales deben otorgar el 1% del total de puntos establecidos en el pliego de condiciones a las empresas que vinculen trabajadores con discapacidad. De igual forma, las empresas que contraten personas que presenten un grado de discapacidad de al menos el 25%, tendrán derecho a deducir de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales e incluso podrán disminuir la cuota obligatoria de aprendices. (PWC et al., s/f)

Muchos países a nivel mundial cuentan con un marco normativo favorable para la inclusión laboral, adicional a esto, se han implementado diversos programas bajo el concepto de innovación social, que pueden servir para la construcción de un modelo sostenible de inserción en el mercado laboral. En España y Portugal se desarrolló una estrategia basada en diversas investigaciones orientadas a la creación de programas de orientación y apoyo laboral a personas con discapacidad intelectual en proceso de rehabilitación. Dicha estrategia se denominó *Entrenar y Colocar* por su significado en inglés *Train and Place*, y consistía en brindar formación al personal con discapacidad previa a la ejecución de las tareas laborales de su nuevo puesto de trabajo, sin embargo, se identificaron algunos problemas en la integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral ordinario. Razón por la cual, se introdujo el concepto de un monitor ocupacional o preparador laboral, la tarea de estos profesionales consistía en ofrecer apoyo al personal con discapacidad dentro su medio laboral.

La variante de esta estrategia se denominó *Colocar y Entrenar* por su significado en inglés *Place and Train*, debido a que es más conveniente colocar primero a una persona en un puesto de trabajo y después brindarle el proceso de capacitación respectivo para la realización de sus funciones y tareas específicas. A esta estrategia también se le identificaron algunas limitaciones, la principal de ellas era que, durante las capacitaciones, el preparador laboral realizaba más trabajo que la propia persona con discapacidad, así cuando el preparador reducía su actividad durante las sesiones de apoyo, también disminuía la productividad de la persona con discapacidad. Por esta razón, se desarrolló la estrategia *Colocación-Formación-Mantenimiento*, que incorpora procesos relacionados con la evaluación del perfil de la persona, la creación de oportunidades de empleo, el análisis del lugar del trabajo, el seguimiento y el desarrollo profesional. Bajo esta nueva estrategia de formación dentro y fuera del puesto de trabajo, se demostraron mejores resultados que las alternativas iniciales, especialmente en cuanto a la reducción progresiva de la cantidad de asistencia en el trabajo que proporcionaban los preparadores laborales. Esta estrategia sigue siendo usada en muchas empresas europeas como un modelo organizacional eficaz para incorporar en su nómina personal con discapacidad. (Becerra et al., 2012).

Por su parte en Colombia, se han desarrollado estrategias locales de empleo para personas con discapacidad a través de buenas prácticas que logren reducir las brechas del mercado laboral, aunque las políticas de empleabilidad en Colombia están orientadas al ámbito nacional, las principales ciudades han ido adaptando medidas descentralizadas con direccionamiento al desarrollo local, que dan lugar a oportunidades para gestionar adecuadamente los elementos, recursos, actores y oportunidades consecuentes en cada mercado local de trabajo, con el fin de disminuir la desigualdad entre la oferta y demanda de trabajo y así incrementar la

empleabilidad de la población con discapacidad. A continuación, se enuncian las iniciativas de mayor impacto (Velandia et al., 2021):

- *El Servicio Público de Empleo (SPE)*: Es un mecanismo de soporte al cesante en Colombia y es una herramienta de búsqueda de empleo, aplicada bajo la Unidad del Servicio Público de Empleo (UAESPE), la cual se encarga de gestionar y direccionar los recursos, servicios e instrumentos públicos de gestión y distribución del empleo del SPE y de su red de prestadores, así como de administrar la información de la oferta y la demanda del mercado laboral del Sistema de Información del Servicio de Empleo, que tiene como finalidad mejorar la empleabilidad a través de la gestión de las desigualdades del mercado laboral. Presenta una dimensión estratégica interorganizacional que beneficia el fomento del empleo local para las personas con discapacidad.
- *Securitas, Programa de Vigilancia Inclusiva (PVI)*: Es un programa integrado en la estrategia principal de Responsabilidad Social Corporativa de Securitas Colombia S.A., el cual está activo desde el año 2007 en Bogotá y tiene planes de expansión hacia Cali, Barranquilla y Medellín. El objetivo de este programa es la inclusión y permanencia de las personas con discapacidad física en el mercado laboral de servicios de vigilancia prestados a diferentes empresas, de forma que impacte en gran medida en la calidad de vida de la población con discapacidad y se promueva el empleo inclusivo.
- *Programa Pacto de Productividad (PP)*: Es un programa de carácter empresarial de promoción laboral instaurado en el año 2009 por medio de la alianza estratégica de instituciones públicas y privadas. Fue ejecutado en 2 fases: la primera (2009-2014) se operaba de forma local en Bogotá, Cali, Medellín y Pereira, con el objetivo de diseñar un modelo de inclusión laboral para las personas con discapacidad en Colombia, que brindará

nuevas y mejores oportunidades laborales, cualificación y en especial la promoción de empleo de dicha población a través de la intervención de personas con incidencia directa o indirecta en los mercados de trabajo. La segunda fase (2014 - actualidad) busca la implementación del modelo de vinculación laboral de manera efectiva y productiva en el ámbito nacional mediante procesos de calidad.

De igual forma, hay compañías que han desarrollado estrategias organizacionales de inclusión durante sus procesos de contratación, algunos ejemplos son (Fundación Saldarriaga Concha, 2020):

- *Alkosto*: Es una empresa 100% colombiana que ha dado ejemplo en sus procesos de contratación, actualmente ofrece oportunidades laborales a jóvenes con discapacidad cognitiva en vacantes como empacadores, la compañía ya cuenta con 132 jóvenes dentro de su personal operativo.
- *Homecenter*: Ha incorporado recientemente su programa “Manos capacitadas”, a través del cual ha vinculado laboralmente a personas con discapacidad cognitiva y física para el trabajo en sus puntos de venta.
- *Colcafé*: Inició el proceso de inclusión laboral en el 2008 con la vinculación de personas sordas en el área de producción, posteriormente gracias a la asesoría del programa Pacto de Productividad, se inició la contratación de personas con otros tipos de discapacidades: auditiva, visual, física y cognitiva. Ha vinculado un total de 83 personas con discapacidad: 41 mediante contrato laboral directo y 42 con contrato de aprendizaje.

5. MARCO METODOLÓGICO

5.1 Enfoque, alcance y diseño de la investigación

El enfoque aplicado a esta investigación es de tipo cualitativo, teniendo en cuenta que “su preocupación no es prioritariamente medir sino cualificar y describir el fenómeno social a partir de rasgos determinantes, según sean percibidos por los elementos que están dentro de la situación estudiada”, así lo expresa Bernal, citado por (Guerrero, 2016)

Así mismo, se utilizó la teoría fundamental como metodología para identificar y analizar la relación de las diferentes variables previamente definidas en el estudio descriptivo, con el fin de conocer las ventajas al contratar personas con discapacidad física, dicha comparación les ayudará a los empleadores a incorporar políticas de inclusión laboral.

5.2 Definición de variables

Tabla 3. Definición de Variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional
Variable 1: Discapacidad física	La discapacidad física se presenta cuando una persona tiene un estado físico que le impide de forma permanente e irreversible moverse con la plena funcionalidad de su sistema motriz relacionado con el cuerpo, miembros y órganos.	Identificación de las condiciones de empleabilidad de personas con discapacidad física.
Variable 2: Beneficios organizacionales por contratar personas con discapacidad física	Incentivos económicos, tributarios y sociales de las organizaciones por vincular laboralmente a personas con discapacidad física.	Identificación de los beneficios económicos, tributarios y sociales que las organizaciones obtienen con la contratación de personal con discapacidad física por parte del Gobierno Nacional.
Variable 3: Beneficios para la población con discapacidad física por su vinculación laboral	Resultado y/o mejora que experimentan las personas con discapacidad física por ser vinculadas al mercado laboral.	Identificación de beneficios por la inclusión laboral de la población con discapacidad física.

Nota: Elaboración Propia

5.3 Población y Muestra

Hace referencia al “conjunto total finito o infinito de elementos o unidades de observación que se consideran en un estudio, es decir, el universo de la investigación sobre el cual se pretende generalizar los resultados”, así lo expresa Risquez, citado por (Duarte y Frias, s/f)

Para la presente investigación, se consideró importante abarcar diferentes agentes interesados que permitan obtener resultados eficientes. Principalmente, se realizó la selección de las Fundaciones que cuentan con programas y proyectos de inclusión laboral de personas con discapacidad y se involucraron personas con discapacidad física, que desde su experiencia permiten analizar el comportamiento de la vinculación laboral a discapacitados por parte de las organizaciones; adicionalmente, se consultó a un experto en educación especial que permitió analizar el tipo de formación que recibe esta población y como se maneja la inclusión en el sector educativo.

Teniendo en cuenta el enfoque cualitativo de la investigación, adquiere mayor relevancia la calidad de las respuestas que la cantidad de personas entrevistadas, razón por la cual, se seleccionó el muestreo no probabilístico por conveniencia entendiendo que, la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de las causas relacionadas con las características de la investigación. (Hernández et al., 2006)

En el muestreo por conveniencia los investigadores pueden determinar la muestra a trabajar, para efectos de esta investigación, se definió entrevistar a 2 Fundaciones cuyo enfoque es la inclusión laboral de personas con discapacidad, 3 personas con discapacidad física y 1 experto en educación especial.

