



**Diseño de plan de negocios para un programa de formación enfocado a la inclusión laboral de
población con discapacidad intelectual**

Silvia Juliana Díaz Plata

Director: Dr. John Mauricio Sandoval Granados

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Maestría en Educación para la Inclusión y la Discapacidad

Bucaramanga, 2024

Tabla de Contenido

Resumen	13
Abstract.....	14
1. Introducción	15
2. Descripción del problema.....	17
2.1. Planteamiento del Problema	17
2.2. Formulación del Problema.....	18
3. Justificación	20
4. Objetivos	22
4.1 Objetivo General.....	22
4.2 Objetivos Específicos.....	22
5 Marco Referencial.....	23
5.1 Marco histórico	24
5.2 Marco Teórico.....	26
5.2.1 <i>Programas de formación enfocados a la inclusión laboral.....</i>	<i>26</i>
5.2.1.1 <i>Modelo social de la discapacidad</i>	<i>26</i>
5.2.1.2 <i>Modalidades de formación para la atención a la inclusión y equidad laboral.....</i>	<i>27</i>
5.2.1.3 <i>Adaptación al entorno social-laboral.....</i>	<i>29</i>
5.2.1.4 <i>Enfoques que sustentan la inclusión laboral.....</i>	<i>30</i>
5.2.1.5 <i>Principios de la inclusión laboral.....</i>	<i>32</i>

5.3	Plan de negocios y discapacidad	33
5.3.1	<i>Modelos pedagógicos para la enseñanza de técnicas y tecnologías como medio para la obtención de trabajo y la inclusión laboral.....</i>	33
5.3.2	<i>Competencias para la atención a la inclusión y equidad laboral.</i>	36
5.3.3	<i>Dimensiones para la inclusión laboral.....</i>	39
5.3.4	<i>Integración social y laboral</i>	40
	<i>5.3.4.1 Principios de la Integración Social y Laboral:.....</i>	41
5.3.5	<i>Prácticas y políticas inclusivas.</i>	42
	<i>5.3.5.1 Principios de las Prácticas y Políticas Inclusivas:.....</i>	42
	<i>5.3.5.2 Elementos de las Prácticas y Políticas Inclusivas:.....</i>	43
	<i>5.3.5.3 Ejemplos de Prácticas y Políticas Inclusivas:.....</i>	44
5.4	Marco Conceptual	45
5.4.1	<i>Plan de negocios.....</i>	45
5.4.2	<i>Discapacidad intelectual</i>	46
5.4.3	<i>Paradigma de Apoyos.....</i>	47
5.4.4	<i>Calidad de vida.....</i>	47
5.4.4	<i>Inclusión Laboral</i>	48
5.5	Marco Legal	49
5.5.1	<i>Marco legal internacional.....</i>	50
5.5.2	<i>Marco legal nacional.....</i>	51

5.5.3	<i>Marco legal local</i>	52
6	Metodología de la Investigación.....	55
6.1	Tipo de investigación.....	55
6.2	El enfoque de la Investigación	55
6.3	Diseño de la Investigación	56
6.3.1	<i>Fases de la investigación</i>	57
6.4	Propósito	58
6.5	Población y muestra.....	59
6.6	Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información	60
6.7	Cronograma	60
7	Desarrollo del Proyecto.....	62
7.1	Condiciones de mercado para la absorción laboral calificada de población con discapacidad intelectual	62
7.1.1	<i>Desafíos</i>	63
7.1.2	<i>Oportunidades</i>	64
7.1.3	<i>Estrategias para mejorar la absorción laboral de la población con discapacidad intelectual en Bucaramanga</i>	64
7.1.4	<i>Empresas en Bucaramanga que incluyen a personas con discapacidad intelectual en su fuerza laboral</i>	65
7.2	Estudio técnico para las condiciones requeridas en las empresas para la contratación de personas en condición de discapacidad intelectual en Bucaramanga	66

7.2.1 Marco normativo del estudio técnico	66
7.2.2 Aspectos técnicos	67
7.2.3 Aspectos organizacionales	67
7.2.4 Conclusión del estudio técnico.....	68
7.2.5 Recomendaciones según el estudio técnico.....	68
7.3 Esquema organizacional para la implementación del programa de formación.....	69
7.3.1 Alianzas estratégicas	69
7.3.2 Estructura organizacional	69
7.3.3 Etapas del programa	71
7.4 Viabilidad financiera del programa de formación	72
7.4.1 Estructura presupuestal	72
7.5. Costos directos	74
7.5.1. Costo total del programa	75
7.5.2. Ingresos del programa	75
7.5.3 Análisis de la viabilidad financiera	76
7.5.4 Recomendaciones financieras	77
8 Desarrollo de objetivos	79
8.1. Tabulación de la información	79
8.1.1. Tabulación entrevista semiestructurada.....	79
8.2 Análisis de la información	84

8.2.1 Análisis de la entrevista	84
8.2.1.1 Factores relacionados con el ambiente y el entorno:	84
8.2.1.2 Funcionamiento:	85
8.2.2.3 Capacidades y problemas de salud:	86
8.2.2.4 Necesidad de ayuda y dispositivos de apoyo:	86
8.2.2 Análisis de la encuesta online	88
8.3 Discusión	89
9 Propuesta del Plan de negocio	92
9.1 Resumen Ejecutivo	92
9.2 Análisis de Mercado	92
9.2.1 Descripción del Servicio	92
9.2.2 Análisis de la Demanda	93
9.2.3 Análisis de la Competencia	93
9.3 Plan de Operaciones	97
9.3.1 Instalaciones y Equipamiento	97
9.3.2 Recursos Humanos	97
9.3.3 Procesos y Metodología	97
9.4 Plan de Marketing	98
9.4.1 Estrategia de Producto	98
9.4.2 Estrategia de Precios	99

9.4.3 Estrategia de Promoción.....	99
9.4.4 Estrategia de Distribución.....	99
9.5. Plan Financiero.....	99
9.5.1 Inversión Inicial	99
9.5.2 Proyecciones Financieras	99
9.5.3 Análisis de Sensibilidad.....	99
Conclusiones y Recomendaciones.....	100
Recomendaciones.....	103
Referencias.....	105

Lista de Tablas

Tabla 1.	58
Tabla 2.	61
Tabla 3.	70
Tabla 4.	73
Tabla 5.	74
Tabla 6.	75
Tabla 7.	76
Tabla 8.	77

Lista de Figuras

Figura 1.	79
Figura 2.	80
Figura 3.	81
Figura 4.	82
Figura 5.	83
Figura 6.	83
Figura 7.	89
Figura 8.	95
Figura 9.	96
Figura 10.	97
Figura 11.	100

Lista de Anexos

Anexo A. Modelo de encuesta para la entrevista semiestructurada.....	115
Anexo B. Encuesta para la percepción social del mercado local.....	124

Dedicatoria

A mis padres, Beatriz y Gilberto, cuya sabiduría y amor incondicional han sido faros en mi vida, enseñándome el valor de la perseverancia y la fuerza para enfrentar las adversidades. A mis hermanas, Zully, Angie y Gabriela, por su constante apoyo y cariño, siendo pilares fundamentales en mi vida.

De manera muy especial, a mi hija Luciana Parra, quien es la luz que ilumina mi camino y mi mayor motivación para seguir adelante.

A Sergio León, por su inquebrantable apoyo, su compañía en los momentos difíciles y por ser una fuente constante de coraje y fortaleza.

A mis compañeros de carrera, con quienes he compartido momentos inolvidables y experiencias que siempre llevaré en mi corazón.

Agradecimientos

Expreso mi más profundo agradecimiento al profesor Mauricio Sandoval por su invaluable guía y dedicación. Su experiencia y conocimiento fueron clave para llevar a buen término este trabajo, y su confianza en mis habilidades me motivó a dar lo mejor de mí.

A la Universidad UNIMINUTO, por permitirnos disponer de los espacios y recursos necesarios para realizar este proyecto.

Resumen

La discapacidad intelectual es un término utilizado para determinar que una persona no tiene la capacidad de aprender a niveles que todos esperan y esto determina que no funciona normalmente en su vida cotidiana; los Centros para el Control y Prevención de Enfermedades describen los diferentes niveles de esta discapacidad desde muy leve a muy fuertes y el abordaje terapéutico para desarrollar estrategias para que los niños que la presentan disminuyan su problema desde lo comunicativo y el valerse por sí mismos hasta poder integrarse valiosamente a una comunidad siendo reconocidos y teniendo una vida productiva.

Es por esto por lo que la idea de plan de negocios aborda un componente de formación que permite cualificar en competencias esenciales y específicas que permiten a los beneficiarios ser individuos competitivos en el entorno laboral, recibir una titulación desde el aspecto técnico y tecnológico que pretenda fortalecer su autonomía dentro de los procesos de productividad para mejorar la calidad de vida propia y de sus familias.

Palabras claves: Plan de negocios, Inclusión laboral, discapacidad intelectual, orientación vocacional.

Abstract

Intellectual disability is a term used to determine that a person does not have the ability to learn at levels that everyone expects and this determines that they do not function normally in their daily life; The Centers for Disease Control and Prevention describe the different levels of this disability from very mild to very strong and the therapeutic approach to develop strategies for children who have it to reduce their problem from communication and self-care to being able to valuable integration into a community, being recognized and having a productive life.

This is why the idea of a business plan addresses a training component that allows qualification in essential and specific skills that allow the beneficiaries to be competitive individuals in the work environment, receive a degree from the technical and technological aspect that aims to strengthen their autonomy within the productivity processes to improve the quality of life for themselves and their families.

Keywords: Business plan, labor inclusion, intellectual disability, vocational guidance.

1. Introducción

La inclusión social y laboral de las personas con discapacidad intelectual es un tema de gran importancia en la actualidad, ya que estas personas tienen el derecho a una vida plena y productiva, y el trabajo es una parte fundamental de esa vida. Sin embargo, a menudo enfrentan barreras y desafíos para acceder al mercado laboral, lo que puede limitar su desarrollo personal y profesional.

En este contexto, el Servicio de Información sobre Discapacidad -SID- (2022) ha desarrollado un estudio en el que analiza el emprendimiento de las personas con discapacidad intelectual, con el objetivo de fomentar el emprendimiento entre esta población y disminuir las tasas de desempleo y los costos sociales asociados a la discapacidad intelectual.

El estudio se basa en los estudios desarrollados desde la discapacidad y el entorno comunitario, y en la antropología social, que muestran cómo la sociedad caracteriza a las personas en función de categorías sociales preexistentes como la de la "normalidad – anormalidad", "capacidad – discapacidad". El estudio aborda las barreras que existen desde el idealismo social y la distancia valorativa que tiene el ser humano, y propone un enfoque centrado en la persona y en su capacidad de emprendimiento.

Por esta razón, se plantea la creación de un programa de formación para cualificar a las personas con discapacidad intelectual y mejorar su calidad de vida, su nivel de productividad y su autoestima. El programa de formación tiene como objetivo fortalecer las habilidades y competencias necesarias para el emprendimiento, y disminuir la brecha social que existe con esta población.

El plan de negocios incluye una descripción detallada del programa, su modelo de negocio, su estructura organizativa, su plan de marketing, su plan financiero y su plan de implementación. Además, se incluyen recomendaciones y conclusiones sobre la viabilidad y sostenibilidad del programa, así como sobre los posibles retos y oportunidades que puedan surgir durante su implementación.

El diseño de un plan de negocios para un programa de formación enfocado a la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual es una iniciativa que busca promover la inclusión social y

laboral de estas personas, y fomentar su emprendimiento y desarrollo personal y profesional. Se espera que el plan de negocios propuesto contribuya a la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual y a la disminución de los costos sociales asociados a la discapacidad intelectual.

2. Descripción del problema

2.1. Planteamiento del Problema

El sector para trabajar con las personas con discapacidad podría ser servicio al cliente, inventarios, bodegaje o manejo de manualidades, que sean guiados por supervisores o personas que tengan un nivel superior en el desempeño del rol y función, esto está soportado por estudios relevantes que médicos especialistas han desarrollado manifestando qué se puede trabajar y es por ello que la realidad de la discapacidad intelectual tiene dos abordajes, uno desde lo educativo creando alianzas estratégicas con instituciones que permitan cualificar las competencias laborales, esenciales y específicas de los beneficiarios de este proyecto y el otro, el desarrollo integral desde lo terapéutico.

En Colombia la política pública del sector de personas con discapacidad ha venido evolucionando poco a poco, creando estrategias y planes de acción para disminuir las barreras existentes en este sentido, pero no es suficiente ya que solo es conocida por un número pequeño de personas, luego, la difusión de este proceso es primordial, así como aunar esfuerzos para que las entidades del Estado participen y permitan llevar a cabo esta idea de negocio que beneficiaría a los adultos con discapacidad intelectual, creando o conociendo la caracterización de esta población y así poder llegar a un número significativo.

El objetivo de la Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social, o PPDIS, es garantizar que las personas con discapacidad, sus familias y cuidadores gocen plenamente de los derechos y cumplan con sus deberes para el período 2013 a 2022. De lo anterior, se declara la importancia por asegurar los derechos en todo el territorio del Estado colombiano, teniendo en cuenta que cada uno tiene sus propias características físicas, económicas, culturales y políticas. Por lo tanto, las políticas públicas deben ajustarse a estas particularidades, teniendo en cuenta que el vínculo nación-territorio permite que toda la sociedad colombiana, desde su diversidad, transite por la misma vía para

alcanzar sus objetivos. El Ministerio de Salud y Protección Social (2015) ha estado trabajando en conjunto con todas las entidades gubernamentales y representantes de la sociedad civil para regular el Sistema Nacional de Discapacidad desde la entrada en vigor de la Ley Estatutaria 1618 de 2013 (SND).

La matriz de progreso en la regulación de la Ley Estatutaria 1618 de 2013 se elabora a partir de la información proporcionada por las entidades a nivel nacional y evaluada por los miembros del Grupo de Enlace Sectorial, como órgano técnico del Sistema Nacional de Discapacidad. Esta matriz recopila las contribuciones del sector público, privado, académico, organizaciones de la sociedad civil y la ciudadanía en general a nivel nacional durante el proceso de regulación.

Aunque el DANE (2022) registró a 2.624.898 (6,3%) de las personas con discapacidad en Colombia, el Ministerio de Salud y Protección Social (2020) no tiene una cifra precisa de cuántas personas tienen algún tipo de discapacidad. A través del Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad (RLCPD), se han identificado 1.448.889 personas, de las cuales se tiene registro, desde 2002 hasta diciembre de 2018.

A continuación, utilizando la proyección poblacional del DANE de 2018, se puede calcular el porcentaje de la población total que participa en el RLCPD. Por lo tanto, de cada 100 colombianos, tres están registrados en el RLCPD, un registro gubernamental que recopila información sobre personas con discapacidad. En el año 2010, el DANE y el Ministerio de Educación trasladaron la gestión del RLCPD al Ministerio de Salud y Protección Social, que en ese momento tenía 790.000 personas registradas.

2.2. Formulación del Problema

Esta investigación surge de los problemas que padecen las personas en condición de discapacidad cognitiva, es la presunción de qué problemáticas socioeconómicas como la pobreza o el desempleo afectan en mayor grado a la población más vulnerable como los discapacitados. Al querer brindar oportunidades creando alianzas, motivando al sector privado y público a creer en estas personas

y que son muy pocos los que llegan a desarrollar una vida *regular*, apoyados en sus círculos familiares o entidades gubernamentales logran consolidar mejores estándares de calidad social.

¿De qué manera la propuesta de un plan de negocios dentro de un esquema de formación propende a fortalecer la productividad y calidad de vida de las personas en condición de discapacidad intelectual de Bucaramanga?

Para comprender un poco esto, es necesario analizar y estudiar las diferentes estrategias que se deben implementar desde lo cognitivo que debe desarrollar una persona en condición de discapacidad intelectual también sus factores emocionales y motivacionales y por último los factores situacionales y de la estructura organizacional, que valore y determine un modelo de bienestar económico a dicha población.

3. Justificación

Pensar en las personas con discapacidad intelectual hace que nazca este plan de negocios, el cual genera a los beneficiarios una oportunidad de resignificar su existencia, permitiéndoles sentirse productivos para sí mismos y para su entorno familiar, todo esto enmarcado en el Plan Nacional de Desarrollo (2022-2026) el cual crea las subcomisiones para la Inclusión Social, laboral y productiva de las Personas con Discapacidad (SISLP), proponiendo estrategias a desarrollar para rutas de empleabilidad tanto en el sector público como en el sector privado y creando a su vez el Concejo para la Inclusión de la Discapacidad (CID) que tiene como fin de garantizar la coordinación intersectorial de las políticas públicas de inclusión social, laboral y productiva de dicha población (Departamento de Planeación Nacional, 2023).

Considerando los siguientes datos, el Ministerio del Trabajo en colaboración con el Departamento Administrativo de la Función Pública y el Servicio Público de Empleo, han logrado incorporar a más de 17 mil personas con discapacidad al mercado laboral tanto en el sector público como privado, lo que ha ayudado a cumplir los proyectos de vida de estas personas (Fernández, 2021).

El trabajo de grado presentado por Rodríguez y Valcárcel (2017), el cual se titula Alkosto y las personas en condición de discapacidad cognitiva leve como propuesta para la implementación de un negocio inclusivo, habla de que con una buena organización y desarrollo de alternativas se pueden crear espacios de participación para la población aquí propuesta y objeto de la investigación.

También es una oportunidad de romper barreras sociales que, de acuerdo con la sociedad, ven a las personas con discapacidad como seres inútiles y que no tienen las competencias para realizar un trabajo digno. Una razón más para pensar en este plan de negocios es que los beneficiarios tengan una fuente de trabajo que aporte a sus vidas el sustento pleno para solventar sus necesidades básicas y no depender de sus familias o el Estado, quien ha victimizado desde las políticas públicas de discapacidad

considerándolos seres que nada aportan o que todo hay que darlo sin permitirles ser ellos mismos y potencializar su ser.

Una dificultad en este proceso podría llegar a ser que no se encuentren recursos financieros que sustente la ejecución de la presente propuesta, pero se buscará por medio de alianzas estratégicas con entidades públicas y privadas la posibilidad, al menos, de cualificar el talento humano para que tengan competencias esenciales y minimizar así los costos de ejecución.

En la actualidad, Colombia tiene una población de 52 millones de personas y ha experimentado un crecimiento económico favorable en los últimos años, con un aumento real del PIB del 36% en los últimos diez años. No obstante, para Naciones Unidas (2016) indican que la disparidad, evaluada con un coeficiente de Gini de 53,5, no ha mejorado, siendo entonces uno de los países más desiguales del mundo, es factible asumir que la desigualdad y la exclusión afectan en mayor medida a la población en condición de vulnerabilidad, como es el caso de las personas con algún grado de discapacidad. Ejemplo de esta vulnerabilidad es el desempleo entre las personas con discapacidad, de la totalidad de esta población solo es contratado el 38% según cifras del DANE (2016).

Según lo publicado por el Instituto Nacional para Ciegos (2018) aproximadamente el 7,2% de la población encuestada en el censo de ese año informó tener alguna limitación funcional que afecta su desempeño en las actividades diarias. Esto equivale a alrededor de tres millones y medio de personas con discapacidad. Estos números reflejan un aumento en la prevalencia de la discapacidad en los últimos años, pues en el censo de 2005, el porcentaje de colombianos con discapacidad era del 6,4%.

4. Objetivos

4.1 Objetivo General

Diseñar un plan de negocios para la puesta en marcha de un programa de formación enfocado a la inclusión laboral de la población con discapacidad intelectual en el Municipio de Bucaramanga.

4.2 Objetivos Específicos

1. Definir las condiciones de mercado para la absorción laboral calificada de población con discapacidad intelectual en el Municipio de Bucaramanga.
2. Elaborar un estudio técnico para las condiciones requeridas en las empresas para la contratación de personas en condición de discapacidad.
3. Definir el esquema organizacional para la implementación del programa de formación enfocado a la inclusión laboral de la población con discapacidad intelectual en el Municipio de Bucaramanga.
4. Establecer la viabilidad financiera del programa de formación enfocado a la inclusión laboral de la población con discapacidad intelectual en el Municipio de Bucaramanga.

5 Marco Referencial

Considerando la investigación a realizar, se establece la estrategia a seguir en este proyecto, la cual definirá la orientación y mostrará resultados que se prevé conduzcan a la fundación de una empresa destinada a respaldar a individuos con discapacidad intelectual. Asimismo, se garantizará la viabilidad de esta empresa a través de colaboraciones con diversas entidades, con el objetivo de convertirla en un referente de emprendimiento en la ciudad de Bucaramanga, Santander.

Cabe denotar que, los negocios inclusivos representan una oportunidad para que las comunidades vulnerables se organicen, se preparen, reciban una oportunidad y se integren a la actividad productiva de la sociedad. En algunos casos, esto puede implicar que los miembros de la comunidad se conviertan en empresarios o fortalezcan sus unidades productivas y ofrezcan un bien o un servicio a una empresa ancla. En otros casos, podría tratarse de ofrecer sus habilidades y competencias a través de esquemas formales de empleabilidad (Rodríguez y Valcárcel, 2017).

Es decir, la relación entre las estrategias de negocios inclusivos y su importancia en Colombia, como lo destaca la Fundación Carvajal, (2019), es significativa, debido a los altos niveles de pobreza, desigualdad e inequidad que hay en el país. Esta estrategia busca contribuir a la superación de la pobreza y a la equidad social, involucrando a comunidades vulnerables, generalmente con bajo nivel de escolaridad y escasas competencias, con pocas oportunidades y grandes obstáculos, en un lado de la cadena de suministro, y a grandes empresas que requieren bienes y/o servicios, en el otro lado.

A continuación, se abordan los antecedentes históricos, teóricos y legales que permiten comprender mejor la postura social frente al tema de la inclusión laboral.

5.1 Marco histórico

El desafío de la inclusión laboral es complejo y requiere recursos económicos, sociales y educativos que se combinen con las necesidades que surgen de la actividad económica en el mercado laboral. Como resultado, es un asunto que requiere la participación de múltiples actores sociales, incluidas las escuelas, las empresas, las asociaciones civiles y, en última instancia, el Estado.

El Ministerio del Trabajo es responsable de realizar actividades de difusión para fomentar la concienciación y sensibilización en la comunidad laboral, asesorando a empresarios sobre los métodos de inclusión laboral de las personas con discapacidad y brindando servicios de intermediación para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, para abordar el tema de la investigación actual. Al involucrar a la fuerza laboral, nos basamos en la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y el modelo conceptual de discapacidad, desafiando los enfoques tradicionales y promoviendo el derecho a participar en el mercado laboral a través de la adaptación de un ambiente de trabajo inclusivo y accesible y la implementación de la no discriminación en la práctica (Ministerio del Trabajo, 2020).

Según el estudio realizado por Peredo, (2017), La Asociación Americana del Retardo Mental (AAMR) se fundó en 1948 como la principal asociación profesional para personas con discapacidades cognitivas o intelectuales importantes en los Estados Unidos. Esta asociación define la discapacidad mental como rendimiento intelectual general inferior a la media, que surge durante el desarrollo y se asocia con discapacidades en la conducta adaptativa.

Unos años más adelante, de acuerdo al trabajo desarrollado por Verdugo (2018) la OMS estableció en 1968 que la discapacidad intelectual se caracteriza por una capacidad intelectual por debajo de lo normal, que se presenta durante el desarrollo y se acompaña de dificultades significativas en la adaptación a las demandas del entorno. La AAMR modificó su definición en 1983, incorporando

términos similares, pero con énfasis en un desempeño intelectual general inferior al promedio y discapacidades en la adaptación conductual, todas ellas manifestadas en la etapa de crecimiento.

Pero la definición más reciente de discapacidad intelectual data del año 2002 y enfatiza en las limitaciones notables en las habilidades intelectuales y adaptativas, incluyendo aspectos conceptuales, sociales y prácticos. Esta condición se manifiesta en capacidades adaptativas y se establece que su inicio ocurre antes de los 18 años (Peredo, 2017). Esto permite comprender que las definiciones actualizadas subrayan que tanto los factores cognitivos como del comportamiento deben estar presentes de manera significativa para calificar como discapacidad intelectual. Además, se destaca que las limitaciones en el rendimiento intelectual y la conducta adaptativa deben presentarse durante el período de desarrollo, que abarca desde el nacimiento hasta los 18 años de edad.

En relación con el trabajo, la Organización Internacional del Trabajo (2020) afirma que es relevante señalar que cada individuo, en igualdad de circunstancias, tiene derecho de acceder a empleos productivos y justamente remunerados, garantizando sus derechos fundamentales en el ámbito laboral y sin sufrir ningún tipo de discriminación. Es importante resaltar que el trabajo, además de ser un vehículo para la integración social, representa una vía para el desarrollo personal.

En palabras de Villa y Poblete (2007) el trabajo es una parte importante de la inclusión social de las personas porque contribuye a la construcción de la identidad social y a la autonomía financiera. De la misma manera, también menciona que la inclusión laboral implica trabajar juntos, compartir tareas y tomar descansos juntos; recibir las mismas instrucciones de los supervisores de la empresa; aprender de sus compañeros de trabajo y ser valorado de la misma manera en la empresa. Por lo tanto, se hace esencial que las personas con discapacidades tengan ese derecho al trabajo porque, además de tener el derecho, se está contribuyendo a su desarrollo personal, emocional y social.

