

Propuesta de creación de una empresa dedicada al diseño y rediseño de puestos de trabajo para personas en condición de discapacidad

Luz Marina Rodríguez Rojas

Deiver Stivenson Herrera Ospina

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Facultad de ciencias Administrativas

Sede Soacha

Administración en seguridad y salud en el trabajo

Agosto 2022

Propuesta de creación de una empresa dedicada al diseño y rediseño de puestos de trabajo para personas en condición de discapacidad

Deiver Stivenson Herrera Ospina

Luz Marina Rodríguez Rojas

Trabajo de Grado para Optar al Título de Administrador en Seguridad y salud en el trabajo

Instructor Flavia Patricia Martin Varela

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Facultad de ciencias Administrativas

Sede Soacha

Administración en seguridad y salud en el trabajo

Agosto 2022

Resumen

En Colombia según la gran encuesta hogares la cual nos proporciona información sobre grupos poblacionales priorizados indica que en el trimestre comprendido de abril y junio de 2022, presenta una tasa global de participación de las personas con discapacidad de 24.4% en comparación al porcentaje estimado de la población sin discapacidad el cual fue de 66.0% a lo cual se da una diferencia negativa de 41.6 puntos porcentuales entre las dos.

Las personas en condición de discapacidad deben ser sujetos de pleno derecho donde participen con autonomía y bajo sus propias habilidades en las empresas; De ahí que, generen el fortalecimiento del servicio y promuevan en las organizaciones un modelo de inclusión, contribución, rehabilitación y capacitación.

Ahora bien, para poder realizar una correcta administración del personal se debe tener en cuenta el estudio de tiempos y movimientos a lo cual comúnmente llamamos el análisis de puestos de trabajo, donde se recopila información y se descompone para un análisis y posterior organización de todas aquellas acciones propositivas que debe realizar un trabajador en una determinada posición dentro de la estructura organizacional para así generar un valor añadido mediante procedimientos y metodologías diseñadas por la misma organización de forma estratégica.

Por último, cuando se habla de estabilidad reforzada, que es una figura jurídica que busca proteger al trabajador de un despido injustificado por parte de la organización y más si se encuentra en debilidad manifiesta como lo indica la ley.

Palabras claves: Estabilidad reforzada, persona en condición de discapacidad, debilidad manifiesta, discriminación, inclusión laboral.

Abstract

In Colombia, according to the large household survey, which provides us with information on prioritized population groups, indicates that in the quarter between April and June 2022, the global participation rate of people with disabilities was 24.4% compared to the estimated percentage of the population without disability which was 66.0% to which there is a negative difference of 41.6 percentage points between the two.

People with disabilities must be subjects of full rights where they participate autonomously and under their own abilities in companies; Hence, they generate the strengthening of the service and promote in the organizations a model of inclusion, contribution, rehabilitation and training.

Now, in order to carry out a correct administration of the personnel, the study of times and movements must be taken into account, which we commonly call the analysis of jobs, where information is collected and broken down for an analysis and subsequent organization of all those Proactive actions that a worker must carry out in a certain position within the organizational structure in order to generate added value through procedures and methodologies strategically designed by the organization itself.

Finally, we will talk about reinforced stability, which is a legal figure that seeks to protect the worker from unjustified dismissal by the organization and more so if he is in manifest weakness as indicated by law.

Keywords: Reinforced stability, disabled person, manifest weakness, discrimination, labor inclusion

CONTENIDO

	Pag
INTRODUCCION	9
1 Objetivo General	10
1.1 Objetivos Específicos	10
1.2 Justificación del Proyecto	11
1.3 Marco teórico	13
1.4 Metodología	34
Resultados	36
MODULO INTRODUCTORIO	
1.5 Análisis del Entorno (PESTAL)	36
MODULO DE MERCADO	
2 Análisis del Sector.	43
2.1 Analisis del mercado	43
2.2 Mercado	52
2.3 Cliente	57
2.4 Competencia	61
2.4.1 Matriz Dofa	63
2.5 Estrategias	68
2.6 Presupuesto del Marketing Mix.	70
2.7 Estrategias de Aprovisionamiento	71
2.8 Proyección de Ventas	74
2.9 Política de Cartera	77
MODULO DE OPERACIÓN	
3 Ficha Técnica Producto	79
3.1 Diagrama de Flujo	79
3.2 Necesidades y Requerimientos	81
3.3 Plan de Producción (Acorde al plan de Ventas)	82
3.4 Costo de Producción (Materia Prima, Mano de Obra directa, Costos indirectos de Fabricación)	82
3.5 Plan de Compras (Administrativo - Producción)	83
MODULO DE ORGANIZACIÓN	
4 Estructura Organizacional	85
4.1 Organigrama.	85
4.2 Perfil del Cargo	85
4.3 Tipo de Sociedad a constituir	86
4.4 Código CIU	87
MODULO FINANCIERO	
5 Balance Inicial	88
5.1 Estado de Resultados	89

5.2 Flujo de Caja	90
5.3 Indicadores Financieros (TIR - VAN)	93
6 Conclusiones	97
6.1 Impactos	98
Referencias	100

LISTA DE TABLAS

Tabla 1.	Esquema de análisis pastel	20
Tabla 2.	Comportamiento tendencia y proyección	43
Tabla 3.	Oferta y demanda	53
Tabla 4.	Competencia directa e indirecta	61
Tabla 5.	Precio de venta	64
Tabla 6.	presupuesto	68
Tabla 7.	Ficha técnica del producto	78
Tabla 8.	costo del servicio	81
Tabla 9.	plan de compras	82
Tabla 10.	Balance general	86
Tabla 11.	Estado de resultados	87
Tabla 12.	Flujo de caja	88
Tabla 13.	Punto de equilibrio	89
Tabla 14.	TIR Y VAN	91
Tabla 15.	Análisis de puesto de trabajo	93

LISTA DE FIGURAS

Figura 1.	Tipos de discapacidad	20
Figura 2.	<i>Tasa de desempleo de la población con y sin discapacidad Total nacional Trimestres móviles enero 2021 a marzo 2022</i>	50
Figura 3.	Participación de la población ocupada con y sin discapacidad según rama de actividad Total nacional Trimestre móvil marzo - mayo (2022)	51
Figura 4.	Participación de la población ocupada con y sin discapacidad según rama de actividad Total nacional Trimestre móvil marzo - mayo (2022)	52
Figura 5.	Tasa global de participación, ocupación y desempleo de la población con discapacidad Total nacional Trimestre móvil marzo – mayo (2022)	55
Figura 6.	<i>Personas con discapacidad por tipo de alteraciones permanentes</i>	57
Figura 7.	Tabla decreto 1083 de 2015	58
Figura 8.	<i>Matriz Dofa</i>	62
Figura 9.	<i>Operaciones estadísticas que incluyen la pregunta sobre dificultades en el funcionamiento humano</i>	65
Figura 10.	Personas con discapacidad de 5 años o más, según sexo y actividades que les generan dificultad (cifras en miles y porcentajes) Total nacional. 2020	66
Figura 11.	<i>Diagrama de flujo</i>	79
Figura 12.	Organigrama	83

Introducción

Las personas a nivel mundial, con discapacidad, han sido víctimas de discriminación y estigmatización, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad determina que son aquellas que se enfrentan a diferentes tipos de barreras que las afecta en la parte económica, social y psicológica, evidenciando dificultades en las oportunidades para ser productivas en la sociedad, el estado colombiano por medio del Ministerio de Salud y Protección Social y con el fin de promover y de proteger los derechos de las personas con discapacidad, ha impuesto normativas y una ruta de Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social, que incentivan a las empresas a realizar diferentes tipos de actividades para ofrecer accesibilidad e inclusión a personas con discapacidad.

La empresa DEMA S.A.S, con el fin de aprovechar las habilidades y capacidades que tienen las personas con discapacidad, ofrece el diseño de puestos de trabajo en el área administrativa en las empresas que desean contratar o adecuar las instalaciones para un empleado que haya sufrido algún tipo de enfermedad o accidente para un fortalecimiento laboral, acatando la normatividad vigente.

1. Objetivo general

Proponer la creación de una empresa dedicada al diseño y rediseño de puestos de trabajo para personas en condición de discapacidad.

1.1 Objetivos específicos

1. Reconocer la incidencia de la discapacidad en el mercado laboral Colombiano
2. Proponer el diseño de puestos de trabajo para personas en condición de discapacidad
3. Analizar el diseño de puestos de trabajo para personas en condición de discapacidad dentro de las empresas
4. Exponer los beneficios de la inclusión de las personas en condición de discapacidad dentro de las empresas

1.2 Justificación

En Colombia y dentro del ordenamiento jurídico actual, no existe el derecho fundamental a la conservación del empleo. Pero a su vez cabe resaltar que, dentro de la constitución política de Colombia existe el derecho al trabajo, de ahí que, la jurisprudencia del tribunal superior otorgue especial protección a trabajadores que se encuentran en condición de vulnerabilidad manifiesta, y les otorgue un fuero de protección especial. Corte Constitucional (2021) Sentencia T-109/21.

La estabilidad laboral fomenta la seguridad económica, social y psicológica a trabajadores y personas que aspiran tener una oportunidad que les permita reducir la incertidumbre para alcanzar las metas propuestas en su vida cotidiana, la OIT, determina que los países que cuentan con regulaciones estrictas al momento de proteger la estabilidad laboral, no cuentan con el mayor nivel de seguridad en la parte económica ni la social, presentando dificultades como lo es la responsabilidad social.

El Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), trata sobre la readaptación profesional, social y económica para las personas con discapacidad, buscando que los países miembros tengan en cuenta que la persona con discapacidad tiene acceso a las ofertas laborales, las cuales ayudan a impulsar el mercado y así asegurar un trabajo digno y equitativo, promoviendo “la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad, la garantía de un empleo adecuado y la posibilidad de integración o reintegración de los inválidos en la sociedad.” (Ministerio del trabajo, 2021)

Finalmente, los programas implementados junto a diversas actividades de capacitación, deben propiciar herramientas adecuadas a las personas con discapacidad, para que así puedan integrarse de manera óptima sin sentirse excluidas en su área laboral o social, haciendo uso de las herramientas que ayuden a su fácil adaptación y desempeño.

1.3 Marco teórico

El siguiente marco teórico tiene como finalidad presentar los temas alrededor de la discapacidad y la inclusión de personas con discapacidad, a su vez, se desea presentar las diversas formas en cómo se puede abordar en los entornos laborales y se inicia con el concepto de discapacidad.

¿Qué es discapacidad?

“La discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno, que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”. Convención de la ONU, 2006.

Según la CIF la discapacidad indica “los aspectos negativos de la interacción entre personas con un problema de salud y factores personales y ambientales”. Es decir, "cualquier restricción o impedimento de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para el ser humano”

Persona en condición de discapacidad

“Son aquellas personas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con el entorno, encuentran diversas barreras, que pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás ciudadanos” (Convención de la ONU, 2006, y Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud, OMS, 2002)

Discapacidad en Colombia

El modelo social “de la discapacidad considera el fenómeno fundamentalmente como un problema de origen social. La discapacidad, entonces, no es un atributo de la persona, sino un complejo conjunto de condiciones, muchas de las cuales son creadas por el contexto/entorno social. Por lo tanto, el manejo de las dificultades que enfrentan las personas con discapacidad requiere la actuación social, y es responsabilidad colectiva de la sociedad hacer las modificaciones ambientales necesarias para la participación plena de las personas con discapacidades en todas las áreas de la vida social” (CIF, pág. 32).

Para identificar los obstáculos y dificultades que pueden presentar las personas en condición de discapacidad, se debe realizar por medio de políticas y programas que fomenten la inclusión y permitan reducir la desigualdad y mitigar la discriminación. Para poder ayudar integralmente a las pcd se debe tener especial apoyo del estado colombiano, organizaciones civiles, sectores empresariales, las familias, y el general de toda la comunidad.

Existen fuentes muy limitadas para poder visualizar un panorama de la situación de las pcd en Colombia. De otro lado, se cuenta con la escala del Grupo de Washington, las encuestas nacionales de calidad de vida, el registro único de localización y Caracterización de Personas con Discapacidad (RLCPD). Para poder identificar las brechas sociales y las condiciones en las que se encuentra este grupo en la comunidad, así mismo aportan información de las personas que están en el proceso de articulación con la certificación de discapacidad Dentro de la incorporación del censo poblacional, que a hoy, nos da un indicio de la situación en general.

A partir del análisis de la Encuesta de Calidad de Vida 2019 (Orozco, Valdivia, & Espinosa, junio, 2021), se pueden ver los resultados que tienen relevancia para poder identificar de una forma precisa la discapacidad en Colombia. Entre ellos se resaltan los siguientes:

- “La encuesta registró 3.974.522 personas con discapacidad conforme a la definición del Grupo de Washington, en grados de severidad 1 (no puede hacerlo, que va de 96 a 100% y es sinónimo de dificultad total o completa) o 2 (sí, con mucha dificultad, que va de 50 a 95% y es sinónimo de mucha o extrema dificultad). Las personas con estos grados de discapacidad representan 8.0% de la población nacional, de ellas 45.3% son hombres y 54.7% mujeres.” Encuesta de Calidad de Vida 2019 (Orozco, Valdivia, & Espinosa, junio, 2021)
- “En Colombia 2 de cada 3 personas con discapacidad son adultas de 45 o más años, un grupo poblacional más envejecido en comparación con el resto de la población. La principal causa que ocasiona la discapacidad es: una enfermedad, seguida de la edad avanzada y la causa de nacimiento.” Encuesta de Calidad de Vida 2019 (Orozco, Valdivia, & Espinosa, junio, 2021)
- “Hay diferencias por sexo en las causas de la discapacidad. El principal origen es por una enfermedad para 45.6% de las mujeres, en contraste con 37.47% de los hombres. En segundo lugar, tanto mujeres, como para hombres se reporta la edad avanzada, 24.1% para las mujeres y 18.6% en el caso de los hombres.” Encuesta de Calidad de Vida 2019 (Orozco, Valdivia, & Espinosa, junio, 2021)
- “El 27.0% de la población con discapacidad con severidad 1 o 2 son mujeres con discapacidad visual y 19.9% son hombres con esta misma condición. Le siguen en proporción 8.0% y 5.8% de mujeres y hombres con dificultades para mover el cuerpo, caminar o subir y bajar escaleras. Con discapacidades para oír 4.1% de los hombres, y 3.9% de las mujeres

presentan dificultades para hacer sus actividades diarias sin presentar problemas cardiacos o respiratorios.” Encuesta de Calidad de Vida 2019 (Orozco, Valdivia, & Espinosa, junio, 2021)

- “La población entre 2 y 4 años con discapacidad representa el 4.6% del total de la población con discapacidad en Colombia. El 86% de este grupo poblacional recibe cuidados por parte de un integrante de su mismo hogar, alrededor de 80% son cuidados por su madre.” Encuesta de Calidad de Vida 2019 (Orozco, Valdivia, & Espinosa, junio, 2021)

- “La población entre 2 y 4 años con discapacidad representa el 4.6% del total de la población con discapacidad en Colombia. El 86% de este grupo poblacional recibe cuidados por parte de un integrante de su mismo hogar, alrededor de 80% son cuidados por su madre.” Encuesta de Calidad de Vida 2019 (Orozco, Valdivia, & Espinosa, junio, 2021)

- “El 30.2% del cuidado de las personas con discapacidad lo realiza una persona del hogar y únicamente en 3.4% de los casos se cuenta con servicios de pago por el cuidado. En cualquier caso, 83.3 % de las personas cuidadoras son mujeres.” Encuesta de Calidad de Vida 2019 (Orozco, Valdivia, & Espinosa, junio, 2021)

- “En 2 de cada 10 hogares vive una persona con discapacidad, teniendo un total de 3.2 millones de hogares.” Encuesta de Calidad de Vida 2019 (Orozco, Valdivia, & Espinosa, junio, 2021)

- “Una de cada diez personas con discapacidad de entre 15 y 59 años no sabe leer ni escribir, una tasa equivalente a 3.3 veces si se compara con el resto de la población.” Encuesta de Calidad de Vida 2019 (Orozco, Valdivia, & Espinosa, junio, 2021)