5.4 Selección de métodos o instrumentos para recolección de información

Con base en el enfoque cualitativo de la presente investigación, se utiliza la entrevista como técnica de recolección de datos, lo que permite a los investigadores conocer la perspectiva del departamento de Recursos Humanos de algunas compañías sobre la contratación de personal con discapacidad física. De igual forma, conocer las condiciones de trabajo de este tipo de población a través de sus experiencias y accesibilidad a oportunidades en el mercado laboral.

Las entrevistas se realizaron de forma virtual a través de una plataforma pública de reuniones, con la finalidad de obtener la información de forma completa por parte de los involucrados que permita analizar cada una de las respuestas planteadas en los formatos de entrevistas tal como la investigación lo requiere.

Ver [Formato de la entrevista Experto](#)

Ver [Formato de la entrevista para Fundaciones con programas de inclusión laboral](#)

Ver [Formato de la entrevista para personas con discapacidad física](#)

5.5 Técnicas de análisis de datos

La información recolectada en las entrevistas fue analizada y categorizada con base en las 3 variables definidas: Discapacidad física, Beneficios organizacionales por contratar personas con discapacidad física y Beneficios para la población con discapacidad física al ser vinculados laboralmente. A partir de estas, se pretende usar la metodología de la teoría fundamentada para determinar la relación entre la recolección de datos, su análisis y posterior elaboración de una teoría basada en los datos obtenidos en el estudio. (Jiménez et al., 2016)

La teoría fundamentada usa los datos tomados de historias de vida, relatos y experiencias para elaborar una teoría que servirá como sustento del estudio, es decir, la teoría se elabora a partir de la idea de realidad de los agentes involucrados en la investigación.

La metodología utilizada para la teoría fundamental comprende los siguientes pasos:

- Realización de entrevistas para la recolección de información a los diferentes agentes involucrados en la muestra.
- Análisis y discusión de los resultados obtenidos a través de un comparativo de procedimientos.
- Generación de estrategia de promoción de incentivos para la contratación laboral de personas con discapacidad física en diferentes organizaciones.
- Concluir a partir de los objetivos planteados en la investigación.

6. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1 Entrevista Experto en Educación Especial

Dentro de la investigación se consideró importante conocer la perspectiva de un experto en el campo de la discapacidad, razón por la cual, se consultó el concepto de una licenciada en Educación con énfasis en Educación Especial miembro de la Secretaría Distrital de Integración Social, donde, a través de una entrevista explicó la discapacidad desde el punto de vista educativo y la importancia de la formación adecuada para el tipo de población estudio.

A lo largo de su trayectoria profesional, ha tenido la oportunidad de trabajar en colegios con inclusión como docente de apoyo y en colegios con aula diferencial como maestra titular, entendiéndose, aula diferencial como un espacio de aprendizaje exclusivo para la población con discapacidad sin la presencia de niños regulares.

Según la experta, la diferencia entre ambos espacios está basada en el tipo de formación que se brinda, los colegios con inclusión están enfocados en la enseñanza académica y en una formación regular, por el contrario, en los colegios con aula diferencial el enfoque es diverso, se enseñan habilidades de independencia, autocuidado, autonomía y responsabilidad, que pueden ayudarlos a desenvolverse en la vida diaria; motivo por el cual, desde el punto de vista educativo, la experta considera adecuado propiciar escenarios con educación inclusiva, permitiendo que los niños desde muy pequeños aprendan a entender las diferencias provenientes de las distintas discapacidades.

La inclusión, más que un concepto, es un principio que no solo está relacionado con la inserción de la población a los diferentes ambientes sociales, sino en reconocer las

particularidades de los individuos y la multiculturalidad de la sociedad para que tengan posibilidades y oportunidades para que se desarrollen como individuos y así promover la participación con equidad.

De acuerdo con lo anterior, nace el concepto de Modelo social de la discapacidad que indica que la sociedad es quien impone el concepto de discapacidad y es la sociedad quien le exige a las personas con discapacidad adaptarse a las condiciones de transporte, trabajo, movilidad, educación, en lugar de que sea la sociedad y la infraestructura las que se adapten a ellos.

Se analizan una serie de entrevistas aplicadas a Fundaciones que cuentan con programas y proyectos de inclusión laboral orientadas a personas con discapacidad, donde se explican los procedimientos realizados a las organizaciones y a las personas que participan en los procesos de vinculación laboral de esta población. Las entrevistas se realizaron a los líderes de los programas de inclusión laboral, quienes respondieron una serie de preguntas sobre discapacidad y programas inclusivos, analizados a continuación:

6.2 Entrevistas a Fundaciones con Programas de Inclusión Laboral

- ***¿Tienen programas de inclusión laboral para personas con discapacidad? ¿Qué tipo de programas manejan?***

Tabla 4. Programas de Inclusión Laboral

Fundación	Programa	Enfoque	Vinculación Laboral
Fundación A	Inclusión Laboral	Personas con discapacidad y Organizaciones	Por Competencias
Fundación B	Programa empresarial de promoción laboral para personas con discapacidad	Organizaciones	Por Competencias

Nota: Elaboración Propia con base a entrevista realizada a Fundaciones

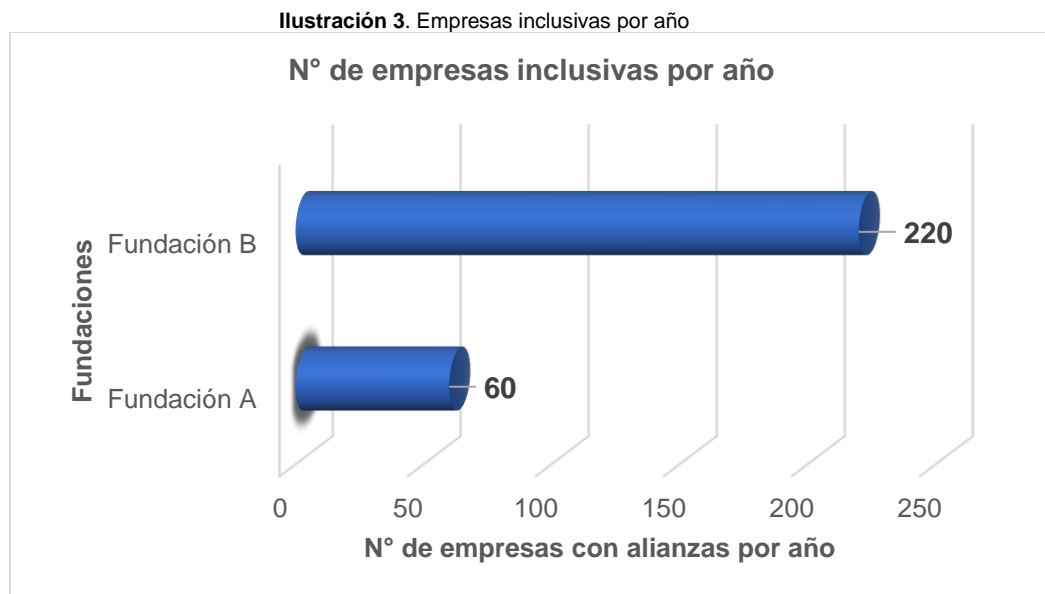
Análisis e interpretación de resultados: Las dos Fundaciones involucradas en la investigación tienen programas de inclusión laboral para personas con discapacidad, la Fundación A es denominada una Fundación de primer piso, cuyo enfoque está directamente relacionado con la población con discapacidad y tiene incidencia en las empresas como intermediarios a partir de los procesos de selección del personal, mientras que la Fundación B es considerada de segundo piso, pues su enfoque está en atender a todo el ecosistema de la inclusión laboral, es decir, empresas y/o organizaciones de los diferentes sectores, generando alianzas con entidades formadoras, teniendo en cuenta que la formación y el empleo están directamente relacionados. Sin embargo, aunque sean programas de enfoques diferentes, la investigación permitió evaluar que los procesos internos van direccionados al mismo objetivo, el cual es vincular laboralmente a personas con alguna discapacidad por sus competencias para los diferentes perfiles de cargo y no propiamente por su discapacidad.

- ***¿Cómo es el acompañamiento que brindan a las entidades con sus programas de inclusión laboral?***

Análisis e interpretación de resultados: La Fundación A brinda acompañamiento a la empresa generando prácticas inclusivas, responsables y sostenibles en temas de inclusión laboral de personas con discapacidad, sin embargo, el enfoque principal está orientado en asesorar directamente a las personas con discapacidad en cuanto a identificación del perfil, orientación, cualificación de los procesos y asignación de ofertas disponibles de las empresas. Así mismo, apoya el proceso de intermediación con las agencias del Servicio Público de Empleo y también de manera directa por medio de convocatorias y bases de datos de población con discapacidad.

Por otra parte, la Fundación B hace consultoría, es decir, el enfoque está en los actores sociales y en el acompañamiento y asistencia técnica a los mismos, dentro del proceso del programa no se tiene una intervención directa con la población con discapacidad, la Fundación capacita a las entidades que tienen el contacto directo con la población, sobre contratación, inducción, y formación, dependiendo de la participación que tiene cada uno; las empresas solicitan la asesoría y la Fundación se encarga de asesorarlas, con el fin de lograr adaptar a la empresa que busca el perfil ideal de la vacante de acuerdo con las competencias requeridas para el cargo. No obstante, las dos Fundaciones se encargan de incluir a la población con discapacidad en el mundo laboral a través de diferentes procesos.