5.2 Marco Teórico

Dentro de la conceptualización teórica para este proyecto se profundizarán postulados, doctrina y teorías en torno a las siguientes temáticas:

5.2.1 Programas de formación enfocados a la inclusión laboral

5.2.1.1 Modelo social de la discapacidad

El modelo social de la discapacidad es un paradigma teórico y normativo que ha surgido como una nueva perspectiva del tratamiento actual de la discapacidad. Este modelo considera que las causas que originan la discapacidad no son religiosas ni científicas, sino que son, en gran medida, sociales. Es decir, la discapacidad es una construcción social que se produce como resultado del rechazo de la sociedad a acomodar las necesidades económicas y culturales de las personas con deficiencias (Fuentes, 2021).

Desde esta perspectiva, se pone énfasis en que las personas con discapacidad pueden contribuir a la sociedad en igualdad de condiciones que los demás, siempre desde la valoración a la inclusión y el respeto a lo diverso. Los valores fundamentales que sustentan los Derechos Humanos, como la dignidad humana, la libertad personal y la igualdad, están relacionados con el modelo social de la discapacidad. Busca reducir las barreras y promover la inclusión social basada en principios como la autonomía personal, la no discriminación, la accesibilidad universal, la normalización del entorno y el diálogo civil. Según Fuentes (2021) este modelo se opone al modelo médico de la discapacidad que pone énfasis en el tratamiento de la discapacidad con el objetivo de curar, mejorar la adaptación de la persona o cambiar su comportamiento, situando el problema de la discapacidad dentro de la persona. El modelo social, por otro lado, sostiene que las soluciones a la discapacidad deben tener un enfoque social en lugar de individual.

Inspirado en los movimientos sociales de la década de los setenta, el modelo social de la discapacidad ha tenido un desarrollo teórico y normativo en los últimos años. Los activistas de la

discapacidad deben recrear y celebrar la cultura de la diferencia. Se están llevando a cabo discusiones muy intensas sobre cómo los conceptos de equidad, igualdad, diferencia y similitud se relacionan con las discusiones sobre discapacidad (Victoria, 2013).

5.2.1.2 Modalidades de formación para la atención a la inclusión y equidad laboral

La inclusión y equidad laboral son conceptos que han cobrado especial relevancia en los últimos años, y se refieren a la necesidad de garantizar que todas las personas tengan las mismas oportunidades de acceso y desarrollo en el mundo laboral, independientemente de su género, raza, religión, orientación sexual, discapacidad o cualquier otra característica personal o social (Aguado & Marín, 2020).

Para lograr este objetivo, es necesario promover la formación y sensibilización en materia de igualdad y diversidad, dirigida a todas las personas que participan en el proceso laboral, desde las empresas hasta los trabajadores. Existen diferentes modalidades de formación para la atención a la inclusión y equidad laboral, que pueden adaptarse a las necesidades y características de cada contexto y grupo de destinatarios. Algunas de estas modalidades son:

Formación presencial: consiste en impartir la formación en un lugar físico, donde los participantes pueden interactuar directamente con el formador y entre sí. La formación presencial permite realizar actividades prácticas, como role-playing, debates, dinámicas y juegos, que facilitan la comprensión y aplicación de los conceptos teóricos (Coñoman Goray & Ávila Clemente, 2022).

Formación online: según Coñoman y Ávila (2022) esta modalidad de formación permite impartir la formación a través de plataformas virtuales, donde los participantes pueden acceder a los contenidos y actividades en cualquier momento y lugar; la formación online permite adaptarse a las necesidades y preferencias de los participantes, y ofrece la posibilidad de realizar actividades interactivas, como foros, chats y videoconferencias.

Formación mixta: La formación mixta combina los elementos de la formación presencial y online, y permite aprovechar las ventajas de ambas modalidades. La formación mixta puede adaptarse a

las necesidades y características de cada contexto y grupo de destinatarios, y ofrece la posibilidad de realizar actividades presenciales y online, según el tema y el objetivo de la formación (Coñoman & Ávila, 2022).

En cualquier caso, la formación en materia de inclusión y equidad laboral debe cumplir con los siguientes criterios:

- Estar basada en una metodología participativa y activa, que favorezca la implicación y el compromiso de los participantes.
- Abordar los temas y conceptos relevantes para la promoción de la igualdad y la diversidad, como la normativa legal, los sesgos y estereotipos, la comunicación no sexista, la prevención del acoso y la violencia, la gestión de la diversidad, la inclusión laboral, etc.
- Ofrecer recursos y herramientas prácticas, que permitan a los participantes aplicar los conceptos teóricos en su entorno laboral. Estar impartida por profesionales especializados y expertos en la materia, que garanticen la calidad y la rigurosidad de los contenidos y las metodologías.
- Ser flexible y adaptable a las necesidades y características de cada contexto y grupo de destinatarios, y ofrecer diferentes modalidades y formatos de formación.

En definitiva, la formación en materia de inclusión y equidad laboral es un elemento clave para garantizar el respeto y la promoción de los derechos humanos y la igualdad de oportunidades en el mundo laboral. Las diferentes modalidades de formación, como la presencial, la online y la mixta, ofrecen ventajas y desventajas, y pueden adaptarse a las necesidades y características de cada contexto y grupo de destinatarios. La formación debe ser participativa, activa, rigurosa, flexible y adaptable, y ofrecer recursos y herramientas prácticas, para garantizar su eficacia y eficiencia.

5.2.1.3 Adaptación al entorno social-laboral

La adaptación al entorno social-laboral se refiere a la capacidad de los individuos de adaptarse a las demandas y exigencias del entorno laboral, así como a la capacidad de las organizaciones de adaptarse a los cambios sociales y tecnológicos. Esta adaptación al entorno social-laboral es un proceso dinámico y continuo que requiere de la interacción entre las personas y las organizaciones (Peña, 2020).

Asimismo, Peña (2020) reafirma que existen diferentes enfoques teóricos que abordan la adaptación al entorno social-laboral desde diferentes perspectivas. Un enfoque teórico importante es el Modelo de Demandas y Recursos Laborales (DRL), que considera que la adaptación al entorno laboral está influenciada por las demandas y recursos del trabajo, así como por los factores psicosociales de la organización. El DRL contempla los factores psicosociales desde una amplitud que permite comprender los matices y diferencias de las distintas realidades psicosociales de las organizaciones.

Otro enfoque teórico relevante es la teoría de las demandas y recursos laborales, que analiza las demandas y recursos laborales considerando tres niveles diferentes: de tarea, sociales y organizativos. Las demandas y recursos laborales de tarea son las más próximas a la persona y tienen que ver con la actividad que esta realiza. Las demandas y recursos sociales abarcan tanto el ambiente social inmediato de trabajo (colegas) como el mediato (de dirección, clientes, usuarios, etc.). Las demandas y recursos organizativos tienen que ver con los cambios exigidos a las organizaciones y trabajadores que implican un esfuerzo de adaptación para poder desenvolverse en ellas (Rivera, 2023).

La cultura organizativa también es un factor importante en la adaptación al entorno social-laboral que se refiere, además, a las creencias, valores y normas compartidas por los miembros de una organización, y puede influir en la adaptación al entorno laboral mediante la promoción de un ambiente de trabajo positivo y la facilitación de la integración laboral.

En esta lógica argumentativa, Rivera (2023) señala que un aspecto clave para la comprensión de la adaptación al entorno es la flexibilidad laboral que se define como la capacidad de las organizaciones

y los trabajadores de adaptarse a los cambios en el entorno laboral, y puede incluir la flexibilidad en los horarios de trabajo, la ubicación de trabajo y las tareas asignadas.

En resumen, la adaptación al entorno social-laboral incluye diferentes enfoques teóricos que abordan la adaptación al entorno laboral desde diferentes perspectivas. El Modelo de Demandas y Recursos Laborales y la teoría de las demandas y recursos laborales son dos enfoques teóricos importantes que consideran la influencia de las demandas y recursos laborales y los factores psicosociales en la adaptación al entorno laboral. La cultura organizativa y la flexibilidad laboral también son factores importantes para la comprensión del concepto.

5.2.1.4 Enfoques que sustentan la inclusión laboral

La inclusión laboral se basa en una variedad de enfoques y principios que buscan garantizar que todos tengan las mismas oportunidades y que la diversidad se respete en el ámbito laboral. Estas perspectivas respaldan la inclusión laboral:

Enfoque centrado en la persona: La Organización Internacional del Trabajo (2020) promueve un enfoque centrado en la persona para lograr el trabajo decente y el crecimiento económico, que son parte de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas. Este enfoque se basa en la idea de que todas las personas, independientemente de su género, raza, religión, edad o discapacidad, tienen las mismas oportunidades de empleo y de desarrollo personal y profesional.

Enfoque integral hacia la diversidad e igualdad: La inclusión laboral se puede alcanzar mediante un enfoque integral que promueva la diversidad y la igualdad en el ambiente de trabajo. Este enfoque implica la adopción de estrategias y políticas que fomenten la inclusión de personas con discapacidad, mujeres, personas de diferentes etnias, religiones y orientaciones sexuales. La inclusión laboral también implica la creación de un ambiente de trabajo respetuoso y libre de discriminación, en el que todas las personas se sientan valoradas y capaces de alcanzar su máximo potencial (Díaz, 2021).

Programas de integración laboral indirecta: Existen programas como el Programa INSERTA de Fundación ONCE, que se dedican a la integración laboral indirecta y al impulso de la inclusión social de personas con discapacidad. Estos programas buscan crear alianzas estratégicas con empresas y entidades públicas y privadas para fomentar la contratación y el desarrollo profesional de personas con discapacidad (Díaz, 2021).

Enfoque de discriminación positiva: A veces, la única manera de cambiar es ayudar a ese cambio, es por eso por lo que la discriminación positiva, a pesar de ser un tanto polémica, es algo a lo que la empresa puede recurrir si lo necesita. La discriminación positiva implica la adopción de medidas que favorezcan la contratación y el desarrollo profesional de personas que pertenecen a grupos desfavorecidos o discriminados (Aguado & Marín, 2020).

Enfoque de gestión de talento: El Departamento de Planeación Nacional (2023) manifiesta que una empresa que practique la inclusión laboral es aquella que cuenta con políticas y estrategias de gestión de talento que promueven la diversidad y la igualdad de oportunidades. Estas políticas y estrategias deben estar orientadas a hacer que los trabajadores se sientan representados y cómodos a la hora de mostrar su verdadera personalidad. La gestión del talento debe ser inclusiva y estar orientada a lograr la máxima productividad y satisfacción de los trabajadores.

Finalmente, puede decirse que la inclusión laboral se basa en diversas orientaciones que tienen como objetivo garantizar la igualdad de oportunidades y el respeto a la diversidad en el ámbito laboral. Estos enfoques incluyen un enfoque centrado en la persona, un enfoque integral hacia la diversidad e igualdad, programas de integración laboral indirecta, enfoque de discriminación positiva y enfoque de gestión de talento. La implementación de estos enfoques requiere la adopción de políticas y estrategias específicas que fomenten la inclusión y el respeto a la diversidad en el ambiente de trabajo.

5.2.1.5 Principios de la inclusión laboral

La inclusión laboral es un tema fundamental en la sociedad actual, y se refiere a la práctica de garantizar que todas las personas, independientemente de su origen, género, raza o discapacidad, tengan igualdad de oportunidades para el crecimiento y el avance profesional. Esta inclusión implica la creación de entornos de trabajo diversos y equitativos, en los que se valoren y reconozcan el talento y las habilidades de todos los individuos. Existen varios principios que sustentan la inclusión laboral, y que son esenciales para garantizar la igualdad de oportunidades y el respeto a la diversidad en el ámbito laboral (Agredo, 2022).

A continuación, se presentan algunos de estos principios:

Valoración del talento y habilidades: Las empresas deben reconocer y valorar el talento y las habilidades de cada individuo, independientemente de su origen, género, raza o discapacidad. Esto implica la adopción de políticas y prácticas que promuevan la diversidad y la inclusión en la selección, contratación y promoción de personal (Rivadeneira, 2022).

Igualdad de oportunidades: La inclusión laboral implica la eliminación de barreras y estereotipos que impiden la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores. Esto incluye la adopción de políticas y prácticas que garanticen la igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo, la formación, el desarrollo profesional y la promoción.

Diversidad e inclusión: Rivadeneira (2022) sostiene que la diversidad e inclusión son fundamentales para la creación de entornos de trabajo más creativos, innovadores y productivos. Las empresas deben promover la diversidad y la inclusión en todos los niveles de la organización, y adoptar medidas que fomenten la participación y la representación de todos los grupos sociales.

Compromiso ético y legal: La inclusión laboral es un imperativo ético y legal, y las empresas deben cumplir con las leyes y regulaciones que promueven la igualdad de oportunidades y el respeto a

la diversidad. Esto incluye la adopción de políticas y prácticas que garanticen la no discriminación y el respeto a los derechos humanos de todos los trabajadores (Ministerio del Trabajo, 2020).

Empoderamiento y participación: La inclusión laboral implica el empoderamiento y la participación de todos los trabajadores en la toma de decisiones y en la vida organizacional. Esto incluye la adopción de políticas y prácticas que fomenten la participación y la representación de todos los grupos sociales en los procesos de toma de decisiones y en la vida organizacional (Agredo, 2022).

Accesibilidad y adaptabilidad: La inclusión laboral implica la garantía de la accesibilidad y adaptabilidad de los entornos de trabajo a las necesidades y capacidades de todos los trabajadores. Esto incluye la adopción de medidas que garanticen el acceso y la participación de personas con discapacidad, y la adaptación de los entornos de trabajo a las necesidades y capacidades de todos los trabajadores.

Formación y sensibilización: La inclusión laboral implica la formación y sensibilización de todos los trabajadores en materia de diversidad e inclusión. Esto incluye la adopción de programas de formación y sensibilización que fomenten la conciencia y el respeto a la diversidad en el ámbito laboral.

5.3 Plan de negocios y discapacidad

5.3.1 Modelos pedagógicos para la enseñanza de técnicas y tecnologías como medio para la obtención de trabajo y la inclusión laboral

A continuación, se mencionan dos modelos pedagógicos que sirven como apoyo en la búsqueda del objetivo propuesto en este plan de negocios para el programa de formación que busca el apoyo para inserción laboral de personas con discapacidad intelectual, son el Aprendizaje Basado en Proyectos (ABP) y el Modelo de Empleo con Apoyo.

El Aprendizaje Basado en Proyectos es una metodología educativa que involucra a los estudiantes en la resolución de problemas reales a través de la realización de proyectos. Este enfoque

fomenta la participación, la colaboración, el pensamiento crítico y la creatividad, lo que puede ser beneficioso para el desarrollo de habilidades laborales en personas con discapacidad intelectual (Herrera, 2022).

Para lograr este propósito es fundamental realizar adaptaciones curriculares en el marco del ABP para satisfacer las necesidades individuales de las personas con discapacidad intelectual. Estas adaptaciones pueden incluir la simplificación de tareas, el uso de apoyos visuales, la modificación de los tiempos y la estructuración de las actividades para garantizar el éxito y la participación de todos los estudiantes.

En efecto, como lo menciona Herrera (2022), el ABP puede ser una herramienta efectiva para el desarrollo de habilidades laborales en personas con discapacidad intelectual. A través de la realización de proyectos relacionados con el mundo laboral, los estudiantes pueden adquirir habilidades prácticas, sociales y cognitivas que son relevantes para su inserción laboral, como la comunicación, el trabajo en equipo, la resolución de problemas y la autonomía.

Así mismo, debe tenerse en cuenta la colaboración con empresas y organizaciones, que pueden enriquecer la experiencia de aprendizaje de las personas con discapacidad intelectual a través del ABP. Establecer vínculos con el mundo laboral permite a los estudiantes aplicar sus conocimientos en contextos reales, recibir retroalimentación directa de profesionales del sector y explorar oportunidades de empleo futuro

Es crucial brindar un apoyo y seguimiento individualizado a las personas con discapacidad intelectual durante la implementación del ABP. Los profesionales de apoyo pueden ayudar a adaptar las actividades, proporcionar orientación y facilitar la comunicación entre los estudiantes y el equipo de trabajo, asegurando así que todos los participantes se beneficien plenamente de la experiencia.

La evaluación continua y la retroalimentación son elementos clave en este modelo pedagógico que incluye a personas con diverso coeficiente intelectual. A través de la evaluación formativa y

sumativa, se puede monitorear el progreso de los estudiantes, identificar áreas de mejora y reconocer los logros alcanzados, lo que contribuye al desarrollo de la autoestima y la motivación de los participantes (Paz & Silva, 2020).

El otro modelo pedagógico que sustenta este estudio de mercado es el Modelo de Empleo con Apoyo que se define como una estrategia efectiva para facilitar la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual. Este enfoque se basa en un proceso estructurado que busca la integración laboral de este grupo de personas con condición leve en entornos laborales integrados, promoviendo un trabajo competitivo y digno.

El Modelo de Empleo con Apoyo se fundamenta en la idea de proporcionar un trabajo competitivo en entornos laborales integrados para personas con discapacidad, garantizando condiciones laborales dignas y un salario acorde a la escala laboral. Este enfoque busca superar la falta de preparación laboral y la escasez de conocimientos actualizados, tanto en las personas con discapacidad como en los profesionales involucrados (Peña, 2020).

El Modelo de Empleo con Apoyo se estructura en una serie de pasos clave para lograr una inclusión laboral efectiva y sostenible, a continuación, los principales pasos basados en la propuesta de Peña (2020):

Orientación al trabajo: Identificación de habilidades y preferencias laborales.

Evaluación inicial: Análisis de las capacidades y necesidades de la persona.

Marketing: Promoción de las habilidades y potencial de la persona.

Apoyo: Acompañamiento individualizado en el proceso de inserción laboral.

Capacitación Técnica: Formación específica para el desempeño laboral.

Orientación a Padres: Involucramiento y apoyo a la familia en el proceso.

Capacitación en las organizaciones laborales: Sensibilización y formación en las empresas.

Capacitación a la Comunidad: Promoción de la inclusión social y laboral.

Seguimiento y Evaluación de avances: Monitoreo continuo del progreso y ajustes necesarios.

Además, este modelo formativo tiene como objeto lograr una inclusión laboral estandarizada en los ámbitos familiar, educativo, laboral y comunitario. Busca capacitar a las personas con discapacidad intelectual para que asuman un rol activo en su desarrollo personal e inclusivo, promoviendo la sensibilización, la evaluación y la participación en el trabajo.

Este modelo se apoya en la colaboración entre empresas, profesionales especializados y la comunidad para garantizar una inclusión laboral efectiva y sin riesgos de deserción. La sensibilización, la evaluación continua y el apoyo individualizado son pilares fundamentales para el éxito de la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual.

En síntesis, el uso del Aprendizaje Basado en Proyectos como modelo pedagógico para la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual, puede ser una estrategia efectiva para desarrollar habilidades laborales, fomentar la autonomía y la inclusión, y preparar a los estudiantes para integrarse con éxito en el mercado laboral. La combinación de adaptaciones curriculares, desarrollo de habilidades laborales, colaboración con empresas, apoyo individualizado, evaluación y retroalimentación puede potenciar el impacto positivo del ABP en la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual y el Modelo de Empleo con Apoyo es una herramienta valiosa para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual, ofreciendo un enfoque estructurado, individualizado y colaborativo que potencia el desarrollo de habilidades laborales, la autonomía y la participación activa en el mercado laboral (Asprona, 2024).

5.3.2 Competencias para la atención a la inclusión y equidad laboral.

La inclusión y equidad laboral son conceptos clave en el mundo actual, donde se busca garantizar que todas las personas, independientemente de sus capacidades, tengan las mismas oportunidades de acceder y mantener un empleo digno. Para lograr esto, es necesario desarrollar

competencias específicas en aquellos que trabajan en la atención y promoción de la inclusión y equidad laboral.

En el plano nacional, el Ministerio de Trabajo (2016) publica una guía para los procesos de inclusión laboral, declarando la necesidad taxativa el conocer e iniciar un proceso de vinculación laboral de personas con discapacidad (PcD). Esta guía recopila experiencias exitosas de empresarios y empleadores que han decidido incorporar PcD en sus empresas después de más de 10 años de experiencia de Best Buddies Colombia y su programa de Oportunidades Laborales. Ha sido posible demostrar que este proceso de inclusión es factible gracias a la credibilidad, compromiso y apoyo de los empresarios en Colombia, empleadores como usted.

Finalmente, el objetivo central radica en poder incentivar y reorientar las funciones sustantivas de todas las instituciones, empresas y fundaciones en poder trabajar mancomunadamente en garantizar y/o mejorar los espacios laborales para las personas con discapacidad como garantía en la construcción de un país más equitativo y justo.

En el plano internacional, la Jefatura del Estado Español (2022) promulga La Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, cuyo objeto medular contempla el ordenamiento e integración por reconocer la importancia de las competencias demandadas por el mundo laboral, incluyendo aquellas relacionadas con la inclusión y equidad. Esta ley establece la necesidad de ofrecer formación complementaria asociada al procedimiento de acreditación de competencias, lo que permite a las personas adultas con especiales dificultades de inserción en el mercado laboral adquirir las habilidades necesarias para su inclusión.

En coherencia con lo anterior, el Servicio Público de Empleo Estatal identifica 13 Competencias Claves para el Empleo, entre las que se encuentran la capacidad de trabajar en equipo, la comunicación efectiva, la adaptabilidad y la resolución de problemas. Estas competencias son esenciales para el éxito en el mercado laboral y deben ser promovidas y desarrolladas en todos los trabajadores, especialmente

en aquellos que trabajan en la atención y promoción de la inclusión y equidad laboral (Jefatura de Estado, 2022).

El Modelo de Empleo con Apoyo es una estrategia efectiva para facilitar la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual. Este enfoque se basa en un proceso estructurado que busca la integración laboral de las personas con discapacidad intelectual leve en entornos laborales integrados, promoviendo un trabajo competitivo y digno (Peña, 2020).

La diversidad, la equidad y la inclusión (DEI) son temas importantes en el lugar de trabajo. Para promover la DEI, se necesita algo más que rutas teóricas declaradas, siendo necesario implementar estrategias y acciones concretas que garanticen la inclusión y equidad de todos los trabajadores, independientemente de su origen, género, discapacidad o cualquier otra característica.

5.3.2 Concepción de diversidad.

La diversidad es un concepto multifacético que abarca una amplia gama de características individuales y grupales, incluyendo, pero no limitado a, raza, etnia, género, orientación sexual, edad, discapacidad, religión, nacionalidad y clase socioeconómica. La diversidad en el mundo laboral se refiere a la variedad de habilidades, conocimientos, antecedentes y perspectivas que los empleados traen a la organización (Herrera, 2022).

La gestión de la diversidad en el lugar de trabajo implica el reconocimiento, la aceptación y la integración de las diferencias individuales y culturales en la fuerza laboral. El objetivo es crear un entorno inclusivo y respetuoso en el que todos los empleados se sientan valorados y tengan la oportunidad de contribuir plenamente a los objetivos de la organización.

La diversidad en el lugar de trabajo tiene muchos beneficios, como la mejora de la cartera de talentos, la orientación al cliente, el clima de trabajo, la capacidad de innovación y la rentabilidad. Sin embargo, también presenta desafíos, como los estereotipos negativos, la comunicación intercultural y los códigos profesionales variables (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

La gestión exitosa de la diversidad cultural requiere un enfoque a largo plazo, un proceso continuo y un liderazgo sólido. Los gerentes deben estar dispuestos a abordar los desafíos y a aprovechar las oportunidades que presenta la diversidad en el lugar de trabajo.

La diversidad en el lugar de trabajo es una realidad en constante evolución y una fuente de riqueza para las organizaciones. La comprensión y la gestión adecuadas de la diversidad pueden ayudar a las organizaciones a mejorar su rendimiento, atraer y retener a los mejores talentos y cumplir con sus responsabilidades sociales.

5.3.3 Dimensiones para la inclusión laboral.

La inclusión laboral es un proceso complejo que implica la participación de todos los miembros de la organización. Para garantizar la inclusión laboral, es necesario considerar diferentes dimensiones que abarcan tanto las características individuales como las estructurales de la organización.

Según la investigación de Mogollón, (2020) las dimensiones para la inclusión laboral incluyen:

Accesibilidad: La accesibilidad se refiere a la capacidad de las personas con discapacidad de acceder al lugar de trabajo y a las herramientas y tecnologías necesarias para realizar sus tareas. La accesibilidad incluye la eliminación de barreras arquitectónicas, la adaptación de los puestos de trabajo y la provisión de tecnologías de asistencia.

Participación: La participación se refiere a la capacidad de las personas con discapacidad de participar plenamente en el trabajo y en la vida de la organización. La participación incluye la adaptación de las tareas y los puestos de trabajo, la flexibilidad de horarios y la provisión de apoyos y ajustes razonables.

Formación y desarrollo: La formación y el desarrollo se refieren a la capacidad de las personas con discapacidad de adquirir nuevas habilidades y conocimientos para desempeñar sus funciones de manera efectiva. La formación y el desarrollo incluyen la provisión de entrenamiento y capacitación

específicos para las personas con discapacidad, la adaptación de los programas de formación y desarrollo y la promoción de la diversidad y la inclusión en los programas de formación y desarrollo.

Liderazgo y compromiso: El liderazgo y el compromiso se refieren a la capacidad de la organización de promover y apoyar la inclusión laboral. El liderazgo y el compromiso incluyen la promoción de la diversidad y la inclusión en la cultura organizacional, la provisión de apoyos y ajustes razonables y la promoción de la participación y la inclusión en la toma de decisiones.