- “La Población en Edad de Trabajar (PET) con discapacidad asciende a 3,583,875 personas. El total de mujeres es de 2,007,274 y de hombres 1,576,601. Esto es, 56% de mujeres y 44% de hombres.” Encuesta de Calidad de Vida 2019 (Orozco, Valdivia, & Espinosa, junio, 2021)

- “La población con discapacidad participa en menor medida en el mercado laboral remunerado, solo 46.1% de los hombres, en comparación con 68.0% de la participación laboral en el resto de la población masculina. En el caso de las mujeres, 31.5%, en comparación con 41.6% entre las mujeres sin discapacidad.” Encuesta de Calidad de Vida 2019 (Orozco, Valdivia, & Espinosa, junio, 2021)
- “Las personas con discapacidad perciben ingresos 18.3% inferiores, en promedio, en comparación con personas sin discapacidad.” Encuesta de Calidad de Vida 2019 (Orozco, Valdivia, & Espinosa, junio, 2021)
- “El 15.0% de la población con discapacidad señala que recibió apoyos por concepto de ayudas en dinero proveniente de otros hogares o instituciones (programas sociales o ayudas gubernamentales), en contraste con 6.9% entre la población sin discapacidad.” Encuesta de Calidad de Vida 2019 (Orozco, Valdivia, & Espinosa, junio, 2021)
- “Respecto de las condiciones de vida en su hogar, 7.2% de la población con discapacidad señala que son muy buenas, 60.8% dice que son buenas, 29.6% regulares y 2.4% dice que son malas.” Encuesta de Calidad de Vida 2019 (Orozco, Valdivia, & Espinosa, junio, 2021)
- “Entre la población con discapacidad, 39.5% de las mujeres y 44.4% de los hombres se considera pobre.” Encuesta de Calidad de Vida 2019 (Orozco, Valdivia, & Espinosa, junio, 2021)
- “La movilidad social percibida por las personas con discapacidad, con relación al hogar donde se criaron, indica que viven en condiciones económicas más favorables. El 53.2% opina que tiene mejores condiciones, 34.4% iguales condiciones y 12.4% peores.” Encuesta de Calidad de Vida 2019 (Orozco, Valdivia, & Espinosa, junio, 2021)

- “Las mujeres con discapacidad registran 7.2 puntos de 10 en la escala de medición de la felicidad y los hombres 7.1. Niveles inferiores al 7.9 para el resto de la población.” Encuesta de Calidad de Vida 2019 (Orozco, Valdivia, & Espinosa, junio, 2021)

- “De los hogares donde vive al menos una persona con discapacidad, 49.6% cuenta con conexión a internet, en comparación con el 53.8% de los hogares que no residen personas con discapacidad” Encuesta de Calidad de Vida 2019 (Orozco, Valdivia, & Espinosa, junio, 2021)

- “Entre la población de cinco años o más, 73.8% cuenta con un teléfono celular. Este porcentaje varía por sexo, entre quienes presentan alguna discapacidad 72.8% de las mujeres y 65.7% de los hombres.” Encuesta de Calidad de Vida 2019 (Orozco, Valdivia, & Espinosa, junio, 2021)

Colombia cuenta con el Sistema nacional de discapacidad (SND), donde se articulan las normas, directrices, instituciones y actividades que se coordinan y permiten que se puedan desarrollar cada uno de los principios que permitan la inclusión laboral y que puedan estar consagrados en la Ley 1145 de 2007 en su artículo 2 (Congreso de Colombia, 2007)

Inclusión de personas con discapacidad

Para poder contemplar la definición del trabajo decente, y el acceso al empleo digno debemos hacer referencia a lo siguiente “la posibilidad de conseguir un trabajo de calidad, digno y justo que genera condiciones de cohesión social y contribuye a la determinación de sociedades más saludables” (Benach & Muntaner, 2010).

Existe normativa como la ley estatutaria 1618 de 2013 que arremeten a los derechos de las personas con discapacidad y se articula con instituciones, fundaciones y organizaciones, que permiten el

desarrollo de los procesos de inclusión para poder garantizar el derecho al trabajo, la salud, la educación y acceso tecnológico, pero esto está en un permanente ir y venir, por las brechas que generan la falta de datos y la implementación de políticas y programas de igualdad e inclusión.

El departamento nacional de planeación dentro de su (plan nacional del desarrollo 2018-2022) cuenta con un pacto transversal llamado “Alianza por la inclusión y la dignidad de todas las personas con discapacidad” e indica según la Ruta al 2030 que “Colombia será un país incluyente en donde las personas con discapacidad son valoradas por sus potencialidades, tendrán igualdad de oportunidades, y acciones afirmativas que garanticen la inclusión social y productiva.

Contaremos con instituciones públicas y privadas accesibles, que promuevan la inclusión de las personas con discapacidad.”

Dentro de sus estrategias con las que cuenta el PND, se encuentran las siguientes:

- Que las personas en condición de discapacidad puedan ejercer su capacidad legal por medio de la promoción en el apoyo de decisiones.
- Se debe promover a las entidades públicas a contratar personas en condición de discapacidad
- Programas de emprendimiento para personas en condición de discapacidad y personas cuidadoras.
- Implementar financiamiento y educación para los jóvenes en condición de discapacidad
- Poder promover la actualización, formación y capacitación de docentes en la inclusión del uso de las TIC
- Se crea el Observatorio Nacional de Inclusión social y productiva para personas con discapacidad, donde se apoya la política pública de discapacidad.

- Ministerio del interior se encargara de la actualización de la política pública de discapacidad.
- Adecuar infraestructura de las organizaciones con el fin de brindar acceso a las personas con discapacidad.

Distintas organizaciones se han tomado la tarea de poder realizar Políticas Activas de Empleo (PAE), centrando los diferentes objetivos para la inclusión laboral, fomentando distintas técnicas como lo son “la generación de calificaciones y competencias laborales, la promoción del autoempleo, así como el desarrollo del emprendimiento asociativo”(Fundación Demuca, 2011), también se debe tener en cuenta que las organizaciones tienen como objetivo general “la creación de servicios públicos de empleo, trabajo protegido y cuotas de empleo, subvenciones al empleo con contrato indefinido, empleo con apoyo y/o adaptado” (Alburquerque, 2004; Cabrero et al., 2009), por medio de “programas de rehabilitación, medidas de adaptación al trabajo, y cursos de formación ocupacional para parados y de formación continua para ocupados”(Alburquerque, 2004; Cabrero et al., 2009) mejorando así las condiciones y las oferta para personas con discapacidad.

La guía para determinar el proceso de vinculación y de mejora en el campo de la inclusión laboral, realizada por El Ministerio de Trabajo y Best Buddies Colombia, es un documento donde las organizaciones pueden iniciar el proceso de inclusión laboral a personas en condición de discapacidad. De ahí que, el documento incluye un paso a paso sobre la vinculación laboral de forma metódica.

Beneficios de la inclusión laboral de PCD

“La inclusión laboral es una estrategia de la empresa para acceder a nuevos talentos sin discriminación. Asimismo, constituye una opción para que la PcD pueda mostrar sus habilidades y ejercer su derecho al trabajo y a tener un ingreso digno, a partir del cual se derivan otros derechos y

deberes como ciudadano, que le proporcionan a cada persona un desarrollo personal y profesional.”

(MINISTERIO DE TRABAJO)

A partir de lo anterior la guía indica los beneficios de contratar PCD

- La aceptación de la diversidad, atrae cambios positivos para la organización en temas como lo son el clima laboral y la cultura organizacional.
- La discapacidad en la organización nos permite trabajar de manera diversa e inclusiva, donde la innovación y eficiencia serán pilares fundamentales para la mejora continua de la empresa.
- la organización pueden visualizar mejor los talentos, promoviendo las entrevistas que evalúe más las habilidades y conocimientos que la experiencia.
- Las personas con discapacidad, tienen la capacidad de concentrarse y de rendir en el trabajo, comprueba que son beneficiosas para la organización.
- El empleado al sentirse incluido, sentir diferentes percepciones en su ambiente laboral como ser apreciado y útil, ayuda a tener oportunidades dentro de la organización siendo un empleado comprometido y leal.

Figura 1

Tipos de discapacidad

TIPOS DE DISCAPACIDAD		EJEMPLOS
Discapacidad física	Implica una disminución de la movilidad total o parcial de uno o más miembros del cuerpo (Adecco RSE y Cilsa ONG por la integración, s.f.).	<ul style="list-style-type: none"> • Monoplejía/paresia: una sola extremidad. • Hemiplejía/paresia: el brazo y la pierna del mismo lado. • Diaplejía/paresia: dos partes correspondientes situadas en lados opuestos del organismo; por ejemplo, ambos brazos. • Paraplejía/paresia: están comprometidas ambas piernas. • Cuadriplejía/paresia: afecta a las cuatro extremidades.
Discapacidad mental o psicosocial	Afectación moderada o severa del funcionamiento personal, laboral, social y familiar. Produce limitaciones funcionales en actividades importantes de la vida (Ministerio de Ciencia e Innovación, 2009).	<ul style="list-style-type: none"> • Esquizofrenia. • Bipolaridad. • Estrés postraumático. • Distintos trastornos.
Discapacidad intelectual y/o del desarrollo	Se caracteriza por limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y en la conducta adaptativa, manifestada en habilidades prácticas, sociales y conceptuales (Luckasson et al., 2002, citado en Verdugo, 2003).	<ul style="list-style-type: none"> • Hipoxia cerebral. • Síndrome de Down. • Asperger. • Autismo.
Discapacidad sensorial	<ul style="list-style-type: none"> • Incluye la discapacidad visual y auditiva. • Discapacidad visual. Se manifiesta por una disminución total o parcial de la visión. • Discapacidad auditiva. Se manifiesta por la pérdida o disminución de la capacidad de oír (Adecco RSE y Cilsa ONG por la integración, s.f.). 	<ul style="list-style-type: none"> • Ceguera. • Baja visión. • Sordera. • Hipo acústico.
Múltiple	Más de una limitación relacionada con las limitaciones anteriormente definidas; por tanto, incluye descripciones relativas a dos o más limitaciones.	<ul style="list-style-type: none"> • Sordoceguera. • Parálisis cerebral - Discapacidad intelectual.

Fuente: Ministerio del trabajo. Guía para la inclusión laboral de personas con discapacidad

Para tener un significado más amplio de los tipos de discapacidad, tomaremos como referencia lo contemplado en la resolución 113 de 2020 expedida por el ministerio de salud. En su anexo técnico manual técnico de registro y certificación de discapacidad.

Discapacidad física.

“En esta categoría se encuentran las personas que presentan en forma permanente deficiencias corporales funcionales a nivel músculo esquelético, neurológico, tegumentario de origen congénito o adquirido, pérdida o ausencia de alguna parte de su cuerpo, o presencia de desórdenes del movimiento corporal. Se refiere a aquellas personas que podrían presentar en el desarrollo de sus actividades cotidianas, diferentes grados de dificultad funcional para el movimiento corporal y su relación en los diversos entornos al caminar, desplazarse, cambiar o mantener posiciones del cuerpo, llevar, manipular o transportar objetos y realizar actividades de cuidado personal, o del hogar, interactuar con otros sujetos, entre otras” (Ministerio de la Protección Social & ACNUR, 2011).

“Para aumentar el grado de independencia, las personas con alteraciones en su movilidad requieren, en algunos casos, de la ayuda de otras personas, al igual que de productos de apoyo como prótesis (piernas o brazos artificiales), prótesis, sillas de ruedas, bastones, caminadores o muletas, entre otros. De igual forma, para su participación en actividades personales, educativas, formativas, laborales y productivas, deportivas, culturales y sociales pueden requerir espacios físicos y transporte accesible.” (Ministerio de la Protección Social & ACNUR, 2011).

Discapacidad auditiva.

“En esta categoría se encuentran personas que presentan en forma permanente deficiencias en las funciones sensoriales relacionadas con la percepción de los sonidos y la discriminación de su localización, tono, volumen y calidad; como consecuencia, presentan diferentes grados de dificultad en la recepción y producción de mensajes verbales y, por tanto, para la comunicación oral. Se incluye en esta categoría a las personas sordas y a las personas con hipoacusia esto es, aquellas que debido a una deficiencia en la capacidad auditiva presentan dificultades en la discriminación de sonidos, palabras, frases, conversación e incluso sonidos con mayor intensidad que la voz conversacional, según el grado de pérdida auditiva” (Ministerio de la Protección Social & ACNUR, 2011).

Discapacidad visual.

“En esta categoría se incluye a aquellas personas que presentan deficiencias para percibir la luz, forma, tamaño o color de los objetos. Se incluye a las personas ciegas y a las personas con baja visión, es decir, quienes, a pesar de usar gafas o lentes de contacto, o haberse practicado cirugía, tienen dificultades para distinguir formas, colores, rostros, objetos en la calle, ver en la noche, ver de lejos o de cerca, independientemente de que sea por uno o ambos ojos” (Ministerio de la Protección Social & ACNUR, 2011).

Sorda cieguera.

“La sorda cieguera es una discapacidad única que resulta de la combinación de una deficiencia visual y una deficiencia auditiva, que genera en las personas que la presentan problemas de comunicación, orientación, movilidad y el acceso a la información. Algunas personas sordo ciegas son sordas y ciegas totales, mientras que otras conservan restos auditivos y/o restos visuales. Las personas sordo ciegas requieren de servicios especializados de gura interpretación para su desarrollo e inclusión social.” (Ministerio de la Protección Social & ACNUR, 2011).

Discapacidad intelectual.

“Se refiere a aquellas personas que presentan deficiencias en las capacidades mentales generales, como el razonamiento, la resolución de problemas, la planificación, el pensamiento abstracto, el juicio, el aprendizaje académico y el aprendizaje de la experiencia. Estos producen deficiencias del funcionamiento adaptativo, de tal manera que el individuo no alcanza los estándares de independencia personal y de responsabilidad social en uno o más aspectos de la vida cotidiana, incluidos la comunicación, la participación social, el funcionamiento académico u ocupacional y la independencia personal en la casa o en la comunidad” (American Psychiatric Association, 2014).

Discapacidad psicosocial (mental).

“Resulta de la interacción entre las personas con deficiencias (alteraciones en el pensamiento, percepciones, emociones, sentimientos, comportamientos y relaciones, considerados como signos y síntomas atendiendo a su duración, coexistencia, intensidad y afectación funcional) y las barreras del entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad. Estas barreras surgen de los límites que las diferentes culturas y sociedades imponen a la conducta y comportamiento humanos, así Como por el estigma social y las actitudes discriminatorias. Para lograr una mayor independencia funcional, estas personas requieren básicamente de apoyos médicos y terapéuticos especializados de acuerdo a sus necesidades. De igual forma, para su protección y participación en actividades personales, educativas, formativas, deportivas, culturales, sociales, laborales y productivas, pueden requerir apoyo de otra persona” (MSPS, 2015a).

Discapacidad múltiple.

“Presencia de dos o más deficiencias asociadas, de orden físico, sensorial, mental o intelectual, las cuales afectan significativamente el nivel de desarrollo, las posibilidades funcionales, la comunicación, la interacción social y el aprendizaje, por lo que requieren para su atención de apoyos generalizados y permanentes. Las particularidades de la discapacidad múltiple no están dadas por la sumatoria de los diferentes tipos de deficiencia, sino por la interacción que se presenta entre ellos. A través de dicha interacción se determina el nivel de desarrollo, las posibilidades funcionales, de la comunicación, de la interacción social” (Secretaría de Educación Pública, Perkins International Latin America & Sense International 2011).

