

Análisis de la inclusión laboral de personas con Habilidad Diversa (discapacitados) en el Distrito Especial, Industrial, Portuario, Biodiverso y Ecoturístico de Buenaventura 2020

Ruby Maritza Carvajal Rua

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios

Maestría Administración de Organizaciones

Julio 30 de 2021

Análisis de la inclusión laboral de personas con Habilidad Diversa (discapacitados) en el Distrito Especial, Industrial, Portuario, Biodiverso y Ecoturístico de Buenaventura 2020

Ruby Maritza Carvajal Rua

Tesis presentada como requisito para optar al título de: Magíster en Administración de Organizaciones

Asesor

Martha de Jesús Guerrero Guzmán

PhD. en Administración Maestría Administración de Organizaciones

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios

Maestría Administración de Organizaciones

Julio 31 de 2021

Nota de Aceptación

Firma del Presidente del Jurado

Firma del Jurado

Firma del Jurado

Buenaventura, Valle del Cauca, julio de 2021

Agradecimientos

Principalmente agradecer al Todopoderoso por permitir que llegara a esta meta propuesta con su respaldo y culminar este proyecto el cual fue colocado en sus manos. Agradecer a mis hijas y nieto por el apoyo, colaboración incondicional para alcanzar este logro y llevar este sueño mutuo a feliz término.

A mi asesora de esta Investigación Aplicada quien con su conocimiento y guía colaboró en enrutar la idea plasmada en el tema analizado. A mis familiares, todas y cada una de las personas que les interesó el tema y colaboraron para sacar adelante este proyecto.

Dedicatoria

A mi Madre Ruth Mariela Rúa Vargas (q.e.p.d)

Quien desde el cielo celebra mis triunfos, así como los disfrutó y celebró en la tierra, mi ángel “doña Ruth Mariela”, esa señora que me enseñó que lo que queremos en esta vida lo podemos lograr con disciplina y responsabilidad, que “todo lo que se aprende en la vida sirve para algo en cualquier momento”.

A mis hijas Jennyffer e Indira, mi nieto Jaden David mi motor, me inspiran, motivan y animan cada día a seguir adelante junto a ellos, son mi aliciente, los que ven en mí un ejemplo, pero que también me enseñan y aprendo con cada acción.

Tabla de contenido

Resumen	11
Abstract	13
Introducción	15
Capítulo I.....	18
Planteamiento del Problema.....	18
Organización Internacional del Trabajo.....	18
Organización Mundial de la Salud (OMS).....	20
Formulación del problema	23
Justificación.....	24
Objetivos	26
Objetivo General	26
Objetivos Específicos	26
Capítulo II	27
Marco Teórico	27
Buenaventura.....	27
Economía.....	27
Comercio.....	28
Beneficios gubernamentales.....	29
Empresas líderes en inclusión laboral en Colombia.....	30
Santafé de Bogotá, D.C.....	31
Quindío.....	32
Medellín.....	32
Cali	33

Educación superior en Buenaventura.....	34
Población estudiantil discapacitada.....	35
Responsabilidad Social Empresarial RSE).	37
Marco Legal.....	40
Marco Conceptual	42
Capítulo III	44
Metodología	44
Tipo de investigación	44
Investigación aplicada y explicativa.	44
Beneficios del Ministerio de Trabajo.	44
Número mínimo de trabajadores con discapacidad exigido de acuerdo con el número total de trabajadores del proponente, según Ministerio de Trabajo.	45
Acceso a beneficios tributarios.	47
Precisiones frente al acceso a este beneficio.	47
Contexto empresarial.....	48
Empresas Locales y Foráneas.....	48
Población en condición de discapacidad.	51
Registro para la localización y caracterización.	51
Aplicación de la muestra.	52
Instrumento a aplicar.	52
Encuesta.	52
Entrevista.....	53
Capítulo IV	54
Resultados de la investigación	54

Desarrollo entrevista y encuesta.....	54
Entrevista programa Discapacidad.....	54
Entrevista a Juan David Ocampo Ángulo.....	57
Entrevista a José Alexander Parra Portocarrero.....	58
Desarrollo encuesta.	58
Resultados y análisis encuesta.....	60
Capítulo V	74
Discusión de los resultados y propuesta.....	74
Discusión de los resultados.	74
Propuesta.....	80
Conclusiones	83
Recomendaciones	89
Referencias	90

Lista de tablas

Tabla 1. Población estudiantil pregrado Universidad del Valle Buenaventura.....	35
Tabla 2. Población estudiantil pregrado Universidad del Pacífico.	36
Tabla 3. Normatividad legal colombiana.....	41
Tabla 4. Número de trabajadores según el Ministerio de Trabajo.	45
Tabla 5. Entrevista realizada a la coordinadora Programa Discapacidad del Distrito de Buenaventura.....	55
Tabla 6. Entrevista estudiante Juan David Ocampo Angulo.....	57
Tabla 7. Entrevista José Alexander Parra Portocarrero.....	58
Tabla 8. Ubicación geográfica.	59
Tabla 9. Plan de Acción.	80

Lista de gráficos

Gráfico 1. Contexto Empresarial. Empresas locales según tamaño	48
Gráfico 2. Contexto Empresarial. Empresas locales según sector.	49
Gráfico 3. Contexto Empresarial. Empresas foráneas según sector	50
Gráfico 4. Registro localización y caracterización.....	51
Gráfico 5. ¿Actualmente laboran en su empresa personas con Habilidad Diversa?	60
Gráfico 6. Si su respuesta es NO, indique las causas	61
Gráfico 7. ¿Qué tipo de discapacidad tiene el empleado?.....	62
Gráfico 8. Salario. Inferior al mínimo y Superior al mínimo	62
Gráfico 9. Género: Masculino y Femenino	63
Gráfico 10. ¿Alguna vez en esta empresa se contrató persona en condición de Habilidad Diversa?.....	63
Gráfico 11. Si su respuesta es afirmativa, indique las razones por las cual hoy no cuenta con esa Población en su planta de personal.....	64
Gráfico 12. ¿En qué cargos?	65
Gráfico 13. ¿Conoce los beneficios legales y tributarios para los empleadores que brindan los órganos de gobierno nacional, regional y local para las empresas que vinculan personas en condición de discapacidad?	65
Gráfico 14. ¿Su organización cuenta con los beneficios de los órganos de gobierno para las empresas que vinculan personas en condición de discapacidad?.....	66
Gráfico 15. ¿Su organización cuenta con las condiciones establecidas por el Ministerio de Trabajo para la vinculación de personas en condición de discapacidad?.....	67
Gráfico 16. Acondicionaría su empresa para emplear a personas con Habilidad Diversa?.....	68
Gráfico 17. ¿Cree usted que una persona en condición de Habilidad Diversa retrasaría las labores?.....	69
Gráfico 18. ¿Cree usted que una persona en condición de Habilidad Diversa está preparada académicamente para ejercer un cargo dependiendo la profesión?.	71
Gráfico 19. ¿Tendría dificultades para interactuar laboralmente con una persona con Habilidad Diversa?.....	72

Resumen

En Colombia se identificaron al menos 1.298.738 personas con discapacidad, de acuerdo con el registro de localización y caracterización de personas con discapacidad, Rlcpd, del Ministerio de Salud y Protección Social (2019). Sin embargo, en materia de empleabilidad el panorama no es favorable. La tasa de desempleo es del 80%, según el Conpes 166 de diciembre de 2013, lo que ratifica que las oportunidades son muy bajas.

El gobierno mediante Ley 361 de 1997, garantiza unos beneficios para las empresas que recluten personal en condición de discapacidad. Pese a las leyes decretadas por el estado en algunas regiones de Colombia, la inclusión laboral para personas con habilidad diversa o condición de discapacidad ha sido discriminada, tanto en las empresas públicas como privadas, notándose que las oportunidades laborales son mínimas o casi nulas, sin importar la condición académica de estos.

Por esta razón, es importante que el gobierno local articulado con los órganos de gobierno nacional y regional, cumplan con lo dispuesto en las políticas públicas, puesto que es un derecho que beneficia a la población en condición de discapacidad. Además, desarrollar proyectos que apunten a promover la inclusión laboral y académica, esto se puede lograr conjuntamente con las empresas, las instituciones académicas y la comunidad del Distrito Especial, Industrial, Portuario, Biodiverso y Ecoturístico de Buenaventura.

El proyecto tuvo como objetivo la realización del análisis sobre inclusión laboral de personas con Habilidad Diversa (discapacitados) en el distrito de Buenaventura, para lo cual se realizaron encuestas a algunas entidades del sector, y entrevistas a estudiantes con discapacidad, de esta investigación se concluyó que esta población tiene muy poca oportunidad de ubicarse en el

mercado laboral en esta región. Por tanto, se requiere presentar un plan de acción con estrategias efectivas que permitan la sensibilización en los gerentes, propietarios de empresas, instituciones educativas, organizaciones, etc.

Palabras clave: Discapacidad, academia, políticas públicas, comunidad, inclusión laboral.

Abstract

In Colombia, at least 1.298.738 people with disabilities were identified, according to the registry of location and characterization of people with disabilities, Rlcpd, of the Ministry of Health and Social Protection (2019). However, in terms of employability, the outlook is not favorable. The unemployment rate is 80%, according to Conpes 166 of December 2013, which confirms that the opportunities are very low.

The government, through Law 361 of 1997, guarantees benefits for companies that recruit personnel with disabilities. Despite the laws decreed by the state in some regions of Colombia, labor inclusion for people with diverse abilities or disabilities has been discriminated against, both in public and private companies, noting that job opportunities are minimal or almost nil, without import the academic condition of these.

For this reason, it is important that the local government, articulated with the national and regional government bodies, comply with the provisions of public policies, since it is a right that benefits the population with disabilities. In addition, developing projects that aim to promote labor and academic inclusion, this can be achieved jointly with companies, academic institutions and the community of the Special, Industrial, Port, Biodiversity and Ecotourism District of Buenaventura.

The objective of the project was to carry out the analysis on labor inclusion of people with Diverse Ability (disabled) in the Buenaventura district, for which surveys were carried out with some entities of the sector, and interviews with students with disabilities, this research was concluded that this population has very little opportunity to find a place in the labor market in

this region. Therefore, it is necessary to present an action plan with effective strategies that allow awareness in managers, business owners, educational institutions, organizations, etc.

Keywords: Disability, academia, public policies, community, labor inclusion.

Introducción

.....“La inclusión laboral no es solamente un tema de equidad, sino también de productividad. Incluir otras perspectivas en la cultura organizacional puede mejorar el ambiente de trabajo, la productividad de la organización y la calidad de los productos y servicios. La verdadera inclusión laboral resulta de la suma de muchos componentes diversos al ADN de la organización, dándole a cada integrante un espacio real y productivo en nuestras empresas e instituciones públicas”, así lo manifiestan Urquidi & Valencia (2019) en su blog. Cada persona tiene una habilidad diversa o diferente al común de la población, por lo que no existen personas discapacitadas, sino sociedades negadas a aceptar a una población que creemos es diferente y se les denomina discapacitadas.

De esta población con habilidad diversa algunos se atreven y toman la decisión de ir más allá, y buscar en lo académico una forma de cambiar su vida al ingresar a la universidad, pero una vez terminan el proceso de formación se enfrentan con una realidad y es el mercado laboral. Aún es un mito la ubicación laboral de las personas en condición de discapacidad. En el sector empresarial del Distrito Especial, Industrial, Portuario, Biodiverso y Ecoturístico de Buenaventura, no es fácil la inclusión laboral, esta situación motivó esta investigación para su análisis.

Para el análisis se realizó entrevistas y encuestas como instrumento probabilístico, con la información recogida de las cuales se transcribió textualmente, se hizo recomendaciones y conclusiones y ajustadas a la realidad que hoy vive la población en condición con Habilidad Diversa (discapacitada) en el distrito de Buenaventura. El presente trabajo está organizado en cinco capítulos.

El capítulo I: presenta el Planteamiento del problema, se refiere a presentar el problema el cual se genera esta investigación, en donde se plantea la situación en general de empleabilidad a las personas en condición de discapacidad, esto basado en las referencias de la Organización Internacional del Trabajo, lo que permite justificar la realidad de esta población en el distrito de Buenaventura, lo que nos lleva a formular un problema latente en el distrito, el cual se responde a lo largo del desarrollo de este trabajo de trabajo de grado.

El capítulo II: Marco Teórico, hace referencia al contexto en el cual se desarrolla la teoría que va a fundamentar el proyecto con base al planteamiento del problema que se encontró en el distrito de Buenaventura, previa recopilación de antecedentes, investigaciones previas y consideraciones teóricas.

