



Análisis estratégico sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad en la Caja de  
Compensación Familiar de Antioquia en Medellín 2022-2023

Yuliana Andrea Bustamante Ospina

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede Bello (Antioquia)

Administración de empresas

Mayo de 2024

Análisis estratégico sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad en la Caja de  
Compensación Familiar de Antioquia en Medellín 2022-2023

Yuliana Andrea Bustamante Ospina

Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de Administrador de Empresas

Asesor

Eduardo Nicolas Cueto Fuentes

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede Bello (Antioquia)

Programa Administración de Empresas

Mayo de 2024

## **Dedicatoria**

Este trabajo de grado se la dedico a Dios quién supo guiarme por el buen camino, darme fuerzas para seguir adelante y no abandonar el proceso, enseñándome a encarar las adversidades sin perder nunca mi enfoque, ni desfallecer en el intento.

Para mi madre por su apoyo, consejos, comprensión, amor, ayuda en los momentos difíciles, y por ayudarme con los recursos necesarios para estudiar. A mi familia porque me han dado todo lo que soy como persona, mis valores, mis principios, mi carácter, mi empeño, mi perseverancia, mi coraje para conseguir mis objetivos.

## **Agradecimientos**

Con profunda estima, extiendo mi más sincera gratitud a mi asesor de tesis, Eduardo Nicolas Cueto Fuentes. Su dedicación docente y su inestimable guía han sido pilares fundamentales en la dirección y enriquecimiento de esta investigación.

A Dios por permitirme estudiar el pregrado y darme el don de la sabiduría, el entendimiento y la fortaleza espiritual necesaria para la realización de este trabajo.

Mi gratitud se extiende a la Universidad Corporación Universitaria Minuto de Dios, ejemplo de excelencia académica, que ha fomentado el desarrollo de un espíritu crítico esencial para el análisis profundo e investigativo.

Al cuerpo docente del Pregrado en Administración de empresas, que impartieron sus conocimientos desinteresadamente, permitiendo que nos formemos como profesionales capaces y responsables.

Reconozco con aprecio a la Organización Caja de Compensación de Antioquia y mis compañeros de labores por abrir sus puertas y permitirme realizar encuestas que han sido piezas clave en la construcción de este estudio.

Finalmente agradezco a mi madre por permitirme cumplir mi sueño de ser una profesional y darme un ejemplo de superación.

## Contenido

<b>DEDICATORIA.....</b>	<b>3</b>
<b>AGRADECIMIENTOS.....</b>	<b>4</b>
<b>CONTENIDO.....</b>	<b>5</b>
<b>LISTA DE ANEXOS.....</b>	<b>8</b>
<b>RESUMEN .....</b>	<b>9</b>
PALABRAS CLAVE.....	9
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>10</b>
KEY WORDS.....	10
<b>CAPÍTULO I.....</b>	<b>13</b>
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	13
DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	13
<i>Participación laboral</i> .....	14
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	15
<b>OBJETIVOS.....</b>	<b>16</b>
OBJETIVO GENERAL.....	16
<i>Objetivos específicos</i> .....	16
JUSTIFICACIÓN .....	17
<b>CAPÍTULO II.....</b>	<b>19</b>
<b>MARCO REFERENCIAL .....</b>	<b>19</b>
MARCO CONCEPTUAL .....	19
ECONOMÍA:.....	19
MERCADO.....	19
OFERTA .....	20
DEMANDA.....	20
DERECHO.....	20
DERECHO AL TRABAJO.....	21
LEYES.....	21
POLÍTICAS GUBERNAMENTALES.....	22
AUTONOMÍA.....	22
FACTORES DE PRODUCCIÓN .....	23
OFERTA LABORAL.....	23
DEMANDA LABORAL.....	23
ADAPTABILIDAD.....	23

CLIMA LABORAL.....	24
RELACIONES INTERPERSONALES.....	25
DISCAPACIDAD.....	25
INCLUSIÓN LABORAL.....	25
CULTURA INCLUSIVA.....	26
LIDERAZGO INCLUSIVO.....	26
RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL.....	26
ACTUACIÓN SOCIAL.....	27
ACCESIBILIDAD LABORAL.....	28
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.....	28
DESIGUALDAD SOCIAL.....	28
IGUALDAD EDUCATIVA.....	29
MARCO CONTEXTUAL.....	30
MARCO LEGAL.....	42
MARCO TEÓRICO.....	49
<b>CAPÍTULO III.....</b>	<b>53</b>
<b>DISEÑO METODOLÓGICO.....</b>	<b>53</b>
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN INSTITUCIONAL.....	53
EJE TEMÁTICO.....	53
ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN Y PARADIGMA INVESTIGATIVO.....	54
DISEÑO.....	54
<i>Alcance</i> .....	55
Población.....	55
Análisis y tratamiento de datos.....	55
<b>CAPÍTULO IV.....</b>	<b>56</b>
<b>RESULTADOS Y DISCUSIONES.....</b>	<b>56</b>
GRÁFICO 1.....	56
GRÁFICA 2.....	57
GRÁFICA 3.....	59
GRÁFICA 4.....	60
GRÁFICO 5.....	61
GRÁFICO 6.....	63
GRÁFICO 7.....	64
GRÁFICO 8.....	66
<b>CAPÍTULO V.....</b>	<b>67</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>67</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>69</b>

**REFERENCIAS..... 71**  
**ANEXOS ..... 79**

## Lista de anexos

01. Encuesta



## **Resumen**

En la investigación denominada análisis estratégico sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad en la Caja de Compensación Familiar de Antioquia en Medellín 2022-2023 la problemática abordada se trata de como las personas en situación de discapacidad se han visto vulneradas en su derecho al trabajo y en la búsqueda de oportunidades, esto debido a la falta de normativas y seguimiento por parte de los gobiernos a las empresas a la hora de contratar a su personal colaborativo. En cuanto a la metodología elegida para realizar el proceso investigativo presenta un enfoque de tipo mixto, ya que cuenta con una evidencia empírica basada en encuestas realizadas. Los resultados demuestran que las personas en situación de discapacidad tienen capacidad para competir con éxito en el mercado de trabajo ordinario, en virtud de sus propios méritos con un poco de asesoramiento y apoyo y la necesidad de estabilidad de estos proyectos dada la progresión de los resultados obtenidos.

### **Palabras clave**

Inclusión laboral, discapacidad, estabilidad laboral, contrato laboral, Modelo Social de discapacidad.

## **Abstract**

In the research called strategic analysis on the labor inclusion of people with disabilities in the Family Compensation Fund of Antioquia in Medellín 2022-2023, the problem addressed is how people with disabilities have been violated in their right to work and in the search for opportunities, this due to the lack of regulations and monitoring by governments for companies when hiring their collaborative personnel. Regarding the methodology chosen to carry out the investigative process, it presents a mixed approach, since it has empirical evidence based on surveys carried out. The results demonstrate that people with disabilities have the capacity to compete successfully in the ordinary labor market, by virtue of their own merits with a little advice and support and the need for stability of these projects given the progression of results obtained.

## **Key words**

Labor inclusion, disability, job stability, employment contract, Social Model of disability .

## Introducción

A través de la historia se ha observado que las organizaciones ocupan un lugar importante en la economía de las ciudades y esto a su vez ha incrementado la necesidad del capital humano. En el año 1982 se creó la Ley de Integración Social del Minusválido, hoy más conocida como la Ley General de la Discapacidad (Ley 1618 de 2013), “Esta ley tiene por objetivo garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, de acciones afirmativas, de ajustes razonables y de la eliminación de toda forma de discriminación por razón de discapacidad.” (Ministerio de Salud y Protección Social, 2017).

Reconociendo los derechos de las personas con discapacidades y trayendo consigo la obligatoriedad de incluirlas laboralmente.

Las personas con discapacidad identifican factores como su estado de salud, en el cual la presencia de dolor ocasionado por trastornos articulares severos, parálisis y déficit sensoriales y cognitivos ha restringido su capacidad para realizar algunas de las actividades de su vida diaria. Esta condición, especialmente en los mayores, desencadena temor e inseguridad para realizar actividades con autonomía. (Moreno Fergusson, Rodríguez, Gutiérrez Duque, Ramírez, & Barrera Pardo, 2006).

Dadas las anteriores referencias, se motivó a realizar esta investigación buscando un análisis detallado y efectivo de los resultados que lleva la empresa Caja de Compensación

Familiar de Antioquia (Comfama) con su propósito de inclusión laboral y eliminación de discriminación social de personas en situación de discapacidad.

Para documentar la información y obtener resultados, esta investigación hará uso de información primaria, como encuestas éstas están dirigidas a colaboradores de la empresa tales que cuenten con esta condición especial y colaboradores que no forman parte de este grupo y uso de información secundaria como lo son bases de datos y artículos.

Esta investigación se realiza con el fin de diagnosticar la parte estratégica de los resultados de la inclusión y crear un análisis propositivo que permita mejorar el marco de la inclusión dentro de la empresa Comfama, generando posibilidades de innovación, incentivando el compromiso laboral y aumentando la calidad de vida, no solo de las personas en situación de discapacidad, sino también de sus familias.

Según resultados obtenidos se evidencia la poca participación de las personas en situación de discapacidad en el mercado laboral, es importante destacar que, si bien la falta de inclusión laboral tiene graves consecuencias, también existen muchas oportunidades y beneficios asociados a la inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral. Las empresas que promueven la inclusión laboral pueden obtener una serie de beneficios, como mayor diversidad, innovación, productividad y reputación.

## CAPÍTULO I

### Planteamiento del problema

#### Descripción del problema

Las personas en situación de discapacidad se han visto vulneradas en su derecho al trabajo y en la búsqueda de oportunidades, esto debido a la falta de normativas y seguimiento por parte de los gobiernos a las empresas a la hora de contratar a su personal colaborativo.

En la parte laboral, la tasa de desempleo entre las personas con discapacidad sigue siendo alta, Aunque se han implementado programas de inclusión laboral y se han establecido incentivos para la contratación. Persisten barreras como la discriminación en los procesos de selección y la falta de adaptación de los lugares de trabajo a sus necesidades. Es primordial fomentar una cultura laboral inclusiva y promover el emprendimiento para las personas con discapacidad, brindándoles oportunidades de desarrollo profesional y económico. (Ministerio de Trabajo, 2023).

La población con discapacidad adolece de aspectos significativos, como la falta de accesibilidad física y tecnológica en muchos entornos, lo que dificulta su movilidad y el acceso a servicios básicos. La falta de rampas, ascensores accesibles, baños adaptados y transporte adecuado son barreras que limitan la plena participación de las personas con discapacidad. Asimismo, la estigmatización y la discriminación siguen siendo obstáculos para su inclusión social y laboral. (Ministerio de Trabajo, 2023).

Para el trimestre móvil Ene-mar 2023, se estimó que las personas que se identificaron como población con discapacidad, fueron 2 millones 588 mil personas.

## Participación laboral

En el periodo trimestral, comprendido entre Ene-mar 2023, se presentó un aumento de la fuerza de trabajo de la población de 83 mil personas con discapacidad, al pasar de 470 mil personas en Ene-mar 2022 a 553 mil en el periodo Ene-mar 2023, igualmente la tasa global de participación presentó un incremento de 1,9 p.p. al pasar de 22,4 % en el trimestre móvil de Ene-mar 2022 a 24,3 % en el periodo Ene-mar 2023. (Ministerio de Trabajo, 2023).

El incremento en la tasa de participación y la fuerza de trabajo reflejaron índices positivos, no obstante, la participación de la población con discapacidad sigue siendo baja en el mercado laboral, en comparación con la población sin discapacidad (TGP 63,8%) en el territorio nacional. (Ministerio de Trabajo, 2023).

A continuación, para dar un argumento válido al planteamiento del problema se realiza la siguiente matriz donde especifica lo siguiente:

DEBILIDADES	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> <li>-Existe un alto nivel de obstáculos para el acceso laboral de personas con discapacidad en el país.</li> <li>-Desconocimiento por parte de los empresarios de los beneficios tributarios que pueden acceder por vinculación laboral de personas con discapacidad.</li> <li>-El sector empresarial presupone que los ajustes razonables que se deben realizar en sus empresas implican una inversión demasiado alta y no se establece una relación costo-beneficio.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Las buenas prácticas sociales son percibidas de manera positiva por clientes, proveedores y comunidad en general.</li> <li>-El Decreto 392 de 2018 reglamenta los incentivos cuando se evidencia que dentro del personal hay personas con discapacidad.</li> <li>- La contratación de personas con discapacidad constituye un elemento a poner en valor en las políticas de Responsabilidad Social Corporativa de las empresas. Porque refleja su contribución a una sociedad más ecuánime, integradora e igualitaria.</li> </ul>

FORTALEZAS	AMENAZAS
<p>-La inclusión permite tanto a jefes y colaboradores respetar la diferencia y generar empatía.</p> <p>-Estabilidad laboral por parte de los colaboradores puesto que esta oportunidad representa una forma de independencia y de tomar el control de sus vidas.</p> <p>-Aportan mayor productividad demostrando compromiso y habilidades en la ejecución de tareas.</p>	<p>-Sobreprotección familiar.</p> <p>-Vulnerabilidad laboral: estos perfiles son más propensos a quedar fuera de la empresa en momento de crisis.</p> <p>-Políticas o leyes que no se cumplen.</p>

### **Formulación del problema**

¿Cuáles son los principales obstáculos existentes para la inclusión laboral de personas con discapacidad?

## **Objetivos**

### **Objetivo general**

Analizar el proceso estratégico sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad en la Caja de Compensación Familiar de Antioquia en Medellín 2022-2023.

### **Objetivos específicos**

Identificar los beneficios que existen en torno a los procesos de inclusión laboral por parte de los empleadores, núcleo familiar y personas en situación de discapacidad.

Diagnosticar las barreras que puedan existir al interior de las empresas a nivel social que limitan y reducen la inclusión de las personas en condición de discapacidad en el entorno laboral.

Proponer alternativas para que haya aumento de contratación a personas con discapacidad.



## **Justificación**

El presente proyecto investigativo se ha desarrollado a partir de la situación de desigualdad y discriminación a las que se han tenido que enfrentar las personas en situación de discapacidad. Dicha concepción es la causante de que hoy en día un gran número de personas, si no es la mayoría, hayan crecido bajo la vulneración absoluta de sus derechos fundamentales.