- **¿Con cuántas empresas tienen alianzas para los programas laborales?**



Nota: Elaboración Propia con base en Entrevistas a Fundaciones

Análisis e interpretación de resultados: De acuerdo con las cifras proporcionadas en las entrevistas, la Fundación A apoya procesos de vinculación laboral de personas con

discapacidad en 60 empresas por año, teniendo en cuenta el proceso con cada persona para relacionarla de acuerdo con la vacante y competencia, no obstante, la Fundación B, realiza procesos con 220 empresas al año, las cuales pasan por un proceso de asesoría que dura 10 meses y que permite que la empresa esté en la capacidad de hacer vinculaciones laborales, formando una red de empresas inclusivas.

▪ ***¿Qué tan dispuestas han estado las empresas para apoyar sus programas laborales?***

Análisis e interpretación de resultados: Ambas Fundaciones coinciden en que en los últimos años se ha incrementado el interés por parte de las empresas para recurrir a consultorías relacionados con los procesos de inclusión laboral, así mismo, las personas con discapacidad buscan a las Fundaciones para que a través de los procesos logren encontrar su perfil adecuado y sean tenidos en cuenta en los procesos de selección de las empresas que están vinculadas a las mismas.

▪ ***¿Los planes de inducción, capacitación y entrenamiento adecuados son realizados por ustedes o directamente por la empresa?***

Análisis e interpretación de resultados: Ambas Fundaciones explicaron sus procesos organizacionales relacionados con la selección, capacitación y contratación, el siguiente cuadro comparativo permite identificar las principales similitudes y diferencias.

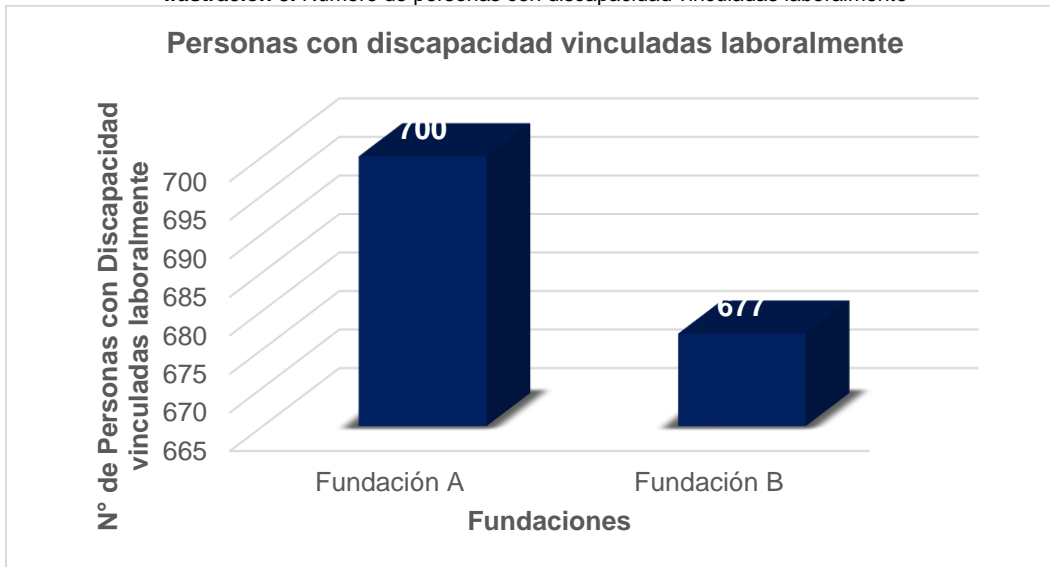
Ilustración 4. Comparación Programas de Inclusión de Fundaciones Entrevistadas

Fundación A	Fundación B
Fase 1: Diagnóstico de inclusión laboral Se realiza un diagnóstico inicial a través de encuestas, entrevistas y grupos focales con líderes de área y personal en general, que permite recopilar información relacionada con la cultura organizacional y la percepción de la empresa con respecto a las personas con discapacidad.	Fase 1: Hacer un diagnóstico empresarial Se realiza una revisión de las políticas de la organización relacionadas con inclusión y diversidad y se evalúan los procesos de inducción, revisión de hojas de vida, contratación y se determinan planes de acción a corto, mediano y/o largo plazo.
Fase 2: Análisis documental Identificación de políticas y procedimientos del área de talento humano desde el reclutamiento hasta la contratación y entrenamiento. Esto permite evidenciar cómo funciona un proceso de vinculación laboral de un empleado, reconociendo los facilitadores, barreras existentes y oportunidades de mejora para vincular personas con discapacidad a través de procesos sostenibles y con igualdad de oportunidades.	Fase 2: Plan de formación empresarial Se diseña un plan de formación a través de una serie de talleres didácticos. El primer taller permite brindar a las organizaciones información relevante relacionada con la discapacidad, normatividad y los ajustes razonables de los cargos, así mismo, los orienta sobre cómo interactuar con cada uno de los tipos de personas con discapacidad. El segundo taller está dirigido al equipo de Gestión Humana, para que entiendan como pueden flexibilizar sus procedimientos. El tercer taller está enfocado en desmitificar creencias equivocadas sobre la discapacidad psicosocial y cognitiva. Y el cuarto taller es de comunicaciones, el cual tiene el objetivo de orientar a la compañía sobre cómo comunicar interna y externamente la discapacidad, usando el lenguaje adecuado.
Fase 3: Análisis de puestos de trabajo Determinar cómo está la compañía en cuanto a accesibilidad, recomendaciones a desarrollar, qué categoría de discapacidad se ajusta inicialmente a los cargos a través de los <i>mapas de cargos</i> .	Fase 3: Reunión con el equipo de Gestión Humana La Fundación considera necesario reunirse con los líderes del área de Gestión Humana, con el fin de analizar los procesos de inducción de la empresa y hacer los cambios pertinentes para actualizar sus manuales de procesos, creando mayor conocimiento y generando valor a la discapacidad de forma diferente.
Fase 4: Plan de trabajo a corto, mediano y largo plazo Procesos de capacitación en paralelo de acuerdo con la posición en la que se encuentra la compañía, capacitando a los equipos de recursos humanos en los procesos de selección y contratación brindando orientación en metodologías para desarrollo de entrevistas, ajuste de procedimientos de acuerdo con los tipos de discapacidad, adicionalmente, capacitando al área legal con respecto al fuero de estabilidad laboral y normatividad en general, antes de que la empresa desarrolle el proceso de contratación.	Fase 4: Acompañamiento de la búsqueda de vacantes Se analizan los perfiles de las vacantes disponibles, se inicia la búsqueda de los candidatos, se revisan las hojas de vida, se apoyan los procesos de contratación e inducción, se revisa que estos procesos sean los indicados para cada tipo de persona con discapacidad.
Fase 5: Análisis de accesibilidad Es tomado de forma opcional por las empresas luego de concientizarse acerca de la inclusión laboral de personas con discapacidad que requieran ajustes de infraestructura.	Fase 5: Seguimiento: Luego de la contratación, la Fundación hace un proceso de seguimiento durante 4 meses con la persona vinculada, el jefe inmediato y algún líder del equipo de Gestión Humana, con el fin de evaluar si la persona y la empresa se están adaptando mutuamente.

Nota: Elaboración Propia con base en Entrevistas a Fundaciones

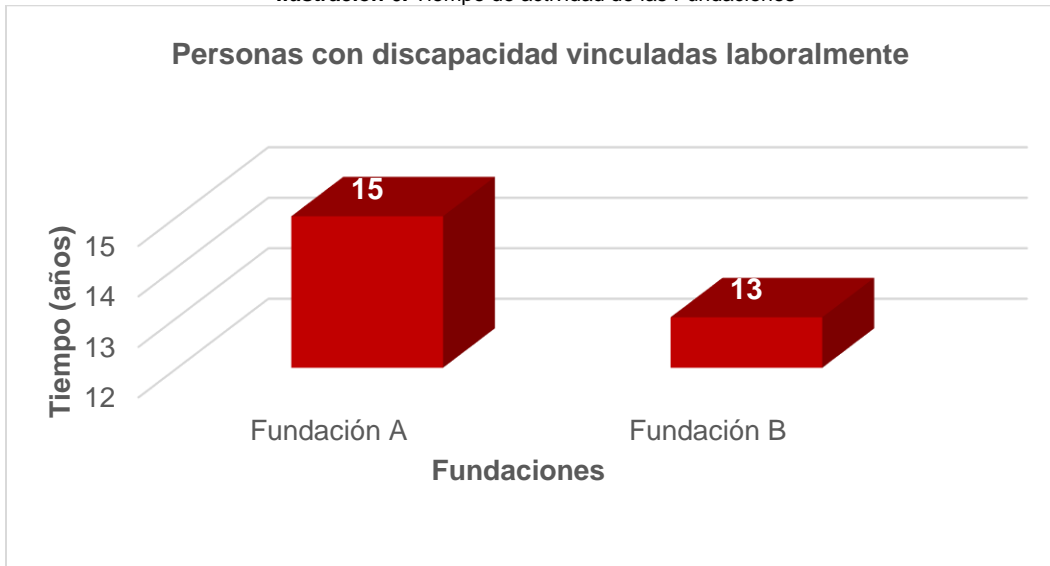
- **¿Cuántas personas con discapacidad física se han beneficiado de los programas?**

Ilustración 5. Número de personas con discapacidad vinculadas laboralmente



Nota: Elaboración Propia con base en Entrevistas a Fundaciones

Ilustración 6. Tiempo de actividad de las Fundaciones



Nota: Elaboración Propia con base en Entrevistas a Fundaciones

Análisis e interpretación de resultados: Se evidencia que la Fundación A ha logrado vincular laboralmente 700 personas con discapacidad en un periodo de tiempo de 15 años. Por su parte, la Fundación B ha logrado vincular 677 personas en un periodo de tiempo de 13 años.