Discapacidad física

“Las limitaciones físicas de las personas, les impide llevar una vida normal a menos que cuenten con ayuda externa en el ejercicio de su cotidianidad. Las limitaciones pueden ser permanentes o

temporales y asimismo según el tratamiento otorgado se les brindan ayuda para mitigar esa reducción de funcionalidad.” (Observatorio de discapacidad física ODF)

Clasificación de la discapacidad física

Cuando hablamos de discapacidad física, debemos tener en cuenta los motivos ya sean múltiples y variados, las causas y las zonas que tienen impedido el movimiento o donde está limitado. Por esta razón el observatorio de discapacidad física nos indica lo siguiente:

Podemos evidenciar que los tipos de discapacidad física se deben a las siguientes causas:

- Las que son motrices con o sin afectación cerebral.
- Por aquellas que son debidas a enfermedades
- Mixtas

Tipos según la zona afectada

- “Discapacidad motriz de las extremidades inferiores” (Observatorio de discapacidad física ODF)
- “Discapacidad motriz de las extremidades superiores, tronco, cuello y cara” (Observatorio de discapacidad física ODF)
- “Otras discapacidades motrices” (Observatorio de discapacidad física ODF)

Tipos de discapacidad física más comunes:

Monoplejía: “Parálisis de una única extremidad, generalmente producida por daños en el nervio que inerva la zona en cuestión.” (Observatorio de discapacidad física ODF)

Paraplejía: “Lesiones medulares en la zona dorsal que suponen una parálisis en la mitad inferior del cuerpo. Afecta generalmente piernas y pies. Puede que no afecte la respuesta sexual, pero la persona pierde la capacidad de caminar.” (Observatorio de discapacidad física ODF)

Tetraplejía: “Es una lesión medular cervical donde se pierde la capacidad de movimiento de las extremidades inferiores y la pérdida total o parcial de la capacidad de movimiento de las extremidades superiores.” (Observatorio de discapacidad física ODF)

La discapacidad puede variar y ser mayor o menor según las afectaciones asociadas a los daños de las vértebras, ya que el daño en las que se encuentran más cerca al cráneo generan una mayor afectación. De hecho, pueden generar la necesidad de ventilación artificial en la persona para mantener la respiración.

Hemiplejía: Son lesiones al sistema nervioso, que afectan directamente a la parte opuesta de la región afectada, produciendo una parálisis. se ocasiona generalmente por accidentes cerebrovasculares o traumatismos craneoencefálicos

Espina bífida: “malformación congénita del tubo neuronal donde la columna vertebral no se cierra por completo cuando el feto se está formando. Generando así daños en los nervios de la médula que llevan a la falta o la dificultad de movimiento de las personas.” (Observatorio de discapacidad física ODF)

Distrofia muscular: “Tono muscular débil el cual se va degenerando y perdiendo su tejido con el tiempo. Es uno de los tipos de discapacidad física más frecuentes.” (Observatorio de discapacidad física ODF)

Parálisis cerebral: Es una condición médica crónica que se genera en el desarrollo cerebral del feto o del niño. Como consecuencia se generan graves efectos en la motricidad. Como rigidez, agitación, convulsiones, incluso parálisis total de la musculatura voluntaria.

Amputación: Es la pérdida de alguna extremidad o parte del cuerpo y producen una discapacidad física limitando el movimiento.

Análisis de puestos de trabajo

“Los puestos de trabajo como acciones organizadas y propositivas que realiza el empleado o colaborador de una organización, en una determinada posición de su estructura interna o externa” (De Ansorena, 1997), para así aportar un valor agregado a la organización y a sus resultados. Por medio de la consecución de áreas, procedimientos, reglas, metodologías, que son la base de una orientación estratégica planteada por cada organización.

El análisis junto a la descripción de los puestos de trabajo, cuenta con tres concepciones principales: campo de conocimiento, conjunto de técnicas y métodos y resultados de procesos, es importante para la gestión organizacional de las empresas. Aunque no generó gran interés entre estudiantes y profesionales. No deja de ser importante entre autores e investigadores ya que es determinante en el comportamiento humano y como consecuencia afecta la eficacia y eficiencia de las organizaciones. (Fernández.1995)

La adecuación de la estructura de la organización es clave en el diseño ya que permite un análisis de puestos de trabajo más propicio e incluyente para cada trabajador. Aun cuando su utilización es insuficiente. Sin embargo “tales procedimientos han sido utilizados durante décadas, se siguen utilizando hoy y, sin duda, se seguirán utilizando por algunas organizaciones, Tal uso continuado. Aunque lejos de ser universal, probablemente supone una prueba de hecho de que resulta útil para conseguir determinados objetivos.” (McCornick 1979).

La técnica de análisis de puestos de trabajo responde a la necesidad urgente de las empresas, ya que para dar eficacia al trabajo se debe conocer todo con precisión “lo que cada trabajador hace” “y las aptitudes que se requieren para hacerlo bien” (Reyes Ponce 2003)

De acuerdo a las necesidades que tiene la organización, es importante la técnica de análisis de puestos de trabajo, ya que esta se ajusta a la necesidad de ubicar a la persona adecuada en un puesto y

así ser pertinentes en el proceso de capacitación Barajas (citado en Gama, 1992). por lo anterior se clasifican de la siguiente manera:

Necesidad legal: en una relación laboral siempre van a existir el trabajador y la organización (empleador). en otras palabras, el medio de trabajo y la fuerza de trabajo.

Necesidad social: Esto nos indica que todas las necesidades que se den del recurso humano tiene repercusión en la misma. esto se da por que el individuo pasa la tercera parte de su vida dentro de la empresa, lo que lo lleva a convivir con los demás trabajadores, esto formando grupos diferentes al de su círculo social y familiar

Necesidad productiva: las organizaciones requieren una evolución constante, por lo anterior los directivos tienen la necesidad de contar con el recurso humano que les permita desempeñar de forma productiva y eficiente los puestos de trabajo. pero para esto se tiene que dar una capacitación adecuada a los empleados que tiene antigüedad y a los que van a pertenecer a la empresa o simplemente a los que en sus tareas cotidianas requieren realizarla de manera eficiente.

Análisis de la información sobre puestos de trabajo:

Ahondar en la información: se debe conocer el puesto de trabajo por esta razón es necesario realizar entrevistas, saber las actividades que se realizan en ese puesto de trabajo ya sea por observación directa, videos y cuestionarios

separar los elementos y objetivos que constituyen el trabajo: separar los intereses y perspectivas del trabajador de los objetivos de la organización.

Orden lógico de los datos: realizar el orden de la información de forma clara, concisa y precisa de los datos obtenidos específicamente de aquellos que requieran el análisis de puestos de trabajo.

Informe final: Hacer un reporte final con los datos obtenidos

Archivo: Se debe archivar en una base de datos todos los informes recopilados sobre el análisis de puestos de trabajo.

Dentro de los requisitos para realizar un análisis de puesto de trabajo tenemos los siguientes:

1. Tener autorización de la máxima autoridad de la organización
2. contar con el recurso humano para poder realizar un análisis de puesto de trabajo. no sólo de la persona que lo va a realizar si no de la persona que está en el puesto.
3. Los analistas deben estar capacitados o ser entrenados para tal fin.
4. contar con información y motivación para las personas involucradas en el análisis del puesto de trabajo

El análisis de puestos de trabajo estará alineado con los requerimientos de la organización y de todas las actividades que se desarrollaran para tal fin (Gama,1992)

- Reclutamiento y selección del personal
- evaluación del puesto
- conocer las necesidades de capacitación
- manejo de conflictos
- calificación de méritos
- higiene y seguridad
- planeación de recurso humano
- elaborar programas motivacionales
- contratación ya sea individual o colectivo
- promoción de puesto

Beneficios en el análisis de puestos de trabajo. Para poder desarrollar este punto, citamos a Reyes Ponce (1991) quien indica lo importante que es para el empleador, el empleado y cada una de las áreas donde se realice el análisis.

1. Empresa

- señala el encadenamiento en los puestos de trabajo
- repartir mejor las cargas en los puestos de trabajo
- es base para un sistema de ascensos
- fija de manera precisa la responsabilidad en la ejecución de las labores
- permite coordinar y organizar de manera más sencilla las actividades en

la empresa

2. Supervisores

- Conocimiento preciso para la planeación, supervisión y manejo del
- trabajo
- Explicar al empleado la labor que se debe desarrollar
 - Conocer el trabajador más idóneo para la labor que se requiere
 - Evita la transferencia de mando
 - No permite la desorganización por si el supervisor falta y se necesita otra

persona para reemplazarlo

3. Trabajador

- Precisión en lo que se debe hacer
- Tener claridad en las responsabilidades
- Conocer si su desempeño se ajusta a los requerimientos
- Impide que se extralimite de sus funciones

- Resalta sus fallas y aciertos lo cual genera méritos en la organización 4.

Para las áreas

- Base fundamental para las técnicas que se deben implementar
- Proporciona los requisitos para investigar la selección de personal
- Permite ubicar al trabajador en el puesto idóneo a sus aptitudes
- Permite con precisión la capacitación
- Es requisito indispensable para la evaluación de puestos de trabajo
- Permite calificar los méritos de los trabajadores correctamente
- Es fundamento para el sistema de incentivos y salarios
- Es congruente con el sistema de entrevistas y el sistema de quejas

Estabilidad laboral reforzada

Para conocer el concepto, la Estabilidad Laboral Reforzada es la materialización del derecho a conservar el empleo, toma relevancia cuando el trabajador está en situación de debilidad manifiesta por su condición de salud y situación económica (Berrocal 2019).

En Colombia, cuando se habla de la estabilidad laboral reforzada, se puede evidenciar que por medio de la normatividad “goza de una doble connotación de acuerdo a la constitución política debido que, aunque hablamos de derechos económicos, sociales y culturales, se busca la protección de derechos fundamentales” (Cerquera, 2018)

Luego la corte constitucional dentro de la Sentencia T-320/16 nos indica que El derecho a la estabilidad laboral reforzada consiste en: “ (i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismos y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la

causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz”.

La estabilidad laboral reforzada garantiza a los trabajadores el derecho al trabajo, por su condición de vulnerabilidad manifiesta; Ahora bien, y en relación con lo anterior se encuentran diferentes condiciones que retratan la vulnerabilidad manifiesta como se describe a continuación:

Personas en situación de discapacidad: “indica que lo que abre las puertas a la estabilidad laboral reforzada es la PCD. Ya que anteriormente quienes podían acceder a este derecho era quienes tuvieran calificación por la pérdida de capacidad., pero finalmente la corte constitucional indicó que no era necesario la calificación por discapacidad ya sea moderada, profunda o severa, para que el sujeto se encuentre con debilidad manifiesta. De lo anterior se puede concluir que el hecho de contar con una discapacidad no da lugar al derecho de estabilidad reforzada, pero a su vez no se necesita calificación por pérdida de capacidad para que el trabajador se encuentre en debilidad manifiesta.” (La corte constitucional en la sentencia SU-049 de 2017)

La corte constitucional indica en la Sentencia T-057, 2016 que “podría afirmarse que la discapacidad es el género, mientras que la invalidez es la especie, y en consecuencia no siempre que existe discapacidad necesariamente nos encontramos frente a una persona inválida. La invalidez sería el producto de una discapacidad severa”.

A su vez debemos citar el decreto 2463 de 2001 en su Art. 7 donde indica “Grado de severidad de la limitación. En los términos del artículo 5º de la Ley 361 de 1997, las entidades promotoras de salud y administradoras del régimen subsidiado, deberán clasificar el grado de severidad de la limitación, así: Limitación moderada, aquella en la cual la persona tenga entre el 15% y el 25% de pérdida de la capacidad laboral; limitación severa aquella que sea mayor al 25% pero inferior al 50% de pérdida de la capacidad laboral y limitación profunda, cuando la pérdida de la capacidad laboral sea igual o mayor al 50%.”

También dentro de la constitución política de 1991 en su artículo 47 y artículo 54 indican respectivamente lo siguiente: “El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran” (art. 47, 1991). “Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.” (Art. 54, 1991)

Mediante la sentencia c-458 de 2015 la corte constitucional prohíbe el término de “discapacitado” y en su reemplazo se deberá hablar de forma inclusiva adoptando términos como: persona en situación de discapacidad, o persona con discapacidad auditiva. Física, motora, entre otras. Poniendo así nuestra soberanía al mismo nivel internacional en materia de derechos humanos.

1.4 Metodología

Esta propuesta se realizó bajo una investigación de tipo cualitativo con alcance descriptivo el cual es definido de la siguiente manera.

La investigación cualitativa por definición se orienta a la producción de datos descriptivos, como son las palabras y los discursos de las personas, quienes los expresan de forma hablada y escrita, además, de la conducta observable (Taylor, S.J. y Bogdan R.,1986).

Fuentes de información. Las fuentes de información que se utilizaron son secundarias, esto, basado en estadísticas presentadas, informes realizados e investigaciones de tipo académico que abarquen los temas relacionados con las personas en condición de discapacidad e inclusión laboral.

Para realizar el diagnóstico estratégico que permitió la identificación de oportunidades y amenazas del modelo de negocio con un gran enfoque social, se realizó el análisis de PESTEL, y la matriz Dofa. Lo que permitió el diagnóstico del mercado laboral para la población en condición de discapacidad.

Luego para hacer la estructura de modelo de negocio donde se permitió establecer los segmentos de mercado y la propuesta valor que respondió a la exigencia del entorno. Se realizó el Modelo canvas, se hizo el análisis de las estadísticas generadas por el DANE y además se idéntico las fundaciones y entidades que trabajan en conjunto con las empresas para la contratación de pcd. De ahí que se generó información integral para poder estructurar el modelo de negocio.

Finalmente se planteó la ruta para realizar acciones e implementar recursos con indicadores que permitieran dar inicio al modelo de negocio, por medio del conjunto de herramientas combinadas para lograr una respuesta objetiva en el mercado llamadas las 5P del marketing .

RESULTADOS

A continuación, se presenta de forma completa la creación de la propuesta de negocio de acuerdo a la metodología.

MÓDULO INTRODUCTORIO

1.4 Análisis del Entorno (PESTAL)

Económico

1. “Deducción del impuesto de renta la renta del 200% del valor de los salarios pagados durante el año o período gravable a los trabajadores con más del 25% de pérdida de capacidad laboral.” Ministerio de trabajo (2020).
2. “Disminución a los empresarios del 50% en la cuota de aprendices SENA que deben vincular si los aprendices contratados tienen discapacidad con una pérdida de capacidad laboral de más del 25%.” Ministerio de trabajo (2020)

Político

1. **Ley 1221 de 2008**: Promueve el uso de las TIC, con el fin de ayudar a los trabajadores y a las empresas para incluir el teletrabajo como una herramienta tecnológica para trabajar de manera remota a la empresa.
2. **Ley 1346 de 2009**: Determina la inclusión laboral como derecho igualitario para mejorar las condiciones de los trabajadores y aspirantes que desean trabajar de acuerdo a la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad, Colombia adopta estos mecanismos que garantizan los derechos de las personas con discapacidad que dicta la Asamblea General de la Naciones Unidas en el ART 27°.
3. **LEY ESTATUTARIA 618 DE 2013**: Establece disposiciones para garantizar los derechos de las personas con discapacidad.
4. **Decreto 884 de 2012**: En el Art 1°, se dan las condiciones laborales para casos especiales en el teletrabajo, manteniendo las relaciones entre el empleado y el empleador de manera remota tanto en el sector público como en el privado con relación de dependencia.
5. **Decreto 1072 de 2015, capítulo 6 artículo 2.2.4.6.1**:
Se determina la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), aplicándola en “los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo...” (Decreto 1072 de 2015)
6. **DECRETO 1477 DE 2014**: Para mejorar las condiciones físicas del trabajador al diseñar o rediseñar el puesto de trabajo, es importante tener en cuenta la tabla de Enfermedades Laborales para prevenir deterioro en la salud de quien está laborando.
7. **GTC 45**: Ayuda a identificar los peligros que se tienen en los puestos de trabajo por medio de la valoración en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

8. **Ley No. 361 de 1997:** En el capítulo IV, acorde a la integración laboral para personas con discapacidad, es importante establecer mecanismos de integración para ellas, mejorando la calidad de vida y laboral de cada uno de ellos.
9. **Decreto 2011 del 30 de noviembre de 2017:** Se establece el porcentaje de contratación laboral a personal con discapacidad, demostrando la responsabilidad social que tiene cada empresa.
10. **Decreto 2177 del 22 de diciembre de 2017:** Creación del Consejo para la Inclusión de la Discapacidad, determinando los objetivos para los sectores económicos para que se velen y se cumplan con los derechos de equidad de cada trabajador.
11. **Decreto 392 del 26 de febrero de 2018:** El gobierno colombiano ha propuesto incentivos a las empresas que contraten a personal con discapacidad, con el fin de que la inclusión sea beneficiosa para ambas partes.