Capítulo III: Metodología, hace referencia al procedimiento que llevo a cabo determinar la selección de la técnica o herramienta utilizada en esta investigación sobre el análisis de la inclusión laboral en el distrito de Buenaventura, y los beneficios que brinda el estado en Colombia a las empresas que vinculen a las personas en condición de discapacidad, de acuerdo al número mínimo de trabajadores con discapacidad exigido de acuerdo al número total de trabajadores del proponente. Igualmente se presenta el contexto empresarial en Buenaventura, teniendo presente el número de empresas asentadas en el distrito tanto locales como foráneas, entre otros datos importantes que llevan a un resultado investigativo, plasmado en el siguiente capítulo.

Capítulo IV: Resultados de la investigación, con el fin de conocer cuáles son los beneficios del órgano local se procedió a aplicar una encuesta a algunas empresas u organizaciones y entrevistas con estudiantes en condición de habilidad diversa, los cuales están aportas de obtener

su título profesional. Con esta herramienta descriptiva se obtuvo unos resultados muy importantes y se pudo analizar mediante el resultado arrojado cuáles son los beneficios que el órgano local brinda a la población profesional con esta condición.

Capítulo V: Discusión de los resultados y propuesta. En esta etapa para ir finalizando con el documento veremos que los resultados obtenidos dan para presentar propuestas de acuerdo a cada objetivo y enfocadas en las respuestas resultado de las encuestas y de acuerdo a la frecuencia de las mismas. Finalmente se propone desarrollar un plan de acción buscando dar solución a la problemática encontrada sobre la inclusión laboral en las empresas del distrito de Buenaventura, el cual se desarrollará por fases.

Adicionalmente se plantean unas recomendaciones dirigidas al órgano local, y sector empresarial del distrito Especial, Industrial, Portuario, Biodiverso y Ecoturístico de Buenaventura.

Capítulo I

Planteamiento del Problema

Organización Internacional del Trabajo.

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT es la única agrupación global de empresas multinacionales líderes que trabajan con la OIT – la agencia de las Naciones Unidas para el mundo del trabajo – en beneficio de las empresas, las personas con discapacidad y las economías y comunidades de todo el mundo, en este marco se creó la carta con los diez principios de la Carta de la Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT constituyen un marco para ayudar a las empresas a alcanzar el éxito empresarial al mismo tiempo que logran la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad (2018), podemos conocer la importancia que se le da a la población en condición de discapacidad a nivel mundial, pero en nuestra región debemos traer esos acuerdos y elevarlos a política pública que beneficie a la comunidad discapacitada a nivel nacional, regional, y local.

En la carta (2018) se enfocan los siguientes puntos:

Respeto y promoción de los derechos. Promover y respetar los derechos de las personas con discapacidad mediante la sensibilización y la lucha contra el estigma y los estereotipos a los que se enfrentan las personas con discapacidad.

No discriminación. Elaborar políticas y prácticas que protejan a las personas con discapacidad de todo tipo de discriminación.

Igualdad de trato y oportunidades. Fomentar la igualdad de trato y de oportunidades para las personas con discapacidad proporcionando ajustes razonables en el proceso de contratación, en el

trabajo, en los programas de aprendizaje, de formación, de conservación del empleo y de desarrollo profesional y en otros términos y condiciones relevantes relacionados con el empleo.

Accesibilidad. Hacer progresivamente que las instalaciones de la empresa y la comunicación con el personal sean accesibles para todos los empleados con discapacidad.

Permanencia en el empleo. Tomar las medidas apropiadas para permitan a los miembros del personal que hayan adquirido una discapacidad permanecer o regresar a su puesto de trabajo.

Confidencialidad. Respetar la confidencialidad de la información personal relativa a la discapacidad.

Prestar atención a todo tipo de discapacidades. Considerar las necesidades de aquellas personas con discapacidad que se enfrentan a desafíos particulares para acceder al mercado de trabajo, en particular de las personas con discapacidad intelectual y psicosocial.

Colaboración. Promover el empleo de personas con discapacidad entre los socios comerciales y otras empresas y colaborar con las redes nacionales de empleadores y de empresas sobre discapacidad, así como con las organizaciones que trabajan para promover los derechos de las personas con discapacidad.

Evaluación. Revisar de forma periódica las políticas y prácticas de inclusión de la discapacidad de la empresa para determinar su eficacia.

Intercambio de conocimientos. Informar a todas las partes interesadas relevantes sobre las iniciativas de la empresa para promover el empleo de las personas con discapacidad y compartir información y experiencias con los miembros de la Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT. La OIT difundirá los informes y prácticas de la empresa en sus propios canales de comunicación, siempre que sean relevantes.

Organización Mundial de la Salud (OMS)

De otro lado la Organización Mundial de la Salud (OMS), indica textualmente que existe alrededor de 1.000 millones de personas en situación de discapacidad, lo que equivale según el estudio al 15 % de la población mundial (2020).

Partiendo del porcentaje indicado por la OMS, Colombia por su parte indica que al corte del 2013 había 1'062.917 personas con discapacidad, esto acuerdo al registro de localización y caracterización de personas con discapacidad, Rlcpd, del Ministerio de Salud y Protección Social (2021). Es decir, a la fecha es el último registro actualizado en Colombia sobre la población discapacitada.

Hay que tener presente y tener claro que el Rlcpd es una herramienta que permite recoger vía web información sobre dónde están y cómo son las personas con algún tipo de discapacidad residentes en Colombia. A nivel nacional es una base de datos que recoge información de las personas discapacitadas para la actualización en casos de cambio de domicilio o variación del estado de salud, o cualquier otro tipo de novedad (2021).

En el marco del reconocimiento a nivel mundial de la población en condición de discapacidad y que esta tiene unas necesidades no cubiertas, el Ministerio del Trabajo en Colombia (2018), procede a llevar a cabo actividades de divulgación para promover conciencia y sensibilizar a la comunidad laboral para que se incluya en el mercado laboral a la población en condición de habilidad diversa, y para esto se busca brindar asesoría a empresarios sobre los mecanismos de inclusión laboral.

Esto abordando la inclusión laboral desde la convención de los derechos de las personas con discapacidad de la ONU (2006) y desde el modelo conceptual social de la discapacidad,

permitiendo así romper enfoques y paradigmas tradicionales en los diferentes actores que intervienen en este proceso, promoviendo así el derecho a vincularlos en el mercado laboral abierto, pero garantizándoles y ajustando entornos laborales inclusivos y accesibles, y materializando lo que implica, en la práctica, la no discriminación, tal como lo contempla en uno de sus ítems la carta de la OIT (2018).

Desde esta dirección, en cumplimiento con lo establecido en la Ley 1618 de 2013 la cual busca *“garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas en situación de discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acciones afirmativas y ajustes razonables, eliminando toda forma de discriminación a las personas por razón de su discapacidad, lo cual requiere reglamentación, programas y acciones tendientes a garantizar los derechos, beneficios y obligaciones laborales de las personas con discapacidad”*. Con el documento Conpes 166/2013, busca por su parte *“precisar los compromisos necesarios para la implementación de la política como parte del Plan Nacional de Desarrollo 2010 - 2014, “Prosperidad para Todos”*. Así mismo, se busca definir los lineamientos, estrategias y recomendaciones que, con la participación de las instituciones del Estado, la sociedad civil organizada y la ciudadanía, permitan avanzar en la construcción e implementación de la Política Pública de Discapacidad e Inclusión Social - PPDIS, que se basa en el goce pleno en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las Personas con Discapacidad” (2013. P.2).

Estas normas, leyes, y documentos se crean con el propósito de difundir, promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo para la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral, se han venido desarrollando las siguientes actividades

principales: a). Sensibilizar a las empresas sobre la promoción del empleo de las personas con discapacidad y b). Proceso de reglamentación de los derechos y garantías de las personas con discapacidad y de la reglamentación para la conformación y funcionamiento del Consejo para la Inclusión de la Discapacidad (Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad, 2020).

Bajo esta premisa, a nivel mundial Latinoamérica ha evolucionado en los estudios referente a la educación superior, se han dirigido y reforzado diferentes instancias para valorar la capacidad de la inserción laboral desde las universidades, esto significa que se han renovado y acoplado a las tendencias para ser incorporadas en la formación de los *“futuros egresados”*, que aporten al desarrollo sostenible de su país, justamente desde estos espacios (universidad) es donde estos pueden ver la oportunidad de no desfallecer en su intento por romper las barreras de la indiferencia y la falta de oportunidad, como lo manifiesta García & Cárdenas (2018, p. 332-333). *“ejercicio que sirve para identificar el nivel de satisfacción y de logro, tanto de graduados como de empleadores, con la formación recibida en sus aulas”*.

Por lo tanto, surgen espacios en el mundo y en Colombia donde la discapacidad no es una discapacidad sino una oportunidad, es así como en algunas regiones del Valle del Cauca la inclusión en el mercado laboral tiene gran representación en diferentes espacios. Por ejemplo, Cali es pionera en programas de inclusión laboral, llevándose incluso reconocimiento a nivel internacional y nacional. Buenaventura es una región que pertenece al Valle del Cauca, y esto hace cuestionarse sobre la inclusión laboral en esta región del país, y lleva esto a plantearse el siguiente interrogante que se deriva de la formulación de la investigación.

Formulación del problema

¿Están preparadas las empresas en el Distrito Especial, Industrial, Portuario, Biodiverso y Ecoturístico de Buenaventura para contratar personas en condición de discapacidad?

Justificación

La Organización Mundial de la Salud (OMS), indica textualmente que existe alrededor de 1.000 millones de personas en situación de discapacidad, lo que según el estudio esto equivale al 15 % de la población mundial (2020). Ante este panorama es menester se generen las políticas y espacios para darles más oferta laboral a las personas en condicona de discapacidad que estén en condicona para acceder a un cargo.

En el mismo sentido consigna el Ministerio del Trabajo en Colombia *“un trabajador con discapacidad tiene los mismos derechos y deberes que cualquier otro”* y así lo manda la Constitución Política de Colombia en el artículo 25 de la C.N.C (1991)...*“el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”*, sin embargo, en materia de empleabilidad el panorama no es favorable.

De acuerdo al Conpes 166 de diciembre de 2013, teniendo en cuenta el trabajo, empleo e ingresos laborales las PcD tienen más probabilidades de estar desempleadas, y generalmente perciben menores ingresos cuando trabajan, relativo a la población sin discapacidad. Los datos de la Encuesta Mundial de Salud indican que las tasas de ocupación son menores entre los hombres y mujeres con discapacidad (53% y 20%, respectivamente) que entre los hombres y mujeres sin discapacidad (65% y 30%, respectivamente). (2013. P.25), lo que ratifica que las oportunidades son muy bajas para la población en condición de discapacidad.

La inclusión social es sin duda un nuevo foco de atención para lograr importantes avances en materia de empleabilidad, pues como aseguran los expertos, las oportunidades laborales son el mejor apoyo a las personas con discapacidad para mejorar su calidad de vida, pero si miramos las

estadísticas, las cifras del Dane (2018), indican que, en Colombia, el porcentaje de PcD se estima oscila alrededor del 6,3% de la población general. (p.1).

Objetivos

Objetivo General

Analizar si el sector empresarial del Distrito Especial, Industrial, Portuario, Biodiverso y Ecoturístico de Buenaventura brinda la oportunidad laboral a personas en condición de discapacidad y si cuenta con las condiciones que establece el Ministerio de Trabajo.

Objetivos Específicos

Investigar los beneficios y requerimientos que el Ministerio de Trabajo ofrece a las empresas para favorecer la Inclusión Laboral de personas en condición de discapacidad; asimismo si existe apoyo de parte de la Alcaldía distrital en el Distrito Especial, Industrial, Portuario, Biodiverso y Ecoturístico de Buenaventura, y otros órganos del estado a la población discapacitada.

Conocer si las empresas en el Distrito Especial, Industrial, Portuario, Biodiverso y Ecoturístico de Buenaventura tienen vinculados dentro de su planta de trabajadores a personas con discapacidad, si cuentan con las condiciones para ello, y si conocen los beneficios que las entidades gubernamentales ofrecen a las empresas que vinculan esta población

Indagar sobre experiencias exitosas en otras ciudades de Colombia sobre empleabilidad a la población discapacitada.

Sugerir acciones de mejora y recomendaciones a las empresas que permita adaptar su estructura que conlleven a la contratación de ampliar el mercado laboral a profesionales en condición de discapacidad.