La Fundación B ha vinculado más personas que la Fundación A con base en los periodos de tiempo comparados. No obstante, se evidencia que esta diferencia no es representativa teniendo en cuenta los diferentes enfoques de los programas de inclusión de las Fundaciones involucradas.

- ***¿Cómo son los procesos de contratación? ¿Qué tipo de contrato son usados en los procesos de contratación de personas con discapacidad?***

Análisis e interpretación de resultados: La Fundación A y la Fundación B coinciden en que el proceso de contratación depende de los contratos que estipule la empresa de acuerdo con las políticas y procesos y son iguales para todas las personas, de esta manera se promueve y fomenta la inclusión a partir de la igualdad de condiciones laborales. La intervención de las Fundaciones permite que se celebren contratos dignos y justos dentro de los procesos, las Fundaciones sugieren que empiecen a conocerlos y vincularlos por contrato de aprendizaje del SENA o de una Institución de Educación Superior.

- ***¿Reciben algún beneficio económico y tributario que conlleva la contratación de personas con discapacidad?***

Análisis e interpretación de resultados: Como Fundaciones no reciben beneficios económicos o tributarios por la contratación de personas con discapacidad, sin embargo, dentro de los procedimientos con las organizaciones se contempla dar a conocer estos beneficios tributarios que otorga el Gobierno desde el enfoque de responsabilidad social y la ejecución de buenas prácticas en los procesos; esos beneficios se dan a conocer en el proceso de asesoría, sin embargo, en el sector público es de carácter obligatorio vincular personal con discapacidad.

Cabe resaltar, que dentro de la investigación se evidenció que para lograr hacer efectivos los beneficios tributarios, la DIAN exige la presentación de los certificados de discapacidad, en los cuales se demuestra el grado de discapacidad de cada persona. Si bien, existen dichos beneficios, las Fundaciones se encargan de dar a conocer otros beneficios intangibles como: la retención de empleados y mejoramiento en la calidad de vida de las personas a partir de la inclusión laboral de la población con discapacidad.

- ***¿Tienen actualmente vacantes disponibles para personas con discapacidad física?
¿Cuántas vacantes logran proporcionar mensualmente?***

Análisis e interpretación de resultados: En la Fundación A no proporcionan vacantes según la discapacidad, únicamente adaptan el perfil de las vacantes con base en las competencias identificadas en la persona, orientándola a las necesidades en términos de funcionalidad y de esta manera se realizan convocatorias de empleo.

En la Fundación B, se encargan de explicar a las organizaciones que no hay cargos específicos para cada categoría de discapacidad, puesto que para eso capacitan a las mismas en procesos de evaluación de cargo de acuerdo con el perfil que se requiera, de las funciones que se vayan a desempeñar y de los ajustes necesarios a realizar, dando la importancia y el enfoque a las competencias de la persona.

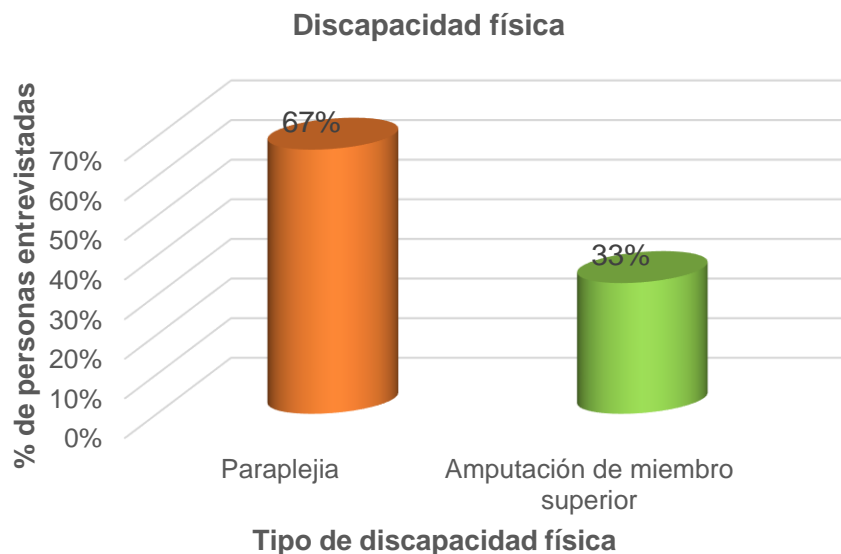
Ambas Fundaciones en los procesos de inclusión laboral identifican los cargos requeridos por la empresa y evalúan como se puede adaptar una persona al cargo. Finalmente, no cuentan con un número específico de vacantes mensualmente, pues depende de las alianzas con las empresas y la disponibilidad de estas.

6.3 Entrevistas a personas con discapacidad física

Así mismo, se cuenta con el análisis de una serie de entrevistas a personas con discapacidad física, que desde su experiencia de vida permiten comprender cómo han sido los procesos de inclusión en el mundo laboral.

Se entrevistaron 3 personas con discapacidad física que actualmente tienen un trabajo formal; la persona A es un contratista de una entidad del sector público, la persona B trabaja como empleado operativo en una empresa dedicada a la transformación de PVC en plástico industrial y finalmente, la persona C es propietario y director técnico de una empresa de productos de aseo.

Ilustración 7. Tipos de discapacidad física de los entrevistados

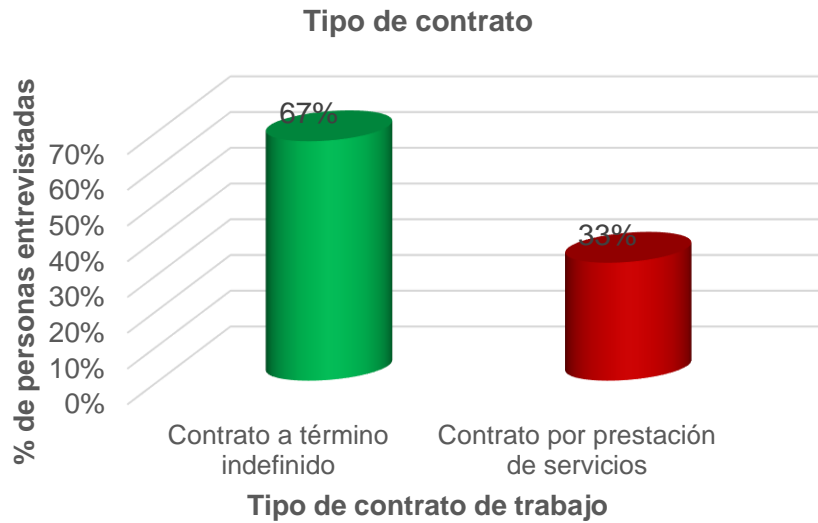


Nota: Elaboración Propia con base en información obtenida de entrevistas a personas con discapacidad física.

Las personas entrevistadas no adquirieron su discapacidad al momento de su nacimiento, su origen ha sido causado por eventos fortuitos a lo largo de su vida. La persona A y la persona C, que representan el 67% de las personas entrevistadas, utilizan una silla de ruedas como apoyo de movilización, debido a la parálisis de sus miembros inferiores; por su parte la persona

B, que representa el 33% restante, utiliza una prótesis bioeléctrica a causa de la ausencia de su mano izquierda.

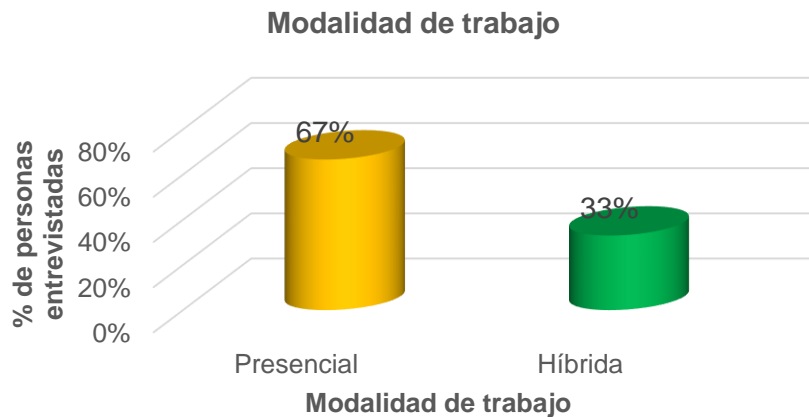
Ilustración 8. Tipo de contratación de entrevistados



Nota: Elaboración Propia con base en información obtenida de entrevistas a personas con discapacidad física.

Actualmente, la persona A tiene un contrato por prestación de servicios, la persona B tiene un contrato indefinido con una empresa privada y la persona C, aunque es independiente por ser propietario de su compañía, tiene contrato de trabajo a término indefinido. Y por lo general, cumplen horarios laborales de 8 horas diarias.

Ilustración 9. Modalidad de trabajo de los entrevistados



Nota: Elaboración Propia con base en información obtenida de entrevistas a personas con discapacidad física.