Legal

Normas técnicas de accesibilidad al medio físico

NTC 4139. Accesibilidad al Medio Físico. Símbolo Grafico. Características Generales.

NTC 4140. Accesibilidad de las Personas al medio físico. Edificios, Pasillos, Corredores.

Características Generales.

NTC 4143. Accesibilidad de las personas al medio físico. Edificios. Rampas Fijas

NTC 4144. Accesibilidad de las personas al medio físico. Edificios. Señalización.

NTC 4145. Accesibilidad De Las Personas al medio físico. Edificios. Escaleras.

NTC 4201. Accesibilidad De Las Personas al medio físico. Edificios. Equipamientos, Bordillos, Pasamanos Y Agarraderas.

NTC 4279. Accesibilidad De Las Personas al medio físico. Espacios Urbanos Y Rurales. Vías De Circulación Peatonales Planas.

NTC 4904. Accesibilidad de las personas al medio físico. Estacionamientos Accesibles.

NTC 4960. Accesibilidad de las personas al medio físico. Edificios. Puertas Accesibles

NTC 5017 Accesibilidad de las personas al medio físico. Edificios. Servicios Sanitarios Accesibles.

NTC 6047 Determina la accesibilidad a la organización y el tipo de señalización junto a sus características correspondientes.

Socio Cultural

El limitar el perfil de las personas no nos permite abordar alguna estrategia que nos ayude a la selección por competencias profesionales, actitudes, habilidades, definitivamente en el talento. Esto para las empresas es una ventaja ya que las ayuda a atraer personas excepcionales laboralmente hablando, dejando de lado aspectos que son accesorios al talento. Fundación Adecco (2022).

“Una de los retos de las empresas es poder posesionarse por su diversidad y sus valores, a su vez el incorporar personas con discapacidad, (la cual representa el 10%de la población) conecta mejor con el cliente potencial, fortalece la identidad y da un retorno positivo a la organización. En consecuencia, estimula la competitividad.” Fundación Adecco (2022)

Tecnológico

La Fundación Saldarriaga Concha desarrolló un instrumento que permite monitorear la inclusión social y productiva de las personas con discapacidad en el país llamada "Índice Multidimensional de Inclusión Social y Productiva Personas con Discapacidad" desarrollado la firma Inclusión consultoría para el desarrollo. Información importante para que los gobernantes y la sociedad civil puedan realizar y desarrollar programas y políticas que puedan disminuir las brechas de algunos grupos poblacionales y en áreas donde se presentan dificultades. Estos índices se construyeron siguiendo la metodología alkire y Foster. “La encuesta nacional de calidad de vida DANE y la gran encuesta de integrada de hogares DANE. Fundación Saldarriaga Concha.” *Índice multidimensional de inclusión social y productiva personas con discapacidad.*

Las TIC (tecnología de la información y comunicación), además de “hacer más accesible la información y potenciar las capacidades de las personas, en el caso de personas con discapacidad, han ayudado a que sus dificultades se vieran paliadas y, en algunos casos, sus limitaciones se redujeron al mínimo”. Instituto superior de estudios sociales y socio sanitario. *Blog ises*.

Entre sus muchas ventajas, se pueden destacar las siguientes:

1. Permitir observar toda la información de una manera fácil
2. Óptimo desarrollo cognitivo consecuencia de todas las actividades que se pueden realizar.
3. facilita mejorar la comunicación de las personas con algún tipo de discapacidad.
4. Permite la adaptación del entorno.
5. Facilita la autonomía.
6. Aumenta las posibilidades de trabajo, por medio de puestos de empleo más accesibles.
7. Posibilidad de disminuir los impedimentos para integrarse plenamente en la sociedad.

Tabla 1.

Esquema de Análisis PESTEL.

FACTORES EXTERNOS	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<p>POLÍTICOS</p>	<p>Objetivos del desarrollo sostenible en Colombia</p> <p>Leyes que promuevan la inclusión laboral en Colombia para personas con discapacidad. Plan nacional de desarrollo 2018-2022</p>	<p>Bases frágiles sobre la institucionalidad de la política social</p> <p>Deficiencia en la concientización para cumplir y hacer cumplir las leyes y regulaciones existentes en el cumplimiento de programas y actividades para la accesibilidad de las personas con discapacidad.</p>
<p>ECONÓMICOS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Índice de empleabilidad de personas con discapacidad. 	<p>Falta de trabajo e incertidumbre en el mercado laboral</p> <p>Gestión de las</p>

	<p>Producto interno bruto</p> <p>Beneficios legales y tributarios para quienes contraten personas con algún tipo de discapacidad.</p>	<p>inversiones sobre la gobernanza del país</p>
SOCIALES	<p>protección social</p> <p>Vinculación de las organizaciones que promuevan el desarrollo social en el país</p>	<p>Limitantes en la actividad laboral</p> <p>Diferencias salariales</p> <p>Barreras físicas</p> <p>Acceso desigual a la protección social</p>
TECNOLÓGICOS	<p>Inteligencia artificial</p> <p>Manejo de las Tic</p>	<p>no hacer universal el acceso para aprovechar las nuevas herramienta</p>

MODULO DE MERCADO

2. Análisis del sector

Al realizar el análisis del sector se deben desarrollar aspectos como, el mercado, el cliente, la competencia, las estrategias, el marketing, la proyección de ventas, las estrategias de aprovisionamientos y la política de cartera. Iniciando a continuación con el análisis del mercado los siguientes aspectos para el modelo de negocio

2.1 Análisis del mercado

Qué sector

Según algunas citas de Bhagwati (1987) En busca de la clasificación de actividades económicas, nos indica en primera instancia que las agrupaciones de ciertos aspectos no pertenecen al sector primario (ganadería, pesca, minería) o secundario (manufactura, industrial, construcción), en forma integral. Por esta razón las heterogeneidades de algunas actividades son agrupadas de diferente manera y esto nos lleva a una confusión en actividades que están estrechamente relacionadas con la actividad manufacturera.

Para finalmente poder ser más precisos en lo que integra el sector terciario se destacó algunas características propias de las actividades que se desarrollan interrelacionada mente pero que se diferencian del sector primario y secundario.

- El consumo y la producción de los servicios ocurren de forma simultánea
- Existe relación directa entre quien produce un servicio y el consumidor del mismo
- Ya que es poco posible sustituir mano de obra por tecnología o capital, la intensidad laboral es mucho mayor.
- Son intangibles

- No se pueden almacenar ya que es de duración limitada
- Son intransferibles

Pero en este sentido lo que se caracterizó anteriormente está cada vez más obsoleto en lo que tiene que ver con las actividades del sector terciario, ya que las diversificaciones de estas actividades han sido permeadas por el impacto tecnológico, de esta manera se debe resaltar también lo siguiente:

- Bastantes servicios son altamente intensivos en capital
- Hay servicios que acumulan capital humano (como la educación) y por esta razón no son perecederos
- El uso de nuevas tecnologías ha mitigado la simultaneidad de la producción en algunas áreas
- La sustitución de la mano de obra por la tecnología ha eliminado de forma creciente la interacción del productor con el consumidor.

Rubalcaba (1997). Cito algunas características para la clasificación de los servicios ya que la heterogeneidad entre el capital humano, tecnológico y físico dificulta la definición de las actividades terciarias, entendidas como residuales de las que existen en el sector primario y secundario

- “De distribución; de producción; sociales, y personales” (Browning y Singelmann);
- “Comercializables; prestados in situ; duraderos, y no duraderos” (Nusbaumer)
- “Permanentes y temporales; reversibles e irreversibles; de provisión privada y colectiva, y los no comercializados y comercializados” (Ochel y Wegner)

Otras propuestas las podemos visualizar en lo propuesto por Gershuny (1987). —servicios intermedios (incluyendo servicios profesionales, transporte y servicios distributivos), servicios de consumo final transados en el mercado (diversión, servicios domésticos y otros) y servicios de consumo final no transados en el mercado (educación, salud y otros servicios sociales);

Bhagwati (1987) ;)— servicios que requieren una cercanía física entre el proveedor y el usuario (diferenciando las tres situaciones de un proveedor móvil y un usuario inmóvil, un usuario móvil y un proveedor inmóvil, y ambos móviles) y servicios que no requieren esta cercanía. Realizando una comparación en la evolución del sector terciario en América latina con los países industrializados, Berry (1976). Nos indica que, gracias al avance tecnológico, en periodos muy parecidos de desarrollo en américa latina, los sectores más productivos han sido el primario y en secundario, y en consecuencia han disminuido la contratación en la fuerza laboral. y por tal motivo el porcentaje más alto de empleo se ha concentrado en el sector terciario. Finalmente, y citando a Reich (1993) podemos deducir que también en los países industrializados se resalta baja remuneración, estabilidad laboral y bajos niveles en calificación; esto se ha visto reforzado por la reducción de la demanda laboral en personas que aparentemente no son calificadas para portar con su fuerza laboral en el sector manufacturero. En consecuencia, podemos inferir que la expansión del sector terciario no es positiva ni negativo y que con el paso del tiempo se ha reflejado la inclusión y exclusión laboral en personas con diferentes capacidades y limitaciones.

Tabla 2

Comportamiento, tendencia y Proyecciones

ITEM	DESCRIPCIÓN	LINK DE APOYO
Comportamiento	Durante el trimestre de enero -	DANE:

	marzo 2022, la población con	https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/echo_poblacion_discap

	<p>Discapacidad fue de 22,4%, comparado con la población sin discapacidad tiene un porcentaje equivalente al 65,8%, dando un contexto negativo de 43,4 puntos porcentuales entre ambas poblaciones. Muchas personas no cuentan con trabajo lo cual da un 38,5 puntos porcentuales de personas que no son productivas en el mercado, siendo la población con discapacidad la más vulnerable, “esta tasa es de 18,6% y para los segundos es de 57,1%.” (la tasa global de participación TGP)</p>	<p>idad/boletin GEIH discapacidad ene22 marzo22.pdf</p>
--	--	---

<p>Tendencia</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los grupos de edad que predominaron en las colocaciones de mujeres con discapacidad fueron el de 25-29 años (9,4 %), 30-34 años (7,1 %) y 20-24 años (6,6 %), respectivamente. En los hombres con discapacidad predominaron las colocaciones en los grupos de edad de 30-34 años (15,4 %), 25-29 años (14,6 %) y 35-39 años (10,4 %). • Predominan las personas que tienen discapacidad auditiva: 37,5 % (14,4 % mujeres y 23,1 % hombres), física: 30,7 % 	<p>Ministerio de trabajo</p> <p>https://www.serviciod eeempleo.gov.co/spe/media/documents/pdf/estudios/Boletin-Pc D-Dic2021-v4.pdf</p>
-------------------------	---	---

	<p>(9,0 % mujeres y 21,7 % hombres), cognitiva/intelectual: 14,3 % (4,3 % mujeres y 10,0 % hombres), visual: 10,6 % (3,5 % mujeres y 7,1 % hombres), múltiple: 5,7 % (2,8 %</p>		
--	---	--	--

	<p>mujeres y 2,9 % hombres), y psicosocial: 1,2 % (0,6 % hombres y mujeres).</p> <ul style="list-style-type: none">• El área ocupacional más solicitada por las vacantes en las colocaciones de personas con discapacidad fue personal doméstico y de aseo (13,1 %), La segunda área ocupacional fue la relacionada con auxiliares contables y encargados del registro de materiales (11,9 %), <p>Finalmente, el tercer grupo de ocupaciones con mayor incidencia en las colocaciones de personas con discapacidad fue empleados de trato directo con el público (8,2 %),</p> <ul style="list-style-type: none">• En la industria de actividades relacionadas con lavado y limpieza (7,9 %), incluso la limpieza en seco de productos textiles y de piel. otras actividades profesionales,		
--	--	--	--

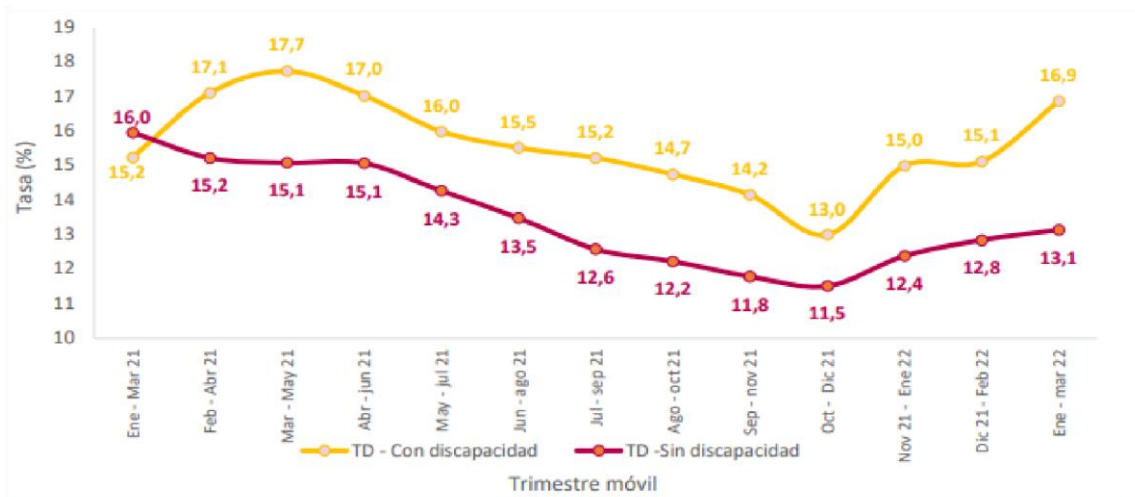
	<p>Científicas y técnicas (4,7 %). Finalmente, en el sector de actividades de empleo de agencias de empleo temporal (3,7 %).</p> <ul style="list-style-type: none">• En relación con el rango salarial de las colocaciones de personas con discapacidad, según vacante, se encontró que el 77,1 % tuvo entre un salario mínimo legal vigente y un millón, el 9,1 % no especificó un salario y el 5,0 %, un salario entre un millón quinientos y dos millones	
--	--	--

<p>Proyecciones (corto, mediano y largo plazo)</p>	<p>A corto mediano y largo plazo podemos contemplar lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si por lo menos el 10% de sus empleados son PcD puede acceder a beneficios tributarios • El estado Colombiano por medio de normativas, ha promovido la deducción en el impuesto de renta hasta un 200% del valor de los salarios que han sido pagados en lo transcurrido del año o período gravable, si se demuestra que el personal contratado cumple con más del 25% de pérdida de capacidad laboral acorde a la Ley 361 de 1997. art. 24- art. 31, “Los demás pagos relacionados, como aportes parafiscales y seguridad social, serán deducibles únicamente en un 100%.” 	<p>función pública Ley 361 de 1997. art. 24- art. 31 https://www.funcionpublica.gov.co/Eva/gestornormativo/norma.php?i=343</p> <p>En el enlace [https://www.youtube.com/watch?v=muQMKCW1ae8] se puede encontrar un video de explicación de la Ley 1429 de 2010 realizado por la DIAN</p> <p>Función pública ley 1429 de 2010 art 10</p>
--	--	---

	<ul style="list-style-type: none"> Se contemplan descuentos en el impuesto sobre “la renta y complementarios de los aportes parafiscales y otras contribuciones de nómina para los empleadores que contraten personas en situación de desplazamiento.” (Ley 361 de 1997. art. 24- art. 31) 	<p>https://www.sic.gov.co/sites/default/files/normatividad/Ley_142_9_2010.pdf</p>
--	---	--

Figura 2.

Tasa de desempleo de la población con y sin discapacidad Total nacional Trimestres móviles enero 2021 a marzo 2022



Fuente: DANE, GEIH

2.2 Mercado

Se tiene en cuenta la gran encuesta hogares (GEIH), la cual tiene como objetivo brindar información sobre todos los indicadores del mercado laboral en Colombia, las características sociales y demográficas de la población y los indicadores de pobreza monetaria.