La finalidad es brindar a la sociedad un conocimiento básico, respecto al tema de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad, que permitan fomentar su contratación en las empresas del país, mejorando sus oportunidades de empleo, en consecuencia, su calidad de vida. Lo anterior, con el propósito de velar por sus derechos fundamentales, disminuir la discriminación que pueden padecer y reducir el porcentaje de pobreza, ya que estos se han visto afectados por la falta de oportunidades laborales que se les presentan como consecuencia de su discapacidad.

De esta manera se considera de crucial importancia el poder realizar investigaciones que analicen y diagnostiquen los procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad, es vital pues el crecimiento empresarial no sólo depende de mantener la confianza y preferencia de los consumidores, o de brindar productos y servicios de gran calidad, sino también de asegurar el desarrollo de un equipo sólido de trabajo, que tenga la posibilidad de cumplir de manera eficiente y adecuada con las demandas actuales de la sociedad, en medio de un entorno de inclusión, de equidad y de participación.

Igualmente, se espera dar a conocer en el presente ejercicio investigativo, las condiciones laborales que les corresponde a las personas en situación de discapacidad, la normativa que las cobija, la estabilidad con la que cuentan en el trabajo, principios en los que se deben basar los

reglamentos internos y los beneficios que podrían producirse para las empresas al incluir personas con discapacidades.

El panorama social, económico y laboral de las (Personas Con Discapacidad) en Colombia aún es incierto. Por un lado, el temor de los empresarios para contratarlas tiene relación con la Ley 361,9 el artículo 26, que hace referencia a los causales de despido de una PCD. El artículo, como debería entenderse, dice que el hecho de que una persona tenga una discapacidad no es una causal para su despido en una compañía, pero que al igual que el resto de los trabajadores, debe someterse a las normas y códigos que rigen allí. Por otro lado, existen vacíos en temas como la educación, que no permiten que la inclusión laboral se haga de forma más fácil. En Colombia, el 30% de las PCD no tiene ningún tipo de escolaridad y 28% tiene una primaria básica incompleta. A esto se suma que el 80% no tiene un contrato laboral y buscan ganarse la vida desde la informalidad. (Arcos, Martínez Álvarez, & Restrepo Bedoya, 2018).

Otra de las desventajas de las PCD son los factores socioeconómicos; para el caso de la ciudad de Medellín, el 45% de las PCD pertenecen al estrato socio económico 1, el 33% al estrato 2 y el 17% al estrato 3. Esto significa que en los estratos más bajos (1 y 2) se encuentra cerca del 78% de esta población. Junto con esta característica, El 64% de las PCD no tienen ningún ingreso, el 22% recibe menos de \$500.000 mensuales (Colombia) y para el caso de la ciudad de Cali, alcanzó al 67.8% y 25.3% respectivamente y según la ocupación el 28.2% tiene incapacidad permanente que le impide trabajar, el 17.1% realiza trabajos del hogar y solo el 13.5% se encontró trabajando al momento del registro. (Arcos, et al., 2018).

## **CAPÍTULO II**

### **Marco referencial**

#### **Marco conceptual**

##### **Economía:**

Según Lord Robbins (1932) citado por (Pérez Zabaleta & González González, 2009) La Economía es una ciencia. A diferencia de las ciencias experimentales como la Física o la Química, la Economía es una ciencia social que se centra fundamentalmente en el comportamiento humano y las consecuencias que de dicho comportamiento se derivan para la sociedad.

Según Lord Robbins (1932) citado por (Pérez Zabaleta & González González, 2009) La Economía relaciona el comportamiento del ser humano con sus necesidades. Un rasgo de esta ciencia es que se refiere a la actividad económica como una parte de la actividad humana. La Economía, como la Sociología o la Antropología, tiene como objeto de estudio el comportamiento humano, pero se diferencia de ellas en el método, en el enfoque y en que ésta se limita al estudio de la parte económica dentro de la conducta humana.

##### **Mercado**

Según Patricio Bonta y Mario Farber (1994) citado por (Thompson, 2020) Mercado es "donde confluyen la oferta y la demanda. En un sentido menos amplio, el mercado es el conjunto de todos los compradores reales y potenciales de un producto. Por ejemplo: El mercado de los

autos está formado no solamente por aquellos que poseen un automóvil sino también por quienes estarían dispuestos a comprarlo y disponen de los medios para pagar su precio"

### **Oferta**

La oferta tiene que ver con los términos en los que las empresas desean producir y vender sus productos. Al igual que hicimos en el caso de la demanda, al distinguir entre demandar y comprar, ahora debemos precisar la diferencia entre ofrecer y vender. Ofrecer es tener la intención o estar dispuesto a vender, mientras que vender es hacerlo realmente. La oferta recoge las intenciones de venta de los productores. (Mankiw, 2015).

### **Demanda**

La demanda tiene que ver con lo que los consumidores desean adquirir. Demandar significa estar dispuesto a comprar, mientras que comprar es efectuar realmente la adquisición. La demanda refleja una intención, mientras que la compra constituye una acción. (Mankiw, 2015).

### **Derecho**

“El Derecho es el conjunto de normas que imponen deberes y normas que confieren facultades, que establecen las bases de convivencia social y cuyo fin es dotar a todos los miembros de la sociedad de los mínimos de seguridad, certeza, igualdad, libertad y justicia” (Gómez González & Carvajal Moreno, 2020).

## **Derecho al trabajo**

Según la Declaración Universal de los Derechos Humanos, En el artículo 23 puntualiza que:

- Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
- Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
- Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
- Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses

## **Leyes**

Son los instrumentos a través de los cuales se dan los preceptos necesarios para regular la convivencia en una sociedad civilizada.

Son tan variadas las disposiciones de las leyes, que algunas están referidas a objetos, propiedades, hechos, fenómenos, estados de ánimo, conductas posibles. De hecho, casi todas las acciones o situaciones de las personas (desde el acto mismo del nacimiento hasta su muerte) están regidas por las leyes; incluso, algunas regulan aspectos muy delicados que involucran la libertad o el destino de los bienes de quien ejecute u omita la conducta sancionada por ellas. (Senado de la república mexicana, 2020).

## **Políticas gubernamentales**

Una política gubernamental es una decisión determinada por el gobierno para abordar los desafíos socioeconómicos en un país (o en el caso de la política exterior, en las relaciones del país con otros países) y por lo general también decisiones sobre cómo se abordarán estos desafíos. Las políticas son los principales instrumentos de los gobiernos para orientar la acción, y por lo general se expresan en leyes/reglamentos, declaraciones o directrices oficiales de políticas e instituciones que luego dan lugar a programas e iniciativas específicas financiadas y/o conducidas por organizaciones gubernamentales para hacer frente a estos desafíos. (Ministerio de Ciencia Tecnología e Innovación, 2012).

## **Autonomía**

Los propios agentes establecen las normas que son vinculantes para ellos. Tenemos que distinguir tajantemente esa noción de la noción de autodeterminación, de la capacidad y el derecho de efectuar los propios juicios morales, y de la noción de libre albedrío. (Sieckmann, 2008).

Autodeterminación significa guiar la propia conducta de acuerdo con los objetivos, normas o máximas que uno mismo elige, lo que incluye decidir por uno mismo si seguir la ley moral o no. La autodeterminación no equivale a la auto legislación, puesto que aquélla es compatible con la existencia de una ley moral predeterminada que sea vinculante para los individuos, pero no hecha por ellos. (Sieckmann, 2008).

## **Factores de producción**

Los factores productivos, también conocidos como recursos productivos, son aquellos utilizados de forma combinada en los procesos de producción para transformarlos en bienes y servicios, con el objetivo de satisfacer las necesidades de los agentes económicos, mediante el consumo o uso posterior en la producción. En la literatura económica, tradicionalmente, los factores productivos se clasifican en tres categorías: Tierra, Capital y Trabajo. (Camacho Galvis, Agamez Polo, & Toscano Hernández, 2021).

## **Oferta laboral**

La oferta laboral hace referencia a la cantidad de personas disponibles para trabajar, y que ofrecen su trabajo a organizaciones, esta oferta dispone de distintos niveles de educación, calidad y precios o salarios. (Díaz Arguello, 2015)

## **Demanda laboral**

La demanda laboral hace referencia a la necesidad de recursos humanos de las empresas o los empleadores dentro del mercado de trabajo. (Díaz Arguello, 2015).

## **Adaptabilidad**

Según Arnau (2011) citado por (Arias González, 2021), la adaptabilidad es la capacidad que tiene un individuo para afrontar cualquier cambio en su entorno laboral que siempre es cambiante, esta capacidad se muestra de forma proactiva afrontando las exigencias en el puesto

de trabajo.; la adaptabilidad permite incrementar el grado de sincronización del trabajador con el trabajo, alineándose a las necesidades de la empresa y los requerimientos de su puesto de trabajo.

### **Clima laboral**

Según el libro de McGregor (1960) sobre el lado humano de la empresa citado por (Bordas Martínez, 2016) considera:

- Que los líderes o responsables de la organización contribuyen a «crear» el clima en que los empleados llevan a cabo sus tareas.
- Que ese clima que crean los líderes está en función de su particular forma de entender la función directiva y del concepto que tengan de los trabajadores (lo cual plasma McGregor en su famosa Teoría X e Y).
- Que ese clima creado en buena medida por los directivos influye sobre el comportamiento de los empleados y que tiene diferente influencia en función de la actividad de la empresa, la sofisticación de la tecnología empleada y el nivel de cualificación y especialización del personal.
- Siendo las empresas más complejas, con tecnología más sofisticada y con personal más cualificado, donde el estilo directivo que promueve el auto desarrollo, la participación, la creatividad y el compromiso de los empleados resulta más apropiado y efectivo.



## **Relaciones interpersonales**

La temática relaciones interpersonales en el trabajo no solo parecería sencillo y fácil de abordar, sino que puede estimarse como no relevante para profesionales. Pues por eso es importante: ¡porque siempre parece irrelevante!; lo es porque no se le toma la debida importancia en estos dorados tiempos. Después de algunas experiencias que compartiré en este artículo, usted se dará cuenta del enorme valor que esta temática tiene y, sobre todo, en este país donde por malentendidos, falta de tolerancia, y poco desarrollo de inteligencia emocional llegamos a conflictos. (Martínez, 2004).

## **Discapacidad**

Las personas con discapacidad son aquellas que tienen deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, en interacción con diversas barreras, pueden obstaculizar su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás. Según el Informe Mundial sobre la Discapacidad, alrededor del 15% de la población vive con algún tipo de discapacidad. Las mujeres tienen más probabilidades de sufrir discapacidad que los hombres y las personas mayores más que los jóvenes. (Organización Mundial de la Salud, 2024).

## **Inclusión laboral**

La inclusión laboral permite a las Personas con Discapacidad desarrollar su autonomía, autoestima, crecimiento profesional y personal, además aporta beneficios para toda la comunidad, ya que promueve la cohesión social y permite la implementación de un modelo de desarrollo inclusivo, armónico e integral. (Consejo Nacional de Discapacidad, 2024)

Teniendo en cuenta lo anterior es necesario tener en cuenta que para el desarrollo de la inclusión laboral en las organizaciones se requiere no solo de un estudio específico de casos de discapacidad, sino que se requiere todo un programa que atienda de forma específica cada discapacidad que pueda tener lugar en el puesto de trabajo. (Castellanos Muñoz & Quintana , 2019).

### **Cultura inclusiva**

La cultura inclusiva, es un elemento vital que permite la mejora de la calidad educativa y gestión hacia la diversidad mediante la colaboración como la participación inclusiva. El valor añadido de la cultura pretende dar respuesta a la diversidad y calidad de la escuela, desarrollando un sistema y unas prácticas de gestión. El plan de estudios implementa políticas estratégicas y didácticas basadas en la aceptación, participación y gestión de la diversidad en la comunidad de aprendizaje. (Sossa Hernández & Villafuerte Alvarez, 2022).

### **Liderazgo inclusivo**

Característica esencial para garantizar que se respete, gestione, escuche y aplique el pensamiento diverso. Aquellas personas que ocupan fundamentalmente posiciones de toma de decisiones deben saber cómo comunicarse e influir en sus equipos, de una manera que atraiga nuevas ideas y formas de hacer las cosas. (Gamarra, 2023).

### **Responsabilidad social empresarial**

Para Porter y Kramer generar acciones de RSE forma parte del posicionamiento estratégico que debe desarrollar una empresa, en que se generan valores compartidos con distintos grupos de

interés. Tomando el concepto de ventaja competitiva (Porter, 1985), podemos plantear que cada empresa debe buscar una posición estratégica única ofreciendo una combinación de productos y servicios diferentes al resto de los competidores, de forma de posicionarse con menores costos o de atender a necesidades más específicas de clientes. Mantener una relación y compromiso responsable con los diversos grupos de interés puede verse como una ventaja competitiva que no depende del mercado, sino de una red de relaciones de confianza que se forja en el tiempo. Bajo la práctica de acciones responsables se genera una diferenciación difícil de imitar proveniente del compromiso de diversos grupos para mejorar el rendimiento de la empresa. (Cancino del Castillo & Morales Parragué , 2008).

### **Actuación social**

Un proceso sobre la realidad social que tiene como finalidad lograr un desarrollo, cambio o mejora de situaciones, colectivos, grupos o individuos que presenten algún tipo de problema o necesidad para facilitar su integración social o su participación en el sistema social. Se pone a prueba la capacidad profesional para vincular los conocimientos teóricos a la práctica, tomando en cuenta las necesidades y el punto de vista de los usuarios, y las posibilidades y limitaciones que ofrece la institución a la acción profesional. Se tiene que lograr la articulación entre los intereses y necesidades de la población con la labor profesional, que canaliza los programas institucionales frente a las necesidades de los usuarios. (González Bueno, 2003).

## **Accesibilidad laboral**

La accesibilidad es la 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. (Méndez Muñoz, 2023).

El empleo es la principal vía de inclusión social que existe, pero vivimos en un país donde actualmente tiene un gran problema con la tasa de paro. Si a esto le añadimos que las personas con diversidad funcional tienen mayor dificultad para incorporarse a cualquier puesto de trabajo, hace que la inclusión sea casi inexistente. (Méndez Muñoz, 2023).