Capítulo II

Marco Teórico

Buenaventura.

Oficialmente Distrito Especial, Industrial, Portuario, Biodiverso y Ecoturístico de Buenaventura, es un distrito y el principal puerto marítimo de Colombia y uno de los diez (10) puertos más importantes de América Latina, mueve más del 53 % del comercio internacional del país. Localizado en el departamento del Valle del Cauca, es la segunda ciudad más poblada del departamento después de Cali. Se encuentra a orillas de la Bahía de Buenaventura en el océano Pacífico. Distancia a 114 km por carretera a Cali la cual está separada de ella por la Cordillera Occidental de los Andes y a 528 km de Bogotá, la capital del país. Aparte de esto, es el municipio más grande en toda la región del Pacífico y de mayor extensión del departamento del Valle del Cauca. (Buenaventura (Valle del Cauca (2020)).

Economía.

Existen otras actividades económicas alternas a las actividades portuarias. Las más destacadas son la pesca y la extracción y procesamiento de la madera. La minería ocupa un lugar importante, sobre todo con la extracción del oro, aunque éste se obtiene todavía de forma artesanal. El turismo es un importante generador de empleo e ingresos, pues cuenta con playas y ríos de excepcional belleza natural. Tales como la Reserva Natural de San Cipriano, San Marcos, Sabaletas, Llano Bajo, Aguaclara. Todos los anteriores afluentes de ríos de aguas cristalinas y a nivel marítimo La Bocana, La Barra, Juanchaco, Ladrilleros, Playa Chucheros, Pianguita, y dentro de la Bahía de Málaga se encuentran las cataratas de la Sierpe, uno de los espectáculos

más hermosos del mundo-consistente en tres caídas de agua natural y cristalina de más de 30 metros desde un acantilado rodeado de espesa vegetación y que caen directamente al mar.

(Buenaventura (Valle del Cauca (2020)).

El puerto de Buenaventura es a 2017, el puerto más importante de Colombia con el 60% de la mercancía que entra y sale del país, y uno de los 10 principales puertos de América Latina.

Buenaventura, por su importancia geoestratégica económica y sus complejidades de tipo social, ha sido propuesta como «Distrito Especial Portuario y Biodiverso» en la primera legislatura de 2007, en el Congreso Nacional de Colombia. En la actualidad, el Gobierno colombiano adelanta millonarias concesiones para modernizar el actual puerto y convertirlo en uno de los más modernos de Latinoamérica, que estará conectado con Bogotá y el centro del país por una superautopista de cuatro carriles, denominada Cruce de la Cordillera Central, la cual tendrá el túnel más largo del continente (Túnel de la Línea), más de 30 viaductos y 15 túneles de menor tamaño entre Buga y Buenaventura), lo que acortaría la distancia entre este puerto y la capital del país en ocho horas. (Buenaventura (Valle del Cauca) 2020).

Comercio.

El comercio y la industria son muy activos, su riqueza mineral es apreciable, pero su explotación es incipiente a nivel de sus minas de oro, platino, carbón y grandes reservas petrolíferas, debido al gran impacto ambiental que generaría. Se destaca la explotación forestal, la pesca marina y pluvial y algunas plantaciones de palma africana de donde se extrae el palmito, cacao, chontaduro y borjón. Grandes plantaciones naturales de caucho, tagua y balata se encuentran en medio de sus selvas. (Buenaventura (Valle del Cauca (2020)).

El comercio es muy activo; actualmente operan en la ciudad almacenes de cadena como son Olímpica, Almacenes la 14 y Almacenes Éxito y así como el Centro Comercial Viva Buenaventura. En la ciudad también operan importantes bancos, entidades financieras, restaurantes reconocidos, tiendas de ropa, calzado y diferentes entes comerciales, haciendo que Buenaventura esté a la altura de muchas capitales colombianas y convirtiéndose de esta manera en la ciudad más importante del pacífico colombiano. (Buenaventura (Valle del Cauca (2020).

En Colombia de acuerdo a información consignada por el Ministerio de Salud (2021), se identificaron al menos 1.062.917 personas con discapacidad. El Distrito Especial, Industrial, Portuario, Biodiverso y Ecoturístico de Buenaventura cuenta con tres mil cuatrocientas treinta y dos (3.432) personas en condición de discapacidad, información del Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad, Rlcpd, del Ministerio de Salud y Protección Social (2013), esto de acuerdo al Dane (2010), de estos un mínimo porcentaje llega a las escuelas, colegios o universidades.

Beneficios gubernamentales.

El gobierno por su parte ofrece beneficios para las empresas que incluyan en el mercado laboral por lo menos un mínimo del 10% de sus empleados con discapacidad, de acuerdo con lo consignado en el artículo 24 de la Ley 361 de 1997. Adicionalmente, si cubren las plazas tienen prelación en el otorgamiento de créditos de organismos estatales, siempre y cuando estos se orienten al desarrollo de planes y programas que impliquen la participación activa de personas con limitación. Los beneficios tributarios existen en Colombia para las empresas que contratan a personas en condición de discapacidad calificada por encima del 25%, de acuerdo con la Ley 361

de 1997, según lo indicado en el Diario Oficial No. 42.978, Congreso de Colombia (febrero de 1997).

De acuerdo con lo que demanda el gobierno, los órganos, organismos y entidades del Estado en sus tres ramas del poder público, a nivel nacional, departamental, distrital y municipal, en los sectores central y descentralizado y los organismos autónomos e independientes, están obligados a partir del año 2013 a incluir laboralmente a personas con algún tipo de discapacidad. En la ley estatutaria 1618 del 2013, se establecen todas las disposiciones que garantizan el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad en Colombia, siendo su objeto garantizar y asegurar inclusión real y efectiva en el ámbito laboral, mediante el acogimiento de medidas inclusivas, acciones afirmativas y ajustes razonables que elimina cualquier discriminación laboral por motivo de discapacidad.

Al aplicar a la Ley 361 de 1997, en algunas empresas del Distrito Especial, Industrial, Portuario, Biodiverso y Ecoturístico de Buenaventura y adecuar los espacios para brindar espacios accesibles, reduciendo los obstáculos para su desplazamiento y disponer espacios que garanticen el óptimo desempeño de las labores con instrumentos y mobiliarios ergonómicos con una buena distribución del espacio, (Población con discapacidad sin oportunidad laboral (2019)), esta puede llegar a ser una excelente estrategia para aplicabilidad el mercado laboral inclusivo idóneo.

Empresas líderes en inclusión laboral en Colombia.

Sodexo, Homecenter, Saucos, Mesofoods y Servioptica fueron galardonadas por la ONG Cuso International y por el gobierno de Canadá, gracias a sus políticas laborales de inclusión de

personas vulnerables como discapacitados, madres cabezas de familia, víctimas de la violencia o jóvenes sin experiencia laboral. Dinero-laboral. (11/8/2018). Empresas líderes en inclusión laboral en Colombia.

Con la premisa de las empresas líderes en inclusión laboral en Colombia, y que algunas de estas se encuentran en las principales ciudades del país, podemos echar un vistazo a algunas empresas sobre la inclusión laboral en otras ciudades del país como Armenia, Bogotá, Medellín, Cali, entre otras existen experiencias exitosas sobre empleabilidad a la población discapacitada.

Santafé de Bogotá, D.C.

El Pacto de Productividad es una iniciativa interinstitucional que busca generar un modelo replicable y sostenible que permita la contratación de Personas con discapacidad en el mercado laboral, de manera efectiva y productiva para personas y empresas, a través de la transformación, cualificación y encadenamiento de la oferta de servicios relacionados con la inclusión laboral de las Personas con discapacidad.

Este programa es una iniciativa ejecutada por la Fundación Corona, y tiene como socios al Banco Interamericano de Desarrollo BID, la Fundación Saldarriaga Concha, la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia APC, el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, el Ministerio del Trabajo y cuatro Cajas de Compensación Familiar: Cafam en la ciudad de Bogotá, Comfenalco Antioquia en Medellín, Comfandi en Cali y Comfamiliar Risaralda en Pereira. Como aliados estratégicos, el Programa cuenta con la participación de las Asociaciones empresariales e industriales más importantes del país, tales como, la Asociación Nacional de Empresarios Andi, la Federación Nacional de Comerciantes Fenalco, la

Confederación Colombiana de Cámaras de Comercio Confecámaras y la Asociación Colombiana de Medianas y Pequeñas Industrias Acopi, así como la Red Pacto Global Colombia.

El Programa se organizó en cuatro componentes: Movilización del sector empresarial, fortalecimiento de instituciones de inclusión laboral, formación para el trabajo y articulación e incidencia política, según lo manifestado por Discapacidad Colombia (2020).

Quindío.

En algunas regiones de Colombia como Armenia (Quindío), le apuestan a la inclusión laboral con programas que permitan darle oportunidad a esta población, su gobernador (2020), es claro al proferir que “Quindío, pionero en pro de inclusión laboral para población con discapacidad en el país”. Y esto espera conseguirlo con la aprobación desde la Asamblea Departamental al proyecto de ordenanza que actualiza el Comité Departamental de Discapacidad, se dio igualmente vía libre a la creación de la Subcomisión para la inclusión social, laboral y productiva de la población con discapacidad en el Quindío, tal se consigna en el portal de la Gobernación del Quindío (2020).

Medellín.

De acuerdo con el reporte del diario eltiempo.com (portal virtual), a mediados de febrero de 2020, el Departamento Administrativo de la Función Pública (Dafp) pasó revista a las políticas para aumentar la participación laboral de las personas con discapacidad en las principales instituciones públicas del país. Pero en el caso de Antioquia este balance dejó un sabor agridulce, ya que mientras para grandes entidades como la Gobernación de Antioquia, la Alcaldía de Medellín o Empresas Públicas de Medellín (EPM) los datos arrojaron un balance

positivo, en el caso de los pequeños municipios el estudio destapó una brecha que dejó en evidencia las deudas que persisten hacia este segmento poblacional, según lo afirma Betancur (2020), en el portal de El tiempo.

Cali.

Según lo indica el portal Valle Invencible, para las asociaciones de personas con discapacidad es loable el trabajo y el compromiso que han encontrado en la Gobernación del Valle para avanzar y conquistar espacios que les permita ser incluidos. Como lo manifestó en su momento la Gobernadora del Valle (2019). “Realizamos un diagnóstico de mercado laboral y pudimos consolidar cuatrocientos catorce (414) perfiles que hemos puesto a disposición del sector empresarial, para que genere oportunidades laborales a estas personas, con herramientas como el Teletrabajo”

Para que estos proyectos tengan resultado desde la presidencia de la Federación de Discapacidad del Valle y articulador con la Red de discapacidad y la veeduría ciudadana para la construcción de la inclusión, el que se realice un foro para empresarios que tenga como objetivo dejar planteados los retos y las oportunidades de contratar a personas con discapacidad es un avance en el empoderamiento de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, lo indica Castro (periodista Gobernación del Valle (2109).

Por su parte algunos empleadores siguiendo la filosofía y su compromiso con la inclusión laboral, La Estación Centro Comercial cuenta con colaboradores en situación de discapacidad física, contratados de forma directa en las áreas de movilidad, servicio al cliente, medios

tecnológicos y outsourcing en el esquema de seguridad física a través de su programa vigilancia inclusiva.

Para este proceso contamos con el apoyo de la Fundación Arcángeles quienes se ocupan de los derechos de las personas con discapacidad, mejorar su calidad de vida y eliminar las barreras generadoras de exclusión a través de programas y proyectos como el de inclusión laboral, donde se selecciona, evalúa, capacita y empodera a las personas, partiendo de sus propias competencias personales y laborales, para que accedan al ambiente laboral de manera competitiva y equitativa, mitigando la violación de sus derechos y ejerciendo el goce efectivo de los mismos.

Capacitación en derechos y deberes de las personas con discapacidad e inclusión laboral dentro de La Estación Centro Comercial, es otro de los compromisos cumplidos con esta población, con la realización de jornadas de sensibilización a todo el personal administrativo del centro comercial, en derechos y deberes de las personas con discapacidad, para reconocer las barreras generadoras de exclusión y segregación.

Educación superior en Buenaventura.

En el distrito de Buenaventura contamos con universidades públicas como son la Universidad del Valle (sede), Universidad del Pacífico, Universidad del Quindío y el Sena. Las privadas asentadas en el distrito son: Universidad Antonio Nariño, Corporación Universitaria Minuto de Dios, Corporación Unificada Nacional y Corporación Universitaria (Cun). Además de otras de semipresenciales y a distancia como la Escuela de Administración Pública Territorial (Esap), entre otras.