Por lo anterior desde el rediseño del GEIH (2019-2021) se promueve la mirada hacia “los grupos poblacionales priorizados (población campesina, LGBT y población en condición de discapacidad conforme a la escala del Grupo de Washington)” siendo discriminados, y no se han tenido en cuenta en los boletines informativos que nos brindan una estadística oficial de la población actual, como lo reflejó el plan nacional de desarrollo 2018-2022. De ahí que, se realice el boletín de mercado laboral para la población con discapacidad presentado por el DANE, con datos correspondientes a la metodología, identificación y las estimaciones de la gran encuesta hogares.

Figura 3

Participación de la población ocupada con y sin discapacidad según rama de actividad Total nacional Trimestre móvil marzo - mayo (2022)

Ramas de actividad	Población con discapacidad		Población sin discapacidad	
	Total	Distribución (%)	Total	Distribución (%)
Ocupados total nacional	458	100,0	2.1483	100,0
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	91	19,8	3.229	15,0
Comercio y reparación de vehículos	83	18,2	3.814	17,8
Industria Manufacturera	53	11,7	2.275	10,6
Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana	46	10,1	2.700	12,6
Actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios	39	8,6	1.786	8,3
Alojamiento y servicios de comida	30	6,6	1.435	6,7
Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos	29	6,4	1.632	7,6
Transporte y almacenamiento	28	6,2	1.621	7,5
Otras ramas ^	32	6,9	1500	7,0
Construcción	25	5,5	1.482	6,9

Fuente: DANE GEIH

Figura 4

*Participación de la población ocupada con discapacidad según posición ocupacional Total nacional**Trimestre móvil marzo – mayo (2022)*

Posición ocupacional	Población con discapacidad		Población sin discapacidad	
	Total	Distribución (%)	Total	Distribución (%)
Ocupados total nacional	458	100	2.1483	100
Trabajador por cuenta propia	239	52,1	8.943	41,6
Obrero, empleado particular	140	30,6	9.237	43,0
Obrero, empleado del gobierno	18	4,0	931	4,3
Trabajador familiar sin remuneración	16	3,5	427	2,0
Jornalero o peón	16	3,5	704	3,3
Patrón empleador	15	3,2	605	2,8
Empleado doméstico	14	3,1	625	2,9

Fuente: DANE, GEIH.

Tabla 3

Oferta y demanda

ITEM	DEFINICIÓN	RECOMENDACIÓN
OFERTA	Nuestro servicio es diseñar puestos para personal con discapacidad	Los procesos de rehabilitación e integración de personas con discapacidad requieren capacitación constante y sensibilización en la integración del personal con la organización.
	Analizar y brindar capacitación	Reducir las barreras de la desigualdad por medio de acciones y políticas dirigidas a favorecer a personas o grupos con algún tipo de discapacidad. ley 1618 2013.
	Implementar el programa de rehabilitación integral para la reincorporación laboral y ocupacional de los trabajadores	
	Orientación ocupacional y readaptación laboral	
	Inspección vigilancia y control Promoción de la Salud y prevención de Condición de Discapacidad	
DEMANDA	Dentro de este item podemos resaltar las fuentes de reclutamiento donde se pueden cubrir las vacantes de PCD como lo son : El Sena, Alcaldías, cajas de compensación, programas de gobernación, reclutamiento directo de la organización o instituciones para personas con discapacidad	Poder estar a la vanguardia con precios y calidad en el servicio donde se busca la integración de PCD en el mercado laboral
		Realizar procesos de vinculación asertivos, donde se contrate la persona correcta, en el puesto correcto. Haciendo lo correcto de la manera correcta

Fuente: Autor

Mercado Potencial

Nuestra propuesta valor va enfocada a las organizaciones a las cuales se les brindara análisis de perfil de cargo y puestos de trabajo, inclusión social y servicios de asesoría, en infraestructura y tecnología en la selección de personal.

Las organizaciones realizan acciones de acuerdo a su actividad laboral, esto consecuentemente les da un posicionamiento en el mercado y junto con los servicios ofrecidos por nuestra organización pueden facilitar la contratación de personal idóneo que por sus habilidades, aptitudes y conocimientos puedan ser parte del cumplimiento de los objetivos y metas propuestas por las empresas.

Las empresas a nivel nacional buscan ser reconocidas, satisfacer las necesidades de sus clientes y generar utilidades; En este sentido nuestra organización pretende coadyuvar en este proceso a través de la inclusión social para así liderar en el sector económico por medio del asertividad en la contratación de personas con discapacidad

Consumo aparente

Teniendo en cuenta el censo nacional de población y vivienda 2018 emitido por el DANE, se conoce que “el 7.1% de la población del país tiene algún tipo de discapacidad. Para poder realizar una inclusión social y productiva de las personas con discapacidad en el ámbito laboral se debe eliminar las brechas que restringen su plena participación en el mercado.” (DANE, 2018)

De acuerdo a lo anterior tenemos “la tasa global de participación ocupación y desempleo de la población con discapacidad”, presentada por el DANE en el “boletín técnico Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH)” (DANE, Marzo - mayo 2022)

Durante el trimestre de marzo – mayo 2022, “la tasa global de participación (TGP) de la población con discapacidad fue de 24,3%, en comparación con la TGP de la población sin discapacidad de 66,0%, lo que significa una diferencia negativa de 41,7 puntos porcentuales entre ambas poblaciones”. (DANE Boletín GEIH marzo - mayo 2022.)

“En cuanto a la tasa de ocupación, se evidencia que hay una diferencia negativa de 37,4 puntos porcentuales (p.p) entre la población con discapacidad y sin discapacidad, pues para la primera, esta tasa es de 21,1% y para la segunda es de 58,5%.” (DANE Boletín GEIH marzo - mayo 2022.)

Por otro lado, “al observar la tasa de desempleo se evidencia que hay una diferencia de 1,9 p.p dada por tasa de 13,2% para la población con discapacidad y 11,3% para las personas sin discapacidad”. (DANE Boletín GEIH marzo - mayo 2022)

Figura 5

Tasa global de participación, ocupación y desempleo de la población con discapacidad Total nacional Trimestre móvil marzo – mayo (2022)

Tasas	Total Nacional		
	Población con discapacidad	Población sin discapacidad	Diferencia en p.p
TGP	24,3	66,0	-41,7
TO	21,1	58,5	-37,4
TD	13,2	11,3	1,9

Fuente: DANE GEIH

Estacionalidad en las Ventas

Dentro del boletín GEIH Marzo - mayo 2021-2022. emitido por el DANE podemos observar la población con discapacidad y sin discapacidad, “el porcentaje de población en edad de trabajar, tasa global de participación, ocupación y desempleo y la población total en edad de trabajar, fuerza de trabajo, ocupados, desocupados y población fuera de la fuerza laboral (en miles); Que nos muestra las variaciones dentro de este lapso de tiempo en la información estadística en relación con el mercado laboral, pobreza monetaria, ingresos y características sociodemográficas de la población residente en Colombia.” (DANE. Mercado laboral de personas con discapacidad.)

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

2.3 Cliente

Segmentación del Mercado

Empresas a nivel nacional que desean incluir a personal en condición de discapacidad y en forma concreta a personas con movilidad reducida en cargos administrativos.

En este sentido queremos brindar un servicio en el marco conceptual que permita consolidar y organizar estrategias que generen la promoción y vinculación laboral de pcd, lo anterior se concibe ante las restricciones que se presentan he impactan en la vinculación laboral y repercute en la empleabilidad de pcd.

Así mismo y frente a lo anterior es pertinente tener en cuenta el registro para la localización y caracterización de personas con discapacidad emitido por el ministerio de salud del gobierno nacional.

Figura 6

Personas con discapacidad por tipo de alteraciones permanentes



Fuente: Ministerio de Salud y Protección Social, Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad- RLCPD, diciembre de 2013

Consecuentemente a esto debemos referenciar el concepto 349891 de 2021 emitido por el

departamento de la función pública mediante el radicado N° 20216000349891 de fecha 12 de agosto de 2021. Donde hacen énfasis en el capítulo 2 del decreto 1083 de 2015, en los porcentajes de vinculación de personas con discapacidad en entidades a nivel nacional, departamental, distrital y municipal, centralizados y descentralizados en la promoción del acceso a la vida laboral de personas con discapacidad Se establecerá un mínimo de cargos que serán desempeñados por personas con discapacidad de acuerdo con la cantidad de empleos de cada entidad pública.

Figura 7

Tabla decreto 1083 de 2015

Tamaño de la planta	Porcentaje de la planta con participación de personas con discapacidad	Porcentaje de la planta con participación de personas con discapacidad	Porcentaje de la planta con participación de personas con discapacidad
	Al 31 2019 de diciembre de 2019	al 31 de diciembre de 2023	Al 31 de diciembre de 2027
1. Plantas entre 1 y 1000 empleos	2%	3%	4%
2. Plantas entre 1001 y 3000 empleos	1%	2%	3%
3. Plantas mayores a 3001 empleos	0,50%	1%	2%

Fuente: función pública decreto 1083 de 2015

Investigación del Mercado

En el 2021, una investigación realizada por la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia, evidenció que "el 58 % de las empresas afirman ser indiferentes ante la contratación de personas con discapacidad y el 61,2 % no tienen una política de inclusión. "ANDI 2021, siendo alrededor de 2.600.000 personas con discapacidad que pertenecen a estratos 1, 2 y 3 con vulnerabilidad "lo que equivale al 6.3 % de la población colombiana, de los cuales en su mayoría no cuentan con acceso al mercado laboral

“SECRETARÍA DISTRITAL DE

GOBIERNO, Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. (2020), con la implementación del Decreto 392 del 26 de febrero de 2018 con la cual promueven incentivos para realizar la contratación de personal discapacitado, garantizando los derechos del personal discapacitado por medio de la LEY ESTATUTARIA

618 DE 2013, se puede ofrecer el diseño de puestos de trabajo con el fin de acatar las leyes impuestas por el gobierno.

Grandes empresas como Unilever, Alpina, Yamaha, entre otras, son un ejemplo de cómo adecuar sus políticas de inclusión y dar una buena imagen a sus competencia y clientes, la Revista Semana publicó una lista de las empresas, donde se encuentran incluidas las ya mencionadas, que han sido premiadas por su proceso de inclusión, brindando una perspectiva positiva frente a la contratación de personal con discapacidad.

Perfil del cliente

Nuestro cliente potencial son las empresas con sentido social, que buscan ocupar cargos dentro de la organización con perfiles que se ajusten a sus necesidades y que puedan ser personas en condición de discapacidad que apliquen y sean seleccionadas para ocupar esas vacantes.

Al realizar la adopción de la carta de la organización de los estados americanos (OEA). Todos los estados americanos deben defender la misión histórica al ofrecer a sus ciudadanos *“una tierra de libertad y un ámbito favorable para el desarrollo de su personalidad y la realización de sus justas aspiraciones”*. De ahí se convierte en un deber el mejorar la calidad de vida de la población, por medio de acciones que influyan en la participación social y el derecho a tomar sus propias decisiones, la protección, diversidad y remoción de las barreras como la discriminación o las de carácter legal y administrativo, nos encaminan a garantizar la vida independiente y realización plena, en este caso en particular de las personas con discapacidad.

Las organizaciones deben ser garantes en lograr que todos los procesos para la atracción de talentos sean inclusivos y accesibles. Por esta razón deben comprometer a todas las áreas y colaboradores para el desarrollo de una cultura inclusiva, diversa y equitativa, que debe ser transversal a la organización.

Las empresas para cumplir con sus objetivos deben atraer el mejor talento del mercado esto por medio de la inclusión y la accesibilidad donde se permita la participación y contratación de personas en condición de discapacidad.

Una meta relevante dentro de la organización para la inclusión de personas con discapacidad, es la comunicación asertiva y estratégica de la diversidad, esto a nivel externo e interno; Con el fin de disminuir las barreras existentes de comunicación.

Para realizar una inclusión laboral de manera integral para las personas con discapacidad, las empresas deben ser actores sociales y no solamente económicos. desarrollando dentro de sus políticas ecosistemas inclusivos y espacios para trabajar con la comunidad y así continuar aportando al desarrollo de una cultura diversa.

2.4 Competencia

Tabla 4

competencia directa e indirecta

COMPETENCIA	TIPO DE COMPETENCIA	SERVICIOS
Fundación Arcángeles	DIRECTA	- rehabilitación - inclusión laboral - actividades deportivas
Fundación Colombia incluyente	DIRECTA	- programa de empleabilidad - atención personal víctimas de minas

Fundación CIREC	DIRECTA	<ul style="list-style-type: none"> - Programa Inclusión laboral - Prótesis y órtesis - Valoración funcional biomecánica - Medición del impacto - Plan de seguimiento
Ideal fundación	DIRECTA	<ul style="list-style-type: none"> - adaptación laboral - inclusión laboral
RECA	DIRECTA	<ul style="list-style-type: none"> - capacitación cursos SENA - asesoramiento empresas para contratar - Evaluación de Accesibilidad - Proceso contratación <p>Incluyente</p>
SENA	INDIRECTA	<ul style="list-style-type: none"> - Formación técnica y tecnológica - Prácticas laborales o primera oportunidad de trabajo

Fuente: Autor

2.4.1 Matriz Dofa

Figura 8

Matriz DOFA



Fuente: Autor

Producto

Nuestra propuesta de valor y por la cual se pretende ofrecer estos servicios a las organizaciones es:

Diagnóstico organizacional: Se realiza un análisis de los procesos y se crea un plan de acción estratégico consecuente a la oportunidad de mejora de la empresa.

Compartir conocimiento: Ser actores claves de las empresas para así dejar instalada la capacidad de inclusión socio laboral de personas con discapacidad en las organizaciones

Acceso al talento: Ser conectores directos de las empresas con la habilidad de la persona en condición de discapacidad a través de la evaluación previa a los puestos de trabajo para identificar los perfiles correctos a la laboral integrar. Dentro de estos tres componentes se incluyen los siguientes servicios:

- Consultoría y asesoramiento
- Evaluaciones de puestos de trabajo
- Entrevistas funcionales a candidatos
- Procesos de selección y headhunting
- Capacitación por medio de storytelling inclusivo
- Outplacement y asesoría

Precio

Dentro de las estrategias de venta de nuestro servicio, tenemos que destacar las siguientes:

- Identificar y gestionar los riesgos para poder impulsar el desempeño de la organización
- Aumentar productividad y la rentabilidad a corto plazo en las compañías por medio de la inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad
- Plantear los modelos de mercado incluyente para facilitar las oportunidades de crecimiento de las empresas y ser reconocidas por su labor social.

precio de venta

Actividades	Específicos	Precio	Precio de venta
Diseño de puestos	matriz de peligro	\$ 950.000	\$ 1.140.000
	Informe de análisis y descripción de las tareas a realizar	\$ 3.500.000	\$ 4.200.000
	Plan de seguimiento para la adaptación de puesto	\$ 750.000	\$ 900.000
	Plan ergonómico	\$ 420.000	\$ 504.000
Actividades de sensibilización	Plan de formación de equipos de trabajo	\$ 320.000	\$ 384.000
	Capacitación para la inclusión	\$ 120.000	\$ 144.000
	Proceso de pausas activas	\$ 280.000	\$ 336.000
Asesoría y orientación	Diseño de políticas para la inclusión en puestos de trabajo de PCD	\$ 800.000	\$ 960.000
	Reforzamiento laboral	\$ 1.250.000	\$ 1.500.000
	Atención integral para la rehabilitación	\$ 1.800.000	\$ 2.160.000
NOTA: Estos precios no incluyen iva de 19%			

Fuente autor

Plazas

La experiencia del marketing social nos ha demostrado que una de las mejores formas de identificar las necesidades sociales es estudiar las ideas sociales que las personas tienen sobre sus problemas y creencias, reconfirmando las ideas sociales que contribuyen al problema.

Bienestar o reposicionamiento de ideas encaminadas a mejorar la felicidad humana. Cabe señalar que para cada mercado objetivo encontraremos una gran cantidad de ideas, muchas creencias y muchos valores, que en conjunto influyen en las actitudes de los individuos hacia la búsqueda responsable del bienestar social. (Batller, 2022).

Los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) realiza una integración de las personas en condición de discapacidad al interior de sus indicadores y metas, donde se caracteriza el empleo productivo y pleno y el trabajo decente, A razón de esto, los países que pretende lograr estos objetivos deben integrar en sus estrategias las personas con discapacidad, y para lograr esto se dispuso una estadística de

mercado de trabajo por medio de la incorporación de la metodología del grupo washington sobre la medición de la discapacidad y la aplicación de encuestas a la población activa.