## **Igualdad de oportunidades**

Establece que en la competencia por un puesto en la sociedad han de ser incluidos entre los aspirantes todos aquellos que poseen las características adecuadas para desempeñarlas obligaciones que dicho puesto con lleva, ya la vez que su elección para éste se decidirá atendiendo solamente a estas características. Un ejemplo del primer principio es proporcionar una educación compensatoria a los niños de medios sociales desfavorecidos, de modo que un mayor número de ellos adquiera la cualificación necesaria para después competir por un empleo con niños de extracción más favorecida. (Roemer, 1998).

## **Desigualdad social**

Significa la existencia de distintas oportunidades en el acceso, posesión, control y disfrute de recursos y poder, derivadas de diferentes condiciones, contextos y trayectorias. En el consenso ético básico se establecen las garantías de las libertades y los derechos civiles, políticos

y sociales; algunos factores condicionantes del trato desigual suelen ser considerados, al menos formalmente, no legítimos, como el origen étnico nacional, el sexo u otras opciones culturales. Se trata del pensamiento "correcto" derivado del reconocimiento de los llamados derechos universales, basados en la Declaración de los Derechos Humanos de la ONU (1948). (Antón, 2013).

### **Igualdad educativa**

Se puede hablar de igualdad de oportunidades cuando todos los alumnos tienen formal y legalmente las mismas posibilidades educativas. Cuando estas posibilidades se hacen accesibles a todos los alumnos, superando formas de acceso y de selección encubiertas, el término más preciso es el de igualdad en el acceso. Un nivel superior de igualdad se encuentra cuando, una vez garantizada la igualdad en el acceso, se proporciona un programa educativo similar a todos los alumnos y se evita, en consecuencia, que los que proceden de clases sociales populares estén mayoritariamente representados en los programas menos valorados social y académicamente. (Marchesi, 2000).

## **Marco contextual**

En este apartado se mostrarán las principales investigaciones desde el ámbito internacional, nacional y regional relacionado con la investigación en curso sobre la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad.

En el ámbito internacional encontramos una serie de estudios que dan relevancia al tema de inserción laboral en personas con discapacidad:

En España se realizó una investigación denominada “Estudio de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en España” donde su contexto Las personas con discapacidad se enfrentan a numerosas barreras para su plena participación en la sociedad. En concreto, su integración en el mercado laboral representa uno de los principales desafíos sociales hoy en día, puesto que el alcance y la naturaleza de la participación en el mercado de trabajo tiene una multitud de efectos directos e indirectos sobre el nivel y calidad de vida de las personas. Este análisis ha sido posible gracias al uso de la Muestra Continua de Vidas Laborales (2008-2013), que ofrece información sobre las trayectorias laborales completas de casi un millón de individuos y permite identificar a las personas con discapacidad, siempre y cuando en alguno de sus episodios de empleo hayan presentado su certificado de minusvalía. Los resultados del estudio empírico realizado en esta Tesis ponen de manifiesto la existencia de discriminación sufrida por los individuos con discapacidad: éstos tienen menor probabilidad de acceder al mercado laboral que aquellos sin ningún tipo de incapacidad y, caso de hacerlo, una menor permanencia en el mercado de trabajo. En este sentido, el número medio de días trabajados por personas con

discapacidad es significativamente menor al número de días trabajados por las personas sin discapacidad en todo el periodo de estudio. Igualmente, existen diferencias estadísticamente significativas en el número medio de días trabajados por las personas con discapacidad en diferentes grados en todo el periodo considerado (2008-2013). (Ros Clemente, 2017).

En Ecuador se realizó una investigación denominada “Hacia la igualdad e inclusión laboral de las personas con discapacidad en Ecuador” En el mundo del trabajo, las personas con discapacidad son afectadas por patrones de discriminación como las altas tasas de desempleo, los prejuicios sobre su productividad y la falta de acceso al lugar de trabajo (Meerding, IJzelenberg, Koopmanschap, Severens y Burdorf, 2005) es por esto que, el objetivo principal de la Organización Internacional de Trabajo es lograr que las organizaciones concienticen respecto al trabajo decente para todos, incluyendo a las personas con discapacidad, el promover sus derechos y su dignidad es un incentivo en el desarrollo del potencial de los individuos. El presente trabajo de enfoque cualitativo, a través de la revisión de la literatura, analiza los avances a nivel de legislación y normativas vigentes que se han dado en cuanto a la inclusión de la población con discapacidad en el mercado laboral ecuatoriano. Se sintetizan las principales leyes y reglamentos que buscan favorecer a este sector de la población. Ecuador, a pesar de ser un país en vías de desarrollo, no se queda por detrás de grandes potencias mundiales, al incluir en sus leyes el respaldo hacia el respeto y la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral ecuatoriano, esto a través de la reforma de su Constitución, Código de trabajo, Ley Orgánica de Discapacidades, El plan Nacional del Buen Vivir y el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades en conjunto con el Servicio de Integración Laboral. Sin embargo, quedan aún brechas por cerrar no sólo desde el aspecto legal, sino en lo social y cultural, para

convertir realmente al Ecuador en un país inclusivo. (Gallegos Erazo & Mantilla Buenaño, 2017).

En Chile se realizó una investigación denominada “La inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en Chile” Expone la necesidad de concretar medidas frente a la falta de estrategias formativas, desde un análisis al desempleo, para favorecer los procesos de inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual. En este análisis el modelo del Empleo con Apoyo surge como una estrategia ya validada a nivel de la comunidad internacional que además cuenta con una alta evidencia empírica basada en publicaciones y en resultados investigativos. El trabajo concluye señalando que aún no se logra responder a las demandas de las personas con discapacidad intelectual en el acceso y permanencia en el trabajo competitivo, por lo tanto, se hace urgente tener propuestas a nivel país frente a esta demanda de personas con discapacidad intelectual. (Vidal, Cornejo, & Arroyo, 2013).

En Costa Rica se realizó una investigación denominada “Retos para la inclusión laboral de personas con discapacidad en Costa Rica” Más del 18% de los costarricenses mayores de 18 años son personas con discapacidad (PcD), además la desocupación laboral en este grupo es mayor que la de la población general, alcanzando el 60%. Este artículo busca motivar la igualdad de oportunidades de empleo, por lo que es importante analizar las implicaciones de la inclusión laboral, identificando las repercusiones en las empresas y en los empleados con discapacidades .

Se realizó una investigación descriptiva, a través de una revisión literaria y aplicando encuestas y entrevistas, revelando la poca experiencia de las compañías que contrataron a PcD y el desconocimiento de sus beneficios; además, la percepción general de que no existe una promoción efectiva de la inclusión por parte del gobierno costarricense. Como resultado las



empresas consideran como desafíos principales la falta de perfiles de puestos inclusivos y la inversión en adaptaciones físicas, mientras que las PcD consideran que los desafíos residen en capacitación, cambios en procesos de reclutamiento y selección, los perfiles de puesto y principalmente la actitud de los empleadores. (Canossa Montes de Oca, 2020).

En México se realizó una investigación denominada “Beneficios del sector empresarial para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Un estudio de caso en el sureste de México” En la inclusión laboral corresponde al estado generar políticas y estrategias óptimas que motiven su aplicación y a la sociedad promover actitudes de aceptación, cooperación e integración. El enfoque de la investigación fue exploratorio-descriptivo bajo el diseño de estudio de caso con múltiples variables y diversos casos en contraste. Los participantes fueron cuatro personas autorizadas para la contratación de personas con discapacidad. Se diseñó un cuestionario con siete dimensiones distribuidas en 34 reactivos de los cuales 22 se presentaron en escala Likert, y el resto con una escala de tres opciones. Se realizó un análisis de estadística descriptiva y de frecuencias para describir el fenómeno bajo estudio de manera general y de acuerdo con cada una de las dimensiones; para lograr una comprensión holística de la situación actual de las empresas que contratan personas con discapacidad. Los resultados señalan que: los estímulos fiscales no son difundidos en el medio empresarial y carecen de practicidad, por ello urge una reforma a dichos estímulos y demás leyes relacionadas. Con lo anterior se concluye que se requiere compromiso y sensibilización en las autoridades, iniciativa privada, organizaciones civiles y sociedad en general para hacer una realidad la inclusión laboral de lo contrario solo quedará en esfuerzos reducidos y convenciones guardadas. (Pérez Hernández, Magaña Medina, & Aquino Zúñiga, 2017).

A nivel nacional se conocen autores que se han interesado por el tema de inclusión laboral en personas con discapacidad, de los que destacamos:

En Colombia se realizó una investigación denominada “Personas con discapacidad: barreras de acceso al empleo y algunas alternativas de inclusión en Colombia” El objetivo de este artículo es identificar las alternativas para minimizar las barreras de empleo de las personas con discapacidad en Colombia a partir del derecho al trabajo digno. Se revisa la producción normativa sobre este eje temático con posterioridad a la ratificación de la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad (Organización de Naciones Unidas, 2006), es decir, desde el año 2011, las barreras identificadas para el acceso al empleo; y posteriormente, se presentan las alternativas planteadas en el país para acceso al trabajo de esta población de orden estatal y privada. La investigación es cualitativa y su enfoque metodológico es el hermenéutico, el cual se realizó a través de un análisis de contenido de normas y literatura sobre el tema objeto de estudio. Los resultados evidenciaron que el desarrollo normativo es amplio y suficiente para garantizar el bienestar en los entornos laborales. Asimismo, se identifican desde las leyes y diferentes autores las barreras que tiene esta población para la participación y la igualdad en el trabajo; evidenciando, a su vez, la existencia de alternativas que han contribuido a minimizar esas barreras y las cuales han aportado para la inclusión social; no obstante, pueden tornarse insuficientes respecto a las tasas de desempleo, las ofertas laborales y los perfiles ocupacionales que se ofrecen siendo necesario crear puentes más sólidos de carácter educativo y empresarial que no solamente permitan el acceso al empleo sino a condiciones de permanencia y seguimiento en materia laboral a las personas con discapacidad. (Pérez Medina, Gómez Rúa, López Arango, & Medina Ruiz, 2020).

Como segunda exploración encontrada en Colombia, se halla la Investigación denominada “Implementación de la política pública de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en la ciudad de Popayán - Cauca (Colombia)” En el tema de la discapacidad en Colombia, el sector gubernamental aporta al momento de formulación de la política pública la normatividad -leyes, decretos, ordenanzas, acuerdos-, las bases de formulación de la política pública contenidas en lo que se conoce como el libro azul, las diferentes instituciones públicas en los niveles nacional, departamental y municipal desconectadas y trabajando cada una por su lado- y el documento Conpes 80 donde se concreta la política del actual gobierno nacional respecto a la discapacidad, desde el enfoque del manejo social del riesgo. Se utilizó una matriz aplicada a los tres actores involucrados en la fase de implementación de la política como son: las personas en situación de discapacidad (PSD), el sector empresarial (SEm) y el sector estatal (SEs), basada en autores como Pressman y Wildavsky (1973), y como Sabatier y Mazmanian (1981), dónde se incluyeron variables como: características sociodemográficas para las PSD, características generales de las empresas, clasificación de la discapacidad, características en salud, características ocupacionales, conocimiento de la política pública y acciones para implementar dicha política, estas últimas, incluidas en las tres matrices. Gracias a la aplicación de la matriz mencionada se logró conocer que cerca de la mitad de las PSD (N=325) no realizan ninguna acción para facilitar la implementación de la política pública, casi la totalidad de los representantes del SEm (N=333), tampoco cumple ninguna acción, y todos los representantes del SEs (N=17) realizan más de una acción. (C) Por los resultados obtenidos, se recomienda continuar abordando esta temática, debido a que la legislación colombiana es muy clara y extensa en este campo, pero infortunadamente no se cumple a cabalidad. (Peña Hernández, 2010).

Como tercera exploración encontrada en Colombia, se halla la Investigación denominada “Efectos tributarios de la inclusión laboral de personas con discapacidad en las empresas del sector de la arcilla de Cúcuta y su área metropolitana” Debido a que Colombia está adscrita a la Convención Internacional sobre los Derechos de las personas con Discapacidad, el poder legislativo y sus gobernantes han desarrollado políticas fiscales orientadas a estimular la implementación de programas para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Basados en los resultados del impacto de las políticas fiscales de los beneficios tributarios creados para tal fin, en las empresas del sector industrial de la arcilla en Cúcuta y su área metropolitana, se evaluaron las implicaciones del efecto tributario que han tenido en las empresas por la inclusión laboral de una población que se encuentra en condiciones de discapacidad, la cual necesita una estabilidad laboral y económica que permitan cumplir con las necesidades de todo ser humano. La investigación tiene un enfoque cualitativo, inicia con la revisión de literatura creando un marco teórico y conceptual sobre la Inclusión de personas con discapacidad, en un contexto internacional, nacional y regional, basándose en la situación económica y social de las personas con discapacidad en Cúcuta y su área metropolitana, así como también se describe la implementación de las políticas fiscales actuales y evaluaciones económicas de los beneficios en general. Como resultado, se considera relevante expresar que, de acuerdo a la clasificación de las empresas en Colombia, bajo el concepto del tamaño de la misma, en lo contemplado en el Art. 2 de la Ley 590 de 2000, la determinación de su grandeza tiene como pilar fundamental, “el número o cantidad de trabajadores”, (ley 590 de 2000) factor que puntualmente marca la diferencia en justificación de la generación de sus ingresos y sus respectivos costos y gastos que la soportan, adicionado montos de sus activos que estas poseen a su favor. Lo anteriormente expuesto hace referencia a que en un promedio del 10,80%, las empresas industriales poseen en

sus filas una vinculación entre una (1) a setenta (70) personas, en este sector, y solo un 13.64% como promedio posee personal vinculado mayores a las ochenta (80) personas. (Carrillo Pachecho & Rondón Niño, 2015).

Como cuarta exploración encontrada en Colombia, se halla la Investigación denominada “Comunicación interna incluyente: dos estudios de caso de inclusión laboral de personas con discapacidad auditiva en Bogotá” La presente investigación da cuenta de la manera como puede influir la gestión de la comunicación interna en procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad auditiva a partir de dos estudios de caso en Bogotá: Carrefour y McDonald's.