Población estudiantil discapacitada

Las universidades del Pacífico, del Valle y Sena, cuentan con un importante número estudiantil en condición de Habilidad Diversa (discapacitada). De estos ya algunos han logrado graduarse de diferentes programas (ver tablas 1 y 2).

En la tabla número uno y para una mayor comprensión, se relaciona la población discapacitada que adelanta estudios de pregrado en la universidad del Valle (Sede Pacífico) ubicada en Buenaventura. En el mismo se muestra en qué programas académicos están cada uno de ellos.

Tabla 1.

Población estudiantil pregrado Universidad del Valle Buenaventura.

Ítem	Programa Académico	Tipo de Discapacidad	Activo	Graduado	Otro	Labora
1	Trabajo Social				En proceso de practica	
2	Licenciatura en Arte Dramático	Visual	Si			
3	Comercio Exterior					

Fuente: Información suministrada por la oficina de Bienestar Universitario Universidad del Valle-Buenaventura. (2020).

Al momento de realizar este análisis la Universidad del Valle en Buenaventura cuenta con tres estudiantes activos cursando diferentes programas académicos de pregrado como se nota en la tabla No. 1 (Trabajo Social, licenciatura en Arte Dramático y Comercio Exterior).

En la tabla número dos y para una mayor comprensión, se relaciona la población discapacitada que adelanta estudios de pregrado en la universidad del Pacífico ubicada en Buenaventura. En el mismo se muestra en qué programas académicos están cada uno de ellos.

Tabla 2.

Población estudiantil pregrado Universidad del Pacífico.

Ítem	Programa Académico	Tipo de Discapacidad	Activo	Graduado	Otro	Labora
1	Ingeniería de Sistemas	Parálisis Cerebral	X			
2	Tecnología en Gestión Turística y Hotelera	Sordo (3)	X			
3	Tecnología en Gestión Turística y Hotelera	Sordo (3)		X		
4	Tecnología en Gestión Turística y Hotelera	Invidente	X		En seminario para grado	
5	Tecnología en Gestión Turística y Hotelera	Dificultad de Lenguaje		X		No

Fuente: Información suministrada por la oficina de Bienestar Universitario Universidad del Pacífico. (2020).

La universidad del Pacífico en Buenaventura cuenta con un número considerable de estudiantes activos y graduados, como se observa en el tabla No. 2, esta es pionera y líder en este proceso por el número de estudiantes de pregrado en los programas de Arquitectura, ingeniería de Sistemas, y tecnología en Gestión Turística y Hotelera, esta última es el programa que más estudiantes en esta condición alberga esta universidad.

Pero, este tema incluyente no solo depende de la academia y las familias en cuanto a la inclusión laboral, y por tratarse de este tema las empresas asentadas en la región, tienen una misión que cumplir por medio de la responsabilidad social empresarial.

Responsabilidad Social Empresarial (RSE).

La relación existente entre el gobierno que dicta las leyes, la academia que forma al profesional como tal y las empresas u organizaciones que emplean a los profesionales, es preponderante para que se pueda evidenciar la responsabilidad social empresarial (RSE) entre estas para con la población en condición de discapacidad que conlleva a analizar la inclusión laboral desde el punto de vista ético, humano y desde la administración.

Entendiéndose la RSE según Martínez (2005) quien la define como "el compromiso audible de la empresa con los valores éticos que dan un sentido humano a su empeño por el desarrollo sostenible buscando una estrategia de negocios que integre el crecimiento económico con el bienestar social y la protección ambiental". Se trata de desarrollar la estrategia de responsabilidad social a partir del perfeccionamiento de la relación beneficios económicos versus protección del ambiente, buscando más beneficios sociales generales. (Martínez, H. H. (2005).

El artículo sobre el Crecimiento empresarial basado en la Responsabilidad Social (Castro 2012), trae a colación la responsabilidad ética es el cumplimiento de otras expectativas sociales no consignadas en la ley, relacionadas con lineamientos de conducta definidos, que impiden que los integrantes de la organización tomen decisiones fuera de los marcos establecidos.

Igualmente trata la responsabilidad económica consiste en producir bienes y servicios que la sociedad desea a un precio que perpetúe los negocios y satisfaga sus obligaciones hacia los inversionistas; ésta es la prioridad de las organizaciones, puesto que va ligada con su subsistencia (Castro 2012).

De otro lado la responsabilidad social empresarial activa el crecimiento de la empresa, debido a que mejora ostensiblemente la reputación y la credibilidad, y con ello logra el reconocimiento

ante sus grupos de interés (stakeholder), especialmente cuando el compromiso con el desarrollo de la estrategia de responsabilidad social es percibido como reflexivo, ético y espontáneo (Castro 2012).

Como indica Patiño (2012), la diversidad e inclusión debe ser vista desde el punto de vista de la contratación como un ejercicio de humildad de la compañía, que ayuda en el crecimiento personal aprendiendo de las personas de otras culturas, etnias, razas, religión o sexo, discapacidad, incluso situación económica desfavorable. Chiavenato (2004) por su parte destaca que son tres los aspectos que fundamentan la gestión del talento humano en las organizaciones:

Son seres humanos, los cuales están dotados de personalidad propia profundamente diferentes entre sí, tienen historias distintas y poseen conocimientos, habilidades, destrezas y capacidades indispensables para la gestión adecuada de los recursos organizacionales.

Activadores inteligentes de los recursos organizacionales: son elementos impulsores de la organización, capaces de dotarla de inteligencia, talento y aprendizajes indispensables en su constante renovación y competitividad en un mundo de cambios y desafíos.

Socios de la organización: son capaces de conducirla a la excelencia y al éxito.

Estos conceptos reafirman la importancia de la Administración como profesión para ayudar a poner en práctica las políticas públicas gubernamentales que benefician a las personas en condición de habilidad diversa desde el departamento de Talento Humano.

Desde la Administración.

Desde el punto de vista de la Administración como profesión es muy fácil enfocar el tema de la inclusión laboral, puesto que se toma como base para el desarrollo del tema de estudio para

este análisis el emitido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT como la única agrupación global de empresas multinacionales líderes que trabajan con la OIT – la agencia de las Naciones Unidas para el mundo del trabajo – (2018) en beneficio de las empresas, las personas con discapacidad y las economías y comunidades de todo el mundo, y esto se debe a lo importancia e igual de oportunidades como personas.

Para beneficio de las empresas, las personas con discapacidad y las economías y comunidades de todo el mundo, se creó la Carta de la Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT constituyendo así un marco para ayudar a las empresas a alcanzar el éxito empresarial al mismo tiempo que logran la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad (2018), en la que han consignado diez puntos fundamentales para reforzar la responsabilidad administrativa y humana en cuanto a la discapacidad y su inclusión en el medio y estos puntos son: *Respeto y promoción de los derechos, No discriminación, Igualdad de trato y oportunidades, Accesibilidad, Permanencia en el empleo, Confidencialidad, Prestar atención a todo tipo de discapacidades, Colaboración, Evaluación, Intercambio de conocimientos* (2018). Es importante rescatar que estos algunos de estos puntos los describe nuestra carta magna como derecho constitucional y fundamental.

Desde la Inclusión.

El Ministerio del Trabajo en Colombia (2018), realiza actividades de divulgación para promover conciencia y sensibilizar a la comunidad laboral para que se incluya en el mercado

laboral a la población en condición de habilidad diversa, entre las que buscan brindar asesoría a empresarios sobre los mecanismos de inclusión laboral, Esto teniendo como base la inclusión laboral desde la convención de los derechos de las personas con discapacidad de la ONU (2006) , lo que busca al final es romper enfoques y paradigmas tradicionales en los diferentes actores que intervienen en este proceso, promoviendo así el derecho a vincularlos en el mercado laboral abierto, pero garantizándoles y ajustando entornos laborales inclusivos y accesibles, y materializando lo que implica, en la práctica, la no discriminación, tal como lo contempla en uno de sus ítems la carta de la OIT (2018), ya mencionado en el capítulo anterior de este documento.

Marco Legal

Las bases sobre las cuales las instituciones construyen y determinan el alcance y naturaleza de la participación política se basan en sus normativas institucionales, partiendo desde la Constitución Colombiana como nuestra legislación suprema. Por tanto, las normas que regulan la inclusión laboral en Colombia están consignadas en las dictadas por el órgano público que lo ordenan, mediante leyes, decretos, resoluciones, entre otras.

En la siguiente tabla se refleja la normatividad sobre la inclusión laboral a las personas en condición de Habilidad Diversa (discapacidad).

Tabla 3.

Normatividad legal colombiana.

Normatividad	Concepto
Constitución Política de Colombia 1991	Artículo 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.
Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas (Diciembre de 2006)	Artículo 27. Establece que los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con los demás. (Adoptada en Colombia mediante Ley 1346 de 2009).
Ley Estatutaria No. 1618 Febrero de 2013	Se garantiza y asegura el ejercicio efectivo de los derechos de las personas en situación de discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acciones afirmativas y ajustes razonables, eliminando toda forma de discriminación a las personas por razón de su discapacidad, lo cual requiere reglamentación, programas y acciones tendientes a garantizar los derechos, beneficios y obligaciones laborales de las personas con discapacidad
Ley No. 361 de 1997	Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con Discapacidad, y de manera especial el Capítulo IV del Título Segundo sobre la integración laboral de las personas con discapacidad
Decreto 2011 de Noviembre de 2017	El cual establece el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en las entidades del sector público, y se aplica a los órganos, organismos y entidades del Estado en sus tres ramas del poder público, a nivel nacional, departamental, distrital y municipal, en los sectores central y descentralizado y a los órganos autónomos e independientes
Decreto 2177 de diciembre de 2017	Por el cual se crea el Consejo para la Inclusión de la Discapacidad y se dictan disposiciones relacionadas con su funcionamiento” y cuyo objeto es coordinar las acciones que el sector privado adelante para coadyuvar al ejercicio de los derechos y la inclusión social, laboral y productiva de las personas con discapacidad, orientadas al desarrollo de las capacidades a través de la formación para el trabajo, la producción y el empleo de las personas con discapacidad, sus familias y cuidadores.
Decreto 392 de febrero de 2018	Por el cual se establecen incentivos en los procesos de contratación a las empresas que tengan vinculadas personas con discapacidad. En los procesos de licitación pública y concurso de méritos, para incentivar el sistema de preferencias a favor de las personas con discapacidad, las entidades estatales deberán otorgar el (1 %) del total de los puntos establecidos en el pliego de condiciones, a los proponentes que acrediten la vinculación de trabajadores con discapacidad en su planta de personal. Esta verificación se hará con el certificado que para el efecto expide el ministerio del trabajo.
Documento Conpes Social 166 de diciembre de 2013	“Precisar los compromisos necesarios para la implementación de la política como parte del Plan Nacional de Desarrollo 2010 - 2014, “Prosperidad para Todos”.

Fuente: Resultado de la investigación documental (2020).

Marco Conceptual

La discapacidad es un hecho social, complejo y multicausal, la comprensión de la discapacidad es amplia y considera una variedad de orientaciones. Según Cruz & Hernández (2006), los costos de los procesos de integración social han llevado a las personas con discapacidad a encontrarse entre el grupo con mayor exclusión social entre los grupos minoritarios de la población. Especialmente “en el aspecto económico (ingresos, trabajo, consumo); del capital humano (salud, educación); del capital social (control social, antecedentes personales y culturales, compromisos cívicos); de lo político (derechos civiles, ciudadanía libertad) y del acceso físico (infraestructura, movilización)”. De acuerdo a lo consignado en la investigación para la creación de la Política Pública Departamental de Discapacidad. Caquetá. (2019 – 2029 (p.54).

Discapacidad: Se conoce como discapacidad la alteración en el funcionamiento de una determinada estructura. Esto puede llevar cada una afección de la calidad de vida de quien la padece al interferir con la ejecución de sus actividades cotidianas.

Inclusión Social: es la tendencia a posibilitar que personas en riesgo de pobreza o de exclusión social tengan la oportunidad de participar de manera plena en la vida social, y así puedan disfrutar de un nivel de vida adecuado.

Accesibilidad: es la posibilidad que tengan todas las personas sin que medien exclusiones de ningún tipo, como ser culturales, físicas o técnicas, para acceder a un servicio o llegar a visitar un lugar o utilizar un objeto.