Comunicación y colaboración: La comunicación y la colaboración se refieren a la capacidad de la organización de fomentar la comunicación y la colaboración entre los diferentes miembros de la organización. La comunicación y la colaboración incluyen la promoción de la comunicación abierta y transparente, la provisión de canales de comunicación accesibles y la promoción de la colaboración y la participación en los equipos de trabajo.

Evaluación y seguimiento: La evaluación y el seguimiento se refieren a la capacidad de la organización de evaluar y monitorear la inclusión laboral. La evaluación y el seguimiento incluyen la recopilación de datos sobre la inclusión laboral, la evaluación de los programas y las políticas de inclusión laboral y el seguimiento de los progresos y los resultados.

La inclusión laboral es un proceso dinámico y continuo que requiere la participación de todos los miembros de la organización. La consideración de estas dimensiones puede ayudar a garantizar la inclusión laboral y a promover un entorno de trabajo diverso, equitativo e inclusivo (Mogollón, 2020).

5.3.4 Integración social y laboral

La integración social y laboral es un proceso fundamental para garantizar la participación plena y activa de todas las personas en la sociedad, independientemente de sus capacidades, antecedentes o circunstancias. La integración social y laboral implica la inclusión de todos los individuos en todos los aspectos de la vida, incluido el ámbito laboral (Jariot et al., 2020).

Estos autores mencionan que la integración social se refiere al proceso de participación activa y equitativa de todas las personas en la sociedad, promoviendo la igualdad de oportunidades, el respeto a la diversidad y la eliminación de barreras que puedan limitar la participación plena de los individuos. La integración social busca garantizar que todos los miembros de la sociedad tengan acceso a los mismos derechos, recursos y oportunidades, independientemente de sus diferencias.

Por otro lado, la integración laboral se centra en la inclusión de todas las personas en el mercado laboral, garantizando que tengan la oportunidad de acceder a un empleo digno, desarrollar sus habilidades y contribuir de manera significativa a la sociedad. La integración laboral implica la eliminación de barreras para el empleo, la promoción de entornos laborales inclusivos y el apoyo a las personas para que puedan desempeñar sus funciones de manera efectiva (Jariot et al., 2020).

5.3.4.1 Principios de la Integración Social y Laboral:

Diversidad y Respeto: Promover la diversidad y el respeto a las diferencias individuales como un valor fundamental en la sociedad y en el trabajo.

Igualdad de Oportunidades: Garantizar que todas las personas tengan las mismas oportunidades de acceder al empleo y desarrollar sus habilidades.

Accesibilidad: Eliminar barreras físicas, sociales y culturales que puedan limitar la participación de las personas en la sociedad y en el trabajo.

Formación y Desarrollo: Proporcionar oportunidades de formación y desarrollo profesional para que las personas puedan adquirir las habilidades necesarias para el empleo.

Apoyo y Acompañamiento: Brindar apoyo y acompañamiento a las personas en su proceso de integración social y laboral, ofreciendo orientación, asesoramiento y recursos necesarios.

Inclusión Activa: Fomentar la participación activa de las personas en la sociedad y en el trabajo, promoviendo la colaboración, la comunicación y el trabajo en equipo.

Finalmente, puede decirse que la integración social y laboral es un proceso esencial para promover la inclusión, la igualdad y el respeto a la diversidad en la sociedad y en el trabajo. Al garantizar que todas las personas tengan la oportunidad de participar plenamente en la vida social y laboral, se contribuye a la construcción de una sociedad más justa, inclusiva y equitativa (Jariot et al., 2020).

5.3.5 Prácticas y políticas inclusivas.

Las prácticas y políticas inclusivas son un conjunto de medidas y estrategias diseñadas para garantizar la participación equitativa y efectiva de todos los miembros de la sociedad, independientemente de sus diferencias y necesidades. Las prácticas y políticas inclusivas buscan abordar las desigualdades y las barreras que impiden a algunos grupos participar plenamente en la sociedad, y promover la igualdad de oportunidades y el respeto a la diversidad (Fundación Carvajal, 2019).

5.3.5.1 Principios de las Prácticas y Políticas Inclusivas:

No Discriminación: Las prácticas y políticas inclusivas buscan eliminar la discriminación y el trato desigual en todas sus formas, garantizando que todas las personas tengan las mismas oportunidades y derechos.

Participación Activa: Las prácticas y políticas inclusivas promueven la participación activa de todos los miembros de la sociedad en la toma de decisiones y en la vida social, económica y política.

Accesibilidad: Las prácticas y políticas inclusivas garantizan el acceso a los servicios, las instalaciones y los recursos necesarios para la participación plena de todos los miembros de la sociedad.

Diversidad: Las prácticas y políticas inclusivas reconocen y valoran la diversidad como un activo y una fuente de riqueza, y buscan promover la inclusión y el respeto a las diferencias.

Igualdad de Oportunidades: Las prácticas y políticas inclusivas garantizan la igualdad de oportunidades para todas las personas, independientemente de sus diferencias y necesidades.

Empoderamiento: Las prácticas y políticas inclusivas buscan empoderar a los grupos desfavorecidos y marginados, brindándoles las herramientas y los recursos necesarios para participar plenamente en la sociedad.

5.3.5.2 Elementos de las Prácticas y Políticas Inclusivas:

Aguado y Marín (2020) mencionan algunos elementos a resaltar dentro de las prácticas y políticas inclusivas, tales son:

Educación: Las prácticas y políticas inclusivas buscan garantizar el acceso a una educación de calidad y equitativa para todos los miembros de la sociedad, independientemente de sus diferencias y necesidades.

Empleo: Las prácticas y políticas inclusivas promueven el acceso al empleo y el desarrollo de habilidades laborales para todos los miembros de la sociedad, especialmente para los grupos desfavorecidos y marginados.

Salud: Las prácticas y políticas inclusivas garantizan el acceso a la atención médica y a los servicios de salud necesarios para todos los miembros de la sociedad, especialmente para los grupos desfavorecidos y marginados.

Vivienda: Las prácticas y políticas inclusivas garantizan el acceso a una vivienda adecuada y asequible para todos los miembros de la sociedad, especialmente para los grupos desfavorecidos y marginados.

Transporte: Las prácticas y políticas inclusivas garantizan el acceso al transporte público y a los servicios de transporte necesarios para la participación plena de todos los miembros de la sociedad.

Participación Ciudadana: Las prácticas y políticas inclusivas promueven la participación ciudadana y la toma de decisiones participativas, garantizando que todas las voces sean escuchadas y consideradas.

5.3.5.3 Ejemplos de Prácticas y Políticas Inclusivas:

Empleo con Apoyo: El empleo con apoyo busca promover el acceso al empleo y el desarrollo de habilidades laborales para personas con discapacidad, brindándoles el apoyo necesario para participar plenamente en el mercado laboral.

Transporte Adaptado: El transporte adaptado garantiza el acceso al transporte público y a los servicios de transporte necesarios para la participación plena de personas con discapacidad o movilidad reducida.

Vivienda Asequible: La vivienda asequible garantiza el acceso a una vivienda adecuada y asequible para todos los miembros de la sociedad, especialmente para los grupos desfavorecidos y marginados.

Participación Ciudadana: La participación ciudadana promueve la participación activa de todos los miembros de la sociedad en la toma de decisiones y en la vida social, económica y política.

Puede decirse, entonces, que las prácticas y políticas inclusivas son un conjunto de medidas y estrategias diseñadas para garantizar la participación equitativa y efectiva de todos los miembros de la sociedad, independientemente de sus diferencias y necesidades. Al promover la no discriminación, la participación activa, la accesibilidad, la diversidad, la igualdad de oportunidades y el empoderamiento, las prácticas y políticas inclusivas buscan abordar las desigualdades y las barreras que impiden a algunos grupos participar plenamente en la sociedad, y promover la igualdad de oportunidades y el respeto a la diversidad (Aguado & Marín, 2020).

Los elementos y beneficios de las prácticas y políticas inclusivas incluyen la educación, el empleo, la salud, la vivienda, el transporte y la participación ciudadana, y buscan mejorar la calidad de vida y el bienestar de todos los miembros de la sociedad, fomentar la cohesión social y la solidaridad, promover el crecimiento económico y el desarrollo sostenible, reducir las desigualdades y la pobreza, y empoderar a los grupos desfavorecidos y marginados. Los ejemplos de prácticas y políticas inclusivas

incluyen la educación inclusiva, el empleo con apoyo, el transporte adaptado, la vivienda asequible y la participación ciudadana.

5.4 Marco Conceptual

La inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual es un tema de vital importancia en la actualidad, que requiere un enfoque integral y sensible. Este marco conceptual se centra en explorar las barreras y oportunidades que enfrentan estas personas en el ámbito laboral, así como en identificar estrategias efectivas para promover su participación activa y exitosa en el mercado laboral. Al abordar la inclusión laboral desde una perspectiva de derechos humanos, igualdad de oportunidades y diversidad, se busca fomentar entornos laborales inclusivos que reconozcan y valoren las capacidades y contribuciones de las personas con discapacidad intelectual.

5.4.1 Plan de negocios

Un plan de negocios es un documento que describe la estrategia y los objetivos de una empresa o programa, incluyendo un análisis de la situación actual, objetivos y estrategias, estructura y organización, evaluación y monitoreo, acciones y actividades, presupuesto y financiamiento, y un plan de acción detallado. Este documento es fundamental para cualquier empresa o programa que desee establecer un rumbo claro y alcanzar sus metas (Reyes y Ordóñez, 2015).

Un plan de negocios es una herramienta que ayuda a los emprendedores y líderes a definir y alcanzar sus objetivos, a superar los desafíos y a tomar decisiones informadas. Al incluir un análisis detallado de la situación actual, un plan de negocios permite a los líderes identificar oportunidades y amenazas, establecer metas claras y medibles, y desarrollar estrategias efectivas para alcanzarlas (Reyes y Ordóñez, 2015). Además, un plan de negocios es un documento que puede ser utilizado para comunicar la visión y los objetivos de la empresa a los empleados, inversores y otros stakeholders, lo que ayuda a mantener a todos alineados y trabajando hacia el mismo objetivo.

5.4.2 Discapacidad intelectual

La Asociación Americana de Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo define la discapacidad intelectual como una condición caracterizada por limitaciones importantes en el funcionamiento intelectual y la conducta adaptativa, reflejadas en habilidades prácticas, sociales y conceptuales. Antes de los 18 años, puede desarrollarse esta enfermedad. (Peredo, 2017).

En su onceava edición, la Asociación Americana sobre Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo, que anteriormente se llamaba Asociación Americana de Retraso Mental, decidió cambiar su nombre porque el término carecía de definición. La principal limitación del uso de la terminología de retraso mental es que reduce a la persona a una enfermedad y se centra en la patología. El carácter estigmatizador del término, que considera a una persona inferior por encontrarse debajo de lo normal, afecta su futuro (Asociación Americana sobre Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo, 2021).

El uso del término de discapacidad intelectual se centra en la persona, permitiendo concebirla como un ser con características particulares y abiertas al desarrollo que requiere de atención para el logro del despliegue de todo su potencial. Debido a esto, la Organización Mundial de la Salud ha ampliado la comprensión de las personas como discapacitadas intelectuales en su Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud, incluyendo a las personas como discapacitadas intelectuales en lugar de referirse a una enfermedad en particular (Organización Mundial de la Salud, 2023).

El Manual Diagnóstico y Estadístico de Trastornos Mentales clasifica la discapacidad intelectual como un trastorno del desarrollo porque comienza durante el período de desarrollo y tiene limitaciones en el funcionamiento intelectual y la adaptación conductual. Este manual también establece distintos niveles de gravedad de la discapacidad: leve, moderado, grave y profundo, los cuales se determinan según el nivel de apoyo necesario basado en el funcionamiento adaptativo (Asociación Americana de Psiquiatría, 2018). Se enfatiza la importancia de utilizar etiquetas diagnósticas en contextos específicos

como la investigación, el diagnóstico interdisciplinario y la provisión de apoyos a las personas con discapacidad intelectual.

Es importante recordar que el etiquetaje provoca un problema en el que se encasilla a la persona con un cuadro sintomático centrado en los déficits en lugar de las capacidades. Al dar un diagnóstico a alguien, se puede afectar su autoestima y se puede perder de vista el objetivo principal de todo sistema de clasificación: comprender la discapacidad y conocer la mejor manera de intervenir. (Asociación Americana sobre Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo, 2021).

5.4.3 Paradigma de Apoyos

Según la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006), para garantizar el goce pleno de los derechos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad, se requieren ajustes razonables y un diseño universal. Los ajustes razonables se conciben como el portafolio de modificaciones y/o adaptaciones que, bajo las necesidades individuales, se adoptan y adaptan a una situación específica. Por otro lado, el Diseño Universal de Aprendizaje (DUA) pretende que todos puedan aprender a su manera haciendo uso de recursos abiertos (REA), logrando consolidar rutas subjetivas dentro del proceso formativo. Esto se logra mediante la creación de un espacio de aprendizaje (PLE) que se adapte a cada estudiante en particular (Díez y Sánchez, 2015).

Además, el DUA promueve una educación inclusiva y garantiza que la educación sea accesible para todos. Valora que cada persona es única y reconoce que todos somos diferentes.

5.4.4 Calidad de vida

Según el Modelo de Calidad de Vida de Schalock y Verdugo (2002), la calidad de vida es un fenómeno multidimensional que se ve afectado por una variedad de factores ambientales y personales, incluida la interacción entre ellos. El desarrollo personal, la autodeterminación, las relaciones interpersonales, la inclusión social, los derechos, el bienestar material, el bienestar emocional y el

bienestar físico son las ocho dimensiones que lo componen. Estas ocho dimensiones se componen de tres dimensiones: independencia, participación social y bienestar.

La calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual está vinculada a tres factores: independencia, participación y bienestar. El factor independencia incluye el desarrollo personal y la autodeterminación, mientras que el factor participación abarca las relaciones interpersonales, la inclusión social y los derechos. Finalmente, el factor bienestar se refiere al bienestar físico, emocional y material. Se han establecido indicadores para cada uno de estos factores que permiten evaluar la calidad de vida de una persona. Por lo tanto, la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual se ve afectada por las oportunidades sociales y laborales que la sociedad les brinda para desarrollar sus habilidades, promover su autodeterminación y fomentar sentimientos de logro, autoestima y respeto por la diversidad. (Ministerio de Salud y Protección Social, 2015).

El funcionamiento más eficiente se logra al reducir las disparidades entre las personas con discapacidad intelectual y su entorno, lo que mejora los resultados personales y conduce a una mejor calidad de vida. Un desarrollo integral de la persona se relaciona con un crecimiento profesional y laboral óptimo, lo que permite a las personas con discapacidad intelectual vivir una vida más independiente y de mayor calidad.

Para comprender la eficacia de las diversas formas de trabajo, es esencial evaluar la calidad de vida de las personas y ayudar a su mejora constante.

5.4.4 Inclusión Laboral

La integración laboral de las personas con discapacidad intelectual es un componente crucial de la transición a la vida adulta porque puede mejorar su calidad de vida mediante un enfoque centrado en la persona y la prestación de apoyos y adaptaciones razonables personalizadas. Esto ayuda a las

personas con discapacidad intelectual a desarrollar habilidades y alcanzar una mayor independencia en su vida diaria (Van Loon, 2013).

Dicha integración cobra gran importancia ya que se trata de una cuestión de derechos. El artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de 2006 establece el derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo. Los Estados parte de esta convención reconocen el derecho de las personas con discapacidad a un trabajo elegido o aceptado libremente, en un entorno accesible e inclusivo, y a un sustento económico igualitario. Para que las personas con discapacidad intelectual tengan el mismo derecho a un trabajo con condiciones laborales, salarios y horarios que las personas sin discapacidad, la inclusión laboral debe implementarse como un proceso con un objetivo finalista, que es el empleo integrado en empresas normalizadas.

El objetivo es permitir que las personas con discapacidad tengan acceso a un trabajo independiente, con tasas de desempleo iguales y beneficios económicos, sociales y personales, basado en su propio esfuerzo y potencial (De Urriés Vega, 2003). A lo largo de la historia, la participación de los trabajadores ha evolucionado desde iniciativas de gestión del bienestar, como el requisito de beneficios o restricciones de la capacidad laboral, hasta una fase intermedia en la que se creó empleo protegido para derrotar la innovación del empleo subsidiado.

5.5 Marco Legal

Para establecer un marco legal integral que promueva la inserción laboral de personas con discapacidad mental, es fundamental considerar un enfoque que abarque leyes internacionales, nacionales y locales. A nivel internacional, los instrumentos jurídicos como la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2016) reconocen la capacidad jurídica de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones, desafiando estereotipos y promoviendo un modelo de apoyo en lugar de sustitución.

A nivel nacional, las legislaciones protegen los derechos de las personas con discapacidad, definiendo claramente quiénes son considerados como tales y garantizando su participación plena en la sociedad. Además, se promueven políticas y estrategias nacionales de inclusión laboral y prevención de discapacidades.

A nivel local, las leyes y normativas específicas de cada región pueden complementar y fortalecer las disposiciones internacionales y nacionales para asegurar la inclusión laboral efectiva de las personas con discapacidad mental. Es esencial que estas leyes locales se alineen con los principios de igualdad de oportunidades, respeto a la autonomía y reconocimiento de la capacidad jurídica de las personas con discapacidad mental.

En resumen, un marco legal completo para la inserción laboral de personas con discapacidad mental debe integrar normativas internacionales, nacionales y locales que garanticen sus derechos, promuevan su participación en el ámbito laboral y fomenten un entorno inclusivo y respetuoso de la diversidad.

5.5.1 Marco legal internacional

El marco legal internacional sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual se fundamenta en diversos tratados y convenciones que reconocen el derecho fundamental al trabajo para este colectivo. Estos instrumentos legales, como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, establecen la importancia de garantizar que las personas con discapacidad tengan acceso a empleo en condiciones de igualdad, en entornos laborales accesibles e inclusivos. Además, se enfatiza la necesidad de proporcionar apoyos y ajustes razonables individualizados para asegurar que puedan desarrollar sus capacidades y contribuir de manera significativa en el ámbito laboral.

Dentro de las normas internacionales tenemos:

La Asamblea General de las Naciones Unidas (s/f) promulga la Declaración Universal de los Derechos Humanos, donde se declaran los derechos fundamentales de todas las personas, incluidas

aquellas con discapacidad intelectual. Esta declaración sienta las bases para la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y la no discriminación por motivos de discapacidad.

La Asamblea General de las Naciones Unidas (1976a) publica el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, reconoce el derecho al trabajo como un derecho humano fundamental. Este pacto garantiza que las personas con discapacidad tengan acceso al empleo en condiciones de igualdad, promoviendo la inclusión laboral y la protección de sus derechos laborales.

La Asamblea General de las Naciones Unidas (1976b) estructura el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, también adoptado en 1976, asegura la igualdad de derechos y la no discriminación, incluyendo a las personas con discapacidad intelectual. Este pacto promueve la participación en la sociedad y en el ámbito laboral, garantizando la igualdad de oportunidades y el respeto a la dignidad de todas las personas.

La Declaración de Derechos de las Personas con Retardo Mental, en la Resolución de la Asamblea General 2856 (1971) reconoce los derechos específicos de las personas con discapacidad intelectual, incluido el derecho al trabajo y a la inclusión laboral. Esta declaración destaca la importancia de garantizar oportunidades laborales equitativas y el respeto a la dignidad y autonomía de las personas con discapacidad intelectual en el contexto laboral (Organización de los Estados de América, 1971).

5.5.2 Marco legal nacional

El marco legal nacional en Colombia para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual se ha desarrollado a través de diversas políticas y leyes, como la "Política Pública de Discapacidad e Inclusión Social 2013-2022" del (Ministerio de Salud y Protección Social, 2014).

Este apartado busca evidenciar los recursos legales que ha ido elaborando Colombia en materia de inclusión laboral, de modo que se garantice la aceptación de las personas con diferencias intelectuales en el ámbito del trabajo, así como el respeto de cada uno de sus derechos. Además, se han implementado mecanismos de integración y se han prohibido los despidos discriminatorios, con el

objetivo de fomentar una vida independiente y una mejor calidad de vida para las personas con discapacidad intelectual (Ministerio de Salud y Protección Social, 2014).

En Colombia, la Ley Estatutaria 1618 de 2013 es una normativa ampliamente reconocida en el ámbito de la discapacidad. Esta ley establece medidas para garantizar los derechos de las personas con discapacidad, con un enfoque especial en los niños, promoviendo la inclusión y la implementación de ajustes razonables para asegurar su plena participación en la sociedad (Ministerio de Salud y Protección Social, 2017).

También, diversas disposiciones constitucionales como los artículos 13, 47, 54, 68, 25, 48, 49, 52, 67, 70 y 366 respaldan la protección de los derechos de las personas con discapacidad en Colombia. La Resolución 14861 de 1985 establece normas para la protección, seguridad, salud y bienestar de las personas con discapacidad, incluyendo medidas específicas para su ambiente y condiciones de vida (Corte Constitucional, 2015).

La Ley 361 de 1997, conocida como la Ley de Discapacidad, y la Ley 368 de 1997 que crea la Red de Solidaridad, junto con el Decreto 2713 de 1999 y el Decreto 276 de 2000 que establecen mecanismos de apoyo y consultas para personas con limitaciones, son instrumentos legales clave en el marco de la inclusión laboral y social de las personas con discapacidad en Colombia (Corte Constitucional, 2015).

El Plan Nacional de Atención a las Personas con Discapacidad 1999-2002 y otras disposiciones legales mencionadas, reflejan los esfuerzos del gobierno colombiano para promover la inclusión, el bienestar y la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, consolidando un marco legal integral que respalda la implementación de proyectos e iniciativas en este ámbito (Departamento de Planeación Nacional, 2023).

5.5.3 Marco legal local

Este aspecto regional del marco legal sobre inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual se enfoca en Bucaramanga y sus regiones aledañas, se enmarca en el contexto legal nacional

e internacional. Bucaramanga, como parte del Departamento de Santander, cuenta con el apoyo de organizaciones e instituciones para la inclusión de la discapacidad, que promueven la contratación de personas con discapacidad intelectual y brindan asesoría legal en el proceso de inclusión laboral, sin embargo, las leyes locales como tal son muy escasas, incluso inexistentes, en este ámbito de la diversidad intelectual.

A continuación, algunas las leyes nacionales que promueven la inclusión laboral de personas con discapacidad mental a nivel municipal y regional.

Ley 361 de 1997: Esta ley establece mecanismos de integración social a las personas en condición de discapacidad, incluyendo a las personas con discapacidad mental. La ley busca garantizar el respeto a los derechos de estas personas y promover su inclusión en la sociedad. Además, sanciona a los órganos, organismos y entidades del Estado que no cumplan con la cuota establecida por la ley en materia de inclusión laboral (Función Pública, 1997).

Ley 1618 de 2013: Según esta ley, todos los órganos, organismos y entidades del Estado, a nivel nacional, departamental, distrital y municipal, así como los sectores central y descentralizado, así como los organismos autónomos e independientes, deben emplear a personas con algún tipo de discapacidad, incluida la discapacidad mental, en sus tres ramas del poder público. La ley también brinda beneficios a las empresas que se acojan a ella (Ministerio de Salud y Protección Social, 2017).

Decreto 2713 de 1999: Este decreto modifica la red de solidaridad creada por la Ley 368 de 1997. La red de solidaridad tiene como objetivo brindar atención integral a las personas en condición de discapacidad, incluyendo a las personas con discapacidad mental. El decreto establece los lineamientos para la prestación de servicios de rehabilitación, educación y capacitación laboral a estas personas, con el fin de promover su inclusión en la sociedad y el mercado laboral (Ministerio de Justicia, 1999).

Estas leyes y decretos buscan garantizar los derechos de las personas con discapacidad mental y promover su inclusión en el mercado laboral, ofreciendo beneficios a las empresas que se acojan a ellas

y sancionando a aquellas que no cumplan con las cuotas establecidas por la ley. Además, estas normas establecen lineamientos claros para la prestación de servicios de rehabilitación, educación y capacitación laboral a las personas con discapacidad mental, con el fin de promover su inclusión en la sociedad y el mercado laboral.

Así, puede verse, que tanto en el ámbito internacional, como el nacional y regional, existen iniciativas, leyes, decretos y demás que invitan, motivan e incluso benefician a los sectores laborales que promueven la inclusión de personas con discapacidad intelectual, tal vez hace falta un seguimiento más cercano con estas personas de parte de los gobiernos, no solo se puede escribir una ley, sino buscar la manera de garantizar su cumplimiento, pero a pesar de ello, el presente estudio, tiene su buen fundamento.

6 Metodología de la Investigación

6.1 Tipo de investigación

La presente investigación se enmarca en un estudio descriptivo, pues pretende en un primer momento determinar el cómo las modalidades o niveles de una o más variables afectan a una población determinada. Igualmente, en la investigación descriptiva se busca recopilar información sobre las características, propiedades, aspectos o dimensiones de las personas, instituciones y procesos sociales. Según Gay (1996) la Investigación Descriptiva, “comprende la colección de datos para probar hipótesis o responder a preguntas concernientes a la situación corriente de los sujetos del estudio. Un estudio descriptivo determina e informa los modos de ser de los objetos” (como se cita en Esteban, 2018, p. 2).