Este estudio cualitativo de corte interpretativo se realizó a través de observación y entrevistas semiestructuradas, encontrando que tal influencia se ejerce desde los siguientes aspectos: 1) importancia de la comunicación interna en la empresa, 2) lenguaje y discurso, 3) formas de comunicar e informar, 4) imagen y motivación y 5) participación e interacción. Se concluye que la comunicación interna puede eliminar o perpetuar barreras generales y específicas de la comunicación organizacional, siguiendo a Margarida K. Kunsch (2003), en los procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad auditiva. (Meléndez Abrador, 2016).

Como quinta exploración encontrada en Colombia, se halla la Investigación denominada “Actitudes frente a la vinculación laboral de personas con discapacidad” Las condiciones de morbimortalidad (pobreza, malnutrición, violencia, etc.) que se dan en Colombia, han contribuido de manera importante al aumento de la población con discapacidad. Por otro parte, las cifras demuestran que la calidad de vida de este grupo es baja a causa, entre otros, de la dificultad que encuentran para ser incluidos en el campo laboral. Teniendo en cuenta que las actitudes juegan un papel importante en la inclusión laboral de las personas con discapacidad, se

planteó el estudio de las actitudes que, frente a esta población, tenían los sujetos encargados de la contratación y selección de personal en ocho almacenes de cadena de Bogotá. La muestra se dividió en dos grupos según el tiempo que habían desempeñado el cargo. Se observó que los individuos que llevaban menos tiempo en su cargo presentaron actitudes que tienden a ser más positivas en la mayoría de las categorías establecidas. El segundo grupo, quienes llevaban más tiempo en el área de selección y contratación, presentaron actitudes que tienden a ser negativas en la mayoría de las categorías. Como resultado se puede decir que en general existe un claro reconocimiento de la necesidad de integrar socialmente a las personas con discapacidad, y se ve la discapacidad como una condición de diferencia y no como una limitante para la participación social de las personas con discapacidad. (Puin, 2002).

A nivel regional se conocen autores que se han interesado por el tema de inclusión laboral en personas con discapacidad, de los que destacamos:

Investigación denominada “Inclusión y formación en competencias laborales para la comunidad sorda de la ciudad de Medellín, Colombia” Las personas sordas o con discapacidad auditiva enfrentan exclusión social y ausencia de oportunidades laborales y académicas. El objetivo del artículo es explorar las necesidades de inclusión y formación en competencias laborales en la comunidad sorda de Medellín-Colombia. La metodología utilizada es cualitativa con alcance exploratorio-descriptivo; se aplicaron entrevistas semiestructuradas a profundidad. Se indagó sobre competencias académicas, personales, uso de Tecnologías de Información y Comunicación y aquellas propuestas por el Ministerio de Educación de Colombia. Los resultados muestran las múltiples competencias que poseen los sordos: Liderazgo, trabajo en equipo, uso de aplicaciones tecnológicas, pero requieren fortalecer inteligencia emocional, capacidad de asumir riesgos y habilidades comunicativas. También, demanda adaptación de recursos tecnológicos;

reconocimiento de la sociedad del potencial de las personas sordas y generación de mejores oportunidades de formación e inserción en el mercado laboral. (Patiño Toro, Hormechea Tapia, Fernández Toro, & Valencia Arias, 2023).

Como segunda exploración encontrada en Medellín, se halla la Investigación denominada “Inclusión laboral de personas en situación de discapacidad visual en la ciudad de Medellín 2012”

Una de las discapacidades que ha estado más relacionada con problemas de exclusión laboral es el déficit visual. Conocer variables demográficas y sociales que la rodean, puede servir de punto de partida para plantear estrategias que permitan elevar la inclusión laboral de personas que la presenten. El presente es un estudio descriptivo realizado para determinar el estado socio demográfico, la percepción laboral y la caracterización de los factores que inciden en la inclusión laboral de una población en situación de discapacidad visual de la ciudad de Medellín. Se tomó como población objeto de estudio un grupo de 60 personas en edad laboral que pertenecen al programa Conectando Sentidos, de la Caja de Compensación Familiar Comfenalco Antioquia, cuyo fin principal es brindar apoyo a las personas en situación de discapacidad visual en el ámbito educativo y facilitar un acercamiento al mundo de la tecnología de las personas ciegas y sordo ciegas, para promover y fomentar la inclusión social a partir de la actividad lectora rutinaria en un espacio cómodo. El análisis de las variables evaluadas en esta población evidencia aspectos ya relacionados en la literatura con el tema de la discapacidad y menores posibilidades de accesibilidad por las condiciones socioeconómicas de las cuales se ven rodeados; el 58.4% de la población objeto de estudio está en los estratos socioeconómicos I y II considerados como de bajos ingresos, con la connotación de ser cabeza de familia en un 30% y sin seguridad social integral en un 43.3%. Es una población joven con un promedio de edad de

36 años y un estimativo de sobrevivencia en condiciones de discapacidad de cerca de 35 años, de acuerdo con las cifras actuales de expectativa de vida registradas en el país que son de 71 años en promedio. (Arango Pérez, Ardila Mosquera, & García Carmona, 2012).

Como tercera exploración encontrada en Medellín, se halla la Investigación denominada “Formación a empresarios para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual”

Este trabajo investigativo fue realizado con el propósito de explorar y proponer un nuevo campo de acción para el Educador Especial, que contribuya a la Inclusión Laboral de las personas con Discapacidad Intelectual. Esta investigación se desarrolla desde una perspectiva cualitativa, tipo estudio de caso. Se utilizaron técnicas de recolección de información tales como: grupo focal, cuestionario y entrevista, las cuales permitieron un acercamiento a los procesos de inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual del programa de extensión de la Universidad de Antioquia. Incluye, sus familias y las empresas participantes. Además, se utilizó la técnica de triangulación múltiple para el análisis de la información. Para lograr el objetivo general de la investigación se diseñó y aplicó una propuesta formativa orientada a empresarios en la que se abordaron conceptos principales como la discapacidad intelectual, sus características y la inclusión laboral. Como resultados de este trabajo de investigación se destaca la formulación de una serie de recomendaciones generales que pueden contribuir a la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual, a la formación de los empresarios y colaboradores de la empresa. Así mismo, se esboza la ampliación y diversificación del perfil del educador especial, en tanto se configura un nuevo escenario de acción profesional, particularmente en el ámbito de la inclusión laboral. (Henaó Palacio, Monsalve Serna, & Montes Gómez, 2023).



Como cuarta exploración encontrada en Medellín, se halla la Investigación denominada “Teletrabajo como opción frente a la inclusión laboral de las personas con discapacidades físicas en empresas de base tecnológica en Medellín” Actualmente en Medellín se encuentra una constante tendencia a apoyar nuevas empresas innovadoras que ayuden a impulsar la economía de la ciudad, y entre estos proyectos se encuentran los de empresas de servicios tecnológicos. Sin embargo, a pesar del predominante carácter virtual de los servicios brindados por este sector económico, modalidades no presenciales de trabajo, tales como el teletrabajo, no son muy populares. Esto les dificulta a las personas con discapacidades físicas hacerse parte de la producción de estos avances tecnológicos, pues no se les da la posibilidad de trabajar desde casa.

Metodológicamente, el presente es un estudio correlacional que cuenta con un componente descriptivo; también cuenta con un enfoque metodológico mixto, además de cualitativo y cuantitativo. El método de investigación es dogmático jurídico simple, combinando el paradigma de investigación teórico positivista con el empírico. Así pues, se defiende la tesis según la cual el teletrabajo puede contribuir positivamente a la inserción laboral de las personas con discapacidades físicas en empresas tecnológicas en Medellín; y se concluye que la virtualización del trabajo es la mejor opción para lograr dicha inclusión. (Sierra Tejada, 2021).

Como quinta exploración encontrada en Medellín, se halla la Investigación denominada “Barreras sociales actitudinales que inciden en la inclusión laboral de las personas de talla baja de la ciudad de Medellín en el año 2016” El siguiente ejercicio académico de investigación, nace a partir de los interrogantes del grupo investigativo por conocer las necesidades del colectivo de las personas de talla baja en el ámbito laboral, partiendo de imaginarios y premisas acerca de este tipo de población en relación a su condición física, esta investigación proporciona la posibilidad de comprender la realidad de las personas de talla baja y las barreras actitudinales que deben

enfrentar en su proceso de inclusión al ámbito laboral en la ciudad de Medellín. La investigación es de corte cualitativo, está sustentado por el paradigma comprensivo- interpretativo donde se busca conocer y comprender las barreras sociales actitudinales que las personas de talla baja afrontan en los procesos de inclusión laboral en el entorno de la ciudad de Medellín. El ejercicio tiene un diseño fenomenológico lo que permite la expresión e interpretación de modos de sentir, pensar y actuar de las personas de talla baja. El muestreo de la población es de carácter no probabilístico e intencional con los integrantes de la Corporación Pequeñas personas Latinas ubicada en la ciudad de Medellín. Se llega a concluir que esta población afronta barreras sociales actitudinales en su cotidianidad generados en el entorno de la ciudad de Medellín por las personas de talla promedio, en diferentes escenarios sociales como los medios de comunicación, la familia, las instituciones, la educación, los programas y servicios, el transporte, el sistema de salud entre otros, que de alguna manera limitan los procesos de inclusión laboral en la ciudad de Medellín, dichas barreras surgen desde los imaginarios de las personas de talla promedio a partir del lenguaje discriminador y la estigmatización de su condición física que ocasiona prejuicios, estereotipos, burlas, mitos o rechazo, en este sentido se apunta al desarrollo del segundo objetivo específico del presente ejercicio académico investigativo. (Pemberty Piedrahita, Sánchez Zapata, & Ramírez Castrillón, 2016).

### **Marco legal**

En Argentina, una de las primeras normas de esta naturaleza fue la ley 13.926 de 1950, que dispuso que en los establecimientos y dependencias del Estado donde existan puestos de trabajo que puedan ser ocupados por ciegos, admitirán personal con esa deficiencia en la proporción de uno por cada 100 trabajadores. La ley dispuso también que en la concesión de puestos de venta

se dará preferencia a los ciegos. En cuanto al establecimiento del horario de la jornada legal de los invidentes, esta será determinada por los poderes públicos. (Seoane Linares, 2010).

En 1995 se dictó la ley 24.465, que modifica el régimen del contrato de trabajo, en el sentido de aplicar condiciones de flexibilización en las relaciones de trabajo donde intervengan personas con discapacidad. En estos casos se establece una modalidad especial del contrato, el cual durará como máximo dos años. Los empleadores serán exonerados del 50% de las contribuciones a la seguridad social por las remuneraciones correspondientes a trabajadores discapacitados. (Seoane Linares, 2010).

En 1997 se dictó el decreto 762/97 del 11 de agosto, por el cual se crea el Sistema Único de Prestaciones Básicas para personas con discapacidad. Son beneficiarias las personas con discapacidad que se encuentren o no incorporadas al sistema de la seguridad social. (Seoane Linares, 2010).

En Bolivia durante 1995 se dictó la ley 1.678, “Ley de la Persona con Discapacidad”, que regula los procesos de rehabilitación, prevención y equiparación de oportunidades de las personas con discapacidad, así como su reincorporación a los regímenes de trabajo, educación, salud y seguridad social con seguros de corto y largo plazo. (Seoane Linares, 2010).

Toda persona con discapacidad postulante a un empleo tendrá igualdad de oportunidades; al igual que cualquier otro habitante, presentará su solicitud de empleo cumpliendo los requisitos y formalidades necesarias que le permitan ser calificados para realizar el trabajo al que postula. Ante cualquier acto de discriminación que perjudique sus intereses, la persona podrá elevar su queja a las autoridades competentes. (Seoane Linares, 2010).

Se continua con Brasil en 1985, con la ley 7.853 fueron penalizados los actos que discriminan a las personas con discapacidad, obstaculizando o negando su acceso a cargos públicos. (Seoane Linares, 2010).

Posteriormente (1990) se dictó la ley 8.112, que estableció la reserva para personas con discapacidad del 20% de vacantes en los concursos públicos que se produzcan. La referida norma fue complementada en 1991 por la ley 8.213, que dispone que los servicios de rehabilitación deberán proporcionar a la persona con discapacidad los elementos que le permitan participar en el medio donde vive. (Seoane Linares, 2010).

En 1993 se dictó el decreto 914, por el que se regula y desarrolla la política nacional para la integración de las personas con discapacidad. (Seoane Linares, 2010).

Se propone asegurar el pleno ejercicio de los derechos individuales de las personas con discapacidad, a las que define como aquellas que presentan disminuciones o anomalías de carácter permanente en su estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica. (Seoane Linares, 2010).

Los medios para emplear son la acción conjunta del Estado y de la sociedad civil y el establecimiento de mecanismos e instrumentos legales y operativos conducentes a la integración social de dichas personas incluso la calificación profesional destinada a incorporarlos al mercado del trabajo con la participación de éstas en todas las fases de ejecución de dichas políticas. (Seoane Linares, 2010).

Continuamos en el Chile, en 1987 se dictó la ley 18.600 por la que se regula la situación del deficiente mental, regulando sus derechos a la protección, tratamiento, educación, capacitación, desarrollo físico, recreación y seguridad social. (Seoane Linares, 2010).

El artículo 16 de la ley dispone que en el contrato de trabajo que celebre el deficiente mental podrá estipularse una remuneración libremente convenida entre las partes, sin aplicarse en estos casos las normas sobre ingreso mínimo. (Seoane Linares, 2010).

En centroamérica, específicamente Cuba, en 1991 se dictó la Resolución 15/91, por la que se establece el Reglamento sobre el tratamiento laboral, salarial y de seguridad social para los trabajadores con discapacidad, en talleres especiales. En esta disposición se regulan las relaciones laborales de carácter permanente, su duración, la jornada laboral y la seguridad social. (Seoane Linares, 2010).

Seguido con Ecuador en 1992 se dictó la Ley sobre Discapacidades que promueve la integración social de las personas con discapacidad y la equiparación de oportunidades. Comprende a las personas con discapacidad física, mental y sensorial, por causa genética, congénita o adquirida. (Seoane Linares, 2010).

De igual modo se dictan medidas para facilitar el desplazamiento de personas con discapacidad en edificaciones realizadas o por realizarse, la supresión de barreras arquitectónicas y exoneraciones de impuestos. (Seoane Linares, 2010).