Figura 9

Operaciones estadísticas que incluyen la pregunta sobre dificultades en el funcionamiento humano

Operación estadística	Incluye pregunta filtro	Tipo de Informante ^a	Las opciones de ver y oír incluyen el mecanismo de apoyo ^b	Incluye pregunta completa de uso de mecanismos de apoyo	Incluye pregunta de causa de la dificultad	Personas con discapacidad en la última medición	Personas con discapacidad como porcentaje de la población total
Censo Nacional de Población y Vivienda, 2018	SI	Idóneo	NO	SI	SI	1,76 millones ¹³	4,3%
Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (2020-2021)	NO	Directo	NO	NO	NO	3,1 millones ¹³	6,3%
Gran Encuesta Integrada de Hogares (2021)	NO	Directo	SI	NO	NO	2,07 millones ¹⁴	4,5%
Encuesta Multipropósito de Bogotá (2021)	NO	Directo	NO	SI	NO	Resultados en proceso.	Resultados en proceso.
Encuesta Nacional de Calidad de Vida (2020)	NO	Directo	NO	SI	SI	2,65 millones ¹⁵ (personas de 5 años y más).	5,6%
						2,57 millones (personas de 10 años y más).	6,0%

fuelle <https://www.inci.gov.co/blog/la-discapacidad-en-colombia-segun-estadisticas-del-dane>

figura 10

Personas con discapacidad de 5 años o más, según sexo y actividades que les generan dificultad

(cifras en miles y porcentajes) Total nacional. 2020

Actividades que generan dificultad	Total nacional		Personas con discapacidad					
	Cantidad en miles	Distribución (%)	Hombres			Mujeres		
			Cantidad en miles	Distribución (%)	Participación (%)	Cantidad en miles	Distribución (%)	Participación (%)
Total	2647	-	1202		45,4	1445	-	54,6
Oír la voz o los sonidos	418	15,8	220	18,3	52,6	198	13,7	47,4
Hablar o conversar	315	11,9	164	13,6	52,0	151	10,4	47,9
Ver de cerca, de lejos o alrededor	1499	56,6	623	51,9	41,6	876	60,6	58,4
Mover el cuerpo, caminar o subir y bajar escaleras	820	31,0	375	31,2	45,7	445	30,8	54,3
Agarrar o mover objetos con las manos	359	13,6	161	13,4	44,8	198	13,7	55,2
Entender, aprender, recordar o tomar decisiones por sí mismo(a)	395	14,9	206	17,1	52,2	189	13,1	47,8
Comer, vestirse o bañarse por sí mismo(a)	315	11,9	143	11,9	45,4	172	11,9	54,6
Relacionarse o interactuar con las demás personas	256	9,7	131	10,9	51,2	125	8,6	48,8

Fuente: DANE, ECV 2020

Según el ministerio de trabajo más de 8.700 personas con discapacidad se han beneficiado de programas de inclusión laboral. y de acuerdo a estos datos tenemos que resaltar lo siguiente porque es pertinente para los mercados a los cuales van dirigidos nuestros servicios.

- “Min Trabajo expidió en 2019, 4.029 certificados a empleadores que tienen vinculados trabajadores con discapacidad en sus nóminas, presentando un incremento de más de seis veces a los realizados antes del Decreto 392 de 2018, que determinó que los empleadores que tengan vinculadas a estos trabajadores puedan acceder a los beneficios legales de puntajes adicionales y/o preferencia en la adjudicación de contratos en los procesos de licitaciones públicas”. (Ministerio de trabajo / comunicados, 2020).

- “En los últimos 4 años se ha venido presentando un incremento en el número de empresas que se acogieron al beneficio contemplado en la Ley 361 de 1997, sobre la deducción de la renta de hasta el 200% de salarios y prestaciones sociales pagadas a los empresarios que tengan contratadas personas que hagan parte de este grupo poblacional en cada vigencia fiscal y mientras dure la relación laboral. Según datos de la DIAN, en 2018, se acogieron al beneficio 466 empleadores, presentando un incremento del 25%.” (Ministerio de trabajo / comunicados, 2020).

2.5 Estrategias

Carácter diferenciador de nuestro servicio

Producto social

Los productos en marketing social están estrechamente vinculados a ideas sociales para buscar una salud comunitaria integrada. Determinar la necesidad de un producto, debe conocer ideas o creencias entre un problema social específico, como el aborto, la adicción a las drogas y las cuestiones sociales sin fin en la preocupación del usuario que tienen mejores productos vivos para los ciudadanos. (Chaparro, 2013).

De ahí que con los servicios ofertados buscamos mejorar la empleabilidad, el desarrollo de las habilidades sociales y la participación de las personas desde el punto de vista de la diversidad funcional y así junto al desarrollo de las estrategias empresariales poder potencializar el marketing social de las organizaciones para poder ser incluidos en la sociedad.

Marketing en ambientes digitales

El mundo ahora se encuentra en un estado de desarrollo digital donde de forma masiva las personas están utilizando los medios de comunicación digital, por esta razón debemos utilizar los

2.6 Presupuesto del Marketing Mix

Esta plataforma de servicios ofrece la transformación de las organizaciones que buscan la inclusión. Junto con ellos, debemos educar sobre todos los beneficios tributarios, legales y sociales que permitan posicionarse y certificarse como una organización realmente inclusiva.

Junto con la estrategia de alquiler por horas para realizar las reuniones pertinentes a nuestra organización, también contamos con el Marketplace en cual nos puede ampliar el concepto de ventas online y que esté al alcance del empresario nuestro producto y de todas las opciones que tenemos para ofrecer.

Diagnóstico situacional y recomendaciones: En este apartado buscamos por medio de entrevistas y encuestas conocer las necesidades de la alta dirección; a su vez investigamos y evaluamos las características de las empresas, que buscan finalmente llevarlas a un proceso de transformación, con sus recursos, objetivos, herramientas, espacios físicos y políticas de inclusión para el éxito en la solución de sus necesidades.

Si la empresa ya cuenta con empleados en condición de discapacidad o por el contrario planifica incluirlos en un futuro. Nuestra organización realiza el acompañamiento en este proceso con la actualización y diseño de nuevas estrategias.

Incorporación de PCD: Al desarrollar este tipo de estrategias, lo podemos trabajar desde dos perspectivas:

- El desarrollo de un puesto de trabajo para una pcd
- Selección del talento humano que cuente con el conocimiento y las habilidades para ocupar las vacantes que se solicitan

En la primera debemos analizar, qué puestos de trabajo se pueden ocupar o que labores se pueden ejercer con una persona en condición de discapacidad. Y en la segunda tendremos la posibilidad que la persona en condición de discapacidad pueda aplicar a una vacante laboral según la caracterización del puesto que la empresa requiera.

2.7 Estrategias de Aprovisionamiento

Aprovisionamiento y compras

Según (Colomé,2013)se tiene estas ideas en cuanto a aprovisionamiento, tiene como objetivo principal poner al alcance de la organización los diferentes materiales, productos o algún servicio externo a la empresa que sea necesario para que se dé un adecuado funcionamiento, de esta manera se tienen en cuenta las necesidades de la empresa se da una oportuna planificación, se indaga a su vez el mercado para ver quiénes ofrecen los productos necesarios, en condiciones óptimas para pedirlos y luego proceder a pagarlos.

El proceso de aprovisionamiento debe estar ajustado con todo lo que exige la organización y así poder optimizar los costos, por esta razón las herramientas deben ser competitivas para las compras y el desarrollo de la producción.

Compras

Para poder definir las compras debemos referenciar a (Ruíz,2018) el cual nos indica que las estrategias de compras son importantes para de una buena gestión, donde la estrategia debe estar acorde a la misión y visión de la organización para así poder cumplir los objetivos y metas previstas a corto, mediano y largo plazo, de ahí que se deba precisar las compras ya sea de productos tangibles o intangibles.

Objetivo del aprovisionamiento

Mamullan Educación (2018) plantea cuatro objetivos relevantes para la función de aprovisionamiento:

Para el correcto funcionamiento de la empresa, se debe tener un movimiento fluido de todos los productos o servicios que se ofrecen. Este es el objetivo más importante ya que la empresa para su correcto funcionamiento debe tener los suministros que permitan su desarrollo.

- Para garantizar un servicio con calidad, debemos estar atentos al desarrollo de los objetivos y la planeación estratégica de la empresa, ya que es importante que en el desarrollo de las actividades se ajusten las normas técnicas de calidad.
- La gestión de los proveedores, la indagación y el mantenimiento idóneo. las empresas deben contar con proveedores que sean fiables y garanticen calidad esto para evitar afectaciones negativas en nuestros procesos productivos. Es indispensable elegir.
- Debemos hacer la gestión de aprovisionamiento con el mínimo costo y sin desmejorar la calidad.

Modelos de aprovisionamiento

Ruiz (2016) nos proporciona tres modelos de aprovisionamiento, que al analizarlas con las variables de rapidez, riesgo y obsolescencia influyen en los modelos de aprovisionamiento. Finalmente se analizan las más críticas para poder escoger la línea de aprovisionamiento adecuada.

- Just in time: Donde se busca realizar entregas frecuentes acorde a los suministros y consumos reales y no los planificados. Se compra cuando se necesite, en este sistema la calidad es fundamental teniendo en cuenta que el vínculo existente entre el proveedor y el cliente.

Al detectar una consecuencia, este sistema está enfocado en buscar el problema. y a razón de esto, se pretende eliminar las operaciones innecesarias, las averías, el tiempo de espera, la sobreproducción, para poder optimizar los procesos de producción.

- Aprovisionamiento (vendor management inventory)

“Este aprovisionamiento determina las fechas y cantidades a entregar, el nivel de inventario pertenece al proveedor en lugar del consumidor” (Ruiz, 2016, p 19) Este modelo de aprovisionamiento alinea los objetivos y permite la mejora de la distribución, en clientes y en proveedores.

- Aprovisionamiento (purchase order):

Es el aprovisionamiento más común, en el cual se efectúan los pedidos de acuerdo a la planificación de la producción que tiene como base la previsión de ventas y los niveles de stock. (Casanovas, 2011) Aquí el autor nos indica la visualización de las necesidades a corto, mediano y largo plazo para así poder asegurar la disponibilidad de los servicios. a su vez, asegura el sostenimiento de los inventarios para soportar la flexibilidad de la demanda.

Indicadores

Dentro de nuestra organización vamos a trabajar con los siguientes indicadores.

- De servicio: Donde se mide la cantidad y tiempo de entrega
- De costo: Se evalúa el costo de los servicios que se va a ofrecer y el costo de la materialización de este servicio en nuestros clientes.
- Innovación: Es una medición de los nuevos servicios que se van a incorporar y los que están siendo utilizados en la organización para los clientes.
- De calidad: Evalúa la calidad de los servicios ofrecidos a los clientes.
- De flexibilidad: Medición de la efectividad en los servicios adquiridos. (Casanovas, 2011)

2.8 Proyección de Ventas

Los altos niveles de exclusión que aun al día de hoy enfrentan las personas en condición de discapacidad es uno de los retos más demandantes que tenemos en nuestra sociedad.

Por esta razón se genera dentro de nuestra organización una forma práctica y acertada para poder calcular el precio de los servicios y el precio de ventas.

TABLA 16.

Proyección de ventas

SERVICIO	AÑO 1		AÑO 2		AÑO 3	
	unidades	valor	unidades	valor	unidades	Valor
Diseño de puestos de trabajo	30	\$ 74.100.000	50	\$ 123.500.000	70	\$ 172.900.000
Actividades de sensibilización	30	\$ 2.160.000	50	\$ 36.000.000	70	\$ 50.400.000
Asesoría y recomendaciones	30	\$ 115.500.000	50	\$ 192.500.000	70	\$ 269.500.000
		\$ 191.760.000		\$ 352.000.000		\$ 492.800.000

Fuente: propia

Costo de insumos horas de trabajo + gastos + beneficios = precio del servicio

Costo de los insumos: Son los elementos que se van a utilizar para llevar a cabo las tareas dentro de la organización sin omitir lo más mínimo.

Horas de trabajo: Una forma práctica para poder calcular o asignar el costo de los productos es el de realizar las evaluaciones de los gastos que se generan al mes ya sea por alquiler, recibos, comida entre otros, luego esto se divide en las horas que uno dedique en el mes al trabajo. esto en jornadas razonables.

Gastos: La pregunta en este sentido es la forma de calcular los grandes y pequeños gastos que se generen en cualquier tipo de organización. Y la forma sencilla para poderlo hacer, es anotar todos los gastos que debería tener un negocio, como lo es el internet, los elementos de oficina, los suministros, pagina web, luego dividirlos en el número de servicios que se realicen en el mes.

Beneficio: Las empresas deben tener un beneficio clave con el que puedan surgir y no fracasar. Para esto debemos realizar el cálculo del margen del beneficio a los precios que se asigne a los servicios, esto es fundamental para los descuentos, ofertas, rebajas entre otras.

Para poder desarrollar nuestra organización como un plan de negocio, debemos estimar el costo y la proyección de ventas, esto se hace con base a los tres elementos de costo fundamentales:

- Materiales directos
- Mano de obra directa
- Costos indirectos de fabricación
- Materiales indirectos
- mano de obra indirecta
- costos indirectos (otros)

La suma de estos tres elementos nos da los costos de producción.

Gastos administrativos + gastos de ventas = Gastos operativos

Costos de producción + gastos operativos = costos totales

Margen de utilidad = El margen que equipara los precios con el de la competencia ni muy por encima ni por debajo

Finalmente se debe hacer un plan de precios donde se observen y analicen las variables externas y las internas que inciden en ellos.

Externos

- Comparar los precios de la empresa con los de la competencia
- Analizar los precios con los competidores directos
- Analizar la política de descuentos y comisiones de los competidores directos

indirectos

Internos

- Analizar los gastos operativos y costos de ventas y así mismo el margen de distribución

- Análisis de los costos de las acciones de marketing y la incidencia que se puede

presentar en el retorno en ventas

2.9 Política de Cartera

La cartera son aquellos activos con los que cuenta la organización y están compuestos de diferentes tipos, como: materias primas, bonos, acciones, derivados y otros.

La Cartera refleja el perfil del inversor, nos invita a visualizar su tolerancia al riesgo y lo que compone la estrategia de inversión.

“Un inversor que tenga como finalidad tener beneficios a largo plazo con poco riesgo tendrá una cartera formada por acciones de empresas reconocidas en el mercado, bonos o fondos de índices y a su vez realizará pocas compras y ventas a corto plazo. Mas, sin embargo, una organización en operaciones intradía contará con una cartera con mucha más actividad, formada probablemente por inversiones en el mercado de divisas largas y cortas en derivados con apalancamiento”. (Academia IG)

Con el ánimo de competir y generar nuevos clientes, las empresas después de un estudio previo de los estados financieros, les concede un tiempo para que el cliente pague, este tiempo oscila de 30 a 90 días, tiempo en que el cliente podrá comercializar con los bienes comprados para pagarlos en la fecha de vencimiento expuesta en la factura. (Prezi, 2013)

Contablemente el recaudo de cartera es la acción activa o pasiva de intervención y acopio de los recursos o deudas provenientes de las ventas realizadas. Este recaudo indica algún tipo de ingreso (no ganancia) en un lapso de tiempo y es medido por el paso de dinero (ingreso) es decir las ventas en un lapso de tiempo.

“En cumplimiento a la circular externa No. 048 del 25 de septiembre de 2008 de la Superintendencia Financiera de Colombia” (El banco de desarrollo territorial de Colombia), compartió algunas alternativas de normalización de cartera para cliente de crédito

directo así:

- Cartera en cobranza ordinaria: Créditos al día con un buen comportamiento de pago
- Cartera en cobranza preventiva: créditos al día, pero con un comportamiento de mora de 30 a 60 días. y créditos al día, reestructurados en los últimos 2 años
- Cartera en cobranza persuasiva: créditos con mora de 1 a 60 días
- Cartera en cobranza prejurídica: Créditos con mora de 61 a 90 días
- Cartera en cobranza jurídica: Crédito con mora superior a 91 días. al cual se le debe realizar un proceso jurídico que generará gastos por honorarios.