La persona A trabaja bajo una modalidad híbrida, representando el 33% de los entrevistados; la persona B debe asistir todos los días a la oficina y la persona C también tiene una modalidad presencial, representan el 67% restante. En ese sentido, las tres personas coinciden en utilizar vehículos particulares como medios de transporte, los cuales han sido adaptados de acuerdo con sus necesidades, teniendo en cuenta que el sistema de transporte público no está adaptado en su totalidad para las personas con discapacidad y en los casos en los que los vehículos públicos si están acondicionados para transportarlos, los conductores no están dispuestos a prestar el servicio. Por otra parte, los buses de Transmilenio están adaptados para movilizar personas con discapacidad, no obstante, existen algunas dificultades para utilizar el servicio en horas pico.

Con respecto al ambiente laboral, la persona A afirma que en general el clima organizacional es adecuado, sin embargo, en un momento de su vida recibió discriminación por parte de un compañero de trabajo, quien después de mucho tiempo logró sensibilizarse sobre la discapacidad al vivir una situación similar con un familiar. Por su parte, la persona B y la persona C manifestaron nunca haber sufrido episodios de discriminación o “bullying”, al contrario, siempre han recibido apoyo de sus compañeros y de las personas más cercanas.

En cuanto a los criterios de selección tenidos en cuenta durante el proceso de contratación de la posición que actualmente ejercen los entrevistados, la persona A fue elegida por sus conocimientos técnicos en dirección de proyectos de obra civil y posteriormente por los conocimientos adquiridos en temas de accesibilidad. La persona B fue reintegrada en su actual empleo por su conocimiento y experiencia, razón por la cual recibió un ascenso dentro de la compañía y está trabajando para alcanzar una nueva posición. Finalmente, la persona C utilizó

su conocimiento para formar su propia empresa, teniendo en cuenta la falta de oportunidades laborales en el mercado en su profesión, luego de adquirir su discapacidad.

Las personas entrevistadas sienten que han podido desarrollarse profesionalmente en las compañías que laboran actualmente, debido a que cuentan con los conocimientos y la experiencia para desempeñarse exitosamente en cada cargo, a pesar del tipo de discapacidades que presenta cada uno. Además, se han desarrollado personalmente alcanzando logros personales de emprendimiento, generación de empleo y realizando proyectos sociales.

Los procesos analizados durante las entrevistas fueron completamente diferentes, teniendo en cuenta que, aunque tuvieron procesos de rehabilitación luego de adquirir sus discapacidades, tuvieron dificultades para adaptarse a su nueva realidad como persona discapacitada, y a pesar de las afectaciones en sus entornos familiares y sociales, han logrado brindar grandes aportes a la sociedad. La persona A ha puesto sus capacidades y habilidades al servicio de la sociedad, por ejemplo, los proyectos de movilidad y accesibilidad de personas con discapacidad en la ciudad de Bogotá han sido apoyados y orientados por esta persona, también fue quien tuvo la iniciativa para implementar las manocletas en Colombia como una solución de inclusión al deporte de las personas con discapacidad física. La persona B ha inspirado a otras personas con discapacidad a través de su ejemplo de transformar las situaciones difíciles en experiencias positivas. La persona C ha logrado crear y dirigir su propia empresa lo que le ha permitido ser ejemplo de liderazgo, perseverancia, motivación y resiliencia.

6.4 Estrategia de promoción de incentivos para la contratación laboral de personas con discapacidad física

Al finalizar el análisis de resultados, se propuso una estrategia a partir de la metodología de la teoría fundamental, que permitiera promover la contratación laboral de personas con discapacidad en las empresas, que contemple no solo los beneficios económicos y/o tributarios que el Gobierno otorga, sino también otros factores aún más importantes como la responsabilidad y el desarrollo social, que mejoran en gran medida la calidad de vida de las personas con discapacidad.

La inclusión laboral permite que el Estado, las empresas y la misma población obtengan ganancias de formas diferentes. En primer lugar, el Estado se beneficia con el crecimiento de la economía del país en la medida en que una persona con discapacidad que tiene un trabajo formal sale del sistema de subsidios, lo que permite optimizar los recursos del Estado a través del ahorro de pensiones no contributivas y la reducción del gasto en prestaciones sociales. Esto, a su vez, impulsa el crecimiento del PIB, al lograr mantener y/o aumentar el ingreso per cápita. (PWC et al., s/f)

En segundo lugar, de acuerdo con la *Variable 2* definida para la investigación, la legislación colombiana brinda beneficios económicos a las empresas que vinculan formalmente a personas con algún tipo de discapacidad calificada por encima del 25%. La *Ley 361 de 1997* menciona en el Artículo 24 los beneficios como la preferencia en los procesos de licitación, adjudicación y celebración de contratos, la prelación en el otorgamiento de créditos de organismos estatales y la fijación de mejores tasas arancelarias para la importación de maquinaria y equipos. (Congreso de la República, 1997)

Ilustración 10. Ley 361 de 1997. Artículo 24.

Artículo 24. Los particulares empleadores que vinculen laboralmente personas con limitación tendrán las siguientes garantías:

- a) A que sean preferidos en igualdad de condiciones en los procesos de licitación, adjudicación y celebración de contratos, sean estos públicos o privados si estos tienen en sus nóminas por lo menos un mínimo del 10% de sus empleados en las condiciones de discapacidad enunciadas en la presente ley debidamente certificadas por la oficina de trabajo de la respectiva zona y contratados por lo menos con anterioridad a un año; igualmente deberán mantenerse por un lapso igual al de la contratación;
- b) Prelación en el otorgamiento de créditos subvenciones de organismos estatales, siempre y cuando estos se orienten al desarrollo de planes y programas que impliquen la participación activa y permanente de personas con limitación;
- c) El Gobierno fijará las tasas arancelarias a la importación de maquinaria y equipo especialmente adoptados o destinados al manejo de personas con limitación. El Gobierno clasificará y definirá el tipo de equipos que se consideran cubiertos por el beneficiario.

Nota: Adaptado de Ley 361 de 1997 por Congreso de Colombia.

https://us-east-1-02860049-inspect.menlosecurity.com/safeview-fileserv/tc_download/23653d13493a93363cafbf32c61636e38236261aa42245ace4b44500d981094/?&cid=N1E7B34991E65_&rid=da4a55ab0090f7ffca919de209d53cab&file_url=http%3A%2F%2Fdistrofiamuscularcolombia.org%2Fdocs%2Fnorma%2FLey_361_de_1997_Mecanismos_de_Integracion_de_las_Personas_con_Limitaciones.pdf&type=original

Así mismo, el Artículo 31 menciona los beneficios en exenciones en la declaración de renta, el empleador tiene el derecho a deducir de la renta el 200% del valor de 105 salarios y prestaciones sociales. Adicional, se tienen beneficios en la contratación de aprendices, por ejemplo, si una empresa vincula un aprendiz con discapacidad, hace las veces de la contratación de dos aprendices sin discapacidad, esto corresponde al cumplimiento de la cuota de aprendizaje obligatoria que exige el Artículo 33 de la Ley 789 de 2002. (Congreso de la República, 1997)

Ilustración 11. Ley 361 de 1997. Artículo 24.

Artículo 31. Los empleadores que ocupen trabajadores con limitación no inferior al 25% comprobada y que estén obligados a presentar declaración de renta y complementarios, tienen derecho a deducir de la renta el 200% del valor de 105 salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable a los trabajadores con limitación, mientras esta subsista.

Parágrafo. La cuota de aprendices que está obligado a contratar el empleador se disminuirá en un 50%, si los contratados por él son personas con discapacidad comprobada no inferior al 25%.

Nota: Adaptado de *Ley 361 de 1997* por *Congreso de Colombia*.

https://us-east-1-02860049-inspect.menlosecurity.com/safeview-fileserv/tc_download/23653d13493a93363cafbbf32c61636e38236261aa42245ace4b44500d981094/?&cid=N1E7B34991E65 &rid=da4a55ab0090f7fca919de209d53cab&file_url=http%3A%2F%2Fdistrofiamuscularcolombia.org%2Fdocs%2Fnorma%2FLey_361_d_e_1997_Mecanismos_de_Integracion_de_las_Personas_con_Limitaciones.pdf&type=original

De igual manera, el *Decreto 392 de 2018* a través de los cuales se reglamenta los numerales 1 y 8 del Artículo 13 de la Ley 1618 de 2013 menciona los beneficios en los procesos de licitaciones públicas y concursos de méritos con base en el número de trabajadores con discapacidad vinculados a la empresa. (Congreso de la República, 2018)

Ilustración 12. Ley 392 de 2018. Artículo 2.2.1.2.4.2.6.

"ARTÍCULO 2.2.1.2.4.2.6. Puntaje adicional para proponentes con trabajadores con discapacidad. En los procesos de licitaciones públicas y concursos de méritos, para incentivar el sistema de preferencias a favor de las personas con discapacidad, las entidades estatales deberán otorgar el uno por ciento (1%) del total de los puntos establecidos en el pliego de condiciones, a los proponentes que acrediten la vinculación de trabajadores con discapacidad en su planta de personal, de acuerdo con los siguientes requisitos:

1. La persona natural, el representante legal de la persona jurídica o el revisor fiscal, según corresponda, certificará el número total de trabajadores vinculados a la planta de personal del proponente o sus integrantes a la fecha de cierre del proceso de selección.
2. Acreditar el número mínimo de personas con discapacidad en su planta de personal, de conformidad con lo señalado en el certificado expedido por el Ministerio de Trabajo, el cual deberá estar vigente a la fecha de cierre del proceso de selección.