Fue reglamentada en 1994 por el decreto 1.437, que dispuso que el Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos hará cumplir a las entidades y organismos de su competencia las resoluciones adoptadas en los Convenios de la OIT números 111, 142 y 159; y las Recomendaciones de la OIT números 99 y 168 sobre readaptación profesional para personas con discapacidad. (Seoane Linares, 2010).

Continuamos con México donde en 1985 se dictó la Ley del Sistema Nacional de Asistencia Social. Según ella lo dispone, el sector público asume la responsabilidad de ejecutar acciones en favor de personas “minusválidas psíquicas o físicas”. (Seoane Linares, 2010).

En este sentido, la atención a las personas con discapacidad dejó de ser un problema exclusivo de la Secretaría de Salud, para convertirse en un problema que requiere soluciones integrales; actualmente esa situación es de competencia del Sistema Nacional para el Desarrollo Integral Familiar (DIF), una organización a la cual se otorgó amplias facultades para llevar a efecto procesos de rehabilitación en el área de la recuperación funcional y la integración familiar y social. (Seoane Linares, 2010).

En 1995 se dictó una ley para las personas con discapacidad del Distrito Federal, con vigencia desde el 19 de febrero de 1996 y cuya aplicación está a cargo del Jefe del Distrito Federal a través de la Secretaría de Educación, Salud y Desarrollo Social. El capítulo III de esta ley trata del empleo y la capacitación y en él se estableció el otorgamiento de incentivos para los empleadores que contraten personas con discapacidad. (Seoane Linares, 2010).

Seguido con Paraguay en 1979 se promulgó la ley 780, por la cual se creó el Instituto Nacional de Protección a Personas Excepcionales, que tiene por objeto desarrollar acciones de

amparo o animación en su beneficio, según sea el tipo de discapacidad de que se trate. (Seoane Linares, 2010).

Entre sus funciones está la de instalar talleres protegidos públicos y privados y otras fuentes de trabajo para las personas excepcionales, así como vigilar su funcionamiento. (Seoane Linares, 2010).

Continuamos con Uruguay donde en 1989 se dictó la ley 16.095, por la cual se establece un sistema de protección integral a las personas con discapacidad. (Seoane Linares, 2010).

La ley establece medidas en los campos de la salud, la educación, el trabajo, la arquitectura, el urbanismo, el transporte, y normas tributarias para la rehabilitación profesional y empleo de las personas con discapacidad. (Seoane Linares, 2010).

La ley explicita la educación como un derecho para todos. Destaca tres niveles de educación: uno referente a la integración normalizada a cursos regulares, otro referente a la enseñanza especial complementaria con apoyos para cada tipo de discapacidad, y finalmente la educación impartida en centros educativos especiales. El Ministerio de Educación y Cultura deberá desarrollar acciones facilitadoras y de promoción de programas de capacitación, prevención y rehabilitación en los distintos niveles. (Seoane Linares, 2010).

En lo que respecta a la arquitectura y urbanismo la ley marca la necesidad de garantizar el desplazamiento autónomo de las personas con discapacidad. En el campo del empleo, se dispone que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas establecerá incentivos especiales a las entidades paraestatales y del sector privado que contraten trabajadores con discapacidad; de igual modo, las entidades del sector público deberán

contratar trabajadores con discapacidad en una proporción no menor al 4% del total de sus vacantes. (Seoane Linares, 2010).

En 1990 se dictó la ley 16.169 por la que se sustituye la disposición de la ley 16.095, referente al sistema de protección integral a las personas con discapacidad en cuanto a la composición del organismo encargado del sistema de protección de las personas con discapacidad. (Seoane Linares, 2010).

Y por último se evidencia las normas que han regido en Colombia, en 1989 se dictó el decreto 2.177, que reglamenta la ley 82 de 1988, aprobatoria del Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas. El referido decreto establece normas sobre el trabajo de las personas con discapacidad. (Seoane Linares, 2010).

La constitución política vigente desde 1991, reconoce la dignidad de las personas con limitaciones, sus derechos fundamentales para su completa realización personal y su total integración social. Dispone que el Estado promueve la prestación, rehabilitación e integración social, propicia la ubicación laboral de las personas en edad laboralmente activa, garantiza a los minusválidos el derecho al trabajo acorde con sus condiciones personales, y señala la educación para las personas con limitaciones físicas o mentales, como obligaciones especiales del Estado. (Seoane Linares, 2010).

En febrero de 2013 fue promulgada la Ley Estatutaria 1618. Esta ley tiene por objetivo garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, de acciones afirmativas, de ajustes razonables y



de la eliminación de toda forma de discriminación por razón de discapacidad. (Seoane Linares, 2010).

### **Marco teórico**

Verdugo y De Urríes (2002), señalan que la integración laboral es un proceso que se produce en función de las posibilidades y capacidades del trabajador y del medio o la comunidad que lo rodea, sin embargo, la meta es que el empleo integrado sea un empleo normalizado, bien sea de manera autónoma o con apoyo. En el proceso de empleo con apoyo se debe acompañar de una formación en ocasiones previas, pero ligadas a las necesidades del trabajador en cada momento de vida laboral, este proceso debe ser continuamente realizado por medio de una evaluación e los diferentes momentos a lo largo del mismo. De manera que el proceso de integración laboral podría definirse como el proceso mediante el cual se preparan las condiciones para que las personas (en este caso concreto con discapacidad) ingresen a un puesto de trabajo con las mayores posibilidades de éxito. (Porrás Velásquez, 2013).

Jürgen Weller (2007) refiere que la discriminación laboral tiene consecuencias negativas tanto a nivel personal como en el desarrollo socioeconómico de la sociedad. Cuando las necesidades básicas de la población no se pueden satisfacer mediante la remuneración, producto de un trabajo, el rezago social se agrava y las posibilidades de paz se disminuyen y, de esta manera, “se refuerza la transmisión intergeneracional de la pobreza”. (Porrás Velásquez, 2013).

Larrazábal y Morales (2010), la inserción laboral consiste en ofrecer un acompañamiento a personas que están en situación de exclusión laboral y social, con el objetivo de incorporarse al mercado de trabajo. La inserción laboral apuesta por la incorporación en el mercado de trabajo,

puesto que considera que un trabajo permite a la persona acceder a la esfera económica de la sociedad, lo que facilita el acceso a otro tipo de esferas (social, política, y cultural). (Porrás Velásquez, 2013).

Pérez (2011), la inserción laboral hace referencia “al hecho de conseguir un empleo en un momento determinado, es decir, un contrato laboral. La inserción laboral incluye tanto la incorporación de la persona a un puesto de trabajo como el mantenimiento de este”. Generalmente, al utilizar el concepto de inserción laboral, se hace referencia a la obtención de un trabajo no necesariamente relacionado con la preparación o la capacitación de la persona que lo consigue, pudiéndose identificar con la inserción ocupacional. (Porrás Velásquez, 2013).

Para Fernández y Sánchez (2012), acceder a un empleo o estar en condiciones de hacerlo es la meta de todo plan de inserción. El acceso al mismo puede hacerse por dos caminos: por cuenta ajena y por cuenta propia. El primer camino se determina por dos factores: la oferta de empleo existente, y la empleabilidad del participante, en relación con las variables de oportunidad, concurrencia y competencia. El segundo camino parte de la capacidad del participante, solo o en colaboración con otros, de crear su propio empleo, en función de los recursos a su alcance, su formación previa y su propia motivación. Todo esto, sin olvidar por supuesto, que el trabajo se ha convertido, en las sociedades occidentales, en el valor fundamental “de inscripción social”, y por ello, en su ausencia, como el factor desencadenante de la desestructuración social.

Esta opinión es compartida por Mauro Ugaz (2015), quien, citando un estudio encargado por la Comisión de Estudios de Discapacidad del Congreso de la República, sostiene que la exclusión laboral de las personas con discapacidad obedece principalmente a dos factores: a la

baja dotación de activos (calificación académica y recursos económicos) y a los mecanismos de segregación y marginación ocupacional que operan en función a la baja valorización social que se le otorga a este grupo de personas. (Quiñonez Infante & Rodríguez Guillén, 2020).

Debe ser, pues, tarea fundamental de las políticas públicas en materia de igualdad de oportunidades en el empleo por razón de discapacidad, revertir esta situación de desigualdad histórica y socialmente profundamente arraigadas en nuestra sociedad, y aspirar a una real igualdad sustancial. (Quiñonez Infante & Rodríguez Guillén, 2020).

Pico y Torres (2017) refieren que las personas con discapacidad tienen muy poca participación en el ámbito laboral, y más aún si tienen alguna discapacidad muy significativa, al ser el mercado laboral un ambiente áspero para dicha población se requiere el compromiso y la sensibilización de las autoridades competentes, empresas privadas, organizaciones civiles y la misma sociedad para buscar la inclusión laboral de la persona con discapacidad. (Vargas Merino & Sánchez Esli, 2020).

La inclusión laboral se comprende como la inserción total e incondicional de un grupo de personas a una determinada área laboral sin importar cualquier condición adversa, esta busca beneficiar a todas las personas por igual, entendiendo que la sociedad debe contemplar también las necesidades de la población con discapacidad (Meléndez, 2016), velando por sus derechos (Reyes, 2015). Aún queda un largo camino para que las personas con discapacidad se incorporen como grupo de interés en dichas organizaciones y de esta manera puedan acceder, permanecer y ascender a un trabajo en el mercado laboral. (Vargas Merino & Sánchez Esli, 2020).

En la actualidad, se conocen como sociedades más desarrolladas a aquellas que cuentan con un sistema de emprendimiento innovador, buscando no solo una economía más competitiva,

también una sociedad más justa, solidaria y sostenible (Julia et al., 2020), es así que el emprendimiento tiene un enfoque social a partir de un modelo de negocio inclusivo (Vásquez, 2018), formando parte de una solución a la problemática social como es la pobreza y el desempleo, poco acceso a la educación y servicios de salud. (Vargas Merino & Sánchez Esli, 2020).

La inclusión laboral de las personas con discapacidad es un tema muy discutible, no solo dentro de la sociedad, sino, también, dentro del campo laboral debido a que aún existen criterios de que este grupo representa cierto obstáculo para poder insertarse de manera oportuna en un determinado empleo, llegando a restringir su plena participación en los diferentes ámbitos. (Imacaña Nuñez & Villacrés López, 2022).

Por tal motivo, el sector empresarial se encuentra en la constante búsqueda de poder evolucionar utilizando diversos factores, ya sean tecnológicos, sociales o de otra índole, para garantizar el reconocimiento de los derechos de este grupo y producir una serie de trabajos que vayan encaminados a la generación y el fortalecimiento de programas, proyectos y estrategias orientadas a la inclusión laboral desde diversas perspectivas. Es trascendente que se tome en cuenta a las personas discapacitadas, al momento de incluirlas en determinado trabajo, de igual manera si ya es parte del equipo poderle dar la oportunidad de ocupar un cargo mayor o desempeñar las mismas actividades que el resto, de esta manera se estaría buscando fortalecer ciertos aspectos trascendentales en el ámbito personal o laboral. (Imacaña Nuñez & Villacrés López, 2022).

## **CAPÍTULO III**

### **Diseño Metodológico**

#### **Línea de investigación institucional**

La investigación denominada Análisis estratégico sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad en la Caja de Compensación Familiar de Antioquia en Medellín 2022-2023 está inscrita en el grupo de investigación en ciencias económicas y administrativas a la línea gestión estratégica para la globalidad. (Corporación Universitaria Minuto de Dios, 2024).

#### **Eje temático**

La investigación denominada Análisis estratégico sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad en la Caja de Compensación Familiar de Antioquia en Medellín 2022-2023 está inscrita al programa de administración de empresas que pertenece a la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, seccional Antioquia- Chocó. Este programa se caracteriza por graduar al profesional con pensamiento sistémico y mente estratégica, con visión para liderar y dirigir organizaciones perdurables, con sentido de responsabilidad social, ético y vocación de servicio. (Corporación Universitaria Minuto de Dios, 2024).

Al culminar el proceso de formación y en el marco de nuestro modelo educativo, el egresado del programa de Administración de Empresas estará en capacidad de:

Liderar organizaciones mediante el diseño de políticas y procedimientos, a través de los conocimientos adquiridos en la disciplina, que permitan crear e implementar soluciones

sostenibles en las empresas, de igual manera fomentar el trabajo en equipo con énfasis en ética y responsabilidad social empresarial. (Corporación Universitaria Minuto de Dios, 2024).

### **Enfoque de investigación y paradigma investigativo**

La investigación denominada Análisis estratégico sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad en la Caja de Compensación Familiar de Antioquia en Medellín 2022-2023 presenta un enfoque de tipo mixto dado que guarda coherencia con lo expuesto por Sampieri & Mendoza “los métodos mixtos o híbridos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos tanto cuantitativos como cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (denominadas meta inferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio. En la ruta mixta se utiliza evidencia de datos numéricos, verbales, textuales, visuales, simbólicos y de otras clases para entender problemas en las ciencias” (Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2018).

### **Diseño**

La investigación denominada Análisis estratégico sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad en la Caja de Compensación Familiar de Antioquia en Medellín 2022-2023 presenta un tipo de diseño no experimental dado que guarda consonancia con Dzul Escamilla “El diseño no experimental es aquel que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Se basa fundamentalmente en la observación de fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para después analizarlos. Se basa en categorías, conceptos, variables, sucesos, comunidades o contextos que ya ocurrieron o se dieron sin la intervención directa del investigador. Es por esto

por lo que también se le conoce como investigación «ex post facto» (hechos y variables que ya ocurrieron), al observar variables y relaciones entre estas en su contexto” (Dzul Escamilla, 2024).

### **Alcance**

La investigación denominada Análisis estratégico sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad en la Caja de Compensación Familiar de Antioquia en Medellín 2022-2023 presenta un tipo de alcance exploratorio puesto que, según Sampieri & Mendoza “Los estudios exploratorios se realizan cuando el investigador quiere familiarizarse con un fenómeno desconocido, todos los estudios nacen de la exploración y es el inicio para realizar investigaciones más profundas de correlación o de explicación. En estos alcances no se formulan hipótesis y en general, están conformados por una variable de estudio, así mismo, las variables no llevan el nombre de “independiente”, o “dependiente”, simplemente variable cuantitativa o categórica” (Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2018).