Para participar en talleres laborales y conocer las opiniones de las personas con discapacidad intelectual sobre los procesos de inclusión en el mercado laboral, se buscó describir las competencias que poseen las personas con discapacidad intelectual, pudiendo llegar a comprender el estado actual del mercado objetivo.

6.2 El enfoque de la Investigación

Interesada en conocer el significado de un fenómeno que parte de las dinámicas descriptivas de los fenómenos formativos y laborales de las personas en condición de discapacidad intelectual, para el presente proyecto se llevó a cabo una intervención de tipo cualitativo, donde el campo de estudio es variable, es decir, que las características de los sujetos son diversas y por ende sus problemas difieren en causas propias de los contextos y las características personales de estos. Estas características emergen de situaciones de índole particular, pero convergen en una, es sus espacios personales-laborales.

Para Hernández et al (2014), el enfoque cualitativo se utiliza cuando se busca comprender las perspectivas de los participantes acerca de los fenómenos reales, profundizando en opiniones,

emociones, experiencias, dicho de otro modo, la forma en que los participantes perciben subjetivamente su realidad. Razón por la cual, se puede considerar que este enfoque permite una reconstrucción de la realidad, dando una imagen más compleja y holística que se va construyendo en todo el proceso investigativo.

Así mismo, Bonilla y Rodríguez (1997) afirman que:

La principal característica de la investigación cualitativa es su interés por captar la realidad social a través de los ojos de la gente que está siendo estudiada, es decir, a partir de la percepción que tiene el sujeto de su propio contexto (p. 47).

Es por esto por lo que se hace necesario que el investigador estudie las necesidades, actitudes, comportamientos que tiene en común los individuos en un determinado entorno social.

De igual forma, Fernández y Pértegas (2002), proponen que la investigación cualitativa trata de identificar la naturaleza profunda de las realidades, su sistema de relaciones, su estructura dinámica. En este sentido, no se limita solo a preguntar, también responde, por lo que es válido comunicarse con los sujetos estudiados, en nuestro caso con los estudiantes, esa comunicación permite estudiar la incidencia de los factores sociales en el problema que se estudia, así pues, es importante resaltar que la validez de nuestra investigación si bien no es generalizable, ofrece a otros investigadores elementos para el estudio de un fenómeno con características similares.

6.3 Diseño de la Investigación

En el campo de la investigación experimental se declara la pertinencia de poder concretar un enfoque científico, siendo esta hoja de ruta para el estudio y análisis de las variables es constantes versus las variables propias del sujeto experimentado. Esta dualidad investigativa, garantiza el control de los estudios cualitativos (Badii, 2017).

En este mismo sentido, lo experimental permite que el investigador tenga un control directo sobre las variables independientes, las cuales son manipuladas intencionalmente para analizar las consecuencias que esa manipulación tiene en las variables dependientes, dentro de un ambiente controlado. Esto permite establecer relaciones causales entre variables.

Sin embargo, este estudio también desarrolló un enfoque cualitativo, ya que se revisan las cualidades, percepciones y experiencias de los participantes a través de métodos como entrevistas, grupos focales u observación. Este componente cualitativo permite profundizar en aspectos subjetivos y obtener una comprensión más rica del fenómeno estudiado.

Adicionalmente, se realizará un estudio de mercado y un plan de negocio, lo cual implica la recolección y análisis de información tanto cuantitativa como cualitativa sobre el entorno, la competencia, las tendencias del mercado y las estrategias comerciales a implementar. Estos elementos brindan un enfoque práctico y aplicado a la investigación.

Por lo tanto, este estudio combina la rigurosidad de la investigación experimental cuantitativa con la profundidad del enfoque cualitativo y la orientación práctica del estudio de mercado y el plan de negocio, lo que permite abordar de manera integral y comprehensiva el fenómeno de interés.

6.3.1 Fases de la investigación

De acuerdo a lo propuesto en los objetivos del presente proyecto, se inició con un estudio de mercado, luego se profundizó en los programas relacionados con la inclusión laboral, en un segundo momento se creó un plan de estudios y requisitos para la creación de un modelo de investigación, en tercer lugar, se propuso definir estrategias de viabilidad y comercialización del programa a ofertar, como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 1.*Fases de la investigación*

Etapa	Acciones
Fase 1	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Realizar un estudio de mercado para identificar la demanda potencial del programa de formación y las necesidades de las empresas en cuanto a la contratación de población con discapacidad intelectual en Bucaramanga. ▪ Analizar la competencia y los programas similares existentes en la región. ▪ Identificar los perfiles laborales y las competencias requeridas por las empresas para la inclusión laboral de esta población. ▪ Evaluar los modelos de negocios existentes para programas de formación e inclusión laboral.
Fase 2	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Definir los objetivos, contenidos y metodologías del programa de formación, tomando en cuenta los hallazgos de la fase previa. ▪ Diseñar el plan de estudios y las estrategias pedagógicas adaptadas a las necesidades de la población con discapacidad intelectual. ▪ Establecer los requisitos técnicos, de infraestructura y recursos necesarios para la implementación del programa. ▪ Desarrollar un estudio técnico detallado sobre las condiciones requeridas en las empresas para la contratación de personas con discapacidad.
Fase 3	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Definir el esquema organizacional y la estructura administrativa requerida para la gestión del programa de formación. ▪ Establecer alianzas estratégicas con empresas, instituciones y organismos relacionados con la inclusión laboral y la discapacidad. ▪ Desarrollar estrategias de comercialización y promoción del programa. ▪ Realizar un análisis de viabilidad financiera, incluyendo proyecciones de ingresos, costos, inversiones y fuentes de financiamiento.

6.4 Propósito

Para la presente investigación, se pudo definir un modelo cualitativo que permitiera realizar reflexiones, pero a su vez tomando a un grupo de jóvenes o personas que me evidencien desde las narrativas personales el proceso y desarrollo del modelo de plan de negocio para evaluar si las acciones

realizadas sirven y permiten ser ejemplo para la creación de emprendimiento en personas con discapacidad intelectual.

6.5 Población y muestra

Se entiende por población como al “conjunto finito o infinito de elementos con características comunes, para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda limitada por el problema y por los objetivos del estudio” (Arias, 2006, p.81.), es decir, se utilizará un conjunto de personas con características comunes que serán objeto de estudio.

Así mismo, Hernández et al. (2014), declaran que la población es: “el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p.174). Igualmente, afirman que la muestra se determina como “es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población” (p. 173). En este sentido, las unidades elegidas deben tener un perfil o características similares o compartir características similares. Por investigar o resaltar situaciones, procesos o episodios en un grupo social, busca centrarse en el tema. La población de estudio del presente proyecto corresponde a 57 personas de Bucaramanga, en edades comprendidas entre 18 y 57 años, determinadas entre los estratos 2, 3 y 4, quienes hacen parte de un centro educativo y rehabilitativo de la ciudad.

La muestra de estudio se identifica con personas en condición de discapacidad intelectual y que para la presente investigación se determinó la escogencia de 4 personas de manera aleatoria por conveniencia y que cumplieran con los siguientes criterios de selección.

1. Con diagnóstico de discapacidad intelectual.
2. Que hayan cursado los cuatro (4) talleres vocacionales; panadería, pintura, telas y manos creativas.

6.6 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información

Es importante definir qué en palabras de Hernández et al. (2014) la acción de “recolectar datos implica elaborar un plan detallado de procedimientos que nos conduzcan a reunir datos con un propósito específico [...] disponemos de una gran variedad de instrumentos o técnicas, tanto cuantitativas como cualitativas [...] pudiendo utilizar ambos tipos” (p-p. 198-199). Esto significa que se pueden recopilar datos con la intención de analizarlos y comprenderlos para finalmente resolver la pregunta de investigación y generar conocimiento de manera más objetiva y holística.

En la presente investigación, las entrevistas semiestructuradas se aplicaron para recopilar información durante el desarrollo de la investigación y que, para Hernández, et al (2014) estas “se basan en una guía de asuntos o preguntas, y el entrevistador tiene la libertad de hacer preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener más información” (p.403). Es decir, estas entrevistas otorgan un grado de libertad y adecuación al contexto en el que se desarrollan las entrevistas.

Técnica de recolección de datos: entrevista semiestructurada a jóvenes sobre sus condiciones de vida y encuesta online a personas de la ciudad sobre el programa de inclusión laboral para personas con D. I.

6.7 Cronograma

Este cronograma servirá como una hoja de ruta que permitirá monitorear el progreso del plan de negocio, asegurar el cumplimiento de los plazos establecidos y coordinar las acciones de los diferentes equipos y recursos involucrados. A través de esta planificación detallada, se busca garantizar que el programa de formación se implemente de manera exitosa, cumpliendo con los objetivos y requisitos planteados.

A continuación, se presenta el cronograma de actividades que abarca desde la fase de investigación y diseño del programa, pasando por la etapa de implementación y pruebas piloto, hasta llegar a la puesta en marcha y evaluación final del proyecto.

Tabla 2.*Cronograma de actividades*

Fases	Actividad	Fechas	Observaciones
Fase 1	Investigación y recolección documental	Junio 2022 a Julio 2023	Se tomarán en consideración las sugerencias que del director de proyecto
Fase 2	Caracterización del sector de discapacidad intelectual	Agosto 2023 a noviembre 2023	Esta fase se tendrá que analizar los instrumentos de recolección de información que sean diseñados y aprobados por director de proyecto
Fase 3	Desarrollo de modelos y estrategias de la creación del emprendimiento	Diciembre de 2023 a junio 2024	Esta parte experimental de proyecto generara las conclusiones del estudio y permitirá enrutar las alternativas de emprendimiento que generen alto impacto
Fase 4	Estudio técnico y de mercado para la evaluación de la Rentabilidad del Plan de Negocios	Enero 2024 a junio 2024	Aplicación de la propuesta
Fase 5	Evaluación	Junio 2024	Datos recolectados y analizados

7 Desarrollo del Proyecto

El presente plan de negocios tiene como objetivo principal diseñar un programa de formación enfocado en la inclusión laboral de la población con discapacidad intelectual en el Municipio de Bucaramanga. Para lograr este objetivo, se llevó a cabo un estudio exhaustivo que abarcó diferentes aspectos clave, incluyendo el análisis de mercado, el estudio técnico, el esquema organizacional y la viabilidad financiera del proyecto.

En este apartado de resultados, se presentan los hallazgos más relevantes obtenidos a lo largo del desarrollo del plan de negocios. Estos resultados se estructuran en función de los objetivos específicos planteados, brindando una visión clara y detallada de las condiciones de mercado, los requerimientos técnicos, la estructura organizacional y la factibilidad económica del programa de formación para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual.

Los resultados obtenidos servirán como base fundamental para la toma de decisiones y la implementación efectiva del programa de formación, asegurando que este proyecto tenga un impacto positivo en la comunidad y contribuya a la integración laboral de este importante segmento de la población.

Se iniciará con el desarrollo de cada uno de los objetivos planteados y posteriormente se procederá a tabular y analizar la información hallada, que estará enfocada al Municipio de Bucaramanga.

7.1 Condiciones de mercado para la absorción laboral calificada de población con discapacidad intelectual

Según los datos del DANE, durante el primer trimestre de 2024, la tasa global de participación laboral de la población con discapacidad en Colombia fue de 23,7%, mientras que para la población sin

discapacidad fue de 66,0%, una diferencia negativa de 42,3 puntos porcentuales. Esto indica que la participación en el mercado laboral es significativamente menor para las personas con discapacidad (DANE, 2024).

Así mismo, los datos del DANE (2024) refieren que en cuanto a la tasa de ocupación, también se evidencia una brecha importante, con una diferencia negativa de 36,6 puntos porcentuales entre la población con y sin discapacidad. Mientras que para las personas con discapacidad la tasa de ocupación fue de 21,5%, para quienes no tienen discapacidad fue de 58,1%. Si bien la tasa de desocupación es menor para la población con discapacidad (9,1%) en comparación con quienes no tienen discapacidad (11,9%), una diferencia de 2,8 puntos porcentuales, esto no compensa la significativa brecha en participación y ocupación laboral.

Estos datos evidencian que persisten importantes barreras y desigualdades en el acceso y permanencia en el mercado laboral para la población con discapacidad en Colombia, incluyendo el Municipio de Bucaramanga. Se requieren políticas y estrategias efectivas para promover la inclusión laboral calificada de este grupo poblacional, como incentivos a empresas que contraten personas con discapacidad, programas de formación y orientación vocacional, y ajustes razonables en los puestos de trabajo.

Las condiciones de mercado para la absorción laboral calificada de población con discapacidad intelectual en el Municipio de Bucaramanga son complejas y presentan tanto desafíos como oportunidades (Álvarez t al., 2019).

7.1.1 Desafíos

Estigma y discriminación: La discapacidad intelectual aún está asociada con estereotipos negativos que pueden dificultar la búsqueda de empleo para las personas con esta condición.

Falta de acceso a la educación y formación: Las personas con discapacidad intelectual a menudo tienen dificultades para acceder a una educación y formación de calidad, lo que limita sus oportunidades laborales.

Inadecuación de las ofertas de empleo: Muchas ofertas de empleo no están adaptadas a las necesidades y capacidades de las personas con discapacidad intelectual.

Falta de apoyo empresarial: Muchas empresas no tienen experiencia en la contratación e integración de personas con discapacidad intelectual.

Según Álvarez Cortés, Colmenares y Gómez (2019), la anterior sería una adecuada lista de desafíos y la siguiente una realista lista de oportunidades.

7.1.2 Oportunidades

Creciente conciencia social: La conciencia social sobre la discapacidad intelectual está aumentando, lo que puede llevar a una mayor aceptación e inclusión de las personas con esta condición en el mercado laboral.

Legislación favorable: Colombia cuenta con legislación que protege los derechos de las personas con discapacidad en el empleo, como la Ley 1788 de 2016.

Programas de apoyo gubernamental: Las empresas que emplean a personas con discapacidad intelectual pueden obtener apoyo de programas gubernamentales.

Iniciativas del sector privado: algunas empresas privadas están lanzando programas para ayudar a las personas con discapacidad intelectual a ser incluidas en el trabajo.

7.1.3 Estrategias para mejorar la absorción laboral de la población con discapacidad intelectual en

Bucaramanga

Sensibilización y capacitación: Realizar campañas de sensibilización para combatir el estigma y la discriminación hacia las personas con discapacidad intelectual. Capacitar a las empresas y al público en general sobre las capacidades y habilidades de las personas con esta condición.

Mejora del acceso a la educación y formación: Garantizar el acceso a una educación y formación de calidad para las personas con discapacidad intelectual. Desarrollar programas de formación específicos para las necesidades del mercado laboral.

Adaptación de las ofertas de empleo: Promover la adaptación de las ofertas de empleo para que sean accesibles a las personas con discapacidad intelectual.

Apoyo empresarial: Fomentar el apoyo empresarial a la contratación e integración de personas con discapacidad intelectual. Ofrecer incentivos fiscales y otros beneficios a las empresas que contraten a personas con esta condición.

Desarrollo de redes de apoyo: Crear redes de apoyo para conectar a las personas con discapacidad intelectual con oportunidades de empleo.

7.1.4 Empresas en Bucaramanga que incluyen a personas con discapacidad intelectual en su fuerza laboral

Algunas empresas en Bucaramanga han dado pasos importantes hacia la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual. Organizaciones como Best Buddies Colombia se dedican específicamente a promover la inclusión social y laboral de este colectivo a través de sus programas de voluntariado y oportunidad laboral, y algunas empresas del sector servicios han implementado adaptaciones y apoyos para facilitar la inclusión, como ayudas visuales, mentorías y colaboraciones con organizaciones especializadas.

Hotel San Juan de Dios: El Hotel San Juan de Dios tiene un programa de inclusión laboral que ofrece oportunidades de empleo a personas con discapacidad intelectual.

Corporación Universitaria Autónoma de Bucaramanga (UNAB): La UNAB tiene un programa de prácticas laborales que ofrece oportunidades a estudiantes con discapacidad intelectual.

Compañía Colombiana de Chocolates: La Compañía Colombiana de Chocolates tiene un programa de inclusión social que ofrece oportunidades de empleo a personas con discapacidad intelectual.

Es importante destacar que la absorción laboral calificada de la población con discapacidad intelectual en el Municipio de Bucaramanga es un proceso que requiere el esfuerzo conjunto de diversos actores, como el gobierno, las empresas, la sociedad civil y las personas con discapacidad intelectual. Con un enfoque inclusivo y colaborativo, se pueden generar las condiciones necesarias para que las personas con discapacidad intelectual puedan participar plenamente en el mercado laboral y contribuir al desarrollo económico y social del municipio.

7.2 Estudio técnico para las condiciones requeridas en las empresas para la contratación de personas en condición de discapacidad intelectual en Bucaramanga

El presente estudio técnico tiene como objetivo analizar las condiciones requeridas en las empresas para la contratación de personas en condición de discapacidad intelectual en Bucaramanga. Se busca identificar los aspectos legales, normativos, técnicos y organizacionales que deben ser considerados por las empresas para garantizar la inclusión laboral de este grupo poblacional.

7.2.1 Marco normativo del estudio técnico

En Colombia, existen diversas leyes y normas que protegen los derechos de las personas con discapacidad en el empleo. Entre las más relevantes se encuentran:

- **Ley 1788 de 2016:** Esta ley establece el marco general para la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Colombia. Define las obligaciones de las empresas en materia de contratación, adaptación del puesto de trabajo, capacitación y seguridad social (Ministerio de Justicia, 2016).

- **Decreto 1083 de 2015:** Este decreto reglamenta la Ley 1788 de 2016 y establece los requisitos específicos para la contratación de personas con discapacidad.
- **Resolución 1682 de 2016:** Esta resolución establece los lineamientos para la evaluación de las condiciones de aptitud física, mental y psicosocial de las personas con discapacidad para el trabajo.

7.2.2 Aspectos técnicos

Según Huete et al. (2023), las empresas deben realizar una serie de ajustes técnicos para garantizar la accesibilidad y la seguridad de las personas con discapacidad intelectual en el lugar de trabajo. Estos ajustes pueden incluir:

- **Adaptación del puesto de trabajo:** Modificar el mobiliario, los equipos y las herramientas de trabajo para que sean accesibles a las personas con discapacidad intelectual.
- **Eliminación de barreras físicas:** Eliminar barreras arquitectónicas como escalones, rampas y obstáculos que puedan dificultar el desplazamiento de las personas con discapacidad intelectual.
- **Implementación de sistemas de comunicación:** Implementar sistemas de comunicación alternativos, como el lenguaje de señas o la comunicación aumentativa y alternativa, para facilitar la comunicación con las personas con discapacidad intelectual.
- **Adquisición de software y herramientas tecnológicas:** Adquirir software y herramientas tecnológicas que sean accesibles para las personas con discapacidad intelectual.

7.2.3 Aspectos organizacionales

Las empresas también deben implementar una serie de medidas organizacionales para garantizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual. Estas medidas pueden incluir:

- **Capacitación al personal:** Capacitar al personal de la empresa sobre la discapacidad intelectual y las mejores prácticas para la inclusión laboral.

- **Sensibilización del personal:** Sensibilizar al personal de la empresa sobre la importancia de la inclusión laboral y el respeto a la diversidad.
- **Desarrollo de políticas de inclusión:** Desarrollar e implementar políticas de inclusión laboral que promuevan la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad intelectual.
- **Creación de un comité de inclusión:** Crear un comité de inclusión laboral que se encargue de monitorear y evaluar las políticas y prácticas de inclusión de la empresa (Huetes, et al., 2023)

7.2.4 Conclusión del estudio técnico

La contratación de personas en condición de discapacidad intelectual no solo es un deber legal para las empresas en Bucaramanga, sino que también puede traer consigo una serie de beneficios, como el aumento de la productividad, la mejora del clima laboral y la promoción de la responsabilidad social empresarial. Para garantizar la inclusión laboral exitosa de este grupo poblacional, es fundamental que las empresas realicen un estudio técnico que les permita identificar las condiciones requeridas en sus instalaciones y procesos para adaptarlas a las necesidades específicas de las personas con discapacidad intelectual.

7.2.5 Recomendaciones según el estudio técnico

A continuación, se presentan algunas recomendaciones adicionales para las empresas que buscan contratar a personas en condición de discapacidad intelectual en Bucaramanga:

- **Contactar con organizaciones especializadas:** Contactar con organizaciones especializadas en la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual para recibir asesoría y apoyo.
- **Participar en programas gubernamentales:** Participar en programas gubernamentales que ofrecen apoyo a las empresas que contratan a personas con discapacidad intelectual.
- **Promover la diversidad y la inclusión:** Promover una cultura de diversidad e inclusión en la empresa que valore las habilidades y aportes de las personas con discapacidad intelectual.

7.3 Esquema organizacional para la implementación del programa de formación

Para la implementación del programa de formación enfocado en la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual en Bucaramanga, se propone el siguiente esquema organizacional:

7.3.1 Alianzas estratégicas

- Establecer convenios con el SENA para acceder a su programa SENA Incluyente, que posibilita la inclusión en los diferentes programas de formación.
- Articular acciones con la Alcaldía de Bucaramanga y la Gobernación de Santander para alinear el programa con las políticas públicas de discapacidad.
- Generar alianzas con fundaciones y organizaciones de y para personas con discapacidad para el reclutamiento y acompañamiento de los participantes.

7.3.2 Estructura organizacional

- Conformar un equipo interdisciplinario con perfiles como psicólogos, terapeutas ocupacionales, pedagogos y orientadores vocacionales.
- Designar un coordinador del programa que lidere la implementación y articulación con las diferentes áreas y aliados.
- Capacitar al personal en temas de discapacidad intelectual, ajustes razonables y metodologías de enseñanza adaptadas.

Este esquema organizacional, basado en alianzas estratégicas, un equipo interdisciplinario y un programa estructurado, permitirá implementar de manera efectiva el programa de formación para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual en Bucaramanga.

Tabla 3.*Estructura organizacional*

Estructura administrativa	A. Dirección general	Responsable de la planificación estratégica, gestión de recursos y toma de decisiones clave.
	B. Coordinación académica	Encargada del diseño curricular, selección de instructores y supervisión de la calidad educativa.
	C. Coordinación de inclusión laboral	Establece alianzas con empresas, realiza seguimiento a las prácticas laborales y gestiona la empleabilidad.
Equipo docente y de apoyo	A. Instructores/facilitadores	Profesionales capacitados en pedagogía inclusiva y adaptaciones curriculares.
	B. Tutores/mentores	Brindan acompañamiento personalizado y apoyo adicional a los estudiantes.
	C. Psicólogos y trabajadores sociales	Ofrecen orientación, asesoría y atención integral a los participantes y sus familias.
Áreas funcionales	A. Gestión administrativa y financiera	Encargada de los procesos contables, presupuestarios y de gestión de recursos.
	B. Mercadeo y promoción	Desarrolla estrategias de difusión, reclutamiento de participantes y posicionamiento del programa.
	C. Logística y operaciones	Gestiona la infraestructura, materiales, transporte y servicios de apoyo necesarios.
Comités y grupos de trabajo	A. Comité asesor	Integrado por expertos, representantes de empresas y organizaciones de discapacidad. - Brinda orientación estratégica y retroalimentación sobre el programa.

	B. Grupos de trabajo interdisciplinarios	Conformados por instructores, tutores y personal de apoyo. - Realizan la planificación curricular, evaluación de resultados y mejora continua.
Alianzas y cooperación	A. Empresas e industrias	Establece convenios para prácticas laborales y posibles contrataciones
	B. Instituciones educativas y de rehabilitación	Promueve la articulación y el intercambio de experiencias.
	C. Organizaciones de y para personas con discapacidad	Garantiza la participación activa y la representatividad de los beneficiarios.
	D. Entidades gubernamentales y de cooperación	Facilita el acceso a recursos, programas de apoyo y financiamiento.

La anterior tabla representa una estructura organizacional ideal para un programa de formación orientado a la capacitación en el ámbito laboral de personas con discapacidad intelectual, se espera que pasados unos 3 años de iniciado el programa se tenga esta estructura organizacional o una semejante.

7.3.3 Etapas del programa

Reclutamiento y caracterización: Identificar y evaluar el perfil ocupacional de las personas con discapacidad intelectual interesadas.

- **Formación:** Desarrollar módulos de formación para el trabajo, habilidades blandas y orientación vocacional.
- **Prácticas laborales:** Gestionar convenios con empresas para que los participantes realicen prácticas laborales con apoyo.
- **Colocación laboral:** Acompañar el proceso de vinculación laboral, asesorando a las empresas en ajustes razonables.

- **Seguimiento y acompañamiento:** Brindar apoyo continuo a los participantes y empresas para asegurar la permanencia en el empleo.

-

7.4 Viabilidad financiera del programa de formación

A continuación, se aborda la viabilidad financiera del programa de formación enfocado a la inclusión laboral de la población con discapacidad intelectual en el Municipio de Bucaramanga.

7.4.1 Estructura presupuestal

En el marco del plan de negocios para un programa de formación enfocado en la inclusión laboral de la población con discapacidad intelectual en el Municipio de Bucaramanga, el presupuesto juega un papel fundamental para determinar la viabilidad financiera del proyecto y asegurar su sostenibilidad a largo plazo.

En este apartado, se presenta de manera detallada el presupuesto requerido para la implementación y operación del programa de formación. El presupuesto se ha estructurado en función de las diferentes etapas y componentes del proyecto, incluyendo:

Inversión inicial: Costos asociados a la puesta en marcha del programa, como adecuaciones de infraestructura, compra de equipos y materiales.