Verificados los anteriores requisitos, se asignará el 1%, a quienes acrediten el número mínimo de trabajadores con discapacidad, señalados a continuación:

Número total de trabajadores de la planta de personal del proponente	Número mínimo de trabajadores con discapacidad exigido
Entre 1 y 30	1
Entre 31 y 100	2
Entre 101 y 150	3
Entre 151 y 200	4
Más de 200	5

Nota: Adaptado de *Decreto 392 de 2018* por *Congreso de Colombia*.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=85399>

Finalmente, estudios realizados por Forbes sugieren que es más probable que los equipos diversos sean más creativos y productivos, una organización inclusiva aporta 2,3 veces más dinero por trabajador que aquellas que son menos inclusivas; si bien una fuerza de trabajo diversa se beneficia de las diferentes opiniones y perspectivas que pueden aportar las personas a su organización, las diferencias pueden causar brechas, frustraciones y conflictos. Los sesgos, decisiones y comportamientos llevan a incluir a algunas personas y a excluir a otros que son considerados como “diferentes”, esto se debe a un factor determinante como lo son los sesgos inconscientes, los cuales pueden definirse como referencias normales e involuntarias que se relacionan con experiencias pasadas, estos pensamientos inconscientes son mucho más rápidos que el pensamiento racional consciente, los sesgos inconscientes interrumpen el camino de la inclusión, ya que dan lugar a comportamientos involuntarios que incluyen o excluyen a otros. Naturalmente, las personas se comportan de forma diferente hacia los grupos de afinidad y grupos externos “diferentes”, y no siempre son conscientes del impacto que generan sus comportamientos en los demás. (AON Company, 2022)

Esto tiene su fundamento en la neurociencia, el cerebro tiene la prioridad de mantener a las personas seguras y a salvo, razón por la cual el cerebro analiza el entorno en busca de situaciones de peligro. El cerebro es considerado un maestro en la categorización de patrones, cada vez que una persona conoce un nuevo ser humano, al cerebro le toma 10.7 segundos para categorizarla dentro del grupo de afinidad o grupo externo. Las personas que el cerebro percibe como similares, también las considera como seguras e indirectamente como más capaces, sin embargo, los sesgos inconsistentes también van a catalogar a una persona como diferente, no confiable o incapaz. (AON Company, 2022)

Los sesgos ocasionan micro-comportamientos que hacen que los colegas no se sientan valorados y respetados, teniendo en cuenta que son expresiones faciales, posturas, tonos de voz, suposiciones y gestos mínimos que suelen ser la raíz del hecho de que las personas sienten que existe un sentido de inclusión o exclusión. Los sesgos consientes se refieren a actitudes prejuiciosas intencionales mientras que los sesgos inconscientes se refieren a actitudes prejuiciosas que operan fuera de su conocimiento y control. (AON Company, 2022)

Al proporcionar un entorno de trabajo inclusivo, una organización puede aumentar factores tales como retención, liderazgo, innovación, responsabilidad social, mejor imagen corporativa, desarrollo de talentos y sentido de pertenencia; las personas con discapacidad tienen competencias especiales que les permiten obtener destrezas superiores, mayor compromiso al valorar tener un empleo digno y formal. Sin embargo; la diversidad por sí sola es simplemente tener a personas diferentes que trabajan juntas, pero que en realidad están separadas, esto no garantiza que dichas relaciones de trabajo sean productivas, lo ideal es promover y apoyar la diversidad en el trabajo en la comunidad de empleados, crear una cultura inclusiva e involucrar a las personas con discapacidad en un ambiente social.

La estrategia busca valorar a todos en la organización como personas, para aprovechar los beneficios de una fuerza laboral diversa, tener un entorno inclusivo donde todos se sientan capaces de participar y alcanzar su mayor potencial. Cuando se es más inclusivo, las personas tienen un “sentimiento” de pertenencia que permiten que la moral y la productividad se complementen para maximizar las habilidades, ideas y competencias de todos. Las ideas erróneas sobre los demás pueden afectar las relaciones de trabajo, por lo tanto, para obtener lo mejor de las personas y retener el talento, se debe trabajar por alcanzar la inclusión y crear

ambientes en los que las personas sin importar sus diferencias se sientan valoradas y respetadas, que puedan dar lo mejor de sí y tengan la capacidad de desarrollarse como personas y profesionales. De acuerdo con el portal de empleo Incluyeme.com, los principales beneficios de contratar personal con discapacidad (Portal Inclúyeme, s/f):

- Baja rotación laboral
- Mayor nivel de motivación
- Promoción del trabajo en equipo
- Mayor compromiso
- Disminución del ausentismo laboral
- Incremento de la capacidad para afrontar nuevos desafíos
- Mejor reputación corporativa

La *Variable 3* definida en la investigación, se enmarca en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible adoptada por la Asamblea General de la ONU, donde se implementó un plan de acción a favor de las personas, el planeta y la prosperidad, que también tiene la intención de fortalecer la paz universal y el acceso a la justicia. “No dejar a nadie atrás” es el lema de la Agenda 2030, que pretende promover el espíritu de equidad e inclusión en el marco de Naciones Unidas y que considera la discapacidad como una cuestión transversal en la implementación de sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible. (ONU, s/f)

La inclusión laboral de personas con discapacidad impacta directamente a los ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible), siendo éste un aporte significativo a la sociedad y permitiendo a las organizaciones trabajar por un futuro sostenible para todos; esta estrategia se direcciona a promover el fin de la pobreza, permitiendo a la población con discapacidad

incluirse al mundo laboral a partir del derecho a tener un trabajo digno y contar con recursos económicos que permitan reducir los índices de pobreza. Por otra parte, en cuanto al objetivo de salud y bienestar, la inclusión laboral da la posibilidad de reconocer a esta población como fuerza laboral y productiva, lo que garantiza el bienestar de las personas con discapacidad al sentirse incluidas, motivadas y útiles para la sociedad.

Esta estrategia tiene un efecto social muy amplio, ya que, no sólo se impacta directamente a la población con discapacidad, sino también a la sociedad en general, además de los objetivos relacionados anteriormente, los objetivos como trabajo decente y crecimiento económico, industria, innovación e infraestructura, reducción de las desigualdades, paz, justicia e instituciones sólidas, están estrechamente relacionados con la misma, teniendo en cuenta que la inclusión laboral de la población con discapacidad permite incrementar la productividad económica a través de la diversificación, creación de puestos de trabajo dignos, promoción de la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, reducción de la tasa de desempleo a través de la generación de empleo por parte de la industrialización, garantizando la igualdad de oportunidades y reduciendo las prácticas discriminatorias a partir de la adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas y participativas.

La adopción de la estrategia en las organizaciones tiene como finalidad la concienciación de la sociedad por la inclusión de las personas con discapacidad, que más allá de los beneficios e incentivos recibidos, es entender que, si se incluye a esta población, no solamente se está vinculando laboralmente a una persona, sino que se está reconociendo en la sociedad y en sus familias no como “una carga”, sino como personas productivas y capaces de desarrollarse.

7. CONCLUSIONES

Desde el inicio se contempló únicamente la promoción de los incentivos económicos y/o tributarios otorgados por el Gobierno para la contratación de personas con discapacidad, no obstante, durante el desarrollo de la investigación y el análisis de las entrevistas se identificaron otros beneficios de gran impacto que complementan la estrategia de contratación laboral de personas con discapacidad física, contribuyendo al mejoramiento del clima organizacional y la calidad de vida de las personas y sus familias.

- ***Determinar qué tipo de empresas contratan personal con discapacidad física.***

Se identificó una tendencia en la contratación de personas con discapacidad en dos tipos de organizaciones; la primera es en compañías multinacionales con sedes o casa matriz en el extranjero, las cuales envían a sus filiales en Colombia las directrices de contratación de personal con discapacidad, con el fin de promover la inclusión y diversidad; en segunda instancia, están las PYMES y las empresas emergentes, como emprendimientos o empresas recién formadas, las cuales suelen recurrir a la contratación de esta población por los beneficios tributarios que el estado colombiano ofrece a las empresas para incentivar la contratación de personas con discapacidad.

Adicional, se logró identificar que erróneamente las solicitudes que efectúan las compañías para las contrataciones están basadas en la categoría de discapacidad, sin embargo, las Fundaciones han tratado de corregir esta práctica, indicándoles que la contratación debe realizarse con base en las competencias de las personas apropiadas para los perfiles de los cargos que requiere la compañía y no en su discapacidad.

- ***Analizar cuáles son los tipos de discapacidad física más comunes en Colombia para evaluar qué estrategias se adaptan mejor a cada tipo de empresa.***

Se observó que la discapacidad con mayor facilidad para ubicarse laboralmente es la física, y dentro de esta, las empresas tienen algunas preferencias, suelen priorizar la contratación de personas con discapacidad en sus miembros inferiores, preferiblemente que sea una discapacidad parcial que evite el uso de silla de ruedas y tenga un apoyo de movilización más sencillo como muletas, teniendo en cuenta que esto requiere una adaptación de los espacios de trabajo. Adicional, se pudo determinar que las discapacidades con menor índice de contratación son las psicosociales, cognitivas y visuales, debido a la gran limitación que generan en la interacción con las demás personas en las diferentes actividades laborales requeridas por las empresas.

- ***Evaluar las funciones y tareas que las personas desde su discapacidad física pueden desarrollar dentro de una organización.***

Son múltiples las funciones y tareas que pueden desarrollar las personas con discapacidad física, en el desarrollo de la investigación se evidenció que es una mala práctica perfilar a una persona por la categoría de discapacidad que presenta, puesto que cada persona tiene habilidades y competencias diferentes que se adaptan fácilmente a los diferentes perfiles de cargo aun cuando presentan una limitación.