### ***Población***

La población foco de estudio será para personas que laboran en la Caja de Compensación de Antioquia en el municipio de Medellín y para personas que habitan la Ciudad.

### ***Análisis y tratamiento de datos.***

El análisis y tratamiento de datos será conforme a la base de datos que salga de la encuesta realizada en los colaboradores de la Caja de Compensación Familiar de Antioquia (Comfama) y

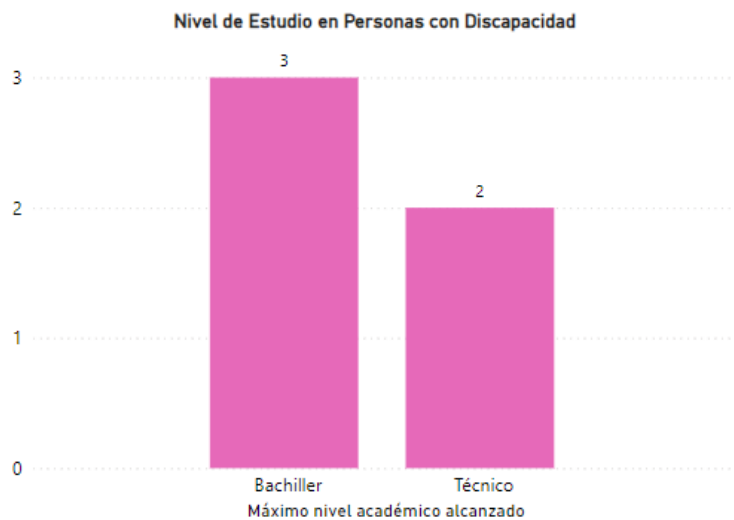
habitantes de la ciudad de Medellín, será un análisis unidimensional de las variables más importantes de la investigación y posteriormente serán bidimensionales.

## CAPÍTULO IV

### Resultados y Discusiones

En este capítulo se presentará los resultados donde se aplicaron 50 encuestas a colaboradores de la organización Caja de Compensación Familiar de Antioquia (Comfama) y habitantes de la ciudad de Medellín.

#### Gráfico 1



Fuente: elaboración propia

Según resultados las personas que padecen de discapacidad han demostrado que tienen la facultad para afrontar desafíos como lo son estudiar, según las respuestas relacionadas, todas las

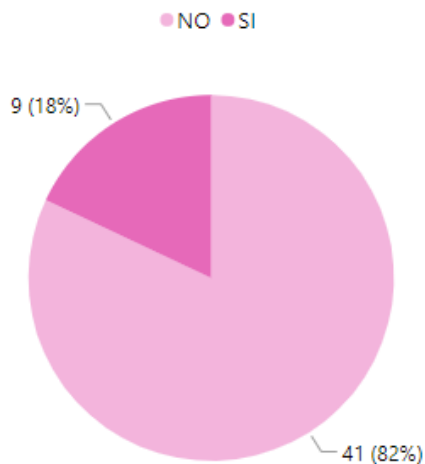


personas que respondieron que tienen una discapacidad han terminado sus estudios sea como bachiller o técnica. Esto demuestra que son personas calificadas para laboral dentro de una organización, según Arrieta Casasola 2019, ante las diversas condiciones de discapacidad existentes, en el ámbito educativo es elemental brindar los apoyos y herramientas fundamentales para posibilitar el desarrollo integral de la población con discapacidad; siendo esencial, comprender los apoyos "como recursos y estrategias con el objetivo de promover el desarrollo, la educación, los intereses y el bienestar de una persona y mejorar el funcionamiento individual" (AMRR, 2002; citado por Fundación Juan Ciudad, 2016, p. 18), convirtiéndose en instrumentos para la superación de barreras y el alcance de entornos accesibles. (Arrieta Casasola, 2019).

Después de analizar la calidad de educación que hoy reciben las personas con discapacidad continuamos con la siguiente gráfica que evidencia la cantidad de personas con discapacidad dentro de una organización.

## Gráfica 2

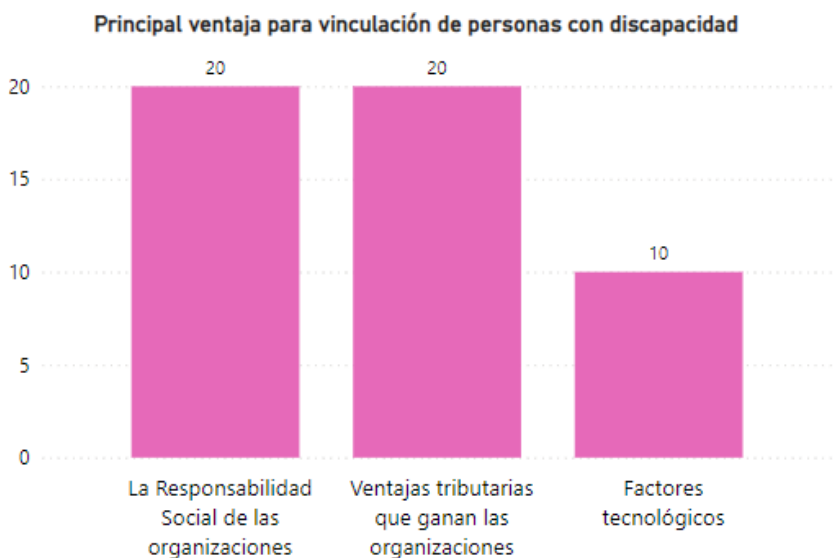
¿Trabaja actualmente con una persona con alguna discapacidad?



Fuente: elaboración propia

Según se muestra en la gráfica 2, se evidencia la poca participación de las personas con un 82% de respuestas asegurando que no cuentan con compañeros que padecen discapacidad dentro de las organizaciones, según (Sonobrio Rongel, et al. 2022) Algunas investigaciones en torno a la inclusión laboral de Personas con Discapacidad, como la realizada por Bellemare (2018), han encontrado comportamientos discriminatorios para estas personas con limitaciones motoras y que las organizaciones no mantienen programas ni políticas de bienestar laboral para ellos; esto mismo se encuentra en estudios como el de Bonaccio. (2020), que deja ver que los avances legislativos aún no generan oportunidades reales para vincularse laboralmente, porque los empleadores mantienen imaginarios negativos sobre su capacidad (cognitiva, motora, etc.) y porque consideran que su inclusión tendría efectos negativos en las organizaciones como incremento de costos (adaptación de los entornos y lugares de trabajo), menores niveles de formación (bajos niveles educativos), dificultades de adaptación (autoestima o desprecio) y bajo nivel de productividad (comparado con trabajadores sin discapacidad). Estos comportamientos pueden estar generando que los programas y políticas públicas se vuelvan ineficaces y que se conserven las desventajas existentes para las PSD, siendo esto un fenómeno generalizado en la mayoría de los países. (Sonobrio Rongel, Lazano Martínez, & Muñoz Rodríguez, 2022).

En consecuencia a lo analizado en la gráfica anterior, se continua con el diagrama representativo de las principales ventajas que obtienen las organizaciones con la vinculación de personas con discapacidad.

**Gráfica 3**

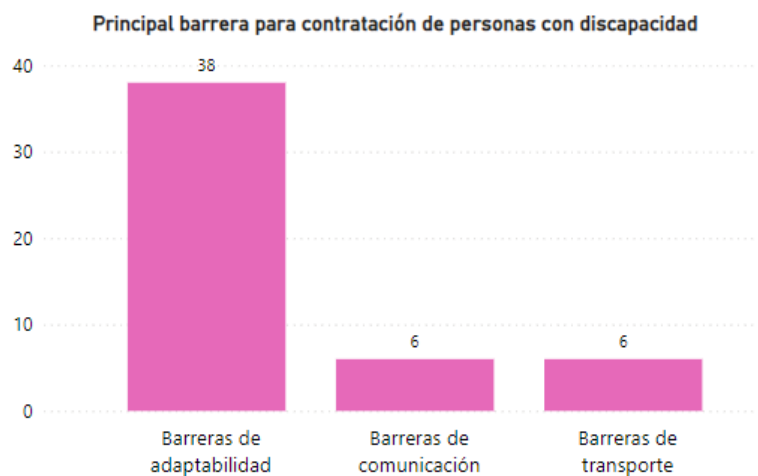
**Fuente: elaboración propia**

Según resultados tenemos 2 variables con una totalidad 20 respuestas, donde se evidencia que las personas tienen claros los conceptos de Responsabilidad social de las organizaciones y la responsabilidad que está asumiendo los gobiernos para generar condiciones que propicien una mayor participación laboral en las personas con discapacidad dentro de las organizaciones, según (Cruz Botache, et al. 2020), la RSE se refiere a las acciones de las empresas que van más allá de sus obligaciones jurídicas hacia la sociedad y el medio ambiente e implica prácticas responsables y continuas, no temporales y coyunturales. Dichas prácticas deben tener criterios sustentables y éticos, no basta lo medioambiental, también requiere de acciones sociales, laborales, culturales, contractuales y legales. Por consiguiente, “la RSE es una obligación que tiene una empresa con la sociedad, no con ella misma, que promueva mayor bienestar social y mejor calidad de vida” (Sarmiento, 2011). Como se ve, una empresa socialmente responsable mira más allá del cumplimiento de las obligaciones jurídicas y de los aspectos económicos o productivos; se

relaciona con los grupos de interés (inversionistas, clientela, competencia, proveedores, trabajadores, comunidades y el Estado) (Cruz Botache, Vélez Romero, & Romero Restrepo, 2020).

Continuamos con la gráfica que representa la principal barrera para contratación de personas con discapacidad.

**Gráfica 4**



**Fuente: elaboración propia**

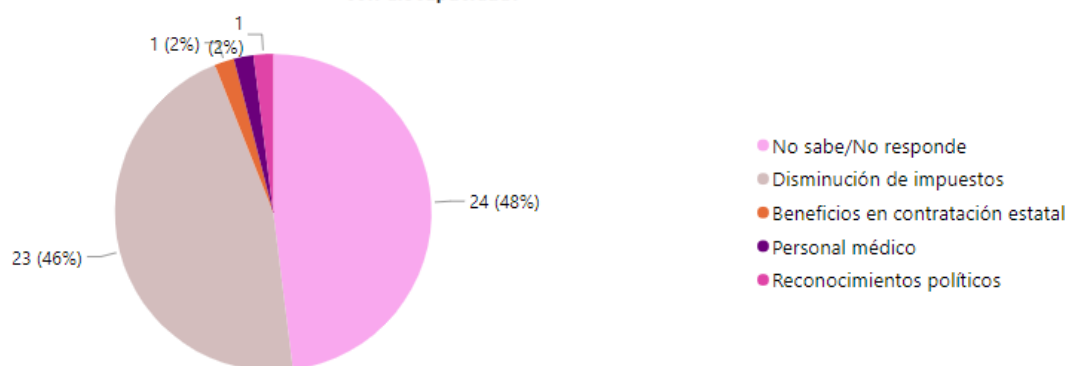
Es posible analizar en este gráfico que para la mayoría de las personas que contestaron la encuesta consideran que la principal barrera para que se contrate a personas con discapacidad es la adaptabilidad dentro de esta está la adaptabilidad de infraestructura y de las personas que están dentro de la organización, según Canossa Montes de Oca, 2020, en los procesos de gestión del talento humano se comentó el tema de mejorar el acceso a la información en los procesos empresariales para que sean más inclusivos, como ejemplo el uso de Braille. También se invita a que las empresas pierdan miedo, se animen y se capaciten, ya que con la inclusión se pueden

obtener beneficios de imagen con los colaboradores, aporta motivación y promueve valores. También aprovechar tecnologías de información y comunicación, aplicar iniciativas como teletrabajo por la movilidad que puede generar una barrera en las Personas con Discapacidad e investigar empresas que tienen experiencia con PcD y aprender de estas. Además, informarse sobre los avances tecnológicos aplicables, que también constantemente tienen mejoras que pueden ser útiles tanto para las PcD como para las empresas fomentando así la inclusión. (Canossa Montes de Oca, 2020).

Después del análisis anterior, se continua con el diagrama que representa los beneficios que reciben las empresas por parte del Estado al contratar personas en situación de discapacidad.

### Gráfico 5

¿Qué beneficios podrían recibir las empresas por parte del Estado, en el caso de que promuevan la inserción laboral de personas con discapacidad?



Fuente: elaboración propia

Según resultados la mayoría de las personas que contestaron la encuesta no tienen conocimiento de los esfuerzos que hacen hoy en día los gobiernos para incentivar la inserción laboral en personas con discapacidad, adicional, también se muestra que el 46% de estas

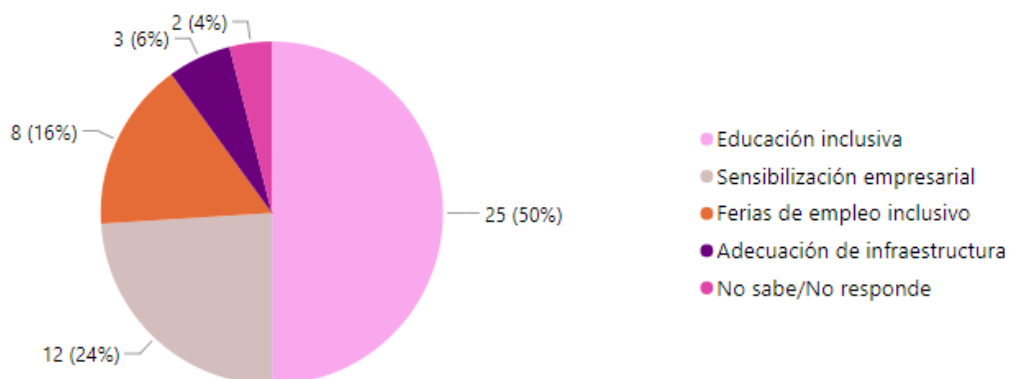
personas encuestadas consideran que las organizaciones reciben como beneficio por parte del estado una disminución de impuestos al realizar este tipo de contratación, según Carrillo y Rondón (2015), en su investigación titulada Efectos tributarios de la inclusión laboral de personas con discapacidad en las empresas, tenía como objetivo analizar el efecto tributario en la inclusión laboral para las personas con discapacidad, en las empresas del sector industrial de arcilla. Se realizó un análisis estadístico en cuanto a la gestión de los beneficios tributarios existentes en la legislación actual, en las empresas del sector de arcilla, adicionalmente con los resultados de esa investigación, se vieron beneficiados, tanto las empresas, al conocer los efectos de una manera más amplia, directa y actualizada de las políticas que regulan en materia tributaria los beneficios que pueden tener al contratar personal discapacitado, como la población desempleada de personas con discapacidad que desean tener una oportunidad para demostrar que son muy buenos trabajadores. (Vizcarra Urcadiz, 2019).