Costos operativos: Gastos recurrentes para el funcionamiento del programa, tales como nómina del personal, servicios públicos, materiales de formación, entre otros.

Ingresos proyectados: Estimación de los ingresos generados por el programa, ya sea por matrículas, convenios con empresas o alianzas estratégicas.

Flujo de caja: Proyección del flujo de efectivo del programa, considerando ingresos, egresos y saldos acumulados.

Indicadores financieros: Cálculo de indicadores como el Valor Presente Neto (VPN) y la Tasa Interna de Retorno (TIR), que permiten evaluar la rentabilidad y viabilidad financiera del proyecto.

El presupuesto presentado en este plan de negocios busca garantizar la adecuada asignación de recursos, la optimización de costos y la generación de ingresos suficientes para asegurar la sostenibilidad y el éxito del programa de formación para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual en el Municipio de Bucaramanga.

- A. Talento humano que se requiere son varios como, psicólogo, terapeutas ocupacionales, fisioterapeutas, docentes en las áreas de emprendimiento.
- B. Consecución de recurso económico para poder tener un espacio de trabajo y sostenimiento de este pago a profesionales.
- C. Realización de convenios con las instituciones que certifiquen las competencias.
- D. Buscar el convenio interadministrativo o línea de acción al sector público que permita garantizar recursos para este sector.

Tabla 4.

Presupuesto

Concepto	Valor Primer Año
Aportes del Gobierno	Aprox. \$36.000.000
Aportes de las empresas	Aprox. \$20.000.000
Aportes de las personas con discapacidad intelectual	\$24.000.000
Total	\$80.000.000

7.5. Costos directos

Los costos del programa de formación enfocado a la inclusión laboral de la población con discapacidad intelectual en el Municipio de Bucaramanga se pueden clasificar en dos categorías, costos directos y costos indirectos.

- **Costos directos:** Son aquellos costos que están directamente relacionados con la implementación del programa, como los honorarios de los instructores, el alquiler de espacios físicos, la compra de materiales educativos y la realización de eventos (Castillo, 2023).
- **Costos indirectos:** Son aquellos costos que no están directamente relacionados con la implementación del programa, pero que son necesarios para su funcionamiento, como los costos de administración, los costos de mantenimiento de los equipos y los costos de servicios públicos (Castillo, 2023).

Tabla 5.

Estimación de costos directos

Rubro	Costo unitario	Cantidad	Costo total
Honorarios de instructores	\$45.000	200 horas	\$9.000.000
Honorarios de psicoterapeuta	\$60.000	90 horas	\$5.400.000
Alquiler de espacios físicos	\$40.000	200 horas	\$8.000.000
Compra de materiales educativos	\$200.000	8 personas	\$1.600.000
Realización de eventos	\$500.000	2 eventos	\$1.000.000
Total			\$25.000.000

Tabla 6.*Estimación de costos indirectos*

Rubro	Costo mensual	Costo anual
Costos de administración	\$3.000.000	\$36.000.000
Costos de publicidad y marketing	\$1.000.000	\$12.000.000
Total		\$48.000.000

7.5.1. Costo total del programa

El costo total del programa de formación enfocado a la inclusión laboral de la población con discapacidad intelectual en el Municipio de Bucaramanga se estima en \$73.000.000.

7.5.2. Ingresos del programa

Los ingresos del programa de formación enfocado a la inclusión laboral de la población con discapacidad intelectual en el Municipio de Bucaramanga pueden provenir de las siguientes fuentes:

- Aportes del gobierno: El gobierno municipal o departamental puede aportar recursos financieros para la implementación del programa.
- Aportes de las empresas: Las empresas participantes en el programa pueden aportar recursos financieros o en especie.
- Aportes de las personas con discapacidad intelectual: Las personas con discapacidad intelectual participantes en el programa pueden realizar aportes económicos voluntarios.

Tabla 7.*Estimación de ingresos*

Fuente de ingresos	Monto estimado
Aportes del gobierno	Aprox. \$36.000.000
Aportes de las empresas	Aprox. \$20.000.000
Aportes de las personas con discapacidad intelectual	\$24.000.000
Total	\$80.000.000

Esta estimación de ingresos se ha hecho tomando como base un número de 8 personas con discapacidad intelectual, número con el que se iniciaría el programa en el primer año, las cuales deberían realizar aportes de \$300.000 mensuales, durante un periodo de 10 meses, que corresponde a 2 semestres académicos. Dinero que podrían reunir mediante aportes propios, familiares y por programas de apadrinamiento.

7.5.3 Análisis de la viabilidad financiera

Con base en la estimación de costos e ingresos del programa, se puede concluir que el programa es financieramente viable. Sin embargo, es importante tener en cuenta que la viabilidad financiera del programa también dependerá de otros factores, como la eficiencia en la ejecución del programa, la tasa de colocación laboral de las personas con discapacidad intelectual que participen en el programa y la sostenibilidad del programa a largo plazo.

Tabla 8.*Viabilidad financiera global*

Concepto	Ingresos Primer Año	Egresos Primer Año
Aportes del Gobierno	Aprox. \$36.000.000	
Aportes de las empresas	Aprox. \$20.000.000	
Aportes de las personas con discapacidad intelectual	\$24.000.000	
Honorarios de instructores		\$9.000.000
Honorarios de psicoterapeuta		\$5.400.000
Alquiler de espacios físicos		\$8.000.000
Compra de materiales educativos		\$1.600.000
Realización de eventos		\$1.000.000
Costos de administración		\$36.000.000
Costos de publicidad y marketing		\$12.000.000
Total	80.000.000	73.000.000

Como se evidencia en la tabla 8, entre los ingresos estimados y los costos previstos, queda un margen de ganancia de 7 millones, que podrían corresponder utilidades o a gastos imprevistos, lo que desde el punto financiera soporta la viabilidad del programa.

7.5.4 Recomendaciones financieras

Para asegurar la viabilidad financiera del programa de formación enfocado a la inclusión laboral de la población con discapacidad intelectual en el Municipio de Bucaramanga, se recomienda:

- Diversificar las fuentes de financiamiento: Buscar recursos financieros de diferentes fuentes, como el gobierno, las empresas y la comunidad.

- Implementar un sistema de control de costos: Implementar un sistema de control de costos para monitorear los gastos del programa y hacer un uso eficiente de los recursos.
- Buscar alianzas estratégicas: Buscar alianzas estratégicas con organizaciones que trabajen con la población con discapacidad intelectual y con empresas que estén interesadas en la inclusión laboral.

8 Desarrollo de objetivos

8.1. Tabulación de la información

A continuación, se presenta la tabulación de la información recolectada mediante los dos elementos que se utilizaron para la recolección de información.

8.1.1. Tabulación entrevista semiestructurada

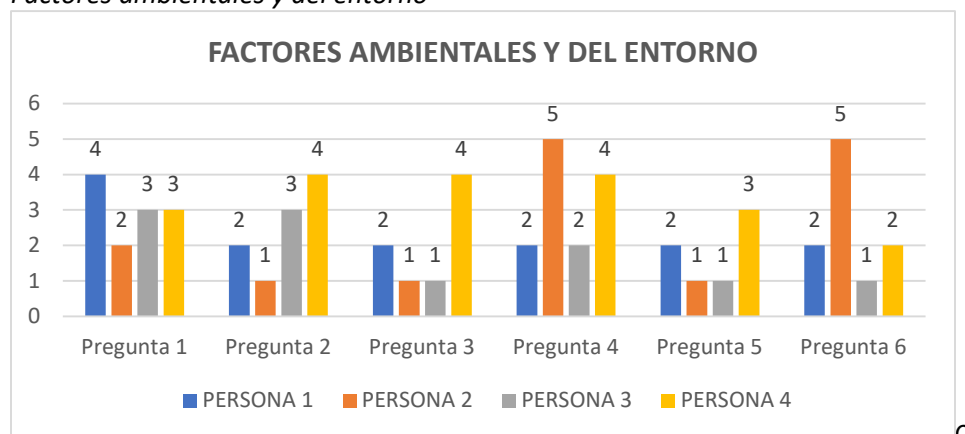
La presente tabulación de información se enfoca en presentar los resultados clave del análisis y estudio realizado en el marco del plan de negocios para un programa de formación enfocado en la inclusión laboral de la población con discapacidad intelectual en el Municipio de Bucaramanga.

A continuación, se presentan las tablas y gráficos que resumen los hallazgos más relevantes obtenidos a lo largo del desarrollo del plan de negocios. Estas tablas y gráficos se estructuran en función de los objetivos específicos planteados, brindando una visión clara y detallada de las condiciones de mercado, los requerimientos técnicos, la estructura organizacional y la factibilidad económica del programa de formación.

La tabulación de información permitirá una fácil comprensión y visualización de los resultados, facilitando la toma de decisiones y la implementación efectiva del programa de formación.

Figura 1.

Factores ambientales y del entorno

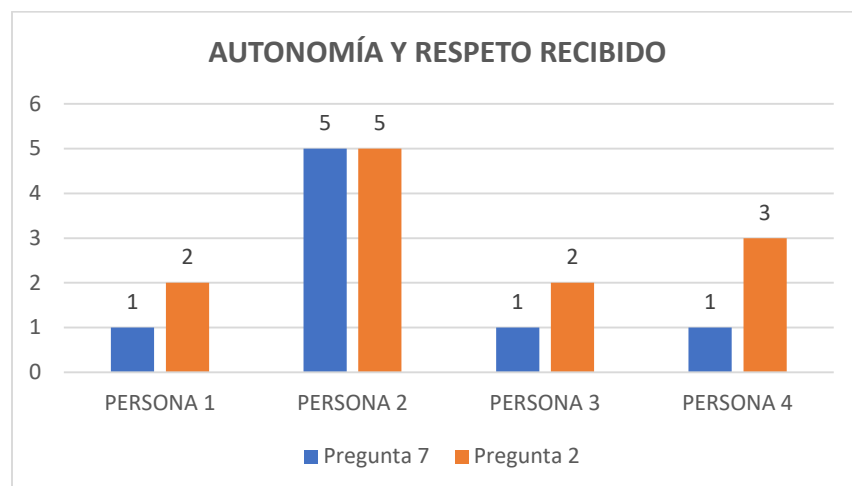


En los factores relacionados con el ambiente y el entorno se tuvo en cuenta la facilidad o dificultad que representaba para los participantes utilizar servicios como tiendas, bancos, transporte o en su hogar usar el baño. Qué tan fácil o difícil le sería conseguir ayuda de los familiares cercanos, amigos o vecinos.

Se usó una escala de 1 a 5 donde, donde 1 corresponde a muy fácil y 5 muy difícil. Para ninguno de los participantes relacionarse con los factores del entorno es totalmente fácil, en uno u otro ámbito tienen dificultad; los ambientes, en términos generales, no están adaptados a todas las personas con D. I.

Figura 2.

Autonomía y respeto recibido

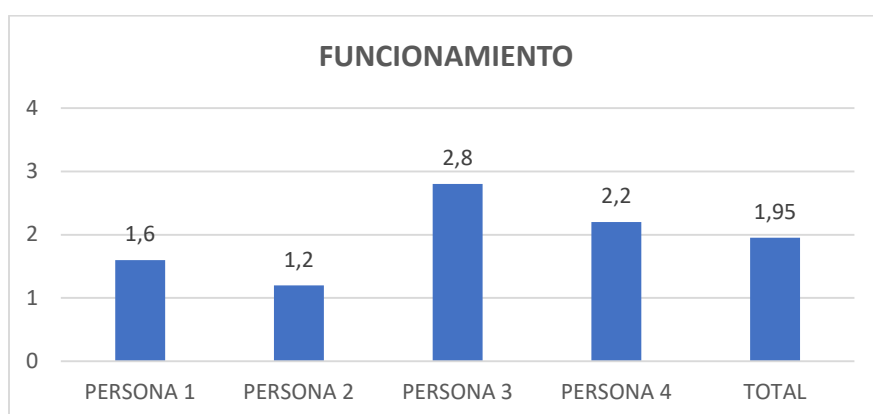


En el ámbito de factores ambientales y del entorno, se incluyó un subcampo relacionado con la autonomía de los participantes para tomar sus decisiones, relacionadas con qué comer, qué hacer, a dónde ir y también se tuvo en cuenta la percepción que tienen del respeto que sienten por parte de los demás.

También se usó un rango de 1 a 5, donde 1 significaba que no eran para nada autónomos y que no sentían respeto de parte de los demás y 5 representaba una autonomía total y una percepción muy favorable del respeto recibido. De los 4 participantes, solo 1 indicó sentir total autonomía y sentir respecto absoluto, los demás manifestaron no tener tanta autonomía y tener una percepción poco favorable del respeto que reciben de otros.

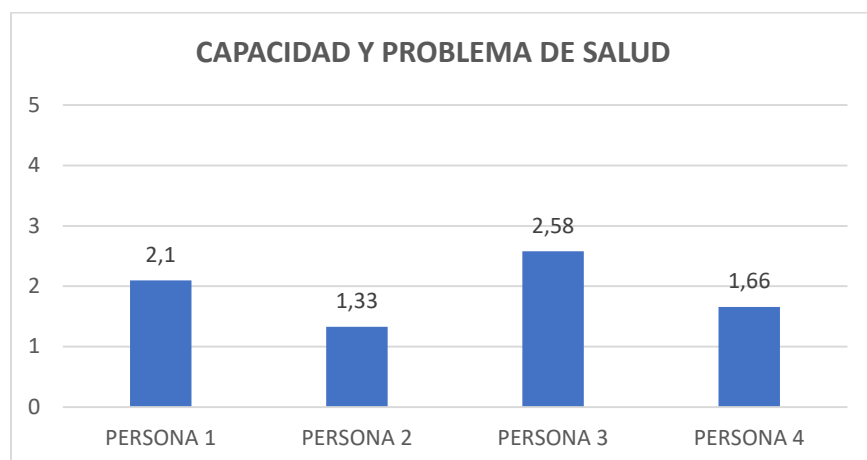
Figura 3.

Funcionamiento



En el segundo ámbito referido al funcionamiento se tuvieron en cuenta algunas actividades que usualmente todo ser humano realiza de manera autónoma, como caminar, ir a algún lugar, asearse, vestirse, cuidar de su propia salud, comer saludable, hacer ejercicio, hacer las cosas que se deben hacer, recordar, barrer, cocinar, asistir a fiestas o eventos, usar el transporte e incluso realizar tareas de la escuela o el trabajo.

En este apartado se usó una escala de 1 a 5, donde 1 representaba nada difícil o nada problemático y 5 muy difícil o problemático. La media general se establecería en una puntuación de 2; dos participantes presentan mayor dificultad para realizar las actividades mencionadas, mientras los otros dos manifiestan bastante facilidad.

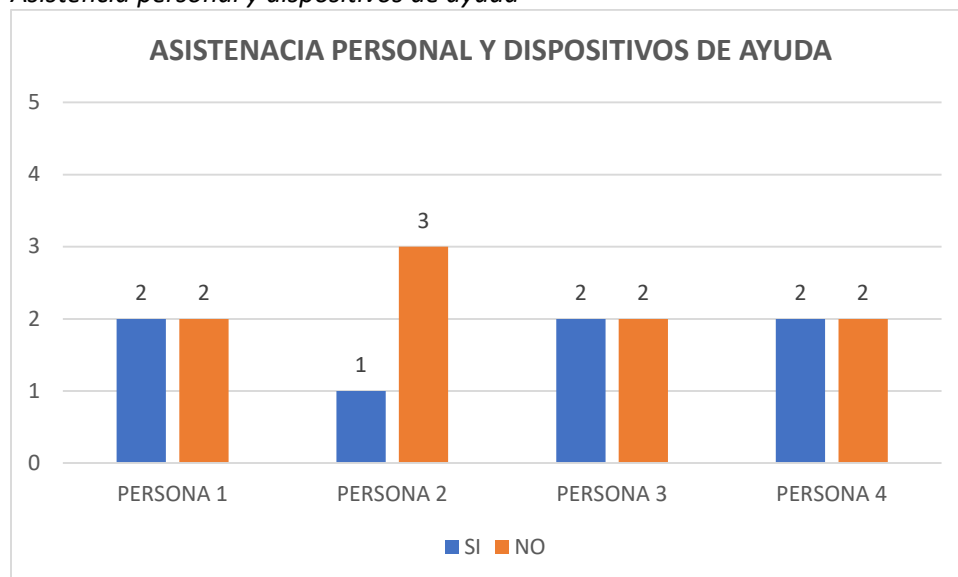
Figura 4.*Capacidad y problemas de salud*

En el tercer ámbito se habló sobre las capacidades y los problemas de salud de cada uno de los participantes, tomando en cuenta su estado general de salud física y mental, y la facilidad para ver u oír, para caminar y subir escaleras, recordar cosas o concentrarse, vestirse y asearse, sentirse triste o deprimido, preocupado y ansioso. La facilidad o dificultad para llevarse bien con gente cercana y sobre las molestias físicas.

Se usó una escala de 1 a 5, donde 1 significaba ninguna dificultad y 5 mucha dificultad. Se encontró una media general de 1.8, lo que muestra que la mayoría de las participantes goza de un adecuado estado de salud y en general su cuerpo tiene buenos sentidos y movimientos.

En el último ítem de este ámbito se preguntó por las enfermedades que padecían, la participante 4 indicó no tener ninguna enfermedad, los demás participantes refirieron una enfermedad moderada relacionada con diabetes, ansiedad y uno refirió haber sufrido un accidente que generó lesión corporal.

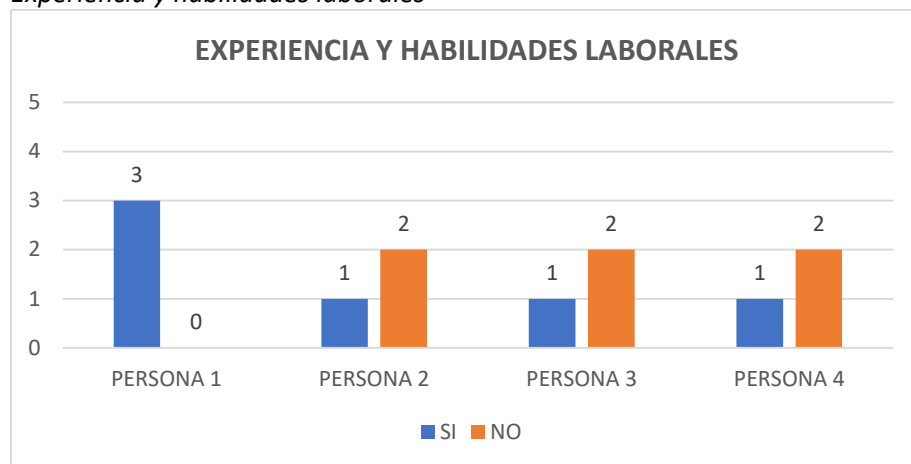
Figura 5.
Asistencia personal y dispositivos de ayuda



En el módulo 4, se preguntó si los participantes tenían alguien que los ayudara en sus actividades diarias, así mismo se preguntó si necesitarían ayuda adicional en su vida cotidiana, si a futuro consideraban que necesitarían alguien que los ayudara y si usa algún dispositivo de apoyo.

Se utilizó el modelo de respuesta sí y no, como puede evidenciarse en la Figura 3 participantes contestaron a dos preguntas que sí tenían o necesitaban ayuda y a dos preguntas que no. Mientras un participante contestó a tres preguntas que no.

Figura 6.
Experiencia y habilidades laborales



Aquí se preguntó por las habilidades para el trabajo y la experiencia que tenían laborando en empresas o equipos de trabajo.

Se usó un sistema de respuesta cerrado de sí y no; una participante contestó a todo que sí y los demás pese a que no tienen experiencia de trabajo manifestaron poseer habilidades que le permitirían desempeñarse laboralmente.

8.2 Análisis de la información

El análisis de la información recopilada a través de las entrevistas semiestructuradas realizadas a personas con discapacidad intelectual y la encuesta online aplicada al público en general de la Ciudad de Bucaramanga juega un papel fundamental en la evaluación de la viabilidad y el potencial éxito del programa de formación propuesto. Las entrevistas permiten conocer de primera mano las necesidades, expectativas y perspectivas de las personas con discapacidad intelectual, mientras que la encuesta online brinda información valiosa sobre la percepción y el nivel de aceptación del público en general hacia este tipo de iniciativas. Al integrar y analizar los datos obtenidos a través de estos dos instrumentos, se buscó identificar oportunidades, desafíos y estrategias clave para diseñar un programa de formación que responda efectivamente a las necesidades de la población objetivo y cuente con el apoyo y la aceptación de la comunidad en general.

8.2.1 Análisis de la entrevista

En este proyecto de creación de un programa de formación para personas con discapacidad intelectual en Bucaramanga, se recopiló información relevante a través de la aplicación de una encuesta a cuatro participantes. El análisis de los datos obtenidos se divide en varios ámbitos:

8.2.1.1 Factores relacionados con el ambiente y el entorno:

Se evaluó la facilidad o dificultad que representaba para los participantes utilizar servicios públicos, transporte y accesibilidad en sus hogares.

Ninguno de los participantes consideró que relacionarse con el entorno fuera totalmente fácil, indicando que los ambientes generalmente no están adaptados para personas con discapacidad intelectual.

Además, se analizó la autonomía de los participantes para tomar decisiones y la percepción del respeto que reciben de los demás. Solo uno indicó tener total autonomía y sentir respeto absoluto, mientras que los demás manifestaron no tener tanta autonomía y tener una percepción poco favorable del respeto recibido. En este sentido, se hace imperante reconocer que en palabras de Aguado y Marín (2020), las garantías en los procesos de inclusión laboral a personas en condición de discapacidad se determinan bajo las dinámicas articuladas entre los lineamientos gubernamentales y los parámetros internos de las instituciones receptoras. Estas autonomías se regulan en la medida que se reconozcan las capacidades individuales y familiares conllevando a establecer andamiajes académicos y laborales en donde se pretenda incursionar.

8.2.1.2 Funcionamiento:

Se evaluó la capacidad de los participantes para realizar actividades cotidianas de manera autónoma, como caminar, asearse, vestirse, comer saludable, hacer ejercicio, recordar, cocinar, asistir a eventos y usar el transporte.

La media general se estableció en una puntuación de 2 (en una escala de 1 a 5), lo que indica que dos participantes presentan mayor dificultad para realizar estas actividades, mientras que los otros dos manifestaron bastante facilidad. En este sentido, Rivadeneira (2022) apunta a poder resignificar que las empresas deben promover espacios y escenarios idóneos e incluyentes propendiendo a la participación y representación de micro ecosistemas sociales que tributen a los procesos microeconómicos de la sociedad. la diversidad y la inclusión en todos los niveles de la organización, y adoptar medidas que fomenten la participación y la representación de todos los grupos sociales

8.2.2.3 Capacidades y problemas de salud:

Se consideraron aspectos como el estado general de salud física y mental, la facilidad para ver, oír, caminar, recordar, concentrarse, vestirse, asearse, y el manejo de emociones como tristeza, depresión, preocupación y ansiedad.

La media general fue de 1.8 (en una escala de 1 a 5), lo que muestra que la mayoría de los participantes goza de un adecuado estado de salud y sus sentidos y movimientos corporales son buenos. Uno de los participantes no indicó tener ninguna enfermedad, mientras que los demás refirieron padecimientos moderados relacionados con diabetes, ansiedad y lesiones corporales. Dentro de este campo, Aguado y Marín (2020) hacen énfasis en poder contemplar que las las prácticas y políticas inclusivas apunten a garantizar el acceso a la atención médica y a los servicios de salud necesarios para todos los miembros de la sociedad, especialmente para los grupos desfavorecidos y marginados.

8.2.2.4 Necesidad de ayuda y dispositivos de apoyo:

Se preguntó si los participantes tenían alguien que los ayudara en sus actividades diarias, si necesitaban ayuda adicional, si consideraban necesitar ayuda en el futuro y si utilizaban algún dispositivo de apoyo.

Tres participantes respondieron afirmativamente a dos preguntas, indicando que tenían o necesitaban ayuda, mientras que un participante respondió negativamente a tres preguntas.

8.2.2.5 Habilidades para el trabajo y experiencia laboral:

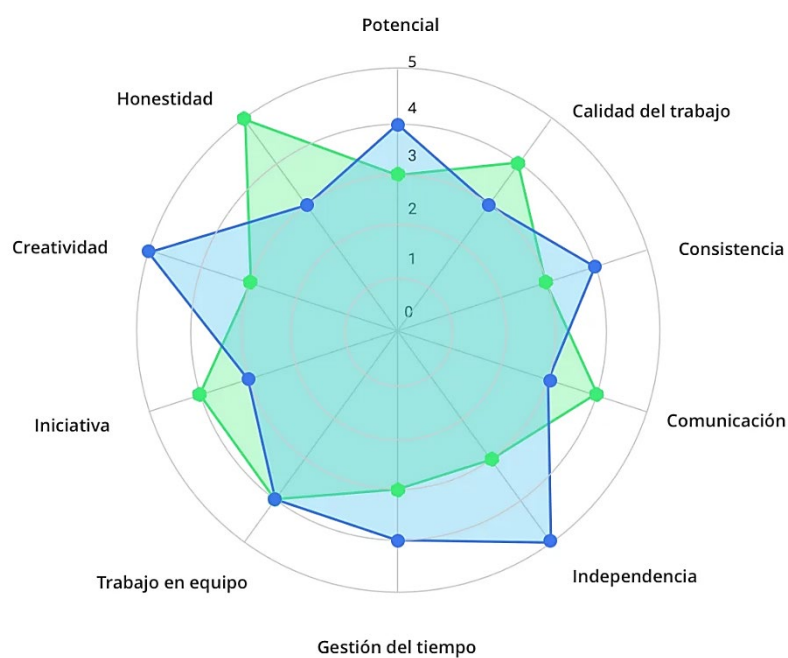
Se utilizó un sistema de respuesta cerrado (sí/no) para evaluar si los participantes tenían habilidades para el trabajo y experiencia laboral en empresas o equipos de trabajo.