- ***Determinar qué tipo de incentivos puede ofrecer el Gobierno a las empresas como estrategia de vinculación de personal con discapacidad.***

Los tipos de incentivos otorgados por el Gobierno son exclusivamente de tipo económico y tributario, relacionados con procesos de licitación, celebración de contratos, prelación en el

otorgamiento de créditos estatales y exenciones de impuestos. Sin embargo, hay entidades públicas que también han promovido la contratación de personas con discapacidad a través de consultorías en procesos de selección, contratación y capacitación.

8. ANEXOS

8.1. Formato de entrevista Experto en Educación Especial

1. ¿Tienes experiencia trabajando en colegios dedicados a la educación especial y en colegios con todo tipo de población? ¿Qué diferencias encontraste?
2. ¿Cómo se maneja el concepto de inclusión en los colegios?
3. ¿Cómo manejan los niños la percepción de ser diferentes?
4. ¿Incentivan a los estudiantes a seguir estudiando?
5. ¿Hacia dónde considera que está orientada la educación técnica?
6. ¿Conoce algunos planes gubernamentales sobre inclusión en la educación?
7. ¿Cuál es su percepción sobre el empleo en Colombia para las personas con discapacidad?

8.2. Formato de la entrevista para Fundaciones con programas de inclusión laboral

1. ¿Tienen programas de inclusión laboral para personas con discapacidad? ¿Qué tipo de programas manejan?
2. ¿Cómo es el acompañamiento que brindan a las entidades desde el programa de inclusión laboral?
3. ¿Con cuántas empresas tienen alianzas para los programas laborales?
4. ¿Qué tan dispuestas han estado las organizaciones a sus programas laborales?
5. ¿Qué tipo de discapacidad es la mayor solicitada por las empresas?
6. ¿Los planes de inducción, capacitación y entrenamiento adecuados son realizados por ustedes o directamente por la empresa?
7. ¿Cuántas personas con discapacidad física se han beneficiado de los programas?
8. ¿Cómo son los procesos de contratación? ¿Qué tipo de contrato son usados en los procesos de contratación de personas con discapacidad?

9. ¿Reciben algún beneficio económico y tributario que conlleva la contratación de personas con discapacidad?
10. ¿Tienen actualmente vacantes disponibles para personas con discapacidad física?
¿Cuántas vacantes logran proporcionar mensualmente?

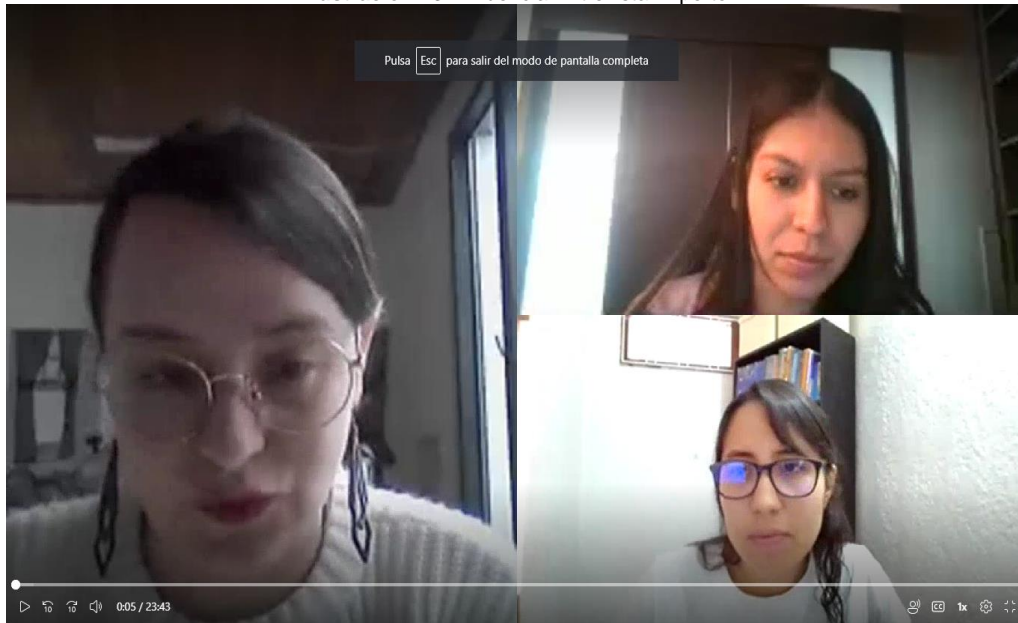
8.3. Formato de la entrevista para personas con discapacidad física

1. ¿Cuál es el origen de su discapacidad?
2. ¿Tiene actualmente trabajo?
3. ¿Está vinculado a alguna empresa? ¿Cuál?
4. ¿Cuántas horas trabaja?
5. ¿Qué cargo tiene actualmente?
6. ¿Qué tipo de contrato tiene actualmente?
7. ¿Actualmente su modalidad de trabajo es presencial, híbrida o remota? Si es presencial, ¿cómo se moviliza a la empresa? ¿Qué medios de transporte utiliza?
8. ¿Qué criterios de selección se tuvieron en cuenta en su proceso de contratación?
9. ¿Cómo es el ambiente laboral? ¿Cómo es el trato en su compañía? ¿Siente que hay discriminación?
10. ¿Siente que la organización le brinda opciones para desarrollarse como persona y como profesional?

8.4. Evidencias entrevistas realizadas

- Entrevista vía Microsoft Teams Experto.

Ilustración 13. Evidencia Entrevista Experto



Nota: Elaboración Propia con base en Entrevistas a las Fundaciones

- Entrevista vía Teams Fundación A.

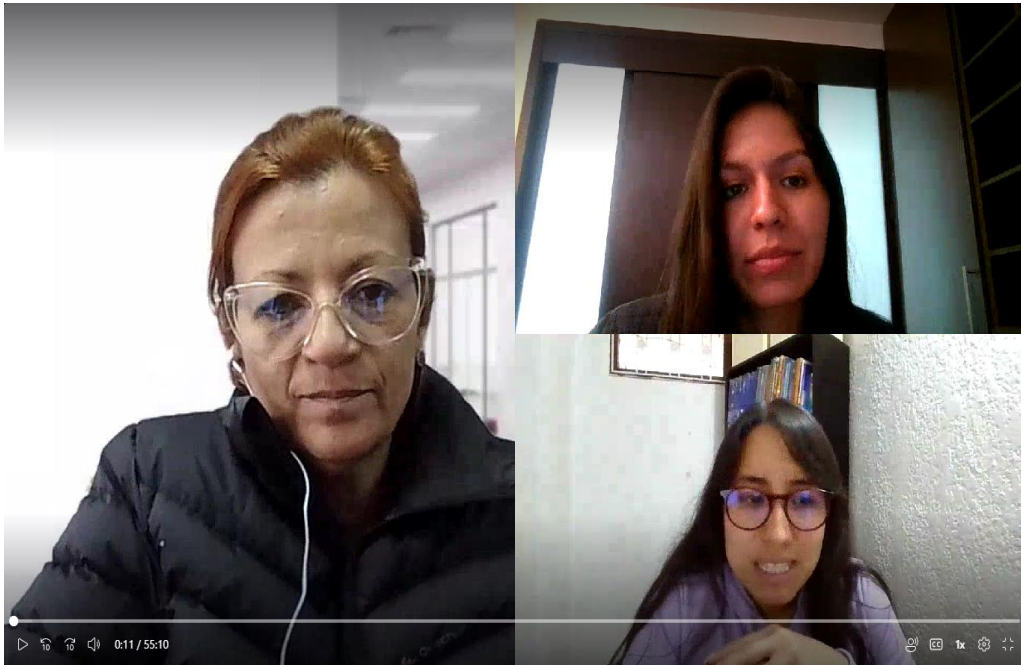
Ilustración 14. Evidencia Entrevista Fundación A



Nota: Elaboración Propia con base en Entrevistas a las Fundaciones

- Entrevista vía Microsoft Teams Fundación B

Ilustración 15. Evidencia Entrevista Fundación B



Nota: Elaboración Propia con base en Entrevistas a las Fundaciones

- Entrevista vía Microsoft Teams Persona A con Discapacidad Física

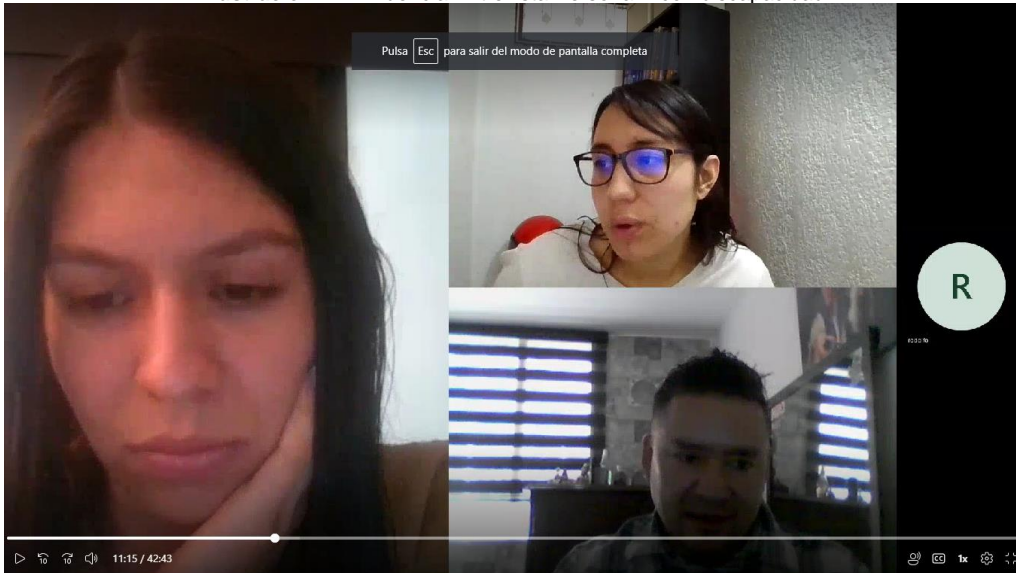
Ilustración 16. Evidencia Entrevista Persona A con discapacidad



Nota: Elaboración Propia con base en información obtenida de entrevistas a personas con discapacidad física.