El análisis investigativo concluye que, si bien esa región del país como lo es Cúcuta y su área metropolitana rige su economía en torno al comercio, del cual solo una pequeña muestra del sector industrial, específicamente la de arcilla, demostró que estaría interesada en la inclusión laboral de las personas con discapacidad, de acuerdo con el ordenamiento jurídico que avala los beneficios tributarios. Este beneficio ha venido al alza en su aplicación, brindando apoyo a esta población menos favorecida. (Vizcarra Urcadiz, 2019).

Continuamos donde se representa la gráfica donde se dieron ideas para las universidades vincularse a mejorar la accesibilidad del mercado laboral en personas con discapacidad.

## Gráfico 6

¿Cómo las universidades se pueden vincular para mejorar la accesibilidad del mercado laboral de personas con discapacidad?



Fuente: elaboración propia

En el gráfico se puede evidenciar que un 50% de las personas encuestadas consideran que una de las mejoras que deben implementar las universidades es creando una conciencia de la importancia de la inclusión laboral, esto generando empoderamiento a los estudiantes que están en dicho campo de discapacidad, por consiguiente un 12% consideran que hace parte de una mejora la sensibilización pero en la parte organizacional a nivel empresarial por último se evidencian otros factores aportantes como lo es la adecuación de infraestructura y ferias de empleo inclusivos, según Dueñas Buey, 2020, la inclusión educativa al ser un proceso activo y participativo en la comunidad escolar implica cambios tanto en la filosofía y en la práctica educativa, como en el currículo y en la organización escolar. Estos cambios no solo afectan a los alumnos con necesidades específicas de apoyo, sino que tienen un alcance general para todos los alumnos. Si bien no existe un modelo único de escuelas inclusivas, en concordancia por otra parte con su propia filosofía, en un análisis de las principales experiencias existentes encontramos que tienden a mostrar características y creencias similares. El modelo de escuela

inclusiva para todos se ha venido configurando para responder adecuadamente a la diversidad y a una verdadera igualdad de oportunidades. La filosofía de esta escuela supone que todos los alumnos son educados en el marco de un único sistema educativo en el que todos los niños pueden aprender. La práctica de la educación inclusiva es compartida por todos los agentes implicados (profesores, alumnos, padres). (Dueñas Buey, 2020).

Después del análisis anterior continuamos con una gráfica tipo tabla donde se representa una categorización de recomendaciones que dieron las personas encuestadas para la vinculación de personas con discapacidad

### Gráfico 7

Categorización	Discapacidad física	Discapacidad intelectual	No padezco discapacidad	Total
Acompañamiento continuo			3	3
Adaptación de espacios			8	8
Aprovechamiento beneficios tributarios			2	2
Inclusión laboral	3	2	31	36
No sabe/no responde			1	1
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>45</b>	<b>50</b>

**Fuente: elaboración propia**

En la gráfica tipo tabla podemos evidenciar que el 31 de los encuestados están de acuerdo que para una vinculación de una persona con discapacidad es necesaria una inclusión laboral y se nos muestra que 5 de los encuestados padecen algún tipo de discapacidad, según Torres Vargas La inclusión laboral de personas con discapacidad implica un análisis que permita determinar el impacto a nivel interno y externo en las organizaciones, En Colombia se ha venido trabajando en la inclusión al mundo laboral y si bien las empresas han tenido bastante interés por hacer esta



transición en sus organizaciones, esto ha dado lugar a grandes avances frente a la población con discapacidad. Ahora bien, si las organizaciones han tomado la iniciativa de emplear y contar con programas de diversidad e inclusión, es necesario hacer una revisión de investigación como esta inclusión ha tenido impacto a nivel interno y externo en las organizaciones, mediante la revisión de casos y experiencias para poder obtener la información que nos permitan realizar un análisis con resultados de impacto para así identificar los beneficios no solo legales si no de cultural interior de las organizaciones, en donde se impacta el sentir de las personas a nivel de clima organizacional. (Torres Vargas, 2023).

Para terminar, evidenciamos una gráfica tipo tabla donde se evidencia según el nivel académico de los encuestados dan su opinion en cuanto a las acciones que deberian realizar las universidades para mejorar el acceso laboral a las personas con discapacidad

## Gráfico 8

### Opinión según nivel académico sobre las acciones que deben realizar las universidades para el acceso al mercado laboral de personas con discapacidad

Nivel Académico	Cantidad Personas	Gestión Universidad - Mercado Laboral
Bachiller	11	Educación inclusiva
Bachiller	3	Sensibilización empresarial
Posgrado	1	Adecuación de infraestructura
Posgrado	2	Educación inclusiva
Profesional	4	Educación inclusiva
Profesional	5	Ferias de empleo inclusivo
Profesional	1	No sabe/No responde
Profesional	3	Sensibilización empresarial
Técnico	2	Adecuación de infraestructura
Técnico	6	Educación inclusiva
Técnico	1	Ferias de empleo inclusivo
Técnico	1	No sabe/No responde
Técnico	3	Sensibilización empresarial
Tecnología	2	Educación inclusiva
Tecnología	2	Ferias de empleo inclusivo
Tecnología	3	Sensibilización empresarial
<b>Total</b>	<b>50</b>	

En esta gráfica tipo tabla se representa que de todas las categorías de nivel académico ya sea bachiller tecnología, técnico y pregrado coinciden en que una de las acciones que se debe implementar en las universidades para el acceso del mercado laboral es la educación inclusiva y la sensibilización empresarial en esta nos damos cuenta de que a pesar del nivel académico, la inclusión y las mejoras son universales, según Fernández Bereau en América Latina hay importantes experiencias en este sentido. En países como Chile, Colombia, Venezuela, Brasil, Argentina y Cuba (Benítez Cárdenas, et al., 2012) las universidades presentan propuestas de intervención para la inclusión, al promover la diversidad de identidades y capacidades de todos sus estudiantes, profesores, trabajadores y actores sociales; priorizar el acceso y el vínculo para satisfacer necesidades compartidas. De esta manera se reconoce la universidad inclusiva es

aquella “preocupada por sí misma y por el resto, de cambio constante, de diferencias, de culturas, de lenguas, de diversidades funcionales, de nacionalidades, de localismos y de ricas peculiaridades individuales. Una institución de encuentro científico y social, de participación real y efectiva, de oportunidades, de experiencias, de intercambio y de transferencia. Una casa acogedora y cercana a las personas y a la realidad, de puertas abiertas, accesible en sus espacios, llena de luz y de color, de huellas personales. Una universidad de, por y para todos y todas, responsable y comprometida frente a la desigualdad en todos sus ámbitos”. (Fernández Bereau, 2022).

## **CAPÍTULO V**

### **Conclusiones**

Las personas que padecen de discapacidad han demostrado que tienen la facultad para afrontar desafíos como lo son estudiar y afrontar una vida laboral. Esto abre las puertas a que estas personas sean contratadas permitiéndoles a las personas con discapacidad obtener ingresos propios, lo que les brinda mayor autonomía e independencia para tomar decisiones sobre sus vidas.

Las personas en situación de discapacidad a menudo enfrentan estereotipos negativos y discriminación por parte de empleadores, compañeros de trabajo y clientes. Se les puede percibir como menos capaces, menos productivos o más propensos a ausentarse del trabajo, esto sin tener en cuenta que diversos estudios han demostrado que las empresas inclusivas son más productivas y rentables.

La inserción laboral de personas con discapacidad en las empresas no solo es un imperativo ético y social, sino que también ofrece numerosas ventajas a las organizaciones que la implementan. Las empresas que apuestan por la inclusión laboral son percibidas como más responsables y comprometidas con la comunidad. Esto puede mejorar su imagen pública y atraer a clientes y socios que valoran la diversidad y la responsabilidad social.

La falta de adaptabilidad en las empresas para contratar personas con discapacidad es un problema complejo con múltiples causas entre ellas se encuentra la persistencia de ideas erróneas sobre las capacidades de las personas con discapacidad, viéndolas como menos productivas o más propensas a ausentarse. Las empresas deben realizar las adaptaciones razonables necesarias para que las personas con discapacidad puedan trabajar de manera segura y productiva.

La colaboración entre empresas y organizaciones especializadas en la inclusión laboral de personas con discapacidad es fundamental para impulsar el cambio y crear entornos laborales más justos e inclusivos. Las organizaciones especializadas pueden apoyar a las empresas a sensibilizar a sus empleados sobre la discapacidad, la diversidad y la inclusión.

Las universidades pueden jugar un papel crucial en la inserción laboral de personas con discapacidad al implementar diversas estrategias que faciliten el acceso a oportunidades de empleo y promuevan su inclusión en el mercado laboral, por medio del desarrollo de programas de formación específicos para personas con discapacidad, enfocándose en las habilidades y competencias necesarias para el mercado laboral actual.

En general, los proyectos de inclusión laboral para personas con discapacidad son beneficiosos tanto para las personas con discapacidad como para las empresas. Al implementar

prácticas inclusivas, las empresas pueden crear un lugar de trabajo más diverso, productivo y socialmente responsable.

La presente investigación deja para futuras investigaciones diferentes cuestionamientos en cuanto al ámbito laboral de las personas en condición de discapacidad, como identificar y comprender las perspectivas de las personas que trabajan con las personas en condición de discapacidad y, por otro lado, las desigualdades que existen entre las mismas discapacidades.

### **Recomendaciones**

Los datos y valoraciones recogidas apuntan un doble problema: por una parte, las cualificaciones profesionales de las personas con discapacidad son, comparativamente, más bajas que las de la población general; por otra parte, parece que muchas de estas personas dedican buena parte de su vida y de sus esfuerzos a realizar actividades de formación continuamente, sin que esa formación repercuta en sus posibilidades reales de empleo: bien para acceder a él, bien para mejorar sus condiciones laborales. Parece necesario, pues, revisar los programas de formación, tratando de superar tales problemas e incrementando su eficacia como instrumentos favorecedores de la inserción.

La integración laboral de las personas con discapacidad en empresas pasa, necesariamente, por la sensibilización y difusión de iniciativas y buenas prácticas entre los empresarios y las empresarias. En este sentido, se considera de sumo interés la elaboración y difusión de manuales o experiencias de buenas prácticas, así como la divulgación de las vías de ayuda a la contratación actualmente existentes o que se pongan en marcha.

La inserción laboral es un ámbito de desarrollo interpersonal que facilita los contactos y a la vez permite participar en acciones colectivas a nivel empresarial, adicional, se cuenta con beneficio que, de acuerdo con la norma, disfrutan del derecho a deducir de la renta el 200 % del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o periodo gravable a los trabajadores en situación de discapacidad, mientras esta subsista

La falta de adaptabilidad para la contratación de personas con discapacidad es un problema de sensibilización y conciencia para brindar asesoría a los empresarios sobre los mecanismos de inclusión laboral de las Personas con Discapacidad y de los servicios de intermediación laboral. Es por esto que se busca que en las empresas haya un mayor grado de capacitación a los empresarios y empleados para así entender dichas dificultades y mantener un control de la evolución de los empleados y brindarles acompañamientos en lo que requieran.

En definitiva, la falta de inclusión laboral de personas con discapacidad es un problema que debe abordarse de manera integral y urgente. Es necesario que todos los actores involucrados, gobiernos, empresas, organizaciones sociales y la sociedad en su conjunto, trabajen juntos para crear un entorno laboral más inclusivo y accesible donde todas las personas tengan la oportunidad de alcanzar su máximo potencial.

## Referencias

- Antón, A. (2013). La desigualdad social. *Sociología de la Universidad Autónoma de Madrid*.  
Obtenido de <http://www.pensamientocritico.org/antant0114.pdf>
- Arango Pérez, J. P., Ardila Mosquera, W. E., & García Carmona, Y. C. (2012). Inclusión laboral de personas en situación de discapacidad visual en la ciudad de Medellín 2012. *Universidad CES Facultad de Medicina Salud Pública*. Obtenido de <https://repository.ces.edu.co/handle/10946/1806>
- Arcos, L. J., Martínez Álvarez, L. A., & Restrepo Bedoya, J. C. (30 de 06 de 2018). Propuesta de un modelo de inclusión laboral para personas con discapacidad. *Revista Colombiana de Salud ocupacional*. Obtenido de <file:///C:/Users/yulianabuo/Downloads/Dialnet-PropuestaDeUnModeloDeInclusionLaboralParaPersonasC-7890235.pdf>
- Arias González, J. L. (2021). Adaptabilidad a las tecnologías de la información, comunicación y procrastinación laboral en colaboradores del sector público en Arequipa. *Revista Científica UISRAEL*. Obtenido de [http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2631-27862021000300077](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2631-27862021000300077)
- Bordas Martínez, M. J. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Madrid, España: Editorial UNED. Obtenido de [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=7ICxCwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=clima+laboral&ots=o-BuA0Gth-&sig=IemMqb\\_MPs4phGRZLTRu89Jfjik#v=onepage&q=clima%20laboral&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=7ICxCwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=clima+laboral&ots=o-BuA0Gth-&sig=IemMqb_MPs4phGRZLTRu89Jfjik#v=onepage&q=clima%20laboral&f=false)

Camacho Galvis, E., Agamez Polo, L. J., & Toscano Hernández, A. E. (2021). Factores productivos, agentes económicos y perspectivas de estudio: marco referencial para pymes. *Universidad del Sinú - Colombia*, 4(1), p.37. Obtenido de <https://revistas.unicartagena.edu.co/index.php/advalorem/article/view/3433>

Cancino del Castillo, C., & Morales Parragué, M. (2008). RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL. *Universidad de Chile*. Obtenido de [https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/122747/Cancino\\_Morales\\_2008.pdf](https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/122747/Cancino_Morales_2008.pdf)