Una participante respondió afirmativamente a todo, mientras que los demás, aunque no tenían experiencia de trabajo, manifestaron poseer habilidades que les permitirían desempeñarse laboralmente. En este sentido, es circunstanciales que las personas en condición de discapacidad no contemplen de manera holística el amplio abanico de habilidades laborales, impidiendo un despliegue

integral de las funciones requeridas propias de cada institución receptora. La Figura 12 retrata los retos competitivos de las habilidades que se sugiere resignificar dentro de la práctica laboral para las personas en condición de discapacidad.

Figura 7.

Red de Soft Skillis requeridos



Nota: Representación directa e interconectada de las dimensiones propias del campo laboral.

En resumen, el análisis de la información recopilada brinda una comprensión integral de las capacidades, necesidades, dificultades y habilidades de los participantes con discapacidad intelectual en Bucaramanga. Estos datos serán fundamentales para el diseño e implementación de un programa de formación adecuado y adaptado a sus necesidades específicas.

8.2.2 Análisis de la encuesta online

En el marco de la creación de un plan de negocio para un programa de formación dirigido a personas con discapacidad intelectual en Bucaramanga, se realizó un estudio de mercado fundamentado en una encuesta en línea. El objetivo principal era evaluar el grado de aceptación y la percepción de las personas mayores de 18 años sobre este tipo de iniciativas. A continuación, se presenta el análisis de la información recopilada:

Percepción social sobre los programas de apoyo a personas con discapacidad:

El 100% de los encuestados respondieron afirmativamente cuando se les preguntó sobre su percepción de los programas que apoyan y favorecen a las personas con discapacidad.

Necesidad de aumentar programas de inclusión para personas con discapacidad:

El 100% de los encuestados afirmaron que existe una necesidad de aumentar los programas que protejan y promuevan la inclusión de personas con discapacidad en Bucaramanga y su área metropolitana.

Interés en programas de inclusión para familiares con discapacidad intelectual:

En un caso hipotético donde los encuestados tenían un familiar con discapacidad intelectual o cognitiva, el 100% respondió de manera afirmativa que les gustaría que esa persona se integrara a un programa de inclusión y promoción.

Disposición de apoyo moral y económico a familiares con discapacidad intelectual:

Ante un caso hipotético de tener un familiar con discapacidad intelectual, el 96% de los encuestados expresó su disposición a brindarle apoyo moral o económico, mientras que el 4% respondió negativamente.

Aceptación de ser atendido por una persona con discapacidad debidamente formada:

Al preguntar sobre la probabilidad de permitir ser atendido por una persona con discapacidad, pero debidamente formada y preparada para el cargo, el 89% de las personas respondieron

afirmativamente, mientras que el 11% respondió negativamente. En coherencia con lo anterior, Peña (2020) aclara que dentro de los enfoques teóricos de los procesos inclusivos laborales, se manifiestan atisbos de adaptación del entorno social-laboral. Sumado a ello, el Modelo de Demandas y Recursos Laborales (DRL), considera que los procesos de adaptación de personas en condición de discapacidad, debe nacer de las instituciones receptoras, pudiendo garantizar las demandas equitativas e idóneas y se pueda subsanar las limitaciones competitivas a completitud consideradas en el diálogo entre las necesidades personales y colectivas de la sociedad.

En resumen, los resultados del estudio de mercado muestran una actitud positiva y una alta aceptación por parte de la población encuestada hacia los programas de inclusión y formación para personas con discapacidad intelectual en Bucaramanga. La mayoría de los encuestados reconocen la necesidad de aumentar este tipo de iniciativas y estarían dispuestos a brindar su apoyo, ya sea moral o económico, si tuvieran un familiar en esa situación. Además, existe una amplia apertura a ser atendidos por personas con discapacidad que hayan recibido la formación adecuada. Estos hallazgos respaldan la viabilidad y la demanda potencial del programa de formación propuesto en el plan de negocio.

8.3 Discusión

En el estudio de mercado realizado, se encontraron resultados alentadores y prometedores en cuanto a la aceptación y disposición de la población hacia programas de formación dirigidos a personas con discapacidad intelectual en Bucaramanga. Sin embargo, es importante analizar estos hallazgos a la luz de las bases teóricas y los principios fundamentales que rigen este tipo de iniciativas.

Uno de los aspectos más destacados fue la apertura de la mayoría de los encuestados (89%) a ser atendidos por una persona con discapacidad intelectual, siempre y cuando esta haya recibido la formación y preparación adecuada para desempeñar el cargo correspondiente. Este resultado refleja un avance significativo en cuanto a la aceptación e inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, lo cual coincide con los objetivos planteados por diversos organismos internacionales y nacionales.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas (2006) establece el derecho al trabajo y al empleo en igualdad de condiciones para las personas con discapacidad, promoviendo su inclusión en el mercado laboral y la adaptación de los entornos de trabajo. Asimismo, la Ley Estatutaria 1618 de 2013 en Colombia promueve la inclusión social y el ejercicio pleno de los derechos de las personas con discapacidad, incluyendo el derecho al trabajo.

No obstante, es importante reconocer que, si bien la mayoría de los encuestados manifestaron una actitud positiva hacia la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual debidamente formadas, un 11% expresó su negativa a ser atendidos por ellos. Esta situación pone de manifiesto la necesidad de continuar trabajando en la sensibilización y concientización de la sociedad sobre los derechos y capacidades de las personas con discapacidad.

Otro hallazgo relevante fue que el 96% de los encuestados estarían dispuestos a brindar apoyo moral o económico a un familiar con discapacidad intelectual. Esta solidaridad y compromiso familiar son fundamentales para el éxito de los programas de formación, ya que el apoyo emocional y financiero es crucial para que las personas con discapacidad puedan acceder y completar su proceso de capacitación.

Los programas de formación para personas con discapacidad intelectual tienen como objetivo primordial promover su autonomía e independencia, así como desarrollar habilidades y competencias que les permitan integrarse de manera plena en la sociedad y en el ámbito laboral. Estos programas deben estar fundamentados en un enfoque de derechos humanos, respetando la dignidad y la diversidad de las personas con discapacidad (ONU, 2006).

En conclusión, los hallazgos del análisis de mercado son positivos, ya que demuestran un aumento en la conciencia y aceptación de la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual en Bucaramanga. No obstante, es esencial seguir promoviendo la educación y la eliminación de barreras

sociales y actitudinales, así como el fortalecimiento de los programas de capacitación y formación que fomenten el crecimiento integral de estas personas y el ejercicio pleno de sus derechos.

9 Propuesta del Plan de negocio

9.1 Resumen Ejecutivo

Este plan de negocios presenta una propuesta para la implementación de un programa de formación enfocado en la inclusión laboral de la población con discapacidad intelectual en el Municipio de Bucaramanga. El objetivo principal es brindar capacitación y herramientas necesarias para facilitar la integración de esta población al mercado laboral.

Según los estudios realizados, existe una necesidad real en el mercado local para un programa de esta naturaleza. Las empresas están dispuestas a contratar personal con discapacidad intelectual siempre y cuando cuenten con la formación adecuada. Asimismo, se evidencia un interés por parte de familiares y cuidadores de respaldar iniciativas que promuevan la inclusión laboral de este grupo poblacional.

El programa de formación ofrecerá capacitaciones en habilidades técnicas y blandas, así como asesoramiento para la búsqueda de empleo y adaptación al entorno laboral. Contará con instructores especializados y metodologías de enseñanza inclusivas.

Los estudios financieros demuestran que el plan de negocios es viable y rentable a mediano plazo. Se estima una tasa de retorno de la inversión del 18% en un horizonte de 5 años.

9.2 Análisis de Mercado

9.2.1 Descripción del Servicio

El programa de formación estará diseñado para brindar capacitación integral a personas con discapacidad intelectual, con el objetivo de prepararlas para su inclusión laboral. Los componentes principales incluyen:

- Capacitación en habilidades técnicas específicas según los perfiles laborales demandados.
- Entrenamiento en habilidades blandas y adaptativas para el entorno laboral.
- Asesoramiento y acompañamiento en la búsqueda de empleo.
- Seguimiento y apoyo durante la etapa de inserción laboral.

9.2.2 Análisis de la Demanda

Según los estudios de mercado realizados, existe una demanda significativa por programas de formación enfocados en la inclusión laboral de población con discapacidad intelectual en Bucaramanga.

Los principales hallazgos son:

- El 96% de los familiares y cuidadores manifestaron su interés en apoyar programas de esta índole.
- Existen empresas que se asociarían y se sumarían a la causa.
- Actualmente, no existen ofertas similares en el mercado local.

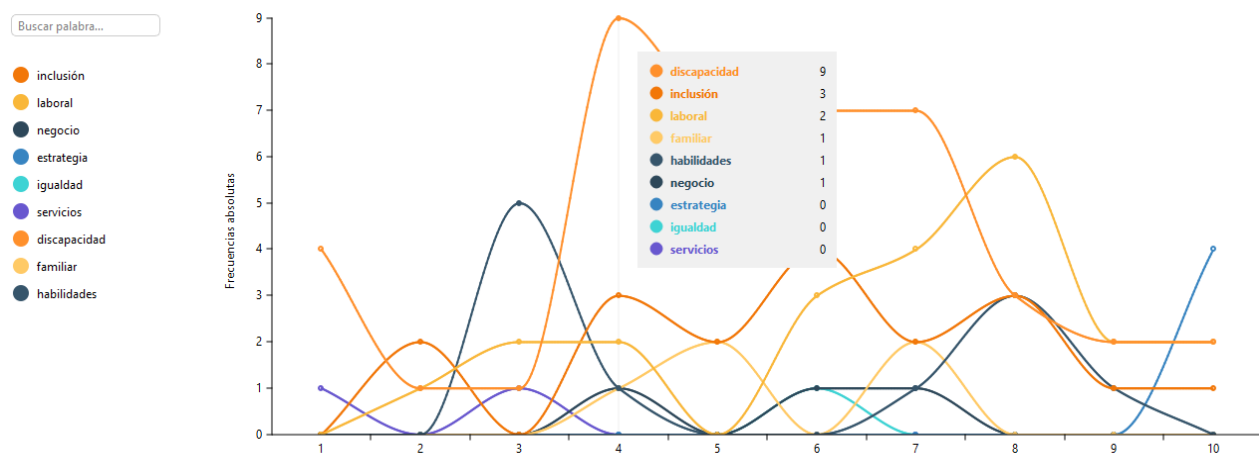
9.2.3 Análisis de la Competencia

Después de una investigación exhaustiva, no se encontraron programas de formación similares enfocados en la inclusión laboral de población con discapacidad intelectual en Bucaramanga. Esto representa una oportunidad única para ser los pioneros en este segmento de mercado.

Analítica de triangulación de datos

La analítica de información determina la necesidad de dar alcance a los objetivos planteados dentro de la presente investigación. De ello, se presenta a continuación el proceso hermenéutico de los instrumentos aplicados y sus respectivos datos sistematizados.

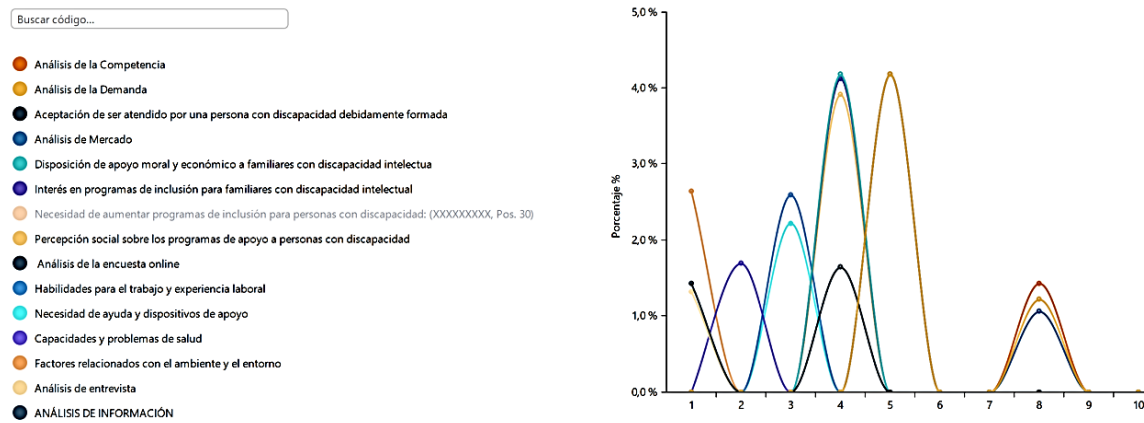
Figura 8.

Tendencia de palabras

La tendencia de palabras denota una tendencia ascendente del concepto de DISCAPACIDAD y de INCLUSIÓN, evidenciando dentro de esta categoría una constante dentro de los datos obtenidos. De lo anterior, se infiere de manera directa que la correlación categorial manifiesta la necesidad de establecer ejercicios de sensibilización para potenciar y concatenar las demás dimensiones; por un lado, el aspecto familiar y de habilidades. Es sensato que la correspondencia de estas categorías conceptuales, propendan a un equilibrio práctico dentro del espectro laboral para las personas en condición de discapacidad intelectual.

Figura 9.

Tendencia de códigos porcentual



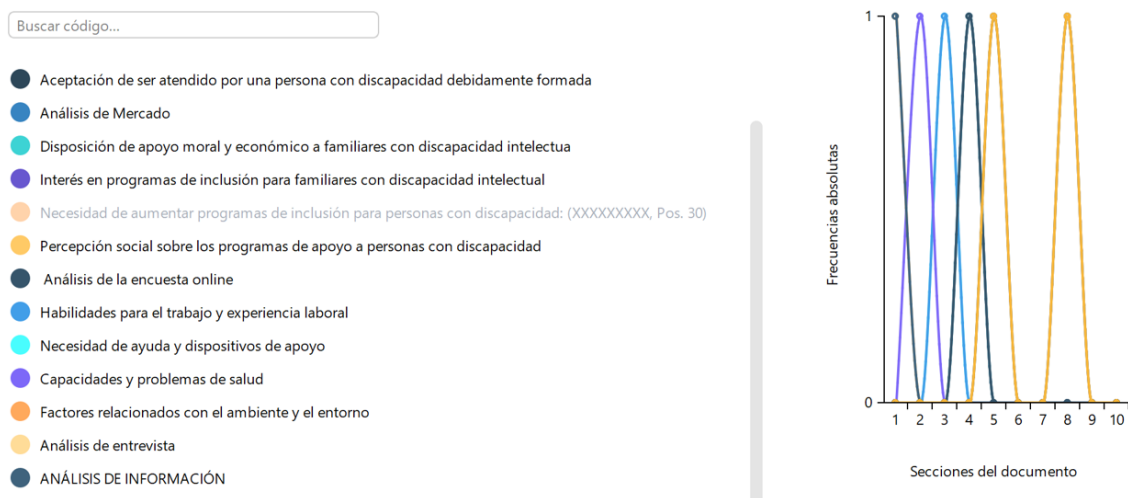
● Disposición de apoyo moral y económico a familiares con discapacidad intelectual	4 %
● Interés en programas de inclusión para familiares con discapacidad intelectual	4 %
● Percepción social sobre los programas de apoyo a personas con discapacidad	4 %
● Análisis de la encuesta online	2 %
● Aceptación de ser atendido por una persona con discapacidad debidamente formada	0 %
● Análisis de entrevista	0 %
● ANÁLISIS DE INFORMACIÓN	0 %
● Análisis de la Competencia	0 %
● Análisis de la Demanda	0 %
● Análisis de Mercado	0 %
● Factores relacionados con el ambiente y el entorno	0 %
● Habilidades para el trabajo y experiencia laboral	0 %
● Necesidad de ayuda y dispositivos de apoyo	0 %

Dentro del valor porcentual de las categorías compuestas escogidas, la “Disposición de apoyo oral y económico a familias en condición de discapacidad” revela un componente sociofamiliar determinante, pues son estos agentes sociales los directos los más interesados en que estos programas redunden en el reconocimiento y visibilización de las habilidades subjetivas de la población en condición de discapacidad. Igualmente, se manifiesta en que en los programas de inclusión familiar puedan ser

vinculados los circuitos familiares más próximos, pudiendo garantizar una articulación entre Estado-sociedad-empresa.

Figura 10.

Tendencia de frecuencias absolutas



Finalmente, en el campo práctico laboral, las dimensiones de aceptación e ser atendido, análisis de mercado y disposición de apoyo moral y económico de familias con discapacidad intelectual, denotan la sincronía de establecer rutas de atención formativa, pudiendo demarcar la hoja de ruta de escenarios laborales más equitativos y democráticos. Un llamado urgente se devela en este análisis, al poder comprender y declarar las funciones sustantivas del Estado y sus marcos legales en relación con el desdoblamiento de políticas educativas más incluyente que garantice la autonomía laboral de la población en condición de discapacidad. Solo así, podremos hablar de una democratización del conocimiento y unas garantías de calidad de vida más plausibles.

Quedo sobre la mesa, la tarea de poder continuar estudiando el fenómeno sociolaboral de las personas en condición de discapacidad, donde ellos modelos de inclusión sean cada vez menos excluyentes y más equitativos.

9.3 Plan de Operaciones

9.3.1 Instalaciones y Equipamiento

Se planea alquilar un espacio de formación correspondiente a un aula, en una zona céntrica de Bucaramanga. Esta contará con equipamiento para la formación teórica y práctica, áreas comunes, oficinas administrativas y zonas de descanso accesibles.

9.3.2 Recursos Humanos

El programa requerirá la contratación de instructores especializados en educación inclusiva y formación laboral para personas con discapacidad intelectual. Además, se contará con personal especializado en psicoterapia para apoyar el programa y comprender mejor a los aprendices; así también personal especializado en publicidad y marketing para ayudar con la promoción y venta del programa.

9.3.3 Procesos y Metodología

Se propone una metodología de enseñanza personalizada y adaptada a las necesidades de cada participante afianzando que los contenidos serán prácticos y enfocados en el desarrollo de habilidades específicas demandadas por las empresas locales. Para la UNESCO (2017) El aprendizaje personalizado “consiste en prestar especial atención a los conocimientos previos, las necesidades, las capacidades y las percepciones de los estudiantes durante los procesos de enseñanza y aprendizaje. Se trata, por lo tanto, de una formación centrada en el alumno” (p. 5). De lo anterior, la Figura 12 propone una ruta adaptativa para la población objeto de estudio, que contempla la vinculación idónea y pertinente dentro de sus subjetividades en el campo laboral; reconociendo sus necesidades particulares, adaptando el sistema a los mismos, reconociendo sus aprendizajes previos para pasar a la resignificación de los mismos y finalmente personalizar sus aprendizajes en un contexto situado.

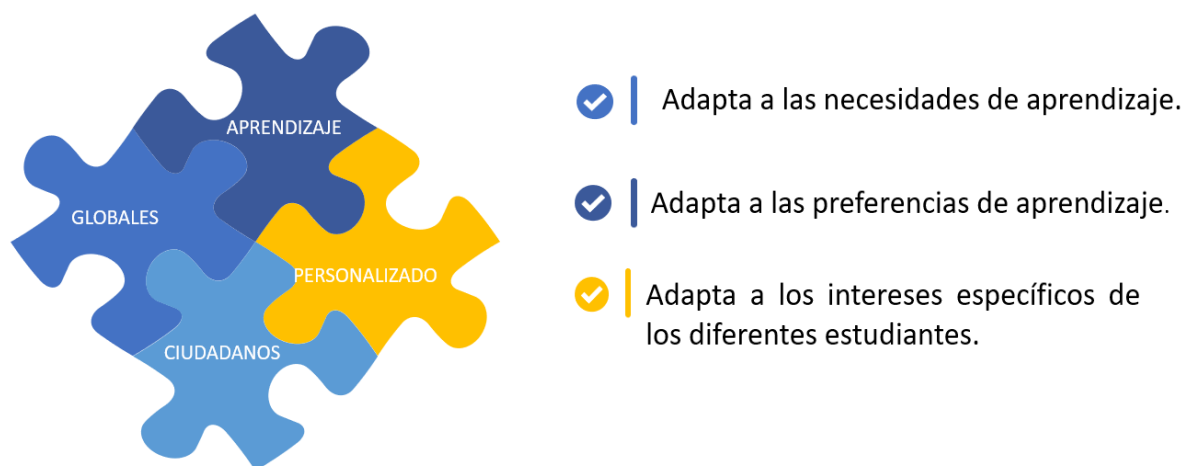
La metodología para la aplicación del programa tendría en cuenta que el primer año los jóvenes rotan dos meses por cada uno de los cuatro (4) programas con el fin de identificar intereses, habilidades

y destrezas, a su vez, los instructores valoran las competencias de desempeño en cada programa y al terminar la rotación, conjuntamente se determina en que programa continuará su formación.

En el segundo y tercer año del programa elegido el joven completa su formación y al finalizar el tercer año (último semestre) se realiza práctica laboral, que determina si cumple con todas las competencias para adquirir su certificado técnico. Esta práctica laboral puede ser dentro del instituto porque se tiene toda la estructura para realizarla.

Figura 11.

Ruta global del aprendizaje holístico



Nota: Elaboración propia.

9.4 Plan de Marketing

9.4.1 Estrategia de Producto

El programa de formación se posicionará como una solución integral para la inclusión laboral de población con discapacidad intelectual, brindando capacitación de calidad y acompañamiento personalizado.

9.4.2 Estrategia de Precios

Se ofrecerán opciones de financiamiento accesibles, tanto para participantes individuales, como para empresas que deseen capacitar a sus empleados con discapacidad intelectual.

9.4.3 Estrategia de Promoción

Se implementará una campaña de marketing a través de diferentes canales (redes sociales, medios locales, ferias especializadas) para dar a conocer el programa y resaltar sus beneficios.

9.4.4 Estrategia de Distribución

El servicio se ofrecerá de manera presencial en las instalaciones del programa. Adicionalmente, se evaluará la posibilidad de ofrecer modalidades semipresenciales o virtuales en el futuro.

9.5. Plan Financiero

9.5.1 Inversión Inicial

La inversión inicial requerida para la puesta en marcha del programa se estima en \$73.000.000 COP, destinados principalmente a la enseñanza de los aprendices, al reconocimiento de los honorarios del equipo de trabajo y al alquiler de la instalación adecuada.

9.5.2 Proyecciones Financieras

Según las proyecciones financieras realizadas, el programa alcanzará el punto de equilibrio desde su primer año de operaciones. Se estima una tasa de retorno de la inversión (TIR) del 18%.

9.5.3 Análisis de Sensibilidad

Se han contemplado diferentes escenarios, evaluando la sensibilidad del proyecto ante variaciones en la demanda, costos de operación y precios. Incluso en el escenario más desfavorable, el proyecto sigue siendo viable, aunque con una rentabilidad menor.

Conclusiones y Recomendaciones

Tras el análisis realizado, se concluye que el plan de negocios para la implementación de un programa de formación enfocado en la inclusión laboral de población con discapacidad intelectual en Bucaramanga es viable y representa una oportunidad atractiva de negocio.

Se recomienda proceder con la puesta en marcha del proyecto, asegurando una adecuada gestión de recursos y una estrecha colaboración con las empresas locales para garantizar la efectividad del programa y la consecución de los objetivos propuestos.

Conclusiones

Enteramente la investigación iniciada y planteada en este trabajo se centró básicamente en la pregunta problemática ¿De qué manera la propuesta de un plan de negocios dentro de un esquema de formación propende a fortalecer la productividad y calidad de vida de las personas en condición de discapacidad intelectual de Bucaramanga? y que en coherencia con los objetivos establecidos se desprendió el estudio sobre los procesos de formación apoyados en un plan de negocios.

A continuación, señalamos los resultados que se han puesto de manifiesto en este estudio teniendo en cuenta los objetivos del mismo.

Objetivo específico 1

Definir las condiciones de mercado para la absorción laboral calificada de población con discapacidad intelectual en el Municipio de Bucaramanga.

Conclusión 1: Después de analizar las condiciones del mercado laboral en el Municipio de Bucaramanga, se concluye que existe una demanda significativa de mano de obra calificada, lo que representa una oportunidad para la inclusión laboral de la población con discapacidad intelectual. Hay un crecimiento poblacional, comercial y laboral, por ende, un crecimiento de espacios de trabajo en los

que se podría incluir el grupo poblacional de estudio. Sin embargo, es fundamental brindar capacitación adecuada y ajustar los perfiles laborales a las necesidades específicas de las empresas.

Objetivo específico 2

Elaborar un estudio técnico para las condiciones requeridas en las empresas para la contratación de personas en condición de discapacidad.

Conclusión 2: El estudio técnico realizado reveló que las empresas requieren adaptaciones físicas, capacitación al personal y ajustes en los procesos de selección y contratación para facilitar la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual. Además, se identificó la necesidad de sensibilización y concientización sobre la importancia de la diversidad e inclusión en el ámbito laboral.

Objetivo específico 3

Definir el esquema organizacional para la implementación del programa de formación enfocado a la inclusión laboral de la población con discapacidad intelectual en el Municipio de Bucaramanga.