Accesibilidad Social: Es el combate a las barreras culturales que promueven la discriminación, la falta de oportunidades y la exclusión social. Así mismo lucha contra las actitudes de las

personas que impiden o desalientan el acceso de las personas con discapacidad a bienes o servicios. “Los imaginarios y paradigmas que tienen las personas que generan sentimientos positivos o negativos en relación con las personas con discapacidad, que llevan a querer saber o no de discapacidad, a ignorarla, a mantener o crear barreras de acceso al medio físico, al transporte, a la información y comunicación

Educación Inclusiva: Es el proceso de identificar y responder a la diversidad de las necesidades de todos los estudiantes a través de la mayor participación en el aprendizaje, las culturas y en las comunidades, y reduciendo la exclusión en la educación. Involucra cambios y modificaciones en contenidos, enfoques estructuras y estrategias, con una visión común que incluye a todos los niños, niñas del rango de edad apropiado y la convicción de que es responsabilidad del sistema regular, educar a todos los niños, niñas”.

Rehabilitación Basada en Comunidad: Estrategia de desarrollo comunitario para la rehabilitación, la igualdad de oportunidades, la reducción de la pobreza y la integración social de todas las personas con discapacidad. Es un concepto liderado por la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), en su documento de Posición conjunta del 2004.

Capítulo III

Metodología

Tipo de investigación

La investigación aplicada se hará por el método explicativo, manifiesta Hernández et al., (2006), que con la investigación explicativa se logra establecer e identificar las causas de los eventos que se estudian. Los estudios explicativos van más allá de la descripción de conceptos, fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos, significando esto que están dirigidos a responder por las causas de los eventos y fenómenos físicos o sociales.

Esta investigación tiene como interés explicar un fenómeno y las condiciones en que se manifiesta o aplica en el contexto estudiado, ya que se busca analizar la normatividad y comportamiento del tema desde un punto probabilístico, porque consiste en la caracterización de las empresas mediante proceso documental y basado en el análisis de datos existentes y que están relacionados en el tema investigado, apuntando a identificar por que las empresas no contratan personas en condición de discapacidad teniendo en cuenta las ayudas que el gobierno brinda, y que son de cumplimiento a nivel nacional en el territorio colombiano.

Investigación aplicada y explicativa.

Beneficios del Ministerio de Trabajo.

El Departamento Nacional de Planeación publicó el Decreto 392 del 26 de febrero de 2018, *«Por el cual se reglamentan los numerales 1, y 8 del artículo 13 de la Ley 1618 de 2013, sobre incentivos en Procesos de Contratación en favor de personas con discapacidad»*.

El mismo Decreto 392 del 26 de febrero de 2018, establece un sistema de preferencias - puntaje adicional- para quienes demuestren la vinculación de personas con discapacidad en los procesos de licitaciones públicas y concursos de méritos: *“Las entidades estatales deberán otorgar un 1% del total de los puntos establecidos en el pliego de condiciones, a los proponentes que acrediten la vinculación de trabajadores con discapacidad en su planta de personal”*.

Solo si estos presentan la certificación, hecha por su representante legal o revisor fiscal, del total de trabajadores vinculados a la fecha de cierre de la licitación y acreditan el número mínimo de personas con discapacidad que hacen parte de su compañía, de acuerdo a lo señalado por el certificado, vigente al cierre del proceso licitatorio, expedido por el Ministerio de Trabajo.

Número mínimo de trabajadores con discapacidad exigido de acuerdo con el número total de trabajadores del proponente, según Ministerio de Trabajo.

Con la tabla número cuatro, se detalla de acuerdo con el total de trabajadores en una empresa, cuál es el número de personas en condición de discapacidad que puedan ser contratados.

Tabla 4.

Número de trabajadores según el Ministerio de Trabajo.

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

Fuente: Decreto 392 de febrero de 2018.

El beneficio legal para el empleador por la contratación de PCD se encuentra establecido mediante el artículo 24 de la Ley 361 de 1997. Acceso a beneficios legales (30 septiembre de 2019).

Para acceder a este beneficio el empleador debe radicar una solicitud escrita a la dirección territorial del Ministerio del Trabajo del domicilio principal de la empresa, mediante la cual debe indicar que solicita la certificación contenida en el literal a) del artículo en mención. A través de dicha certificación el empleador podrá acreditar ante la entidad promotora del concurso de contratación el número de trabajadores en condición de discapacidad que se encuentran en su personal.

Para la obtención de dicho certificado, deben adjuntarse los siguientes documentos:

Copia de la nómina de la empresa mediante la cual se pueda verificar el número total de trabajadores y calcular el 10 % que conforman las PCD.

Copia de los contratos de trabajo de los trabajadores en condición de discapacidad, a través de los cuales se evidencien que estos trabajadores se encuentran vinculados a la empresa desde hace mínimo un año antes de la solicitud.

Copia del dictamen de pérdida de capacidad laboral no inferior al 25 %, emitido por la EPS, junta de calificación o entidad competente.

La certificación otorgada por el Mintrabajo tendrá una vigencia de seis (6) meses desde la fecha de su expedición.

Un inspector de trabajo realizará una visita laboral administrativa, con el fin de verificar la veracidad de la documentación allegada.

Acceso a beneficios tributarios.

Uno de los beneficios tributarios para los empleadores que contraten a PCD se encuentra previsto en el artículo 31 de la mencionada Ley 361 de 1997, el cual consiste en la deducción del impuesto de renta del 200 % del valor de los salarios pagados durante el año o período gravable a los trabajadores con pérdida de capacidad laboral superior al 25 %, siempre que la vinculación del trabajador se encuentre vigente. Para acceder a este beneficio deberán cumplirse dos requisitos:

Que se avale mediante un certificado de pérdida de capacidad laboral que la discapacidad del trabajador es superior al 25 %.

Que la situación de discapacidad se mantenga durante el período en el que se pretende acceder al beneficio.

El Mintrabajo precisa que la deducción del 200 % solo aplica sobre el pago de salarios y prestaciones sociales. Los demás pagos, como aportes parafiscales y a seguridad social, se deducen solo en un 100 %.

Precisiones frente al acceso a este beneficio.

Este beneficio será aplicable a partir de una (1) PCD contratada y por el tiempo que permanezca vinculada durante el año. Por ejemplo, si el trabajador dura tres (3) meses, se podrá acceder a los beneficios durante dicho período.

La deducción del 200 % deberá reportarse en la declaración de renta presentada ante la dirección de impuestos y aduanas nacionales –Dian–.

A este beneficio se puede acceder cada año y de forma indefinida, siempre que el trabajador en condición de discapacidad permanezca contratado.

Disminución del 50 % de la cuota de aprendices del Sena, si estos aprendices tienen una pérdida de capacidad laboral superior al 25%.

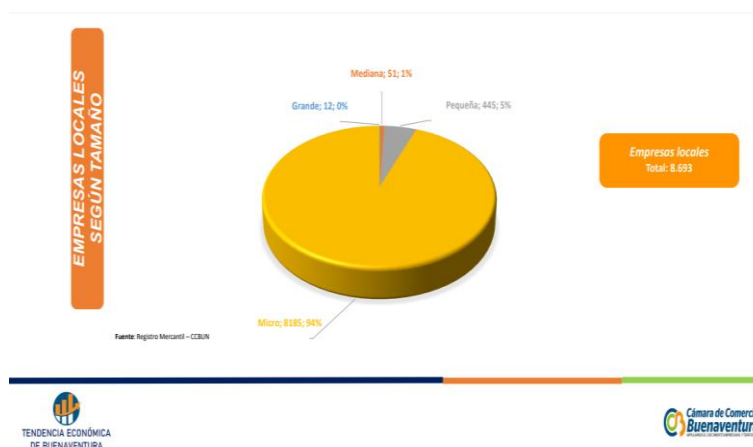
Contexto empresarial.

Empresas Locales y Foráneas. En las siguientes imágenes extraídas del Informe No. 3. (2020) de la Cámara de Comercio del Distrito Especial, Industrial, Portuario, Biodiverso y Ecoturístico de Buenaventura, las empresas asentadas que ascienden a un total de nueve mil trescientas cuarenta y cuatro (9.344), se detallan de la siguiente manera:

Locales: ocho mil seiscientos noventa y tres (8.693). (Tendencia Económica de Buenaventura. pág. 11). Foráneas: seiscientas cincuenta y una (651). (Tendencia Económica de Buenaventura. Asimismo, se determinan por tamaño, y de acuerdo con el sector empresarial. (Ver gráfico No. 1 y No. 2).

Gráfico 1.

Contexto Empresarial. Empresas locales según tamaño

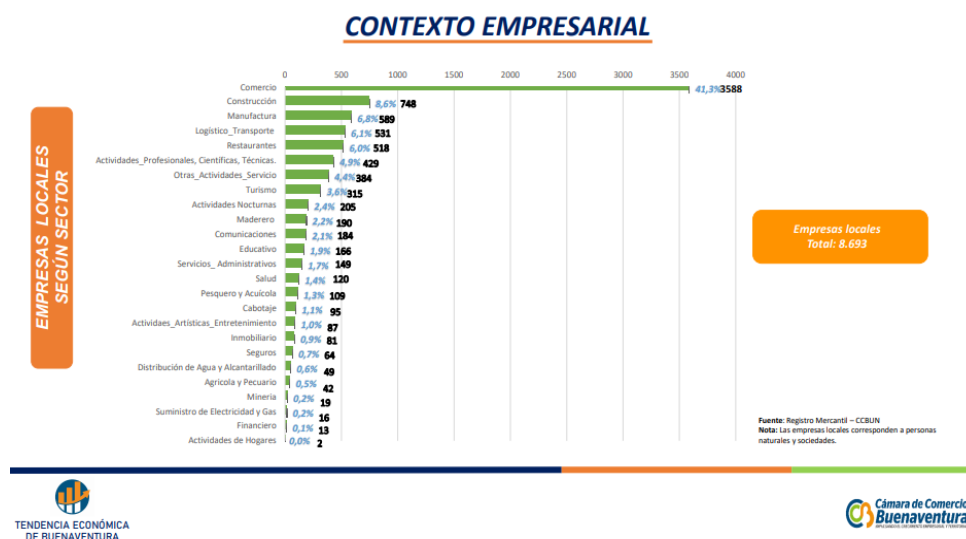


Fuente: Tendencia Económica de Buenaventura. Cámara de Comercio Buenaventura. (2020)

En cifras porcentuales las empresas locales por tamaño se determinan en cuatro sectores: grande: 12,0%, mediana: 51,1%, pequeña: 445; 5%, y micro: 8185; 94%. (Tendencia Económica de Buenaventura. pág. 10).

Gráfico 2.

Contexto Empresarial. Empresas locales según sector.



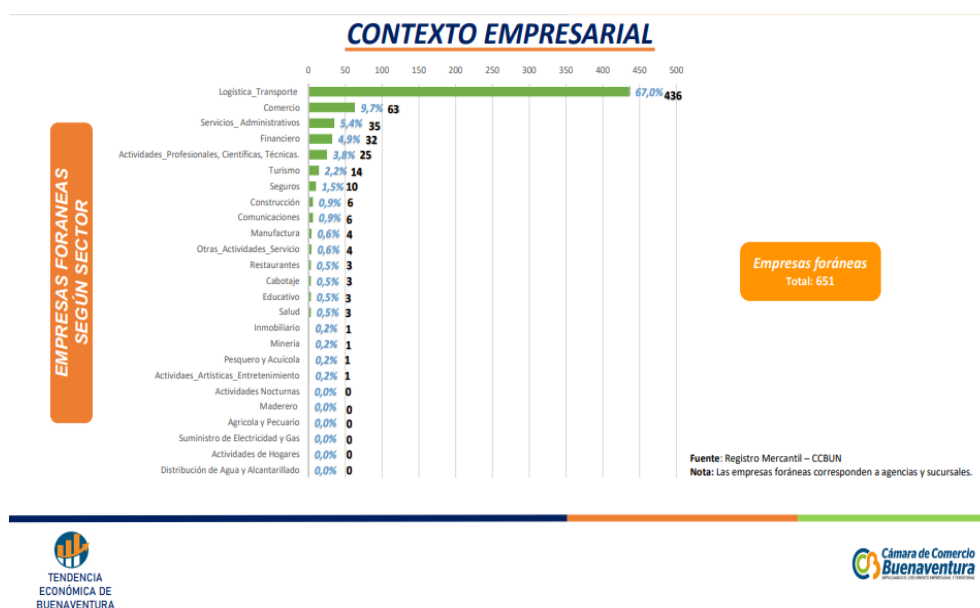
Fuente: Tendencia Económica de Buenaventura. Cámara de Comercio Buenaventura. (2020)

Las empresas locales están conformadas por los sectores, arrojando en su orden los siguientes porcentajes: Comercio: 41,3%, Construcción: 8,6% Manufactura: 6,8%, Logístico-Transporte: 6,1%, Restaurantes: 6,0%, Actividades Profesionales, Científicas, Técnicas: 4,9%. Otras Actividades Servicio: 4,4%, Turismo: 3,6%, Actividades Nocturnas: 2,4%, Maderero: 2,2%, Comunicaciones: 2,1%, Educativo: 1,9%, Servicios_ Administrativo: 1,7%, Salud: 1,4%, Pesquero y Acuicola: 1,3%, Cabotaje: 1,1%, Actividades: Artísticas-Entretenimiento: 1,0%, Inmobiliario: 0,9%, Seguros: 0,7%, Distribución de Agua y Alcantarillado: 0,6%, Agrícola y

Pecuario: 0,5%, Minería: 0,2%, Suministro de Electricidad y Gas: 0,2%, Financiero: 0,1%, Actividades de Hogares: 0,0%.