- Entrevista vía Microsoft Teams Persona B con Discapacidad Física

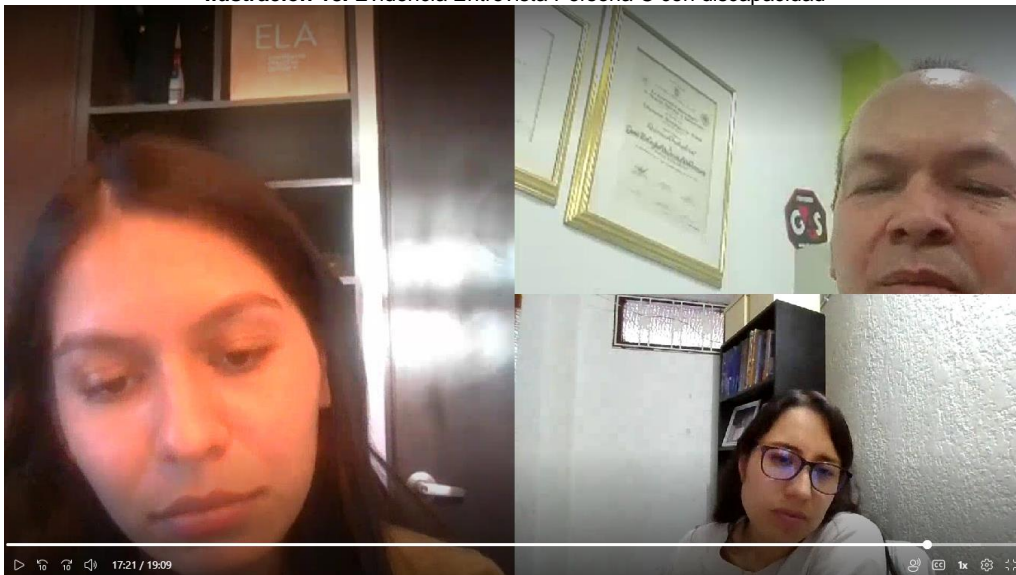
Ilustración 17. Evidencia Entrevista Persona B con discapacidad



Nota: Elaboración Propia con base en información obtenida de entrevistas a personas con discapacidad física.

- Entrevista vía Microsoft Teams Persona C con Discapacidad Física

Ilustración 18. Evidencia Entrevista Persona C con discapacidad



Nota: Elaboración Propia con base en información obtenida de entrevistas a personas con discapacidad física.

REFERENCIAS

AON Company. (2022). *An eLearning introduction to unconscious bias*. AON.

Asamblea Constituyente de Colombia. (1991). *Constitución Política de la República de Colombia*. 1991. <https://pdba.georgetown.edu/Constitutions/Colombia/colombia91.pdf>

Becerra, M., Montanero, M., & Lucero, M. (2012). *PROGRAMAS DE ORIENTACIÓN Y EMPLEO CON APOYO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL. MODELOS Y ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN 1 ORIENTATION AND EMPLOYMENT SUPPORT PROGRAMS FOR PEOPLE WITH INTELLECTUAL DISABILITY: MODELS AND STRATEGIES OF INTERVENTION* (Vol. 23).

<https://revistas.uned.es/index.php/reop/article/view/11459/10956>

CIDH. (2022). *Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad*. 2022.

<https://www.oas.org/es/cidh/mandato/Basicos/discapacidad.asp#:~:text=El%20t%C3%A9rmino%20%22discapacidad%22%20significa%20una,el%20entorno%20econ%C3%B3mico%20y%20social>

Congreso de la República. (1997, febrero 7). *Ley 361 de 1997*. 1997.

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

Congreso de la República. (2018, febrero 26). *Decreto 392 de 2018*. 2018.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=85399>

Cubillos, J., Matamoros, M., & Perea, S. (s/f). *Boletines Poblacionales 1: Personas con Discapacidad Oficina de Promoción Social*.

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

- DANE. (2022a). *Nota Estadística: Estado actual de la medición de la discapacidad en Colombia*. 2022. https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/notas-estadisticas/abr_2022_nota_estadistica_estado%20actual_de_la_medici%C3%B3n_de_discapacidad_en%20Colombia.pdf
- DANE. (2022b, junio). *Boletín Técnico. Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH)*. 2022. https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_poblacion_discapacidad/boletin_GEIH_discapacidad_abr22_jun22.pdf
- DNP. (s/f). *Alianza por la inclusión y la dignidad de todas las personas con discapacidad*. Recuperado el 14 de noviembre de 2022, a partir de <https://www.dnp.gov.co/DNPN/Plan-Nacional-de-Desarrollo/Paginas/Pactos-Transversales/Pacto-por-la-inclusion-de-todas-las-personas-con-discapacidad/inclusion-a-personas-con-discapacidad.aspx>
- Duarte, S., & Frias, R. (s/f). *Enfoque, Tipo y Diseño de la Investigación MTDI*. Recuperado el 16 de noviembre de 2022, a partir de <https://www.studocu.com/co/document/universidad-de-la-guajira/metodologia-de-investigacion/enfoque-tipo-y-diseno-de-la-investigacion-mtdi/17802049>
- Fundación Saldarriaga Concha. (2020, julio 16). *Contratar una persona con discapacidad*. 2020. <https://www.saldarriagaconcha.org/contratar-una-persona-con-discapacidad/>
- Guerrero, M. (2016, febrero 15). *La Investigación Cualitativa*. 2016.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación* (Cuarta edición, Vol. 4). McGraw-Hill. <http://187.191.86.244/rceis/registro/Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n%20SAMPIERI.pdf>

INCI. (2022, abril 28). *Certificado de discapacidad Qué es, cómo obtenerlo y cuáles son sus beneficios*. 2022. <https://www.inci.gov.co/blog/certificado-de-discapacidad-que-es-como-obtenerlo-y-cuales-son-sus-beneficios>

Jiménez, R., García, E., & Cardeñoso, J. (2016). *TEORÍA FUNDAMENTADA: ESTRATEGIA PARA LA GENERACIÓN TEÓRICA DESDE DATOS EMPÍRICOS* [TEORÍA FUNDAMENTADA: ESTRATEGIA PARA LA GENERACIÓN TEÓRICA DESDE DATOS EMPÍRICOS, Universidad de Cádiz]. <https://core.ac.uk/download/pdf/304880281.pdf>

Ministerio de Salud y Protección Social. (2020, enero 31). *Resolución Número 0000113 de 2020*. 2020. https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Resoluci%C3%B3n%20No.%20113%20de%202020.pdf

Muñoz-Pogossian, B., & Barrantes, A. (s/f). *Equidad e Inclusión Social: Superando desigualdades hacia sociedades más inclusivas*. Recuperado el 13 de noviembre de 2022, a partir de http://www.oas.org/docs/inclusion_social/equidad-e-inclusion-social-entrega-web.pdf

Naturland. (2022). *NATURLAND FOMENTA LA AGRICULTURA SOCIAL*. 2022. <https://www.naturland.de/es/naturland/lo-que-representamos/responsibilidad-social/agricultura-social.html>

ONU. (s/f). *La Asamblea General adopta la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Recuperado el 13 de diciembre de 2022, a partir de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/>

ONU. (2015). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. 2015. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

Portal Inclúyeme. (s/f). *Razones para contratar personas con discapacidad*. Recuperado el 13 de noviembre de 2022, a partir de <https://www.incluyeme.com/razones-para-contratar-personas-con-discapacidad/>

PWC, ONCE, FOAL, & OISS. (s/f). *La creación de empleo para personas con discapacidad en Colombia*. Recuperado el 13 de noviembre de 2022, a partir de http://www.pactodeproductividad.com/pdf/la_creacion_de_empleo_para_pcd_en_colombia.pdf

Rangel, P. E. S., Martínez, M. P. L., & Rodríguez, L. E. M. (2022). Limitations for employment of people with physical disabilities in public service organizations. The case of applicants to work in the Integrated Public Transport System of a capital city. *Innovar*, 32(85). <https://doi.org/10.15446/innovar.v32n85.101191>

Velandia, J., Castillo, M., & Mora, J. (2021). The employment situation of disabled people in Colombia from a local approach [La situación laboral de las personas con discapacidad en Colombia desde un enfoque local]. 2021, 280–300. <https://www-scopus-com.bdbiblioteca.universidadean.edu.co/record/display.uri?eid=2-s2.0-85108505013&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=discapacidad&sid=8b8ba64ed2ee0cf8b2a36a4a3db15852&sot=b&sdt=b&sl=17&s=KEY%28discapacidad%29&relpos=12&citeCnt=0&searchTerm=>