Conclusión 3: El esquema organizacional propuesto para el plan de formación contempla la creación de un equipo de trabajo idóneo con el cual podría iniciar la ejecución del programa, así mismo, se propone una estructura sólida, que podría ser asumida a partir del tercer año de puesto en marcha el proyecto siempre y cuando hayan resultados enfocados a la rentabilidad, además dicha estructura involucraría otros actores como instituciones educativas, empresas, organizaciones de la sociedad civil y autoridades locales. Esto garantizará un enfoque holístico y sostenible para la inclusión laboral de la población con discapacidad intelectual en el Municipio de Bucaramanga.

Objetivo específico 4

Establecer la viabilidad financiera del programa de formación enfocado a la inclusión laboral de la población con discapacidad intelectual en el Municipio de Bucaramanga.

Conclusión 4: El análisis financiero demostró que el programa de formación enfocado en la inclusión laboral de la población con discapacidad intelectual es viable y sostenible en el corto y

mediano plazo, siempre y cuando se cumplan las condiciones de ingresos, esto es que el proyecto sea respaldado por el gobierno local o regional, que las instituciones generen el aporte solicitado y que el grupo poblacional beneficiario tenga una fuente de sostenibilidad económica para su aporte. Los beneficios sociales y económicos superan los costos iniciales de implementación, lo que lo convierte en una inversión rentable para el Municipio de Bucaramanga y sus habitantes.

Además, basados en la entrevista aplicada y la encuesta de mercado, así como la discusión de los hallazgos a la luz de las bases teóricas, se pueden extraer otras conclusiones como:

Existe una actitud positiva y una alta aceptación por parte de la población encuestada en Bucaramanga hacia los programas de inclusión y formación para personas con discapacidad intelectual. La mayoría de los participantes reconoce la necesidad de aumentar este tipo de iniciativas y estaría dispuesta a brindar su apoyo, ya sea moral o económico, si tuvieran un familiar en esa situación.

Se evidencia una apertura significativa de la población a ser atendidos por personas con discapacidad intelectual que hayan recibido la formación y preparación adecuada para desempeñar un cargo laboral. Esto refleja un avance en cuanto a la aceptación e inclusión de estas personas en el ámbito laboral, alineado con los objetivos planteados por organismos internacionales y la legislación colombiana.

Los programas de formación para personas con discapacidad intelectual deben estar fundamentados en un enfoque de derechos humanos, respetando la dignidad y la diversidad de las personas con discapacidad. Estos programas tienen como objetivo primordial promover la autonomía, la independencia y el desarrollo de habilidades y competencias que permitan la integración plena en la sociedad y en el ámbito laboral.

A pesar de los avances en la aceptación social, persisten barreras y desafíos que deben ser abordados para garantizar la inclusión efectiva de las personas con discapacidad intelectual en todos los ámbitos de la vida. Es necesario continuar implementando acciones de sensibilización, eliminación de

barreras sociales y actitudinales, y el fortalecimiento de programas de formación y capacitación que promuevan el desarrollo integral de estas personas.

Finalmente puede decirse que, los resultados del plan de negocios son alentadores y reflejan una mayor conciencia y aceptación de la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual en Bucaramanga, así como la rentabilidad del programa de formación planteado. Sin embargo, aún queda un camino por recorrer en cuanto a la eliminación de barreras y la promoción de una sociedad verdaderamente inclusiva y respetuosa de los derechos de todas las personas.

Recomendaciones

Con base en los hallazgos del estudio de mercado, el análisis de la información y las conclusiones obtenidas, se plantean las siguientes recomendaciones:

Diseñar e implementar programas de formación integrales para personas con discapacidad intelectual en Bucaramanga, enfocados en el desarrollo de habilidades y competencias que les permitan integrarse de manera plena en el ámbito laboral y en la sociedad.

Garantizar que los programas de formación estén fundamentados en un enfoque de derechos humanos, respetando la dignidad, la diversidad y promoviendo la autonomía e independencia de las personas con discapacidad intelectual.

Fortalecer las alianzas y la articulación con organizaciones gubernamentales, empresas privadas y organizaciones de la sociedad civil, con el fin de generar oportunidades laborales y de inclusión para las personas con discapacidad intelectual que hayan completado su formación.

Implementar estrategias de sensibilización y concientización dirigidas a la población general, con el objetivo de eliminar barreras sociales y actitudinales, promover la aceptación y la inclusión de las personas con discapacidad intelectual en todos los ámbitos de la vida.

Desarrollar programas de capacitación y formación continua para los instructores y facilitadores que trabajen en los programas de formación, con el fin de garantizar la calidad y la pertinencia de la enseñanza, así como la promoción de buenas prácticas inclusivas.

Fomentar la participación activa de las familias y cuidadores en los procesos de formación y capacitación, brindando apoyo emocional y recursos necesarios para facilitar el acceso y la continuidad de las personas con discapacidad intelectual en estos programas.

Promover la investigación y el intercambio de conocimientos sobre mejores prácticas y enfoques innovadores en la formación y capacitación de personas con discapacidad intelectual, con el fin de fortalecer y actualizar los programas ofrecidos.

Establecer mecanismos de seguimiento y evaluación periódica de los programas de formación, con el fin de medir su impacto, identificar áreas de mejora y realizar los ajustes necesarios para garantizar su efectividad y pertinencia.

Fomentar la participación activa de las personas con discapacidad intelectual en el diseño, implementación y evaluación de los programas de formación, promoviendo su empoderamiento y la toma de decisiones informadas.

Promover la creación de entornos inclusivos y accesibles en los centros de formación, garantizando la eliminación de barreras físicas, de comunicación y actitudinales para las personas con discapacidad intelectual.

La implementación de estas recomendaciones contribuirá a fortalecer los programas de formación para personas con discapacidad intelectual en Bucaramanga, promoviendo su inclusión social, laboral y el ejercicio pleno de sus derechos, en línea con los objetivos y principios establecidos por organismos internacionales y la legislación colombiana.

Referencias

- Acosta Faneite, S. F. (2023). Los enfoques de investigación en las Ciencias Sociales. *Revista Latinoamericana Ogmios*, Vol 8 (3): <https://idicap.com/ojs/index.php/ogmios/article/view/226>
- Agredo Silva, V. (2022). Empleabilidad de las personas con discapacidad “una revisión narrativa”: alternativas desde la inclusión laboral. *Revista CES Derecho*, 13 (1): http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S2145-77192022000100147&script=sci_arttext
- Aguado Hernández, J. A., & Marín Traura, S. (2020). La inclusión laboral de las personas con discapacidad desde la administración pública responsable en la Comunidad Valenciana. *Ediciones Universidad de Salamanca*. Siglo Cero, 51: <https://gredos.usal.es/handle/10366/144323>
- Álvarez Cortes, T., Colmenares Hernández, L., & Gómez Peña, L. (2019). *Análisis de la Inclusión Laboral en Personas en Condición de Discapacidad en Supermercados de Cadena de la Ciudad de Bucaramanga*. [Trabajo de grado, Unidades Tecnológicas de Santander]. Repositorio institucional UDES. <http://repositorio.uts.edu.co:8080/xmlui/handle/123456789/7771>
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. (6ª Edición). Caracas: *Editorial Episteme*.
- Asamblea General de las Naciones Unidas (s/f). La Declaración Universal de los Derechos Humanos. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Asamblea General de las Naciones Unidas (1976a). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>
- Asamblea General de las Naciones Unidas (1976b). Pacto Internacional de Derechos Civiles y Político. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>

- Asociación Americana de Psiquiatría. (2018). Manual Diagnóstico y Estadístico de Trastornos Mentales. Ed. 2. *Mental Disorders*. <https://www.federaciocatalanatdah.org/wp-content/uploads/2018/12/dsm5-manualdiagnosticoyestadisticodelostrastornosmentales-161006005112.pdf>
- Asociación Americana sobre Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo. (2021). Definición de Discapacidad Intelectual. Ed. AADD. https://www.aaid.org/docs/default-source/intellectualdisability/aaid_spanish.pdf
- Asprona. (2024). Programa emprendimiento con apoyo para personas con discapacidad intelectual. Obtenido de <https://asprona.org/programa-de-emprendimiento-con-apoyo-para-personas-con-discapacidad-intelectual/>
- Badii, M. (2017). *Diseños experimentales e investigación científica*. Innovaciones de negocios, 3-7.
- Bonilla C., Castro E. y Rodríguez P. (1995). Más allá del dilema de los métodos. Bogotá: *Editorial Presencia*, Facultad de Economía Universidad de Los Andes.
- Castillo Rodríguez, M. A. (2023). *Plan de negocio: asesorías contables CR Consultores*. [Trabajo de grado Universidad Cooperativa de Colombia]. Repositorio Universidad Cooperativa de Colombia. <https://repository.ucc.edu.co/entities/publication/6d25213f-f62d-474b-9cff-97703f58daf2>
- Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006). Guía de formación Serie de capacitación profesional N° 19. Ed. *Naciones Unidas*. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/CRPD_TrainingGuide_PTS19_sp.pdf
- Coñoman. Goray, G., & Ávila Clemente, V. (2022). Evaluación de la formación online por jóvenes con discapacidad intelectual: experiencia durante la covid-19 en contexto universitario. *Ediciones Universidad de Salamanca*. Siglo Cero, 53: <https://gredos.usal.es/handle/10366/150614>

Corte Constitucional. (2015). Constitución Política de Colombia. Obtenido de República de Colombia.

Actualizada con Actos Legislativos hasta 2015:
<https://www.corteconstitucional.gov.co/inicio/Constitucion%20politica%20de%20Colombia%20-%202015.pdf>

DANE (2022). Estado de la medición de la discapacidad en Colombia. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/discapacidad/nota_estadistica_Estado%20actual_de_la_medici%C3%B3n_de_discapacidad_en%20Colombia.pdf

DANE (2024). Mercado laboral de las personas con discapacidad.
<https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/mercado-laboral-de-las-personas-con-discapacidad>

Declaración de Derechos de las Personas con Retardo Mental

Departamento de Planeación Nacional. (2023a). Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026.
https://www.dnp.gov.co/LaEntidad_/subdireccion-general-prospectiva-desarrollo-nacional/direccion-desarrollo-social/Paginas/plan-Nacional-de-desarrollo-vigente.aspx

Departamento de Planeación Nacional. (2023b). Plan Nacional de Desarrollo Capítulo Discapacidad.
https://www.dnp.gov.co/LaEntidad_/subdireccion-general-prospectiva-desarrollo-nacional/direccion-desarrollo-social/Paginas/plan-Nacional-de-desarrollo-vigente.aspx

De Urrías, B. J., & Verdugo, M. Á. (2003). Variables del Apoyo, la Persona y el Empleo: Breve Exposición de la investigación desarrollada. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/<https://ecommons.cornell.edu/server/api/core/bitstreams/fa72633c-9871-44b5-95a1-9e075bb8a95c/content>

- Díaz García, L. I. (2021). Regulación de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector privado de Iberoamérica. *Revista chilena de derecho*, 48 no.3: https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-34372021012000025&script=sci_arttext&tlng=en
- Díez Villoria, E. y Sánchez Fuentes, S. (2015). Diseño universal para el aprendizaje como metodología docente para atender a la diversidad en la universidad. *Aula Abierta*, Vol. 43 Issue 2 July-December 2015, pp. 87-93. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.aula.2014.12.002>
- Esteban, N. (2018). Tipos de investigación. <https://core.ac.uk/download/pdf/250080756.pdf>
- Fuentes, X., Damián, E., & Carreño, M. (2021). Revisión teórica del modelo social de discapacidad. *Propósitos y Representaciones*. 9 (SPE1), e898. Doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE1.898>Email: sergioserfus@gmail.com© Universidad San Ignacio de Loyola, Vicerrectorado de Investigación, 2021.This article is distributed under license CC BY-NC-ND 4.0 International (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>)
- Fernández, P. y Pértegas, D. S. (2002). Investigación cuantitativa y cualitativa. <chrome-extension://efaidnbmninnbpcjpcjgclefindmkaj/https://ocw.unican.es/pluginfile.php/355/course/section/154/Tema%25208.pdf>
- Fernández, N., M, P. M., & L., F. J. (2021). Servicio de Información sobre Discapacidad. <https://sid-inico.usal.es/noticias/un-estudio-analiza-el-emprendimiento-de-las-personas-con-discapacidad/>
- Fuentes Ávila, X. (2021). Revisión teórica del modelo social de discapacidad. *Revista de Psicología Educativa* (9): <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/898>

- Función Pública. (1997). Ley 361 de 1997. República de Colombia. Reglamentada por el Decreto Nacional 734 de 2012: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=343>
- Fundación Carvajal. (2019). Estamos en socialización de nuestra estrategia para la superación de la pobreza. <https://www.fundacioncarvajal.org.co/post/fundaci%C3%B3n-carvajal-una-inversi%C3%B3n-social-segura>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6ª Edición). México D.F: *McGraw-Hill* / Interamericana Editores, S.A.
- Herrera Rodríguez, E. (2022). Estudio comparativo: aulas inclusivas mediante el aprendizaje basado en proyectos. IV Congreso Internacional de la UNAE: <https://congresos.unae.edu.ec/index.php/ivcongresointernacional/article/view/511>
- Huete, R., Sabater Sempere, V., Rucci, A. C., Esclapez Rocamora, Á., & Selva Alemany, T. (2023). Guía de adaptación de puestos de trabajo para la inserción laboral de personas con discapacidad en el sector turístico. Universidad de Alicante. *Instituto Universitario de Investigaciones Turísticas*: <https://rua.ua.es/dspace/handle/10045/137058>
- Instituto Nacional para Ciegos. (14 de noviembre de 2018). El 7,2% de los colombianos tiene alguna discapacidad. Vol. 3, Edición N° 193. <https://www.inci.gov.co/blog/segun-el-dane-el-72-de-los-colombianos-tiene-alguna-discapacidad>
- Jariot. García, M., Laborda Molla, C., & González Fernández, H. (2020). El perfil competencial laboral de personas con discapacidad intelectual en centros ocupacionales. *Revista de Investigación Educativa*. Universidad de Murcia: <https://revistas.um.es/rie/article/view/312241>
- Jefatura de Estado. (2022). Ley Orgánica de ordenación e integración de la Formación Profesional. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-5139>
- Ministerio de Justicia. (1999). Decreto 2713 de 1999. *Suin Juriscol*: <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1914775>

Ministerio de Justicia. (2016). Ley 1778 de 2016:
https://oig.cepal.org/sites/default/files/2016_ley1788_col.pdf

Ministerio de Salud y Protección Social. (2014). Política Pública de Discapacidad e Inclusión Social 2013-2022. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/politica-publica-discapacidad-2013-2022.pdf>

Ministerio de Salud y Protección Social. (2015). Avances en la reglamentación de la Ley Estatutaria 1618 de 2013.
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/AVANCES-REGLAMENTACION-LEY-1618-2013.pdf>

Ministerio de Salud y Protección Social. (2017). Ley Estatutaria 1668 de 2013.
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/documento-balance-1618-2013-240517.pdf>

Ministerio de Salud y Protección Social. (2020). Sala situacional de las personas con discapacidad.
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/sala-situacional-discapacidad-dic2019-v2.pdf>

Ministerio del Trabajo. (2020a). Inclusión laboral de personas con discapacidad.
<https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/derechos-fundamentales-del-trabajo/inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad>.

Ministerio del Trabajo. (2020b). Articulación de la Educación con el Mundo productivo. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-85777_archivo_pdf.pdf

Mogollón García, F. S. (2020). Clima laboral de las personas con discapacidad en las organizaciones de la Ciudad de Piuria 2019. *Revista Científica Institucional Tzhoecoen*:
<https://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/1257>

Naciones Unidas. (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos.
<https://www.ohchr.org/spn.pdf>

Naciones Unidas. (2016). La matriz de la desigualdad social en América Latina.
https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/matriz_de_la_desigualdad.pdf

Organización de las Naciones Unidas. (1976). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. https://www.ohchr.org/sites/default/files/cescr_SP.pdf

Organización de los Estados de América. (1971). Declaración de Derechos de las Personas con Retardo Mental. https://www.oas.org/dil/esp/declaracion_ag-26-2856_1971.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2020). Resumen y recomendaciones para generar condiciones favorables para la inclusión laboral de personas con discapacidad con énfasis en las mujeres. *Partnership on the Rights of Persons with Disabilities*:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_760023.pdf

Organización Mundial de la Salud. (2023). Discapacidad. *Datos y Cifras*: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>

Paz, Maldonado, E., & Silva Peña, I. (2020). Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina:
<https://www.scielo.br/j/sausoc/a/TqjdMQRZgwrnN6pRxCKfjD/?format=html>

Peña, M. T. (2020). Transición al empleo de personas con discapacidad intelectual en Canarias: el empleo con apoyo: <https://www.mlsjournals.com/Educational-Research-Journal/article/view/321>

Peredo Videá, R. d. (2017). Comprendiendo la discapacidad intelectual: datos, criterios y reflexiones. *Revista de Investigación Psicológica*:
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-

30322016000100007#:~:text=%22La%20discapacidad%20intelectual%20consiste%20en,%22%20(Heber%2C%201961).

Resolución de la Asamblea General 2856 (1971). La Declaración de Derechos de las Personas con Retardo Mental. <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.corteidh.or.cr/tablas/r31004.pdf>

Reyes, Nicolas & Ordóñez, Diana. (2015). *Plan de Negocios*. Universidad de la Salle. https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?params=/context/finanzas_comercio/article/1442/&path_info=63101146_2015.pdf

Rivadeneira Chicaiza, T. J. (2022). Contexto Social de personas con discapacidad en procesos de Inclusión laboral. *Revista Social Fronteriza*: <https://www.revistasocialfronteriza.com/ojs/index.php/rev/article/view/12>

Rivera Zárate, D. F. (2023). Cartilla Laboral: Teoría y Práctica. Obtenido de *Ediciones de la U*, 4: https://books.google.es/books?hl=es&lr=lang_es&id=wtC_EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA5&dq=teor%C3%ADa+laborales+discapacidad&ots=q7Qwi-9-2g&sig=6nVtFWtp-OBUJnOdw2JfzczawY#v=onepage&q=teor%C3%ADa%20laborales%20discapacidad&f=false

Rodríguez Martínez, J. M., & Valcárcel Galvis, O. D. (2017). Alkosto y las personas en condición de discapacidad cognitiva leve como propuesta para la implementación de un negocio inclusivo. [Trabajo de grado Universidad Santo Tomás]. Repositorio Universidad Santo Tomás: <https://hdl.handle.net/11634/3218>

Schalock, I, y Verdugo, M. A. (2007). El concepto de calidad de vida en los servicios y apoyos para personas con discapacidad intelectual. *Revista española sobre discapacidad intelectual*. Vol. 38 (4), Núm. 224, pp21-36

- UNESCO (2020). Aprendizaje personalizad. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000250057_spa
- Van Loon, J.H.M. (2008). Alinear los dominios e indicadores de calidad de vida para respaldar la guía complementaria de la escala de intensidad: un recurso para usuarios de SIS. Washington, D.C.: *Asociación Estadounidense sobre Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo*.
- Verdugo Alonso, M. Á. (2018). Personas con discapacidad. https://www.sigloxxieditores.com/libro/personas-con-discapacidad_17362/
- Villa. A y Poblete. M (Dir) (2007). Aprendizaje basado en competencias. Una propuesta para la evaluación de las competencias genéricas. Bilbao. *Editorial Mensajero, Colección Estudios e Investigación del ICE*. Universidad de Deusto, 336 pp.

Anexos

Anexo A. Modelo de encuesta para la entrevista semiestructurada inclusión laboral con sus respuestas

Participante 1.

ENCUESTA PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL								
OBJETIVO GENERAL: Encuesta para identificar las barreras y desafíos que enfrentan las personas con discapacidad intelectual en el ámbito del trabajo, recopilando información sobre las habilidades, experiencias y necesidades específicas de esta población para su integración laboral.								
ÁMBITO 1 FACTORES AMBIENTALES Y DEL ENTORNO								
Voy a hacerle algunas preguntas generales acerca de su entorno y sus relaciones. Quisiera que responda las siguientes preguntas en una escala del 1 al 5, en la que 1 significa "muy fácil" y 5 significa "muy difícil".		1 Muy fácil	2	3	4	5. Muy difícil	8 No sabe	No aplica
1.1	¿En qué medida las tiendas, los bancos y el transporte de su vecindario le hacen fácil o difícil				✓			
1.2	¿En qué medida los medios de transporte que usted necesita o quiere usar le hacen fácil o difícil utilizarlos?							
1.3	¿En qué medida su vivienda, incluido el baño, le hace fácil o difícil vivir en ella?		✓					
1.4	Si necesita ayuda, ¿en qué medida le resulta fácil o difícil conseguir ayuda de un pariente cercano (incluido su cónyuge)?		✓					
1.5	Si necesita ayuda, ¿en qué medida le resulta fácil o difícil conseguir ayuda de amigos o compañeros de trabajo?		✓					
1.6	Si necesita ayuda, ¿en qué medida le resulta fácil o difícil conseguir ayuda de vecinos?		✓					
Para responder estas preguntas, utilice una escala del 1 al 5, en la que 1 significa "para nada" y 5 significa "totalmente".		1 No, Para nada	2	3	4	5 SI, completamente		No aplica
1.7	¿Puede tomar sus propias decisiones en relación con su vida diaria? Por ejemplo, a dónde ir, qué hacer, qué comer	✓						
1.8	¿Siente que las demás personas lo respetan? Por ejemplo, ¿siente que lo valoran como persona y que escuchan lo que tiene que decir?		✓					
ÁMBITO 2 FUNCIONAMIENTO								
En este módulo quisiera entender qué tipo de problemas tiene usted en su vida. Por problemas me refiero a que las cosas no se hagan de la forma que usted quiere o que no se hagan de ningún modo. Estos problemas pueden surgir debido a su salud o al entorno en el que vive. También pueden surgir debido a las actitudes o comportamientos de quienes lo rodean. Piense en los últimos 30 días, tomando en cuenta tanto los días buenos como los malos. En cada pregunta, dígame en qué medida la actitud o el comportamiento referidos son problemáticos para usted, en una escala del 1 al 5. 1 significa nada problemático y 5 significa en extremo problemático. Por favor tenga en cuenta su salud y las personas que lo ayudan, los dispositivos asistenciales que usa y los medicamentos que toma.		1 NADA	2	3	4	5 EN EXTREMO	8 No sabe	98 NO CORRESPONDE
2.1	¿Qué tan problemático es para usted caminar un kilómetro?		✓					
2.2	¿Qué tan problemático es para usted salir a los lugares a donde le quiere ir?	✓						
2.3	¿Qué tan problemático es para usted asearse y vestirse?	✓						
2.4	¿Qué tan problemático es para usted usar el baño?							

¿Además de las herramientas asistenciales mencionadas anteriormente, ¿considera que necesitaría otras herramientas o dispositivos de apoyo? Si es así, ¿Cuáles? rodee con un círculo todos los dispositivos mencionados.	
4.5 Ninguno 2) Bastones o palos 3) Muletas (axilares o codo) 4) Órtesis para miembro inferior, miembro superior o columna vertebral 5) Cojines de alivio de presión 6) Prótesis, miembro inferior 7) Andadores de ruedas 8) Bipedestador (ajustable)	9) Calzado terapéutico; diabético, neuropático, ortopédico 10) Triciclos 11) Andadores 12) Silla de ruedas 13) Gafas, anteojos o lentes para: Baja visión, corta distancia, larga distancia, filtros y protección 14) Bastón blanco 15) Audífonos 16) Otros
ÁMBITO 5 EXPERIENCIA Y HABILIDADES LABORALES	
En este ámbito se va a preguntar lo relacionado a los estudios, habilidades y experiencia laboral	
¿Tienes experiencia laborando con equipos de trabajo o con otras personas?	Sí no Sí no
¿Tienes habilidades que te sirvan para laborar o participar de un trabajo?	Sí no

Participante 2.