Gráfico 3.

Contexto Empresarial. Empresas foráneas según sector



Fuente: Tendencia Económica de Buenaventura. Cámara de Comercio Buenaventura. (2020)

Las empresas foráneas están conformadas por los sectores, arrojando en su orden los siguientes porcentaje: Logística-Transporte: 67,0%, Comercio: 9,7%, Servicios Administrativos: 5,4%, Financiero: 4,9%, Actividades Profesionales, Científicas, Técnicas: 3,8%, Turismo: 2,2%, Seguros: 1,5%, Construcción: 0,9%, Comunicaciones: 0,9%, Manufactura: 0,6%, Otras Actividades Servicio: 0,6%, Restaurantes: 0,5%, Cabotaje: 0,5%, Educativo: 0,5%, Salud: 0,5%, Inmobiliario: 0,2%, Minería: 0,2%, Pesquero y Acuicola: 0,2%, Actividades Artísticas Entretenimiento: 0,2%. Actividades Nocturnas, Maderero, Agrícola y Pecuario, Suministro de Electricidad y Gas, Actividades de Hogares, Distribución de Agua y Alcantarillado. Estas últimas arrojan un porcentaje del 0%.

Población en condición de discapacidad.

La población general registrada o caracterizada en el en el Distrito Especial, Industrial, Portuario, Biodiverso y Ecoturístico de Buenaventura, fue se realizó por el Dane (2010), en esta caracterización se determinó por área de residencia y sexo, según grupos de edad, esta población asciende a tres mil cuatrocientos treinta y dos, tal como se muestra en la imagen No. 4, pero en esta caracterización no hay registro en detalle de esta población profesional, es decir que haya egresado de la educación superior.

Registro para la localización y caracterización.

El Dane (2010), realizó el proceso de localización y la caracterización de las personas con discapacidad en el distrito de Buenaventura, donde se tuvo en cuenta algunos factores importantes como el área de residencia por cabecera y sexo, además por grupos de edad,

Gráfico 4.

Localización y caracterización.

Grupos de edad (años)	Total			Cabecera municipal			Centro poblado			Rural disperso		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Total	1.716	866	850	1.502	765	737	127	58	69	87	43	44
Menores de tres	36	24	12	28	19	9	6	4	2	2	1	1
De 3 a 4	34	19	15	30	17	13	2	1	1	2	1	1
De 5 a 9	114	65	49	98	57	41	9	6	3	7	2	5
De 10 a 14	114	61	53	111	58	53	0	0	0	3	3	0
De 15 a 19	153	100	53	137	90	47	10	5	5	6	5	1
De 20 a 24	106	59	47	95	52	43	8	5	3	3	2	1
De 25 a 29	93	53	40	83	49	34	7	4	3	3	0	3
De 30 a 34	71	44	27	61	37	24	9	6	3	1	1	0
De 35 a 39	83	40	43	77	37	40	3	1	2	3	2	1
De 40 a 44	96	40	56	88	37	51	5	3	2	3	0	3
De 45 a 49	102	53	49	91	46	45	3	1	2	8	6	2
De 50 a 54	93	45	48	84	39	45	7	4	3	2	2	0
De 55 a 59	104	51	53	85	43	42	10	3	7	9	5	4
De 60 a 64	122	53	69	110	49	61	6	2	4	6	2	4
De 65 a 69	114	46	68	97	42	55	10	2	8	7	2	5
De 70 a 74	105	35	70	83	29	54	11	2	9	11	4	7
De 75 a 79	58	32	26	51	28	23	5	3	2	2	1	1
De 80 a 84	55	26	29	44	20	24	6	3	3	5	3	2
De 85 y más	58	19	39	46	16	30	10	3	7	2	0	2
Sin información	5	1	4	3	0	3	0	0	0	2	1	1

Fuente: Dane. Dirección de Censos y Demografía (marzo 2010).

Aplicación de la muestra.

Para dar respuesta a los objetivos planteados en este trabajo de investigación se realiza una encuesta cualitativa como instrumento a un bloque representativo del sector empresarial en el Distrito Especial, Industrial, Portuario, Biodiverso y Ecoturístico de Buenaventura, y así conocer el por qué no se convoca a personas profesionales en condición de discapacidad, y cómo hacer para incluirlas en el mercado laboral.

De acuerdo al informe suministrado por la Cámara de Comercio de Buenaventura (2020), se tomó los porcentajes más representativos y organizados para tomar una muestra significativa que permitiera arrojar y obtener unos resultados importantes para este análisis sobre la inclusión laboral en el Distrito Especial, Industrial, Portuario, Biodiverso y Ecoturístico de Buenaventura, lo que se estimó encuestar diecisiete (17) representativas como muestra en los sectores empresariales y económicos.

A partir de la recolección de la información por medio de las encuestas y las entrevistas se dará respuesta a los objetivos planteados en esta investigación, los cuales son pertinentes para proponer un Plan de Acción, así como recomendaciones y finalmente unas conclusiones.

Instrumentos a aplicar.

Encuesta.

Como una herramienta técnica de recolección de datos se hace uso de la encuesta desde un enfoque cualitativo para obtener información y dar paso al análisis entre lo indicado en la norma y la aplicabilidad en las empresas asentadas en el distrito de Buenaventura. El estudio se aplica a una muestra representativa de diecisiete (17) empresas asentadas en la región, teniendo en cuenta

el tamaño de las empresas, el sector económico como el bancario, cultural, educativo, hotelero, farmacéutico, entre otros, tomando el registro de la Cámara de Comercio del Distrito Especial, Industrial, Portuario, Biodiverso y Ecoturístico de Buenaventura (2020), con el fin de determinar la inclusión laboral en personas en condición de discapacidad desde una propuesta o plan de acción presentados en este documento.

Entrevista.

Como herramienta cualitativa sirve de base fundamental para obtener información complementaria y esencial para esta investigación, mediante un testimonio oral y directo, a partir de la cual se podrá explorar los diferentes aspectos del tema a investigar para analizar la aplicabilidad de los beneficios que la Alcaldía Distrital en Buenaventura, brinda a la población con Habilidad Diversa (discapacidad), en el Distrito Especial, Industrial, Portuario, Biodiverso y Ecoturístico de Buenaventura.

Capítulo IV

Resultados de la investigación

Desarrollo Entrevista y Encuesta.

En la siguiente tabla, se refleja las preguntas y respuesta de la entrevista realizada a la coordinadora del Programa de Discapacidad de la Alcaldía Distrital, coordinación adscrita a la Secretaría de Convivencia para la Sociedad Civil en el Distrito de Buenaventura. La misma sirve de insumo para la presente investigación sobre la Inclusión laboral de personas con Habilidad Diversa (discapacitados) en el Distrito Especial, Industrial, Portuario, Biodiverso y Ecoturístico de Buenaventura, y conocer cuáles son los beneficios que el órgano local brinda a la población con Habilidad Diversa (discapacidad).

Entrevista programa Discapacidad.

La tabla número seis, ilustra la entrevista realizada a la coordinadora Programa Discapacidad del distrito de Buenaventura, a partir de la cual se pudo realizar un análisis que permitirá proponer acciones a seguir por el órgano local.

Entrevistada: Coordinadora Programa de Discapacidad- Alcaldía Distrital de Buenaventura

Investigadora: Ruby Maritza Carvajal Rúa- Maestrante Administración de Organizaciones

Fecha: 21 de octubre de 2020 Hora: 2:00 p.m. Lugar: Fundelpa

Tabla 5.

Entrevista realizada a la coordinadora Programa Discapacidad del Distrito de Buenaventura.

Ítem	Preguntas	Respuesta
1	¿Cuántas personas en condición de discapacidad tiene el distrito de Buenaventura	Actualmente, se encuentran caracterizada una población que asciende a 1.908. Pero mediante resolución 113 del 2020, el Ministerio de Protección Social ha autorizado a las secretarías de salud encargarse de esta caracterización, por lo tanto, el Programa de Discapacidad recibirá la información directamente de la Secretaría de Salud, y articulados con las IPS y otras dependencias de la Alcaldía Distrital como el Sisben, familias y jóvenes en Acción, entre otros servicios, por lo que tiene que ver con el servicio de salud, calificación y certificación de estos y otros servicios a brindar por la Secretaría de Convivencia para la Sociedad Civil en el Distrito de Buenaventura a esta población.
1.1	¿Qué tipos de discapacidad se ha detectado con esta caracterización en Buenaventura?	La información recogida a la fecha tiene que ver además con los tipos de discapacidad como son: Visual, Cognitiva (síndrome de Down, autismo), mental, física, múltiple, sordo, sordo-ceguera, sordo-muda.
2	¿Qué actividades realiza el distrito (recreativas, académicas, culturales, etc.), a las personas en condición de discapacidad?	Con esta población se realizan actividades deportivas, culturales, se celebran fechas conmemorativas, culturales, de salud, todo con el propósito de buscar su bienestar y mejoramiento de calidad de vida. Estas actividades se llevan a cabo en alianza con IPS's, otras dependencias de la Alcaldía, y articulados con esta misma población que en ocasiones, son ellos lo que proponen algunas actividades a desarrollarse en el marco de las celebraciones o conmemoraciones de fechas especiales organizadas por el programa para todo el año. (ver imagen No. 1, en anexos)
3	¿Tiene el distrito algún programa de apoyo para esta población?	Si
3.1.	¿Cuáles?	Servicio de Salud, Mercados entre otros.
4	¿La Alcaldía Distrital, hace seguimiento a esta población?	Si, por medio de la línea de atención, además se trabaja en red con las asociaciones de Sordos, Visual. Dentro del plan de Acción a desarrollar este año se busca implementar un software que nos permita tener con estas asociaciones una comunicación directa y conocer en tiempo real las necesidades de la población con Habilidad Diversa (discapacidad), igualmente se fortalecerá la ruta de atención para esta población.
5	¿La Alcaldía Distrital, brinda apoyo con herramientas que permitan el desarrollo de esta población en las I.E., a nivel superior?	Si, por medio de la Asociación de Sordos, que sirven de intérpretes que apoyan las señas de esta población donde se requiere
6	¿Conoce profesionales graduados de la educación superior, que hayan adelantado estudios en Buenaventura?	Se proyecta levantar un censo sobre esta población, ya que sabemos que las universidades del Valle y Pacífico, cuenta con graduados y estudiantes activos.
7	¿Qué tipo de acompañamiento hace la Alcaldía Distrital a esta población articulado con el sector empresarial?	Como se dijo en la respuesta anterior, se proyecta levantar un censo sobre esta población, ya que sabemos que las universidades del Valle y Pacífico, cuenta con graduados y estudiantes activos, y así recuperar el tejido social de esta población.

Fuente: Carvajal M. (2020).

Se concluye que pese al esfuerzo de las coordinadoras de turno por contar con una base de datos e información estadística sobre la población en condición de discapacidad con las características que permitan generar programas de bienestar y de cobertura a esta población, impide conocer cuántos profesionales en esta condición existen en Buenaventura. Por tanto, se requiere de voluntad humana, social, empresarial y política, además de contar con una política pública seria por parte del órgano local, que permitan concadenar cada eslabón. A 2020 Buenaventura cuenta con mil novecientos ocho (1.908) personas en condición de discapacidad, según la coordinadora del programa de Discapacidad oficina adscrita a la Secretaría de Convivencia para la Sociedad Civil de la Alcaldía del distrito, cifra muy distante a la indicada por el DANE (2010), la cual asciende a tres mil cuatrocientos treinta y dos (3.432). Indica además que “se requiere actualizar la información y caracterizarla por nivel académico”; esto de acuerdo a entrevista realizada el 21 de octubre de 2020. (Ver tabla No. 2), además que “es una tarea que está contemplada en el plan de acción del programa”. Considero que la academia debe trabajar en unidad con esta coordinación para construir una base de datos eficaz.