Canossa Montes de Oca, H. A. (2020). Retos para la inclusión laboral de personas con discapacidad en Costa Rica. *Revista Economía y Sociedad*, 25(58). Obtenido de [https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2215-34032020000200050](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2215-34032020000200050)

Carrillo Pachecho, C. A., & Rondón Niño, B. Z. (2015). EFECTOS TRIBUTARIOS DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR DE LA ARCILLA DE CÚCUTA Y SU ÁREA METROPOLITANA. *Universidad Libre Seccional Cucutá*, 15(2). Obtenido de [https://revistas.unipamplona.edu.co/ojs\\_viceinves/index.php/FACE/article/view/1620/928](https://revistas.unipamplona.edu.co/ojs_viceinves/index.php/FACE/article/view/1620/928)

Castellanos Muñoz, A. M., & Quintana, P. A. (2019). La inclusión laboral de personas en condición de discapacidad. *Revista multidisciplinaria de investigación científica*, 3(30). Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5732/573263329007/573263329007.pdf>

Consejo Nacional de Discapacidad. (2024). *Inclusión Laboral*. Obtenido de <https://conadis.gob.do/inclusion-laboral/>



- Díaz Arguello, J. S. (2015). Análisis de la demanda y la oferta del mercado laboral a partir de las competencias en las zonas francas especializadas en salud, en Santander. *Universidad Santo Tomás de Aquino*. Obtenido de <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/1033/2015-Diazarguello,JoseSebastian-Trabajodegrado.pdf;jsessionid=0BD87326624D35EC32388315CAD8BF6E?sequence=1>
- Gallegos Erazo, F., & Mantilla Buenaño, G. (2017). Hacia la igualdad e inclusión laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. *YACHANA Revista científica*, 6(2), pp. 48-60. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9199706>
- Gamarra, G. (03 de Julio de 2023). *Liderazgo inclusivo: su importancia en el espacio de trabajo*. Obtenido de <https://factorialhr.es/blog/liderazgo-inclusivo/>
- Gómez González, F., & Carvajal Moreno, G. (2020). Nociones de derecho positivo. *Editorial Porrúa*. Obtenido de [https://www.poderjudicial-gto.gob.mx/pdfs/ifsp\\_conceptosjuridicosfundamentales-1.pdf](https://www.poderjudicial-gto.gob.mx/pdfs/ifsp_conceptosjuridicosfundamentales-1.pdf)
- González Bueno, M. A. (2003). Modelo de actuación en trabajo social. *Curso académico*. Obtenido de [https://www2.ulpgc.es/hege/almacen/download/4/4649/bloque\\_Modelos.pdf](https://www2.ulpgc.es/hege/almacen/download/4/4649/bloque_Modelos.pdf)
- Henao Palacio, A., Monsalve Serna, E. Y., & Montes Gómez, E. (2023). Formación a empresarios para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual. *Universidad de Antioquia*. Obtenido de <https://bibliotecadigital.udea.edu.co/handle/10495/36231>

Imacaña Nuñez, S. A., & Villacrés López, J. M. (2022). LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ECUADOR. *UNIVERSIDAD*

*TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA*. Obtenido de

<https://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/4947/1/IMACA%20NU%203%20EZ%20SLENDY%20AMARYLIS.pdf>

Mankiw, G. (2015). Principios de la economía. En *Sexta edición*. Obtenido de

<https://orenatocaunp.files.wordpress.com/2015/08/demanda-oferta-mercados.pdf>

Marchesi, Á. (2000). UN SISTEMA DE INDICADORES DE DESIGUALDAD EDUCATIVA.

*Revista Iberoamericana*. Obtenido de

<https://rieoei.org/historico/documentos/rie23a04.PDF>

Martínez, R. A. (2004). las relaciones interpersonales en la empresa. *Universidad*

*Centroamericana José Simeón Cañas (UCA)*. Obtenido de

<https://camjol.info/index.php/reuca/article/view/5999/5698>

Meléndez Abrador, S. (2016). Comunicación interna incluyente: dos estudios de caso de

inclusión laboral de personas con discapacidad auditiva en Bogotá. *Universidad del*

*Norte*, 24(1). Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-32612016000100002&script=sci_arttext)

[32612016000100002&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-32612016000100002&script=sci_arttext)

Méndez Muñoz, D. (2023). *Accesibilidad Laboral: el empleo es la principal vía de inclusión*.

Obtenido de [https://www.innovaasistencial.com/blog/accesibilidad-](https://www.innovaasistencial.com/blog/accesibilidad-laboral/#:~:text=La%20accesibilidad%20es%20la%20condici%C3%B3n,practicables%20por%20todas%20las%20personas)

[laboral/#:~:text=La%20accesibilidad%20es%20la%20condici%C3%B3n,practicables%20por%20todas%20las%20personas](https://www.innovaasistencial.com/blog/accesibilidad-laboral/#:~:text=La%20accesibilidad%20es%20la%20condici%C3%B3n,practicables%20por%20todas%20las%20personas).

Ministerio de Ciencia Tecnología e Innovación. (2012). *POLÍTICA PÚBLICA O DE ESTADO*.

Obtenido de <https://minciencias.gov.co/glosario/politica-publica-o-estado>

Ministerio de Salud y Protección Social. (06 de 2017). BALANCE PROCESO

REGLAMENTARIO LEY ESTATUTARIA 1618 DE 2013. Obtenido de

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/documento-balance-1618-2013-240517.pdf>

Ministerio de Trabajo. (2023). *Boletín mercado laboral de las personas con discapacidad*.

Recuperado el 11 de 2023, de <https://publicacionessampl.mintrabajo.gov.co/sampl-repo/api/core/bitstreams/b544eea4-4ee9-49cb-8f47-5af351dc8b54/content>

Moreno Fergusson, M., Rodríguez, M., Gutiérrez Duque, M., Ramírez, L., & Barrera Pardo, O.

(12 de 2006). ¿Qué significa la discapacidad? *Aquichan*, 6(1). Obtenido de

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-59972006000100008&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-59972006000100008&script=sci_arttext)

Organización Mundial de la Salud. (2024). *Discapacidad*. Obtenido de

<https://www.paho.org/es/temas/discapacidad>

Patiño Toro, O. N., Hormechea Tapia, K. C., Fernández Toro, Á. C., & Valencia Arias, A.

(2023). Inclusión y formación en competencias laborales para la comunidad sorda de la ciudad de Medellín, Colombia. *Revista de Ciencias Sociales Universidad Nacional de Colombia*, 29(4). Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9235121>

Pemberty Piedrahita, C., Sánchez Zapata, L. M., & Ramírez Castrillón, Y. (2016). Barreras

sociales actitudinales que inciden en la inclusión laboral de las personas de talla baja de la ciudad de Medellín en el año 2016. *Corporación Universitaria Minuto De Dios*

- (UNIMINUTO). Obtenido de [http://uniminuto-dspace.scimago.es:8080/bitstream/10656/10140/1/T.TS\\_PembertyCristina\\_2018.pdf](http://uniminuto-dspace.scimago.es:8080/bitstream/10656/10140/1/T.TS_PembertyCristina_2018.pdf)
- Peña Hernández, P. A. (2010). Implementación de la política pública de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en la ciudad de Popayán - Cauca (Colombia). *Fundación Universitaria María Cano*, 6(2). Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3644312>
- Pérez Hernández, S., Magaña Medina, D. E., & Aquino Zúñiga, S. P. (2017). Beneficios del sector empresarial para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Un estudio de caso en el sureste de México. *Revista del Centro de Estudios Latinoamericanos de Educación Inclusiva (CELEI)*, 1. Obtenido de [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/55687766/BENEFICIOS\\_DEL\\_SECTOR\\_EMPRESARIAL\\_PARA\\_LA\\_INCLUSION\\_LABORAL\\_DE\\_PERSONAS\\_CON\\_DISCAPACIDAD-libre.pdf?1517464711=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DBeneficios\\_del\\_sector\\_empresarial\\_para\\_1.pdf&Ex](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/55687766/BENEFICIOS_DEL_SECTOR_EMPRESARIAL_PARA_LA_INCLUSION_LABORAL_DE_PERSONAS_CON_DISCAPACIDAD-libre.pdf?1517464711=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DBeneficios_del_sector_empresarial_para_1.pdf&Ex)
- Pérez Medina, A., Gómez Rúa, N. E., López Arango, D. M., & Medina Ruiz, M. F. (2020). Personas con discapacidad: barreras de acceso al empleo y algunas alternativas de inclusión en Colombia. *Revista CES Derecho*, 11(2). Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7967303>
- Pérez Zabaleta, A., & González González, M. J. (2009). *Introducción a la economía*. Madrid, España. Obtenido de [https://www.editorialsanzytorres.com/static/pdf/9788418316364Muestra\\_qkz86Fb.pdf](https://www.editorialsanzytorres.com/static/pdf/9788418316364Muestra_qkz86Fb.pdf)

- Porras Velásquez, N. R. (2013). Inserción laboral y salud mental: una reflexión desde la psicología del trabajo. *Revista Tesis Psicológica*, pp 98-117. Obtenido de <https://revistas.libertadores.edu.co/index.php/TesisPsicologica/article/view/339/325>
- Puin, D. C. (2002). Actitudes frente a la vinculación laboral de personas con discapacidad. *Revista de la Facultad de Medicina-Universidad Nacional de Colombia*. Obtenido de <https://revistas.unal.edu.co/index.php/revfacmed/article/view/19932/21074>
- Quiñonez Infante, S., & Rodríguez Guillén, C. (2020). La inclusión laboral de las personas con discapacidad. *Revistas pucp*. Obtenido de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/view/13747/14371>
- Roemer, J. (1998). Igualdad de oportunidades. *Universidad de California, Davis*. Obtenido de <https://isegoria.revistas.csic.es/index.php/isegoria/article/view/146/146>
- Ros Clemente, I. (2017). Estudio de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en España. *Universidad Católica San Antonio de Murcia*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=250364>
- Senado de la república mexicana. (s.f.). Obtenido de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/6/2926/2.pdf>
- Seoane Linares, M. (2010). Legislación sobre los derechos de las personas con discapacidad para su inserción sociolaboral. *Diagramación, ilustraciones y publicación: La Galera*. Obtenido de [https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file\\_publicacion/6.pdf](https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/6.pdf)
- Sieckmann, J.-R. (2008). El concepto de autonomía. *Universidad de Alicante*. Obtenido de <https://rua.ua.es/dspace/handle/10045/19326#vpreview>

- Sierra Tejada, M. (2021). Teletrabajo como opción frente a la inclusión laboral de las personas con discapacidades físicas en empresas de base tecnológica en Medellín. *Universidad Pontificia Bolivariana*. Obtenido de <https://repository.upb.edu.co/handle/20.500.11912/8671>
- Sossa Hernández, M., & Villafuerte Alvarez, C. A. (Octubre de 2022). Cultura inclusiva: Camino hacia la atención de diversidad en la educación. *Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 6(26). Obtenido de <https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/704/1350>
- Thompson, I. (2020). *Definición de Mercado*. Obtenido de <https://www.promonegocios.net/mercadotecnia/mercado-definicion-concepto.html>
- Vargas Merino, J. A., & Sánchez Esli, W. (2020). Emprendimiento como alternativa de inclusión laboral en personas con discapacidad en Latinoamérica. *Universidad Privada del Norte*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8226343>
- Vidal, R., Cornejo, C., & Arroyo, L. (2013). La inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en Chile. *Revista electrónica de Educación*(2). Obtenido de <https://revistace.ucm.cl/article/view/273>

## Anexos

Formato de la encuesta aplicada para el desarrollo del proyecto investigativo

### CUESTIONARIO PARA MEDIR FALTA DE OPORTUNIDADES LABORALES EN LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

A continuación, encontrarás una serie de preguntas destinadas a conocer su opinión sobre diversos aspectos del Proyecto oportunidades laborales en las personas con discapacidad.

Mediante esto se quiere conocer lo que piensa las personas sobre esta temática.

Edad: \_\_\_\_

Género:

- Femenino
- Masculino

Máximo nivel académico alcanzado: \_\_\_\_\_

Cargo que desempeña actualmente: \_\_\_\_\_

1. ¿Tiene usted algún tipo de discapacidad?

- Si
- No

1.1. Si su respuesta anterior fue afirmativa ¿Qué tipo de discapacidad padece?

- Discapacidad física

- Discapacidad auditiva
- Discapacidad sensorial
- Discapacidad intelectual
- No padezco discapacidad

2. ¿Ha sido testigo de algún acto de discriminación a personas con discapacidad?

- Si
- No

2.2. Si su respuesta anterior es afirmativa, ¿Qué tipo de discriminación presenció?

- Viste un lugar público sin acceso para personas con movilidad reducida
- No tienen acondicionado el transporte público para personas con discapacidad visual
- Ninguna
- Otros: \_\_\_\_\_

3. ¿Usted cree que el Estado está comprometido con las personas con discapacidad? Justifique.

-----

4. ¿La ley que ampara la inclusión laboral se denomina?

- Ley 1712 de 2014



- Ley 1618 de 2013
  - Ley 1373 de 2010
  - Ley 1581 de 2012
5. ¿Trabaja actualmente con una persona con alguna discapacidad?
- Si
  - No
6. ¿Cuál ha sido la principal ventaja para que las personas con discapacidad se vinculen al mercado laboral?
- Factores tecnológicos
  - La Responsabilidad Social de las organizaciones
  - Ventajas tributarias que ganan las organizaciones
  - Otros: \_\_\_\_\_
7. ¿Cuál es la principal barrera que se presenta a la hora de realizar una contratación de personas con discapacidad?
- Barreras de comunicación
  - Barreras de transporte
  - Barreras de adaptabilidad

- Otros \_\_\_\_\_

8. Sabe usted, ¿Qué beneficios podrían recibir las empresas por parte del Estado, en el caso de que promuevan la inserción laboral de personas con discapacidad? De ser su respuesta afirmativa, puedes relacionar 1 beneficio.

---

9. ¿Qué recomendación le darías a una organización para tener en cuenta a las personas con discapacidad?

---

10. ¿Cómo las universidades se pueden vincular para mejorar la accesibilidad del mercado laboral de personas con discapacidad?

---

¿Autoriza el tratamiento de datos?

- Si
- No

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Esta encuesta se realiza con fines académicos para dar respuesta a una problemática investigativa de inclusión laboral a personas con discapacidad.