ENCUESTA PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL								
OBJETIVO GENERAL: Encuesta para identificar las barreras y desafíos que enfrentan las personas con discapacidad intelectual en el ámbito del trabajo, recopilando información sobre las habilidades, experiencias y necesidades específicas de esta población para su integración laboral.								
ÁMBITO 1 FACTORES AMBIENTALES Y DEL ENTORNO								
Voy a hacerle algunas preguntas generales acerca de su entorno y sus relaciones. Quisiera que responda las siguientes preguntas en una escala del 1 al 5, en la que 1 significa "muy fácil" y 5 significa "muy difícil".		1 Muy fácil	2	3	4	5. Muy difícil	8 No sabe	No aplica
1.1	¿En qué medida las tiendas, los bancos y el transporte de su vecindario le hacen fácil o difícil		✓					
1.2	¿En qué medida los medios de transporte que usted necesita o quiere usar le hacen fácil o difícil utilizarlos?	✓						
1.3	¿En qué medida su vivienda, incluido el baño, le hace fácil o difícil vivir en ella?	✓						
1.4	Si necesita ayuda, ¿en qué medida le resulta fácil o difícil conseguir ayuda de un pariente cercano (Incluido su cónyuge)?					✓		
1.5	Si necesita ayuda, ¿en qué medida le resulta fácil o difícil conseguir ayuda de amigos o compañeros de trabajo?	✓						
1.6	Si necesita ayuda, ¿en qué medida le resulta fácil o difícil conseguir ayuda de vecinos?						✓	
Para responder estas preguntas, utilice una escala del 1 al 5, en la que 1 significa "para nada" y 5 significa "totalmente".		1 No, Para nada	2	3	4	5 Si, completamente		No aplica
1.7	¿Puede tomar sus propias decisiones en relación con su vida diaria? Por ejemplo, a dónde ir, qué hacer, qué comer					✓		
1.8	¿Siente que las demás personas lo respetan? Por ejemplo, ¿siente que lo valoran como persona y que escuchan lo que tiene que decir?					✓		
ÁMBITO 2 FUNCIONAMIENTO								
En este módulo quisiera entender qué tipo de problemas tiene usted en su vida. Por problemas me refiero a que las cosas no se hagan de la forma que usted quiere o que no se hagan de ningún modo. Estos problemas pueden surgir debido a su salud o al entorno en el que vive. También pueden surgir debido a las actitudes o comportamientos de quienes lo rodean. Piense en los últimos 30 días, tomando en cuenta tanto los días buenos como los malos. En cada pregunta, dígame en qué medida la actitud o el comportamiento referidos son problemáticos para usted, en una escala del 1 al 5. 1 significa nada problemático y 5 significa en extremo problemático. Por favor tenga en cuenta su salud y las personas que lo ayudan, los dispositivos asistenciales que usa y los medicamentos que toma.		1 NADA	2	3	4	5 EN EXTREMO	8 No sabe	98 NO CORRESPONDE
2.1	¿Qué tan problemático es para usted caminar un kilómetro?	✓						
2.2	¿Qué tan problemático es para usted llevar algo ligero a donde quiere ir?	✓						
2.3	¿Qué tan problemático es para usted asearse y vestirse?	✓						
2.4	¿Qué tan problemático es para usted usar el baño?	✓						

2.5	¿Qué tan problemático es para usted cuidar de su propia salud, comer de manera saludable, hacer ejercicio o tomar sus medicamentos?	<input checked="" type="checkbox"/>							
2.6	¿Qué tan problemático es para usted sentirse cansado y no tener suficiente energía?				<input checked="" type="checkbox"/>				
2.7	¿Qué tan problemático es para usted hacer frente a todas las cosas que usted tiene que hacer?				<input checked="" type="checkbox"/>				
2.8	¿Qué tan problemático es para usted recordar las cosas importantes que tiene que hacer en su vida diaria?		<input checked="" type="checkbox"/>						
2.9	¿Qué tan problemático es para usted hacer las tareas de la casa como barrer, cocinar o sacar la basura?		<input checked="" type="checkbox"/>						
2.10	¿Qué tan problemático es para usted participar en actividades de la comunidad, como fiestas, eventos religiosos u otras actividades?	<input checked="" type="checkbox"/>							
2.11	¿Qué tan problemático es para usted utilizar servicios de transporte públicos o privados?							<input checked="" type="checkbox"/>	
2.12	ENCUESTADOR: Si la persona encuestada no está trabajando o no recibe educación actualmente, seleccione la opción de respuesta 98, "No corresponde". ¿Qué tan problemático es para usted realizar las tareas que le solicitan en el trabajo o en la escuela?		<input checked="" type="checkbox"/>						
ÁMBITO 3 CAPACIDAD Y PROBLEMAS DE SALUD									
Las próximas preguntas se refieren a dificultades que tal vez usted tenga para hacer ciertas actividades debido únicamente a su SALUD. Piense en los últimos 30 días, tomando en cuenta tanto los días buenos como los malos		Muy buen	2 Buena	3 Moderada	4 Mala	5 Muy mala			
3.1	Comenzaré con una pregunta acerca de su salud en general, incluyendo tanto su salud física como su salud mental. ¿cómo calificaría estado de su salud hoy?		<input checked="" type="checkbox"/>						
Las siguientes preguntas se refieren a dificultades que tal vez usted enfrente para hacer ciertas actividades debido a un PROBLEMA DE SALUD. Quisiera que responda las siguientes preguntas utilizando una escala del 1 al 5, en la que 1 significa que no tiene ninguna dificultad y 5 extrema dificultad o que no puede hacer la actividad. Por favor respóndame las siguientes preguntas SIN tener en cuenta ninguna ayuda.		1 ninguna dificultad	2	3	4	5 extrema dificultad /no puedo hacerlo			
Debido a su estado de salud...									
3.2	¿Qué grado de dificultad tiene para ver [sin usar anteojos]?	<input checked="" type="checkbox"/>							
3.3	¿Qué grado de dificultad tiene para oír [sin usar audífono]?	<input checked="" type="checkbox"/>							
3.4	¿Qué grado de dificultad tiene para caminar o subir escalones?	<input checked="" type="checkbox"/>							
3.5	¿Qué grado de dificultad tiene para recordar cosas o concentrarse?			<input checked="" type="checkbox"/>					
3.6	¿Qué grado de dificultad tiene para asearse o vestirse?	<input checked="" type="checkbox"/>							
3.7	¿Qué grado de dificultad tiene para dormir debido a su estado de salud?	<input checked="" type="checkbox"/>							
3.8	¿Qué grado de dificultad tiene para hacer las tareas domésticas debido a su estado de salud?	<input checked="" type="checkbox"/>							
3.9	¿Qué grado de dificultad tiene para participar en actividades de la comunidad como fiestas, eventos religiosos u otras actividades?	<input checked="" type="checkbox"/>							
3.10	¿Qué grado de dificultad le ha generado en su vida sentirse triste, deprimido, preocupado o ansioso?			<input checked="" type="checkbox"/>					

3.11	¿Qué grado de dificultad ha tenido para llevarse bien con la gente cercana a usted, incluidos su familia y amigos?	<input checked="" type="checkbox"/>						
3.12	¿Qué grado de dificultad le ha generado en su vida sentir algún malestar o dolor físico?	<input checked="" type="checkbox"/>						
3.13	¿Tiene actualmente alguna de estas enfermedades o problemas de salud? rodee con un círculo todas las enfermedades o problemas de salud mencionados							
a) Pérdida de visión b) Pérdida de audición c) Presión arterial alta (hipertensión) d) Cardiopatía, enfermedad coronaria, ataque cardíaco e) Accidente cerebrovascular (p. ej., hemorragia cerebral) f) Diabetes		g) Artritis, artrosis h) Bronquitis crónica o enfisema pulmonar i) Asma, alergia respiratoria j) Dolores de espalda, problemas de discos k) Depresión l) Ansiedad		m) Amputación n) Traumatismo Encuestador: Los traumatismos se relacionan con accidentes de tránsito o sucesos o accidentes ocurridos en el hogar o la escuela que causaron lesiones corporales que limitan las actividades. o) Acúfenos (campanileo, rugido o zumbido en los oídos que dura al menos 5 minutos en los últimos 12 meses)				
MÓDULO 4 ASISTENCIA PERSONAL Y DISPOSITIVOS DE AYUDA								
4.1	¿Tiene usted alguien que lo ayuda con sus actividades diarias dentro o fuera de casa?	si <input checked="" type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/>					
4.2	¿Cree que necesitaría ayuda adicional para realizar sus actividades diarias dentro o fuera de casa?	si <input type="checkbox"/>	no <input checked="" type="checkbox"/>					
4.3	¿Cree que necesitaría alguien que lo ayude?	si <input type="checkbox"/>	no <input checked="" type="checkbox"/>					
4.4	¿Utiliza actualmente alguno de estos herramientas asistenciales? rodee con un círculo todos los dispositivos mencionados.	Si la respuesta es 1, salte a la pregunta 4.5						
1) Ninguno 2) Bastones o palos 3) Muletas (axilares o codo) 4) Órtesis para miembro inferior, miembro superior o columna vertebral 5) Cojín de alivio de presión 6) Prótesis de miembro inferior 7) Andadores de ruedas 8) Bipedestador (ajustable)		9) Calzado terapéutico; diabético, neuropático, ortopédico 10) Triciclos 11) Andadores 12) Silla de ruedas 13) Gafas, anteojos o lentes para: Baja visión, corta distancia, larga distancia, filtros y protección 14) Bastón blanco 15) Audífonos 16) Otros						

4,5	¿Además de las herramientas asistenciales mencionadas anteriormente, ¿considera que necesitaría otras herramientas o dispositivos de apoyo? Si es así, ¿Cuáles? rodear con un círculo todos los dispositivos mencionados.	
	<input checked="" type="radio"/> Ninguno 2) Bastones o palos 3) Muletas (axilares o codo) 4) Órtesis para miembro inferior, miembro superior o columna vertebral 5) Cojines de alivio de presión 6) Prótesis, miembro inferior 7) Andadores de ruedas 8) Bipedestador (ajustable)	9) Calzado terapéutico; diabético, neuropático, ortopédico 10) Triciclos 11) Andadores 12) Silla de ruedas 13) Gafas, anteojos o lentes para: Baja visión, corta distancia, larga distancia, filtros y protección 14) Bastón blanco 15) Audífonos 16) Otros
ÁMBITO 5 EXPERIENCIA Y HABILIDADES LABORALES		
En este ámbito se va a preguntar lo relacionado a los estudios, habilidades y experiencia laboral		
¿Tiene usted alguna experiencia laboral profesional?		si <input checked="" type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>
¿Tiene usted experiencia en el uso de equipos de trabajo o con otras personas?		si <input checked="" type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>
¿Tienes habilidades que te sirvan para laborar o participar de un trabajo?		si <input checked="" type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>

Participante 3.

ENCUESTA PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL

OBJETIVO GENERAL: Encuesta para identificar las barreras y desafíos que enfrentan las personas con discapacidad intelectual en el ámbito del trabajo, recopilando información sobre las habilidades, experiencias y necesidades específicas de esta población para su integración laboral.

ÁMBITO 1 FACTORES AMBIENTALES Y DEL ENTORNO

Voy a hacerle algunas preguntas generales acerca de su entorno y sus relaciones. Quisiera que responda las siguientes preguntas en una escala del 1 al 5, en la que 1 significa "muy fácil" y 5 significa "muy difícil".

	1 Muy fácil	2	3	4	5. Muy difícil	8 No sabe	No aplica
1.1 ¿En qué medida las tiendas, los bancos y el transporte de su vecindario le hacen fácil o difícil?			✓				
1.2 ¿En qué medida los medios de transporte que usted necesita o quiere usar le hacen fácil o difícil utilizarlos?			✓				
1.3 ¿En qué medida su vivienda, incluido el baño, le hace fácil o difícil vivir en ella?	✓						
1.4 Si necesita ayuda, ¿en qué medida le resulta fácil o difícil conseguir ayuda de un pariente cercano (incluido su cónyuge)?		✓					
1.5 Si necesita ayuda, ¿en qué medida le resulta fácil o difícil conseguir ayuda de amigos o compañeros de trabajo?	✓						
1.6 Si necesita ayuda, ¿en qué medida le resulta fácil o difícil conseguir ayuda de vecinos?	✓						
Para responder estas preguntas, utilice una escala del 1 al 5, en la que 1 significa "para nada" y 5 significa "totalmente".							
1.7 ¿Puede tomar sus propias decisiones en relación con su vida diaria? Por ejemplo, a dónde ir, qué hacer, qué comer.	✓						
1.8 ¿Siente que las demás personas lo respetan? Por ejemplo, ¿siente que lo valoran como persona y que escuchan lo que tiene que decir?		✓					

ÁMBITO 2 FUNCIONAMIENTO

En este módulo quisiera entender qué tipo de problemas tiene usted en su vida. Por problemas me refiero a que las cosas no se hagan de la forma que usted quiere o que no se hagan de ningún modo. Estos problemas pueden surgir debido a su salud o al entorno en el que vive. También pueden surgir debido a las actitudes o comportamientos de quienes lo rodean. Piense en los últimos 30 días, tomando en cuenta tanto los días buenos como los malos. En cada pregunta, dígame en qué medida la actitud o el comportamiento referidos son problemáticos para usted, en una escala del 1 al 5. 1 significa nada problemático y 5 significa en extremo problemático. Por favor tenga en cuenta su salud y las personas que lo ayudan, los dispositivos asistenciales que usa y los medicamentos que toma.

	1 NADA	2	3	4	5 EN EXTREMO	8 No sabe	98 NO CORRESPONDE
2.1 ¿Qué tan problemático es para usted caminar un kilómetro?	✓						
2.2 ¿Qué tan problemático es para usted llegar a los lugares a donde quiere ir?					✓		
2.3 ¿Qué tan problemático es para usted asearse y vestirse?	✓						
2.4 ¿Qué tan problemático es para usted usar el baño?		✓					

¿Además de las herramientas asistenciales mencionadas anteriormente, ¿considera que necesitaría otras herramientas o dispositivos de apoyo? Si es así, ¿Cuáles? rodee con un círculo todos los dispositivos mencionados.	
4.5 1) Ninguno 2) Bastones o palos 3) Muletas (axilares o codo) 4) Órtesis para miembro inferior, miembro superior o columna vertebral 5) Cojines de alivio de presión 6) Prótesis, miembro inferior 7) Andadores de ruedas 8) Bipedestador (ajustable)	9) Calzado terapéutico; diabético, neuropático, ortopédico 10) Triciclos 11) Andadores 12) Silla de ruedas 13) Gafas, anteojos o lentes para: Baja visión, corta distancia, larga distancia, filtros y protección 14) Bastón blanco 15) Audífonos 16) Otros
ÁMBITO 5 EXPERIENCIA Y HABILIDADES LABORALES	
En este ámbito se va a preguntar lo relacionado a los estudios, habilidades y experiencia laboral	
¿Tiene usted experiencia laboral profesional?	si <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>
¿Tienes experiencia laborando con equipos de trabajo o con otras personas?	si <input type="checkbox"/> no <input checked="" type="checkbox"/>
¿Tienes habilidades que te sirvan para laborar o participar de un trabajo?	sí <input checked="" type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>

Participante 4.

ENCUESTA PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL								
OBJETIVO GENERAL: Encuesta para identificar las barreras y desafíos que enfrentan las personas con discapacidad intelectual en el ámbito del trabajo, recopilando información sobre las habilidades, experiencias y necesidades específicas de esta población para su integración laboral.								
ÁMBITO 1 FACTORES AMBIENTALES Y DEL ENTORNO								
Voy a hacerle algunas preguntas generales acerca de su entorno y sus relaciones. Quisiera que responda las siguientes preguntas en una escala del 1 al 5, en la que 1 significa "muy fácil" y 5 significa "muy difícil".		1 Muy fácil	2	3	4	5. Muy difícil	8 No sabe	No aplica
1.1	¿En qué medida las tiendas, los bancos y el transporte de su vecindario le hacen fácil o difícil utilizarlos?			✓				
1.2	¿En qué medida los medios de transporte que usted necesita o quiere usar le hacen fácil o difícil utilizarlos?				✓			
1.3	¿En qué medida su vivienda, incluido el baño, le hace fácil o difícil vivir en ella?				✓			
1.4	Si necesita ayuda, ¿en qué medida le resulta fácil o difícil conseguir ayuda de un pariente cercano (incluido su cónyuge)?				✓			
1.5	Si necesita ayuda, ¿en qué medida le resulta fácil o difícil conseguir ayuda de amigos o compañeros de trabajo?			✓				
1.6	Si necesita ayuda, ¿en qué medida le resulta fácil o difícil conseguir ayuda de vecinos?		✓					
Para responder estas preguntas, utilice una escala del 1 al 5, en la que 1 significa "para nada" y 5 significa "totalmente".		1 No, Para nada	2	3	4	5 Si, completamente	8 No sabe	No aplica
1.7	¿Puede tomar sus propias decisiones en relación con su vida diaria? Por ejemplo, a dónde ir, qué hacer, qué comer		✓					
1.8	¿Siente que las demás personas lo respetan? Por ejemplo, ¿siente que lo valoran como persona y que escuchan lo que tiene que decir?			✓				
ÁMBITO 2 FUNCIONAMIENTO								
En este módulo quisiera entender qué tipo de problemas tiene usted en su vida. Por problemas me refiero a que las cosas no se hagan de la forma que usted quiere o que no se hagan de ningún modo. Estos problemas pueden surgir debido a su salud o al entorno en el que vive. También pueden surgir debido a las actitudes o comportamientos de quienes lo rodean. Piense en los últimos 30 días, tomando en cuenta tanto los días buenos como los malos. En cada pregunta, dígame en qué medida la actitud o el comportamiento referidos son problemáticos para usted, en una escala del 1 al 5. 1 significa nada problemático y 5 significa en extremo problemático. Por favor tenga en cuenta su salud y las personas que lo ayudan, los dispositivos asistenciales que usa y los medicamentos que toma.		1 NADA	2	3	4	5 EN EXTREMO	8 No sabe	98 NO CORRESPONDE
2.1	¿Qué tan problemático es para usted caminar un kilómetro?		✓					
2.2	¿Qué tan problemático es para usted llegar a los lugares a donde quiere ir?		✓		✓			
2.3	¿Qué tan problemático es para usted asearse y vestirse?	✓						
2.4	¿Qué tan problemático es para usted usar el baño?	✓						

2.5	¿Qué tan problemático es para usted cuidar de su propia salud, comer de manera saludable, hacer ejercicio o tomar sus medicamentos?		✓				
2.6	¿Qué tan problemático es para usted sentirse cansado y no tener suficiente energía?		✓				
2.7	¿Qué tan problemático es para usted hacer frente a todas las cosas que usted tiene que hacer?	✓					
2.8	¿Qué tan problemático es para usted recordar las cosas importantes que tiene que hacer en su vida diaria?			✓			
2.9	¿Qué tan problemático es para usted hacer las tareas de la casa como barrer, cocinar o sacar la basura?		✓				
2.10	¿Qué tan problemático es para usted participar en actividades de la comunidad, como fiestas, eventos religiosos u otras actividades?		✓				
2.11	¿Qué tan problemático es para usted utilizar servicios de transporte públicos o privados?			✓			
2.12	ENCUESTADOR: Si la persona encuestada no está trabajando o no recibe educación actualmente, seleccione la opción de respuesta 98, "No corresponde". ¿Qué tan problemático es para usted realizar las tareas que le solicitan en el trabajo o en la escuela?	✓					
ÁMBITO 3 CAPACIDAD Y PROBLEMAS DE SALUD							
Las próximas preguntas se refieren a dificultades que tal vez usted tenga para hacer ciertas actividades debido únicamente a su SALUD. Piense en los últimos 30 días, tomando en cuenta tanto los días buenos como los malos		Muy buen	2 Buena	3 Moderada	4 Mala	5 Muy mala	
3.1	Comenzaré con una pregunta acerca de su salud en general, incluyendo tanto su salud física como su salud mental. ¿cómo calificaría estado de su salud hoy?						
Las siguientes preguntas se refieren a dificultades que tal vez usted enfrente para hacer ciertas actividades debido a un PROBLEMA DE SALUD. Quisiera que responda las siguientes preguntas utilizando una escala del 1 al 5, en la que 1 significa que no tiene ninguna dificultad y 5 extrema dificultad o que no puede hacer la actividad. Por favor respóndame las siguientes preguntas SIN tener en cuenta ninguna ayuda.		1 ninguna dificultad	2	3	4	5 extrema dificultad /no puedo hacerlo	
Debido a su estado de salud...							
3.2	¿Qué grado de dificultad tiene para ver [sin usar anteojos]?	✓					
3.3	¿Qué grado de dificultad tiene para oír [sin usar audífono]?	✓					
3.4	¿Qué grado de dificultad tiene para caminar o subir escalones?	✓					
3.5	¿Qué grado de dificultad tiene para recordar cosas o concentrarse?			✓			
3.6	¿Qué grado de dificultad tiene para asearse o vestirse?	✓					
3.7	¿Qué grado de dificultad tiene para dormir debido a su estado de salud?		✓				
3.8	¿Qué grado de dificultad tiene para hacer las tareas domésticas debido a su estado de salud?		✓				
3.9	¿Qué grado de dificultad tiene para participar en actividades de la comunidad como fiestas, eventos religiosos u otras actividades?	✓					
3.10	¿Qué grado de dificultad le ha generado en su vida sentirse triste, deprimido, preocupado o ansioso?		✓				

3.11	¿Qué grado de dificultad ha tenido para llevarse bien con la gente cercana a usted, incluidos su familia y amigos?	✓					
3.12	¿Qué grado de dificultad le ha generado en su vida sentir algún malestar o dolor físico?		✓				
3.13	¿Tiene actualmente alguna de estas enfermedades o problemas de salud? rodee con un círculo todas las enfermedades o problemas de salud mencionados	✓					
a) Pérdida de visión b) Pérdida de audición c) Presión arterial alta (hipertensión) d) Cardiopatía, enfermedad coronaria, ataque cardíaco e) Accidente cerebrovascular (p. ej., hemorragia cerebral) f) Diabetes		g) Artritis, artrosis h) Bronquitis crónica o enfisema pulmonar i) Asma, alergia respiratoria j) Dolores de espalda, problemas de discos k) Depresión l) Ansiedad		m) Amputación n) Traumatismo Encuestador: Los traumatismos se relacionan con accidentes de tránsito o sucesos o accidentes ocurridos en el hogar o la escuela que causaron lesiones corporales que limitan las actividades. o) Acúfenos (campanilleo, rugido o zumbido en los oídos que dura al menos 5 minutos en los últimos 12 meses)			
MÓDULO 4 ASISTENCIA PERSONAL Y DISPOSITIVOS DE AYUDA							
4.1	¿Tiene usted alguien que lo ayuda con sus actividades diarias dentro o fuera de casa?	si	no				
4.2	¿Cree que necesitaría ayuda adicional para realizar sus actividades diarias dentro o fuera de casa?	si	no				
4.3	¿Cree que necesitaría alguien que lo ayude?	si	no				
4.4	¿Utiliza actualmente alguno de estos herramientas asistenciales? rodee con un círculo todos los dispositivos mencionados.	Si la respuesta es 1, salte a la pregunta 4.5					
1) Ninguno 2) Bastones o palos 3) Muletas (axilares o codo) 4) Órtesis para miembro inferior, miembro superior o columna vertebral 5) Correas de alivio de presión 6) Píedestador con ruedas 7) Andador de ruedas 8) Bipedestador (ajustable)		9) Calzado terapéutico; diabético, neuropático, ortopédico 10) Triciclos 11) Andadores 12) Silla de ruedas 13) Gafas, anteojos o lentes para: Baja visión, corta distancia, larga distancia, filtros y protección 14) Bastón blanco 15) Audífonos 16) Otros					

4.5	¿Además de las herramientas asistenciales mencionadas anteriormente, ¿considera que necesitaría otras herramientas o dispositivos de apoyo? Si es así, ¿Cuáles? rodee con un círculo todos los dispositivos mencionados.	
<ul style="list-style-type: none"> 1) Ninguno 2) Bastones o palos 3) Muletas (axilares o codo) 4) Órtesis para miembro inferior, miembro superior o columna vertebral 5) Cojines de alivio de presión 6) Prótesis, miembro inferior 7) Andadores de ruedas 8) Bipedestador (ajustable) 		<ul style="list-style-type: none"> 9) Calzado terapéutico; diabético, neuropático, ortopédico 10) Triciclos 11) Andadores 12) Silla de ruedas 13) Gafas, anteojos o lentes para: Baja visión, corta distancia, larga distancia, filtros y protección 14) Bastón blanco 15) Audífonos 16) Otros
ÁMBITO 5 EXPERIENCIA Y HABILIDADES LABORALES		
En este ámbito se va a preguntar lo relacionado a los estudios, habilidades y experiencia laboral		
¿Tiene usted alguna experiencia laboral profesional?	si	<input checked="" type="checkbox"/> no
¿Tienes experiencia laborando con equipos de trabajo o con otras personas?	si	<input checked="" type="checkbox"/> no
¿Tienes habilidades que te sirven para laborar o participar de un trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>	no

Anexo B. Encuesta para la percepción social del mercado local

Encuesta para estudio de mercado

La presente encuesta corresponde al estudio de mercado de un proyecto de maestría titulado: **Diseño de plan de negocios para un programa de formación**

enfocado a la inclusión laboral de población con discapacidad intelectual, desarrollado por la Sra. Silvia Juliana Díaz Plata.

Se respeta la Política de Tratamiento de la Información, los datos captados serán usados exclusivamente con fines académicos y se reservará en todo caso la identidad de la persona encuestada. Debe ser mayor de edad. Únicamente debe seleccionar SÍ o NO según su propio criterio.

[Cambiar de cuenta](#)



No compartido



* Indica que la pregunta es obligatoria

¿Las fundaciones, programas o servicios sociales dedicados a la protección y promoción de personas con discapacidad le parecen de beneficio para la sociedad? *

Sí

No

¿Considera que en Bucaramanga y su área metropolitana hacen falta más programas que protejan y promuevan la inclusión de personas con discapacidad? *

Sí

No

Este es un caso hipotético ¿Si en su núcleo familiar cercano hubiese una persona en condición de discapacidad intelectual o cognitiva, a usted le gustaría que esa persona se integrara a algún programa social de inclusión y promoción? *

Sí

No



Este es otro caso hipotético ¿Si en su núcleo *
familiar cercano hubiese una persona en
condición de discapacidad intelectual o
cognitiva, y usted tuviera la posibilidad de
ayudarlo a ingresar a un programa de
promoción laboral donde le enseñaran
habilidades de trabajo, usted lo apoyaría?
Puede ser apoyo moral o apoyo económico.

Sí

No

Si en un restaurante o cafetería usted fuese *
atendido (a) por una persona con alguna
discapacidad, debidamente formada y
preparada para el cargo ¿usted permitiría que
le atendiera?

Sí

No