MODULO DE OPERACIÓN

Al realizar el módulo de operación se debe realizar la ficha técnica del producto, el diagrama de flujo, las necesidades y los requerimientos, el plan de producción, los costos de producción y el plan de compras. Y se presentan a continuación.

3. Ficha técnica del producto

Tabla 7

Ficha técnica del producto

Ficha técnica del producto.

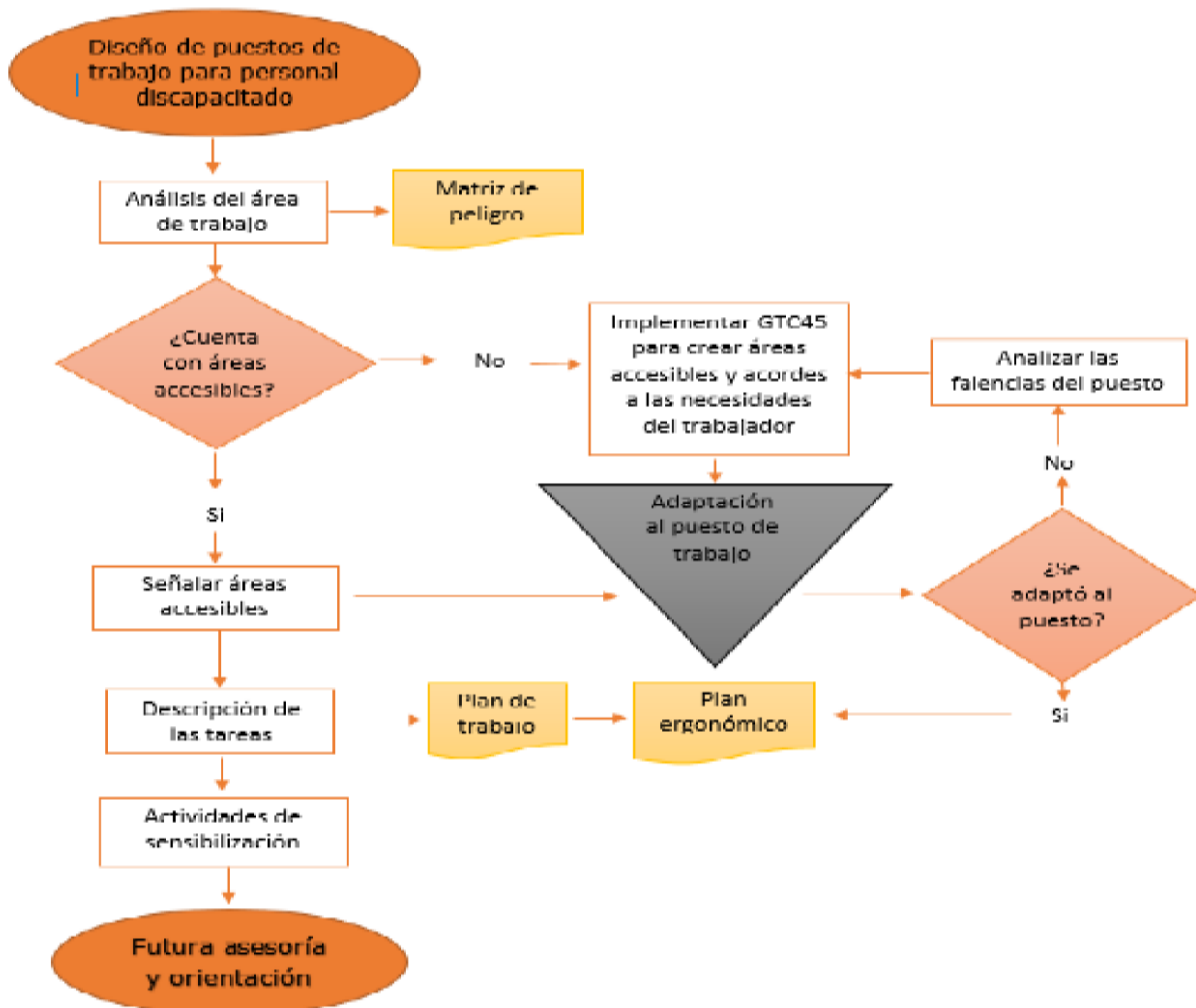
Nombre del producto o servicio:	Diseño de puestos de trabajo administrativo para personal con discapacidad física
Presentación:	<ul style="list-style-type: none"> - Matriz de peligro - Informe de análisis y descripción de las tareas a realizar - Plan de seguimiento para la adaptación del puesto - plan ergonómico
Cantidad:	1
Duración:	2 semanas
Información adicional:	Se desarrolla acorde a la GTC 45 y la normatividad LEY ESTATUTARIA 618 DE 2013 para garantizar los derechos de las personas con discapacidad entre otras normativas vigentes de Colombia.

Fuente: AutoR

3.1 Diagrama de flujo

Figura 11

Diagrama de flujo



Fuente: Autor

3.2 Necesidades y Requerimientos

En Colombia se han determinado normativas como la Ley 1346 de 2009 y la Ley 361 de 1997, entre otras, que promueven el trabajo para personas con discapacidad, aquellas que “al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de

condiciones con las demás.” Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (2006), las empresas con el fin de acatar la normatividad vigente y la promoción de la responsabilidad social, han querido aceptar personal con discapacidad, enfocados en potencializar sus habilidades y competencias que las hacen ser de buen recurso humano dentro de una organización, adecuando sus políticas, sus áreas de trabajo y actividades para ofrecerle el trato digno a las personas con discapacidad que desean trabajar.

Se requiere que las empresas que desean adaptar sus áreas y actividades de trabajo para fomentar la contratación de personal con discapacidad, eliminen los estigmas que tienen hacia las personas con discapacidad, de acuerdo con la Fundación Anesvad “es el resultado de falsas suposiciones, creencias culturales o religiosas o por no considerar que estas personas sean útiles para la sociedad. “Se requiere que la alta gerencia participe dando ejemplo a sus colaboradores para realizar una inclusión óptima y que genere un buen ambiente laboral, en la parte presupuestal es necesario el apoyo a el diseño de los puestos de trabajo para así fortalecer los vínculos laborales y sociales de la empresa.

DEMA S.A.S, acorde a su organigrama contará con personal calificado que cumplan con los requisitos y las necesidades de cada empresa que requiere nuestro servicio, comprometiéndose con dar un trabajo con calidad y que genere satisfacción a nuestro cliente, cumpliendo con la normatividad vigente en Colombia.

3.3 Plan de Producción (Acorde al plan de Ventas)

Tabla 8

Costo de servicio

Nuestro Servicio	Incluye	Costo	Costo total
Diseño de puesto	Matriz de peligro	\$950.000	\$2.470.000
	Informe de análisis y descripción de las tareas a realizar	\$350.000	
	Plan de seguimiento para la adaptación del puesto	\$750.000	
	plan ergonómico	\$420.000	
Actividades de sensibilización	Plan de formación de equipos de trabajo	\$320.000	\$720.000
	Capacitación para la inclusión (charla de reconocimientos de tipos de discapacidad y cómo comportarse frente a ellos)	\$120.000	
	Pausas activas y de inclusión	\$280.000	
Asesoría y orientación	Diseño de política para puestos de trabajo para personal discapacitado	\$800.000	\$3.850.000
	Reforzamiento laboral	\$1.250.000	
	Atención integral para la Rehabilitación de la Movilidad	\$1.800.000	

Fuente: Autor

3.4 Plan de Compras (Administrativo - Producción)

Tabla 9

Plan de Compras (Administrativo - Producción)

PLANIFICACIÓN DE COMPRAS MENSUALES			
NOMBRE:			
ÁREA:		FECHA:	22/07/2022
PRESUPUESTO DE COSTOS INDIRECTOS		\$ 280.000	
INSUMOS PARA EL SERVICIOS		\$ 160.000	
REINVERSIÓN		\$ 120.000	
CANT	DESCRIPCIÓN	P. UNIT	MONTO
3	resmas de papel	\$ 14.000	\$ 42.000
2	cajas de esferos negros	\$ 7.000	\$ 14.000
2	cajas de grapas	\$ 4.000	\$ 8.000
2	tarros de tinta para la impresora	\$ 5.000	\$ 10.000
1	USB	\$ 6.000	\$ 6.000
1	plotter	\$ 60.000	\$ 60.000
1	tarjetas de presentación	\$ 20.000	\$ 20.000

Fuente Autor

MODULO DE ORGANIZACIÓN

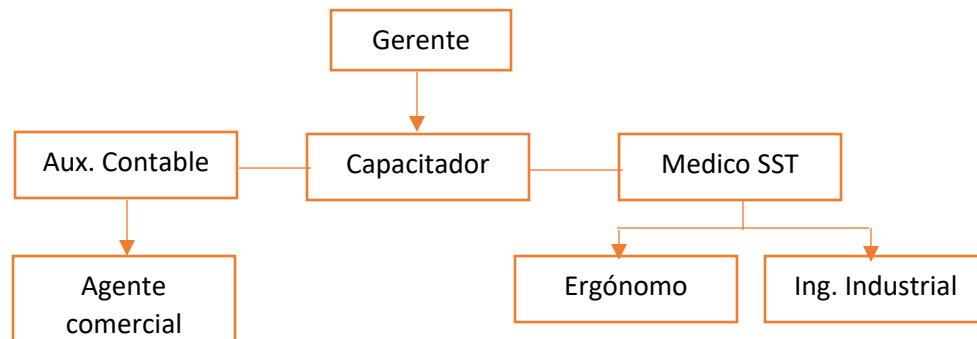
Al realizar este modulo se podrá visualizar la estructura organizacional, el organigrama, los perfiles de cargo, el tipo de sociedad y el código CIU. Iniciando como se muestra a continuación.

4 Estructura organizacional

4.1 Organigrama

Figura 12

Organigrama



Fuente: Autor

4.2 Perfil del cargo

Gerente: Profesional con experiencia en apoyar, liderar y fomentar la productividad de sus colaboradores mediante las habilidades interpersonales en el manejo de un equipo de trabajo, debe supervisar los recursos humanos, la contabilidad y la seguridad de sus colaboradores, llevando un control en sus registros en los documentos que se requiere legalmente.

Auxiliar contable: es el encargado de ordenar las operaciones económicas de la empresa, mediante la actualización de los libros contables, la elaboración de informes tributarios donde se evidencie los gastos, los ingresos e impuestos que se deben pagar.

Agente comercial: persona encargada de conseguir y de fidelizar, mediante la habilidad comunicativa, clientes que requieran el servicio de diseño de puestos para personal con discapacidad y reforzamiento laboral.

Capacitador: Técnico, tecnólogo o profesional que tenga conocimiento en el área de la seguridad y salud en el trabajo, con capacidad de desarrollar una inclusión asertiva dentro de una empresa.

Medico SST: Realiza la valoración del empleado, dando recomendaciones para prevenir y cuidar la salud del empleado.

Ergónomo: Vigila y aplica el cumplimiento de las normas de seguridad acorde a los servicios que el cliente adquiera con nuestra empresa, por ende, debe comunicar a la dirección la deficiencia detectada e informar sobre los programas de seguridad laboral que se establecen en la organización mediante el análisis de los puestos de trabajo.

Ingeniero industrial: Es el encargado de diseñar o rediseñar el puesto de trabajo, teniendo en cuenta las recomendaciones del ergónomo.

4.3 Tipo de sociedad a constituir

De acuerdo con la Cámara de Comercio de Bogotá, por medio de la Ley 1258 de 2008, se puede constituir una sociedad por acciones simplificada (S.A.S), DEMA con el fin de poder tener accionistas, opta por incluir varias personas sin importar si es natural o jurídica, aplicando el artículo 42, la cual no serán responsables de obligaciones tributarias o laborales.

4.4 Código CIU

DEMA S.A.S, tiene actividades relacionadas con el diseño de puestos de trabajo, asesoría en la normatividad colombiana vigente y en la orientación para determinar tareas y actividades en la parte administrativa acorde al personal con discapacidad de la organización, La DIAN la clasifica en el numeral 7020, incorporando las siguientes funciones:

“La prestación de asesoría, orientación y asistencia operacional a empresas y otras organizaciones sobre cuestiones de gestión, como la planificación estratégica y organizacional, la gestión estratégica de productos y servicios de diseño, y la gestión de innovación; temas de decisión de carácter financiero; objetivos y políticas de comercialización; planificación de la producción y de los controles; políticas, prácticas y planificación de recursos humanos.” DIAN Tabla 11

MODULO FINANCIERO

Al realizar este módulo se visualizara el balance general, estado de resultados, flujo de caja e indicadores financieros. Iniciando con la siguiente tabla.

5. Balance general

Tabla 10

Balance general

DEMA S.A.S			
Balance general			
junio 2022			
Expresado en pesos colombiano			
ACTIVO		PASIVO	
ACTIVO CORRIENTE		PASIVO CORRIENTE	
EFFECTIVO	\$40.000.000	CRÉDITO BANCARIO	\$20.000.000
PAGOS ANTICIPADOS	\$10.000.000	OBLIGACIONES LABORALES	\$10.000.000
INVERSIONES	\$200.000	ARRIENDO	\$200.000
BANCO	\$20.000.000	TOTAL PASIVO	\$30.200.000
TOTAL ACTIVO CORRIENTE	\$70.200.000	PATRIMONIO	
ACTIVO NO CORRIENTE		CAPITAL	\$40.000.000
EQUIPOS DE COMPUTACIÓN	\$6.000.000	CÓMPUTO	\$6.000.000

TOTAL ACTIVO NO CORRIENTE	\$6.000.000	TOTAL PATRIMONIO	\$46.000.000
TOTAL ACTIVO	\$76.200.000	TOTAL	\$76.200.000

Fuente: Autor

5.1 Estado de resultados

Tabla 11

Estado de resultados

ESTADO DE RESULTADO	
EXPRESADO EN PESO COL OMBIANO	
INGRESOS	\$19.180.000
COSTOS	\$12.729.000
UTILIDAD (PÉRDIDA) BRUTA	\$6.451.000
GASTOS DE OPERACIÓN	\$ 12.400.000
UTILIDAD (PÉRDIDA) EN OPERACIONES	\$ 5.949.000

Fuente: Autor

5.2 Flujo de caja

Tabla 12

Flujo de caja

Liste los Tipos de Caja	
Nro.	Tipo de Caja
001	Efectivo
002	Banco

Ingrese los saldos a mantener en caja	
Mínimo:	\$ 6.500.000
Máximo:	\$ 15.000.000

SALDO TOTAL DE CAJA	\$ 7.480.000
----------------------------	--------------

TIPO DE CAJA	SALDO
Saldo en Efectivo	\$ 24.180.000
Saldo en Banco	-\$ 16.700.000

Ingrese los movimientos de caja diarios					
FECHA	CONCEPTO	CÓDIGO	ENTRADAS	SALIDAS	SALDO
9/07/2022	Sayco y acinpro	002		\$ 300.000	-\$ 300.000
16/07/2022	ventas 3 Diseños de pue	001	\$ 2.740.000		\$ 2.440.000
18/07/2022	Compra insumos	002		\$ 280.000	\$ 2.160.000
24/07/2022	Pago publicidad	002		\$ 120.000	\$ 2.040.000
27/07/2022	venta de 2 Asesoría y ori	001	\$ 7.740.000		\$ 9.780.000
30/07/2022	Impuestos	002		\$ 6.000.000	\$ 3.780.000
4/08/2022	Venta de 5 Diseños de pu	001	\$ 13.700.000		\$ 23.480.000
10/08/2022	Nomina	002		\$ 10.000.000	\$ 13.480.000