Entrevista a los estudiantes Juan David Ocampo Ángulo y José Alexander Parra Portocarrero.

Con estas entrevistas se busca proponer estrategias en el mercado laboral para esta población, desde la mirada de los mismos interesados como estudiantes a portar de obtener un título universitario. El objetivo de la investigación es analizar si el sector empresarial del Distrito de Buenaventura brinda oportunidad laboral a profesionales en condición de discapacidad y si estos conocen de los beneficios que establece el órgano local.

Investigadora: Ruby Maritza Carvajal Rúa - Maestrante Administración de Organizaciones

Tabla 6.

Entrevistado: estudiante Juan David Ocampo Angulo

Ítem	Preguntas	Respuestas
1	¿Qué profesión estudia?	Tecnología en Gestión Turística y Hotelera
2	¿En qué universidad?	Universidad del Pacífico
3	¿En qué semestre?	6 semestre
4	¿Se ha postulado a las vacantes para empleo que ofrecen las empresas en el sector público o privado?	Me he postulado a vacantes que dicen acoger a personas con discapacidad, pero al final es un elefante blanco
5	¿Cómo profesional en condición de discapacidad, ve usted oportunidad laboral en el distrito especial de Buenaventura?	No veo oportunidad de empleo en el distrito de Buenaventura para la gente en condición de discapacidad. Como estudiante a portas de graduarme del programa en Gestión Turística y Hotelera, lo veo de esa forma, porque hasta que no se organice el Comité Intergremial el distrito de Buenaventura, las alcaldías Mayor y Menor, la secretaría de Convivencia y todos los entes gubernamentales que hacen parte del desarrollo de la población con discapacidad no es posible el empleo para estas personas. La exclusión laboral en el distrito se siente por la misma comunidad y la clase política porque la misma sociedad discrimina a la población discapacitada porque dicen que no somos capaces de hacer una cosa o la otra y algunos mandatarios en su turno no hacen nada para contrarrestar la exclusión a las personas con discapacidad
6	¿Conoce los beneficios que los órganos de gobierno nacional, ofrece para la población en condición de discapacidad?	Las administraciones anteriores nunca han tenido en cuenta a la población con discapacidad. Desconozco si la actual lo está haciendo. Hace mucho tiempo en una administración se enfocaron en cadenas productivas enseñando masajes, panadería, etc., todo lo que dicta el SENA, pero era imposible ver un resultado en lo que tiene que ver con la inclusión laboral, más no la capacitación de cursos para crear negocios propios. Por lo tanto, no puedo decir que el gobierno local haya generado beneficios para la población con discapacidad. Me inclino por el orden nacional que beneficia en cuanto a liberar de impuestos a las empresas que contraten población en condición de discapacidad.
7	¿Conoce si el gobierno local realiza articulación con las universidades del distrito de Buenaventura para conocer si existe población discapacitada en las instituciones de educación superior, y así promover la inclusión laboral?	La alcaldesa encargada en el año 2019, a través de la secretaría de Convivencia se desplazó hasta las universidades a realizar la caracterización a población con discapacidad, con el fin de conseguir la recolección de la información de personas con discapacidad para enviar al sistema Nacional de Discapacidad, de acuerdo a lo ordenado por el gobierno, el cual piden se realice la inclusión laboral en el distrito de Buenaventura. No se han apersonado de ese tema y la población discapacitada es victimizada. De otro lado, hace falta acompañamiento psicosocial a las personas que apoyan a la población con discapacidad, es decir, a los cuidadores.

Fuente: Carvajal M. (2020).

Datos Generales del entrevistado: José Alexander Parra Portocarrero

Tabla 7.

Entrevistado: José Alexander Parra Portocarrero

Ítem	Preguntas	Respuestas
1	¿Qué profesión estudia?	Trabajo Social
2	¿En qué universidad?	Universidad del Valle
3	¿En qué semestre?	8 semestre (en proceso de practica)
4	¿Se ha postulado a las vacantes para empleo que ofrecen las empresas en el sector público o privado?	No, pero soy contratado por el banco de la República para dictar talleres. Esta labor se realiza por labor contratada, no por nombramiento
5	¿Cómo profesional en condición de discapacidad, ve usted oportunidad laboral en el distrito especial de Buenaventura?	Difícil, las condiciones no están dadas, no hay proceso vinculante, ni incluyente
6	¿Conoce los beneficios que los órganos de gobierno nacional, ofrece para la población en condición de discapacidad?	A nivel local desconozco los beneficios que se ofrecen a esta población, en el ámbito nacional existen leyes que amparan como por ejemplo en la educación, monetario, pero solo se queda en el papel. Respecto al ámbito regional Buenaventura está a espaldas del resto del Valle, los dirigentes no generan proyectos vinculantes.
7	¿Conoce si el gobierno local realiza articulación con las universidades del distrito de Buenaventura para conocer si existe población discapacitada en las instituciones de educación superior, y así promover la inclusión laboral?	No tengo conocimiento, creería que no. Las universidades tampoco están preparadas para recibir a la población discapacitada

Fuente: Carvajal M. (2020).

Nota: La encuesta se realizó vía telefónica por motivos de pandemia.

Se concluye de esta entrevista que los estudiantes conocen de los beneficios ofrecidos por los órganos nacional, regional y sobre todo local, pero no acceden a ellos por falta de oportunidad, pero más aún la falta de oportunidad para ellos como jóvenes profesionales.

Desarrollo encuesta.

Con esta investigación busca realizar un análisis sobre la inclusión laboral en el sector empresarial del distrito especial, marítimo, biodiverso, industrial de Buenaventura, tomando una muestra de cada sector. La misma se realizó a directores, jefes, gerentes o propietarios de las

empresas, como son el sector portuario y marítimo, administrativo como por ejemplo Alcaldía Distrital, educativo, salud, de servicios, entre otras.

La encuesta se estructuró por bloques de preguntas, el primero contenía la información general del encuestado, el segundo la información de la organización, el tercero la inclusión laboral, en el cuarto se buscaba dar a conocer sobre los beneficios del empleador. De lo anterior se obtuvo lo siguiente:

Información general de la organización. Con esta información se busca conocer la ubicación geográfica, sector empresarial y tamaño al que pertenecen las diecisiete (17) empresas encuestadas, tal como se indica en el capítulo anterior.

Tabla 8.

Ubicación geográfica.

Ubicación	Isla	Continente	Público	Privado	Mixto	Pyme	Mediana	Grande
Sector geográfico	10	7						
Sector Comercial			3	14	0			
Tamaño						9	2	5

Fuente: Carvajal, M. (2020).

La tabla No. 5, muestra que geográficamente el distrito de Buenaventura se divide en Isla y Continente, donde se encuentran asentadas empresas de los sectores económicos público, privado y mixta, pero además entidades sin ánimo de lucro, ONG's, estas también se dividen por tamaño, grande, mediana, pyme, micro, en igual medida formales e informales.

A partir de este punto, con la información suministrada en la encuesta dirigida a los gerentes, propietarios, jefes de oficina, representantes legales, etc., se conocerá a profundidad sobre la inclusión laboral en Buenaventura, insumo que sirve para analizar, y a partir del este proponer

alternativas y estrategias que beneficien a una población profesional en condición de Habilidad Diversa (discapacidad).

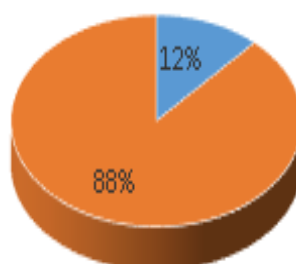
Resultados y análisis encuesta. Segmento 1. Inclusión Laboral.

Gráfico 5.

¿Actualmente laboran en su empresa personas con Habilidad Diversa? (Fuente del Autor)

Actualmente laboran en su empresa personas
con Habilidad Diversa?

■ SI ■ NO ■

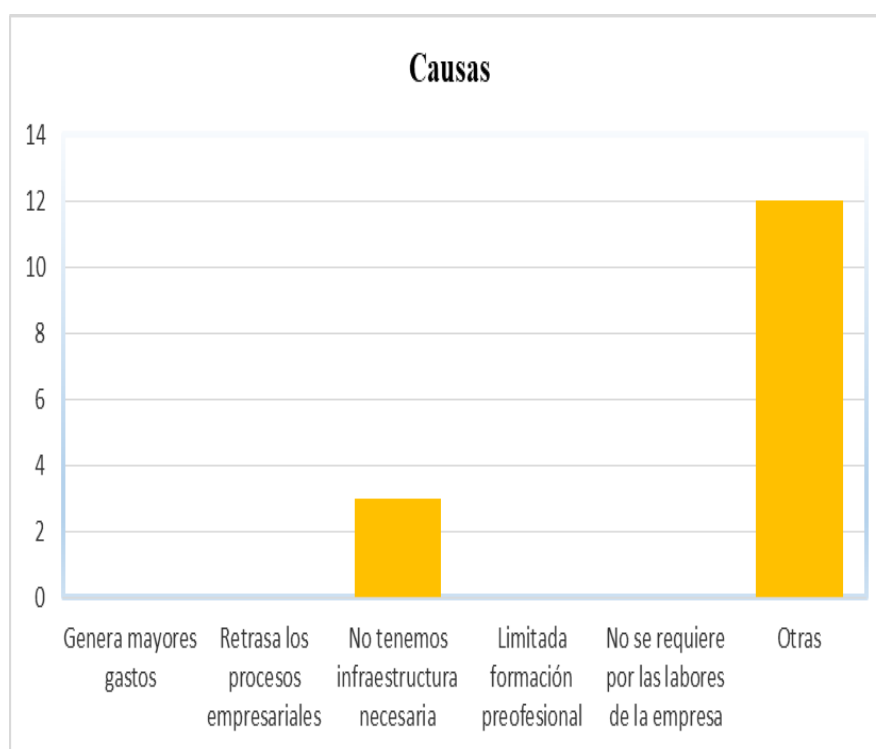


Fuente: Elaboración propia a partir de la aplicación de instrumentos.

El porcentaje de respuesta a la pregunta número uno, arroja un (12%) indica SI, correspondiente a dos (2) empresas de las diecisiete (17) encuestadas, y el (88%) indica NO, correspondiente a catorce (15) empresas de las diecisiete (17) encuestadas.

Gráfico 6.

Si su respuesta es NO, indique las causas.



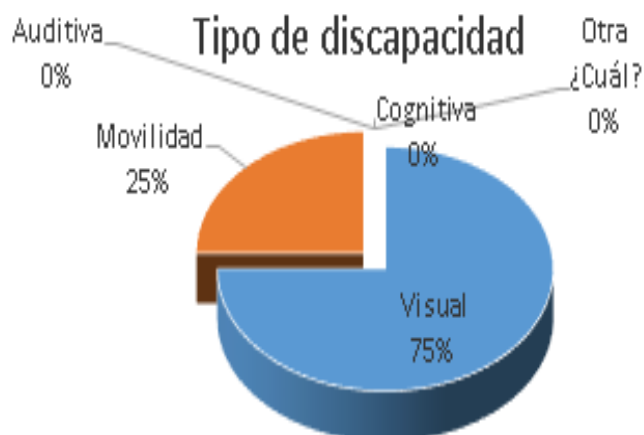
Fuente: Elaboración propia a partir de la aplicación de instrumentos

De las opciones presentadas en este apéndice de la pregunta número uno, dos son el general: “No tenemos infraestructura necesaria”, y alcanzando un mayor significado que “Otras” son razones por las cuales no se contrata a la población con habilidad diversa en las empresas asentadas en el distrito.

Si su respuesta es afirmativa, indique los siguientes aspectos:

Gráfico 7.

¿Qué tipo de discapacidad tiene el empleado?



Fuente: Elaboración propia a partir de la aplicación de instrumentos

En cuanto al tipo de discapacidad, el mayor porcentaje con el (75%), de las opciones se presenta en la contratación de personas con discapacidad Visual, el (25%) con Movilidad, Auditiva, Cognitiva y otro tipo de discapacidad (0%).

Gráfico 8.