Fuente: Autor



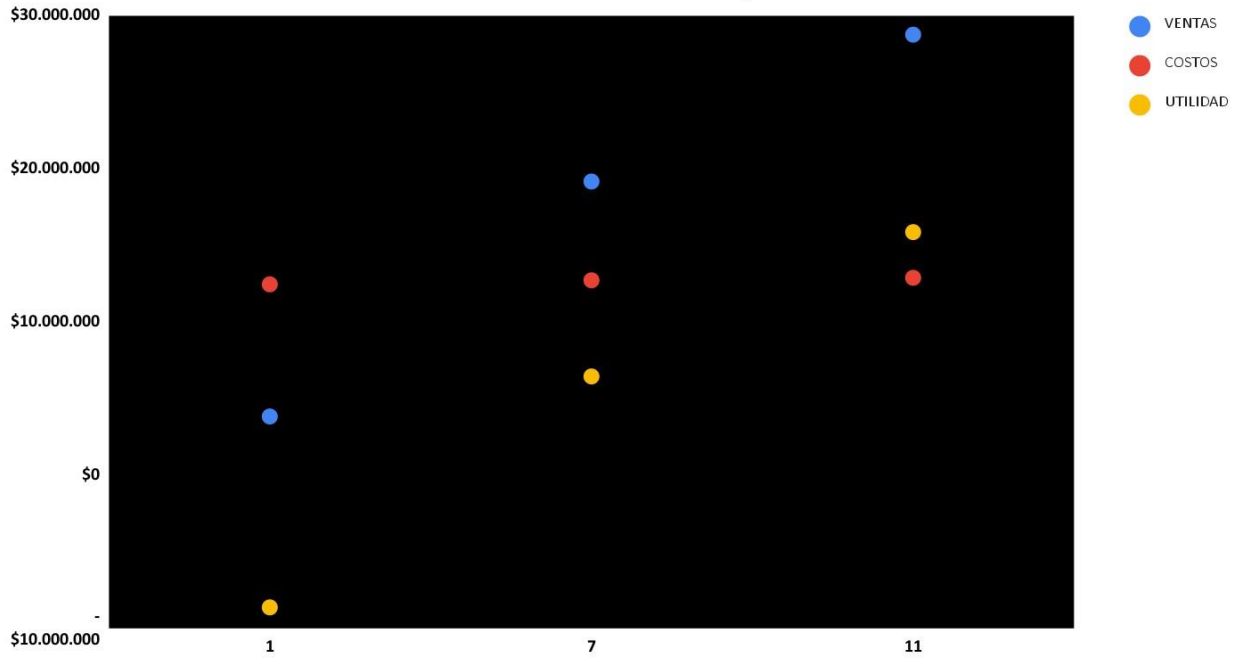
Tabla 13

Punto de equilibrio

PRODUCTO	Diseño puesto de trabajo				
PRECIO UNITARIO	\$ 2.740.000				
<i>Detalle los costos</i>					
COSTO FIJO	\$ 12.400.000	COSTO VARIABLE		\$ 47.000,00	
DESCRIPCIÓN	VALOR	DESCRIPCIÓN	VALOR	CANTIDAD	IMPORTE
Publicidad	\$ 120.000	Transporte	\$ 2.350	20	\$ 47.000
Internet	\$ 100.000				
alquiler	\$ 800.000				
Impuestos	\$ 3.500.000				
Sueldos	\$ 7.800.000				
Papelería	\$ 80.000				
Simulador					
UNIDADES A PRODUCIR			7		
VENTAS TOTALES	COSTOS TOTALES		UTILIDAD TOTAL		
\$19.180.000	\$12.729.000		\$6.451.000		
Gráfico					
UNIDADES	VENTAS	COSTOS	UTILIDAD		
1	\$ 3.836.000	\$ 12.465.800	-\$ 8.629.800		

7	\$ 19.180.000	\$ 12.729.000	\$ 6.451.000
11	\$ 28.770.000	\$ 12.893.500	\$ 15.876.500

Simulador - Punto de equilibrio



Resultado:

PUNTO DE EQUILIBRIO	5	Cantidad de unidades a vender como mínimo para equiparar los costos
--------------------------------	----------	---

5.3 Indicadores Financieros (TIR - VAN)

tabla 14

TIR y VAN

Nombre del proyecto:		Análisis y diseño de puestos	
TNA de inversión alternativa		10%	
Periodicidad		Mensual	
Cantidad de períodos		10	
TEA de inversión alternativa		10,471%	
Tasa Efectiva Mensual		0,833%	
PERÍODO	FLUJO DE FONDOS		
0	-\$ 50.000.000		
1	\$ 8.000.000		
2	\$ 10.000.000		
3	\$ 15.000.000		
4	\$ 8.000.000		
5	\$ 15.000.000		
6	\$ 15.000.000		
7	\$ 6.000.000		
8	\$ 3.000.000		
9	\$ 7.000.000		
10	\$ 12.000.000		

VAN


\$ 112.125.622

TIR

16%

Tabla 15

Análisis de puestos de trabajo

			
ANÁLISIS DE PUESTO DE TRABAJO			
Fecha de realización		Fecha de finalización	
Motivo del análisis			
Nombre del puesto			
Área		Riesgo tipo:	
Posición en el organigrama	Subordinación		Otro
	Supervisión		
	Comunicaciones colaterales		

Número de trabajadores		Subordinados	
Jornada		Horario	
Nombre de jefe inmediato		Cargo	
Resumen de puesto			
Contenido del cargo			
Tarea			% Tiempo laboral
Condiciones del trabajo			
Tipo de riesgos expuesto			
Observaciones			

Conclusión

Proponer la creación de una empresa dedicada al diseño y rediseño de puestos de trabajo

para personas en condición de discapacidad. DEMA S.A.S, tiene la oportunidad de incursionar en el mercado con gran fuerza, con la propuesta de diseño y rediseño de puestos de trabajo para personas en condición de discapacidad, cumpliendo con la normativa colombiana; y aplicación de la GTC 45 por medio de la matriz de peligro, realizando también, recomendaciones para el control de riesgos físicos, locativos, mecánicos, entre otras, donde finalmente, se pueda evidenciar el control y mitigación de nuevas afecciones o enfermedades contempladas por el estado colombiano de origen laboral, siendo de gran ayuda para cuidar la integridad del personal que está asignado a un puesto de trabajo.

Incorporar la relación entre la discapacidad y el diseño de puestos de trabajo.

Reconocer la incidencia de la discapacidad en el mercado laboral Colombiano

Colombia ha adquirido la responsabilidad para implementar políticas públicas que incluyan a las personas en condición de discapacidad, y así poder garantizar y respetar sus derechos. A partir de lo anterior se han generado medidas con de entidades gubernamentales y privadas que incluyan social y productivamente a las pcd. Sin embargo según los datos emitidos por el ministerio de salud y protección social, solo el 12% de las personas que están registradas con discapacidad se encuentran trabajando, esto genera grandes desafíos y constantes cambios culturales, sociales y económicos en Colombia.

Pero el tema de inclusión laboral no es algo solo de derechos. Se centra también en el crecimiento y desarrollo sostenible ya que una de las bondades que tiene este grupo poblacional es la de potenciar la habilidades para un mayor nivel de productividad al interior del país. Y finalmente dentro los empresarios el adquirir las habilidades de las pcd mejora el trabajo en equipo y la moral y ética en los grupos.

- **Conceptuar la discapacidad física en los puestos de trabajo a nivel general**
- **Proponer el diseño de puestos de trabajo para personas en condición de discapacidad**
- **Analizar el Diseño de puestos de trabajo para personas en condición de discapacidad dentro de las empresas.**

DEMA busca establecer estrategias que comprometan a todas las áreas de la organización y los trabajadores, por esta razón y mediante el diagnostico organizacional se pretenden desarrollar oportunidades que permitan un ambiente laboral inclusivo; Esto se logra por medio del análisis en la selección y el reclutamiento donde se pretende buscar nuevos talentos y así mismo dejar la capacidad integrada en cada una de las áreas que componen la organización para lograr incluir efectivamente a una pcd

5. acciones en defensa del principio de estabilidad reforzada en Colombia.
6. Exponer los beneficios de la inclusión de las personas en condición de discapacidad dentro de las empresas.

Los empresarios que generen nuevos empleos para pcd y que sean inclusivos socialmente tienen diferentes benéficos tributarios como la deducción en renta del 200% en el valor de salarios y prestaciones pagadas en el año a estos trabajadores y mientras su contrato laboral subsista.

Además se puede disminuir en un 50% la cuota de aprendices dentro de la empresa, siempre y cuando la empresa certifique que cuenta con personas con discapacidad no inferior al 25%.

Impacto

Responsabilidad social empresarial

Este es un proceso importante en una organización que busca con sus operaciones ser sustentable de forma económica, social y ambiental. Buscando con esto la sustentabilidad de las nuevas generaciones, de ahí que es importante en este tipo de gestión que se respeten los valores éticos, la sociedad o comunidad y hasta la misma gestión de la empresa independientemente de su tamaño o sector económico al cual pertenezca.

De esta manera la responsabilidad social empresarial es un conjunto integral de las operaciones que se realizan en la organización ya sea con los programas, políticas o prácticas que permitan sobresalir en la cultura institucional; llevando a actuaciones responsables, conscientes y comprometidas en por a la mejora continua a la generación del valor agregado y la competitividad sustentable.

Beneficios estatales

En Colombia se han generado varios beneficios tributarios y arancelarios para aquellas empresas que realicen prácticas de inclusión laboral a personas en condición de discapacidad. Pero esto se da gracias al valor que las personas están brindando con su talento y perfil a la organización.

Según el artículo 24 de la ley 361 de 1997 las empresas que tengan al menos el 10% de sus empleados en condición de discapacidad tienen preferencia en las mismas condiciones para adjudicaciones de contratos o licitaciones con el estado ya sean estas de origen público o privado

Las empresas que contraten personas en condición de discapacidad tiene prelación para el acceso a créditos con organizaciones del estado, siempre y cuando en sus planes, programas o recursos participen personas en condición de discapacidad.

Según el artículo 31 de la ley 361 de 1997 , las organizaciones que contraten no menos del 25% de personas en condición de discapacidad, tienen derecho a una deducción en el impuesto de renta del 200% en el valor de los salarios y prestaciones sociales durante el último año gravable a los trabajadores con discapacidad.

Referencias

ANDI, Población con discapacidad, ¿cuál es el panorama laboral en Colombia?,

2021, <https://www.andi.com.co/Home/Noticia/16003-poblacion-con-discapacidad-cual-es-el-p>

Artículo 1, Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, Nueva York, 2006,

URL: <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

Causas del estigma social vinculado a las discapacidades, Fundación Anesvad, 2021, URL:

<https://www.anesvad.org/estapasando/estigma-social-causas/>

La Cámara de comercio de Bogotá (CCB), ¿Qué son las sociedades por acciones simplificadas?.

<https://www.ccb.org.co/Preguntas-frecuentes/Registros-Publicos/Que-son-las-sociedades-por-acciones-simplificadas>

DIAN, Código CIU 7020 Actividades Económicas. <https://dian-rut.com/codigo-ciu/7020/>

Villanueva M, La discriminación interna de las personas con discapacidad: El diseño del puesto de trabajo. file:///C:/Users/mazal/Downloads/Guia_Estilo%20APA%207%20UNIMINUTO_2021.pdf

<https://www.ingenioempresa.com/diagrama-de-flujo/>

Mosquera S. (2010) *Propuesta para la restauración del taller de formación ocupacional en metal mecánica del centro de protección para discapacitados (ceprodís), mediante el análisis y diseño de puesto*

De Casa C. (2019-2020) *Análisis de puesto de trabajo con personas con discapacidad*. [Trabajo Fin de Grado para la obtención del título de Graduada en Administración y Dirección de Empresas].

<https://repositorio.upct.es/xmlui/bitstream/handle/10317/8592/tfg-dac-ana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ministerio de trabajo, (2021) Guía para el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad. <file:///C:/Users/mazal/Downloads/GUIA%20PARA%20EL%20PROCESO%20DE%20INCLUSION%20LABORAL%20DE%20PCD.pdf>

Salamanca C.(2020). *Modelo de negocio para una empresa que promueva la inclusión de personas con discapacidad*. [Trabajo de Grado para Optar al Título de Ingeniero Industrial].

<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/24793/1/538072%20Salamanca%20Hernandez.pdf> DANE.(2022). Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_poblacion_discapacidad/boletin_GEIH_discapacidad_ene22_mar22.pdf

Gómez L, Valencia M. Resumen del estudio nacional de necesidades, oferta y demanda de servicios de rehabilitación en Colombia. Bogotá: Fundación Saldarriaga Concha; 2004.

Ministerio de trabajo. comunicados 2020 diciembre.

<https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2020/diciembre/mas-de-8700-personas-con-discapacidad-se-han-beneficiado-de-los-programas-de-inclusion-laboral>

Alberta j, 2020.Plan de Marketing: Vuelta al Juego, una plataforma para la promoción de la inclusión laboral de personas con discapacidades. (Maestría Marketing y Comunicación).

<https://repositorio.udesa.edu.ar/jspui/bitstream/10908/18069/1/%5BP%5D%20%5BW%5D%20M%20.%20Mar.%20Alberti,%20Jessica%20Daniela.pdf>

Alonso Mosquera, J. L., Lampón Caride, J. F., & Vázquez, X. H. (1). Estrategias de aprovisionamiento en el sector español del automóvil: situación actual y perspectivas. *UCJC Business and Society Review (formerly Known As Universia Business Review)*, 1(9).

Recuperado a partir de <https://journals.ucjc.edu/ubr/article/view/549>

ONU Mujeres, UNFPA y UNICEF. Análisis de la situación de las personas con discapacidad en Colombia: Entre avances y retos.

http://riberdis.cedid.es/bitstream/handle/11181/6589/An%c3%a1lisis_situaci%c3%b3n_personas_discapacidad_en_Colombia_2021.pdf?sequence=1&rd=0031942083666324

Velandia Campos, J. S., Castillo Caicedo, M., & Mora Rodríguez, J. J. (2021). La situación laboral de las personas con discapacidad en Colombia desde un enfoque local. *Revista De Métodos Cuantitativos Para La Economía*

Y La Empresa, 31, 280–300. <https://doi.org/10.46661/revmetodoscuanteconempresa.4404>

GOMEZ RUA, Natalia Eugenia; PEREZ MEDINA, Ana Lucía; LOPEZ ARANGO, Diana María and MEDINA RUIZ, María Fernanda. Personas con discapacidad: barreras de acceso al empleo y algunas alternativas de inclusión en Colombia. *rev.ces derecho* [online]. 2020, vol.11, n.2, pp.3-24

Ministerio de salud. (2019) norma gramática de discapacidad para la República de Colombia.

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

f

Resolución 00113 del 31 de enero de 2020.por la cual se dictan disposiciones en relación con la certificación de discapacidad y el Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad. Ministerio de protección social.

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/resolucion-113-de-2020.pdf>

Fernández M. (1995). Análisis y descripción de puesto de trabajo. Díaz santos.

<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=bkCxroNqoMYC&oi=fnd&pg=PA1&dq=Análisis+de+puestos+de+trabajo&ots=huVNOoCoJF&sig=Joil1ECBPPJVNREJ81AgblNy58o#v=onepage&q=Análisis%20de%20pu+estos%20de%20trabajo&f=false>

Aristizabal J. 2020. Estabilidad Laboral Reforzada. (*Trabajo de grado*).

<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/25767/1/Aristiz%c3%a1bal%20Tejeiro%20c on%20liencia...pdf>

Valenzuela B, Pacheco M. (2004). Análisis de puestos de trabajo. Hermosillo sonoro, México

https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=iajm-Bul8vcC&oi=fnd&pg=PA7&dq=análisis+de+puestos+de+trabajo&ots=nNyUYhF-TM&sig=fInvgmy7Xf7wZJLMfF9a1I4Q_aU#v=onepage&q=análisis%20de%20pu+estos%20de%20trabajo&f=false

Cajiga J. El concepto de responsabilidad social empresarial. Centro mexicano para la filantropía.

https://www.cemefi.org/esr/images/stories/pdf/esr/concepto_esr.pdf

Normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones, LEY 1221 DE 2008,

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=31431>

Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad", adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006, LEY 1346 DE 2009,

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=37150>

Disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.

LEY 1618 DE 2013, <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=52081>

Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones,

DECRETO 884 DE 2012.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=47216#:~:t>

[ext=El%20objeto%20del%20presente%20decreto,privado%20en%20relaci%C3%B3n%20de%20dependencia.](#)