Salario. Inferior al mínimo y Superior al mínimo

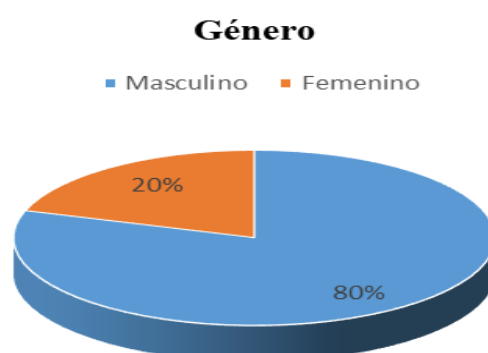


Fuente: Elaboración propia a partir de la aplicación de instrumentos

Esta respuesta respecto al salario inferior al mínimo el (50%) indica que ese es el salario que le pagan a una persona por su labor. El otro (50%) reconoce que paga un superior al mínimo, teniendo en cuenta que solo dos empresas indican contratan población en condición de habilidad diversa (discapacitada).

Gráfico 9.

Género: Masculino y Femenino

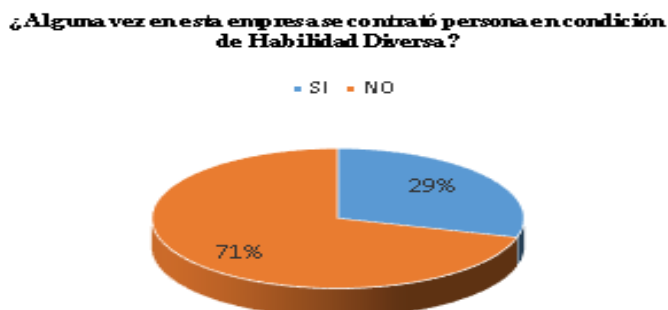


Fuente: Elaboración propia a partir de la aplicación de instrumentos

Un (20%) del personal contratado corresponde al género femenino, y el (80%) al género masculino.

Gráfico 10.

¿Alguna vez en esta empresa se contrató persona en condición de Habilidad Diversa?

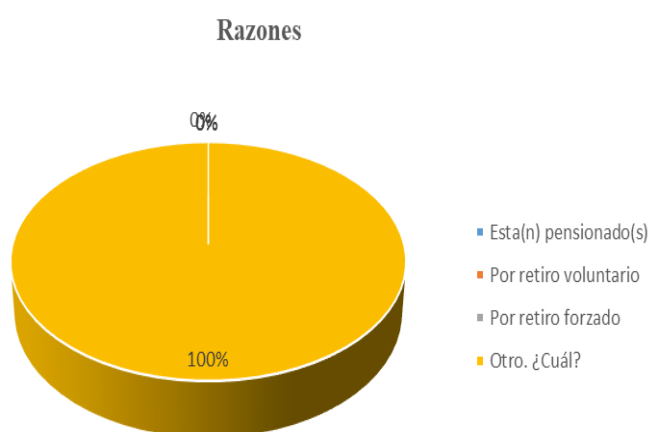


Fuente: Elaboración propia a partir de la aplicación de instrumentos

La segunda pregunta de este bloque nos arroja un porcentaje de (29%) indicando que SI, hubo personal contratado. El (71%) corresponde al NO; es decir que el mayor número de empresas encuestadas, no ha contratado personal en esta condición.

Gráfico 11.

Si su respuesta es afirmativa, indique las razones por las cual hoy no cuenta con esa Población en su planta de personal.

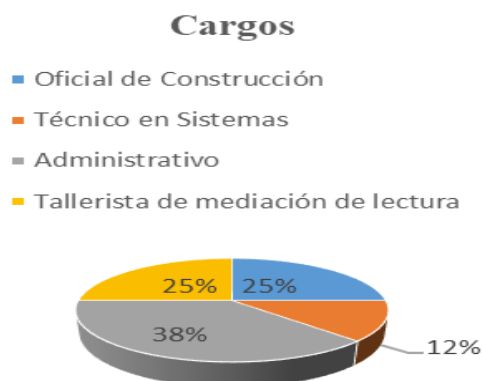


Fuente: Elaboración propia a partir de la aplicación de instrumentos

En esta pregunta sobre las razones por la cual ya no cuenta con esta población contratada se exponen al encuestado cuatro opciones (si está pensionado, retiro voluntario, retiro forzado) el porcentaje es (0%). En la opción Otra, el (4%), indica que por razones de: terminación de obra contratada, o por fallecimiento.

Gráfico 12.

¿En qué cargos?

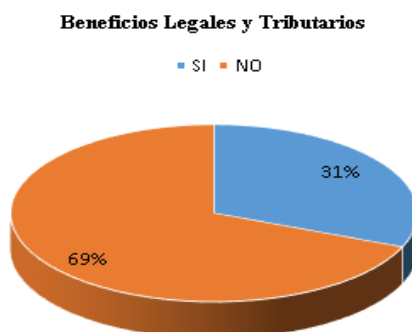


Fuente: Elaboración propia a partir de la aplicación de instrumentos

Esta pregunta como apéndice del número 2, señala que en un (38%) las personas en condición de habilidad diversa (discapacidad) ocupan cargos administrativos ocupados por contratada. El (25%) como Oficiales de Construcción y Talleristas de mediación de lectura han desempeñado cargos. El otro (12%) en el área de Sistemas.

Gráfico 13.

¿Conoce los beneficios legales y tributarios para los empleadores que brindan los órganos de gobierno nacional, regional y local para las empresas que vinculan personas en condición de discapacidad?



Fuente: Elaboración propia a partir de la aplicación de instrumentos

En esta pregunta, solo el (31%) que corresponde a cuatro empresas conocen de los beneficios de los órganos de gobierno nacional, regional y local ofrecen a las empresas que vinculan esta población. El otro (69%), desconoce de los beneficios.

Gráfico 14.

Beneficios de los órganos del gobierno



Fuente: Elaboración propia a partir de la aplicación de instrumentos

El (6%) de los empleadores señala que cuenta con las condiciones establecidas por los órganos de gobierno para vincular población en condición de habilidad diversa (discapacidad) en sus empresas. El (94%), no cuenta con las condiciones que establece el gobierno para contratar esta población.

Gráfico 15.

Su organización cuenta con las condiciones establecidas por el Ministerio de Trabajo para la vinculación de personas en condición de discapacidad?



Fuente: Elaboración propia a partir de la aplicación de instrumentos

El (18%) de los empleadores señala que cuenta con las condiciones establecidas por Ministerio de Trabajo para poder vincular personas en condición de habilidad diversa (discapacidad) en sus empresas. El otro (83%), no cuenta con las condiciones que establece el gobierno para contratar esta población.

Argumente su respuesta. La organización aún, no cuenta con infraestructura y oportunidad laboral para robustecer de manera estructural y coyuntural, pero imposible abrir esta oportunidad a las personas con habilidades diversas

Las contenidas en toda contratación por orden de servicio

No tenemos dichas adecuaciones para facilitar el trabajo de las personas con discapacidad de acuerdo a las labores que se realizan en la operación de la empresa.

La institución cuenta con rampas, sonido en puertas

Al momento de contratar se adecuará con las exigencias que el Ministerio de Trabajo ordena.

Gráfico 16.

Acondicionaría su empresa para emplear a personas con Habilidad Diversa?



Fuente: Elaboración propia a partir de la aplicación de instrumentos

El (88%) de los encuestados en esta pregunta señalan SI acondicionaría las instalaciones de la empresa para contratar personas con habilidad diversa. El (12%) restante argumentan NO. Cada uno da sus motivos para acondicionar o no.

Argumente su respuesta de ser Afirmativa. Los empleadores argumentan que:

Apoyo por experiencia familiar y laboral

Por ser la razón misional de la institución

Por cumplimiento con el Ministerio de Trabajo

En caso de requerirse

Por inclusión

Porque todas las personas tienen las mismas oportunidades

A fin de proteger a las personas de un riesgo

Por derecho a la labor

Si reúne los requisitos para ser contratada

Sería la manera más importante a cerrar las brechas económicas cuando una sociedad carece de soberanía Estatal

La empresa ya cuenta con todas las adecuaciones requeridas

Se le asignarían funciones que pueda cumplir de acuerdo a la discapacidad

Argumente su respuesta de ser Negativa. Los empleadores argumentan que:

En el momento la empresa funcionando al 100%

Es una decisión que no está en mis manos, habría que analizarla directamente por los directivos de la organización.

Por cuestión financiera, es decir, se requiere buscar apoyo con préstamos bancarios para acondicionar el espacio

Gráfico 17.

Cree usted que una persona en condición de Habilidad Diversa retrasaría las labores?



Fuente: Elaboración propia a partir de la aplicación de instrumentos

El (94%) de las empresas encuestadas señala que una persona en condición de habilidad diversa (discapacidad) que NO retrasaría sus labores. Pero el (6%) restante señala que SI, retrasaría sus labores. Cada quien argumenta, lo siguiente:

Argumente su respuesta de ser Afirmativa. Los empleadores argumentan que:

Por ser un trabajo de carga pesada

Argumente su respuesta de ser Negativa. Los empleadores argumentan que:

Sería una oportunidad para la empresa y para la población discapacitada.

Generar esta oportunidad laboral para las personas de habilidades diversas, apertura e incluso demostrar la calidad de desempeño laboral en estas personas y a su vez la conquista de los mismos. Llevándolos a igualdad de condiciones laborales, culturales, sociales y familiares

Discapacidad no significa limitar funciones en sus quehaceres

Las personas que nos acompañan con los talleres son muy capaces y aportan mucho a la labor contratada

Creo que ellos tienen habilidades especiales que en muchos casos favorables que en las personas bajo con habilidades normales.

Son excelentes trabajadores

No es una condición para los procesos cognitivos en la empresa

Mientras tengan disposición y capacidad

Se hace inducción a los trabajadores contratados

Son personas muy dedicadas y agradecidas con su trabajo

Se adecuará para que puedan desempeñar sus funciones

Depende la discapacidad

Gráfico 18.

¿Cree usted que una persona en condición de Habilidad Diversa está preparada académicamente para ejercer un cargo dependiendo la profesión?



Fuente: Elaboración propia a partir de la aplicación de instrumentos

El (94%) de los encuestados manifiestan que una persona en condición de habilidad diversa (discapacidad), SI está preparada para ejercer cargos profesionales. El (6%) indica que NO.

Argumente su respuesta de ser Negativa. Los empleadores argumentan que:

Por las condiciones educativas del distrito

Argumente su respuesta de ser Afirmativa. Los empleadores argumentan que:

En la región pacífica más de 1500 personas de habilidades diversa, sin embargo, existen personas que se capacitan en universidades del Pacífico y del Valle, en distintos programas, entre ellos, administración de negocios internacionales, sociología.

Obviamente si está preparado en sí su desempeño hablara por sí solo

Hay muchas personas con habilidades diversas que están plenamente capacitadas para ejercer cualquier cargo de acuerdo a sus habilidades. Podríamos encontrar incluso mayor compromiso en estas personas.

Porque tienen las mismas capacidades que las personas que no tienen discapacidad, creo que se esfuerzan un poco más por hacer las actividades con mayor calidad.

Pueden asumirlo con capacidad profesional

Porque se han preparado para ello

Porque hay muchas herramientas para capacitarse y prepararse

Por su conocimiento y dedicación

Si se contrata es porque cuenta con las capacidades para desempeñar unas funciones

Gráfico 19.

¿Tendría dificultades para interactuar laboralmente con una persona con Habilidad Diversa?.



Fuente: Elaboración propia a partir de la aplicación de instrumentos

El (100%) de las empresas encuestadas manifiestan que NO tendrían ninguna dificultad para interactuar en el desarrollo de sus labores con las personas en condición de habilidad diversa (discapacidad)

Argumente su respuesta de ser Afirmativa. Los empleadores argumentan que:

No hubo respuesta de parte de los encuestados que indicaron tener dificultad para interactuar con las personas en condición de habilidad diversa (discapacidad)

Argumente su respuesta de ser Negativa. Los empleadores argumentan que:

Existen personas experimentadas que nos pueden entrenar para mejorar esta condición de comunicación, que pueden ser equilibradas a través de trueques y o capital monetario.

Es un ser humano igual que todos sólo con diferentes capacidades

Por el contrario, me gusta interactuar con estas personas y me siento muy cómoda en poder ayudarles y recibir ayuda de ellos.

Porque son personas que tienen la capacidad de interactuar con facilidad con las otras personas, según su discapacidad se deberá buscar las estrategias y alternativas de comunicación continua

Dependiendo la discapacidad ellos se hacen entender

Hay que tratarlos como personas que son, normales

Son personas accesibles

Son personas dispuestas y abiertas

Por el contrario, ya han tenido alguna experiencia con estas personas laboralmente

Estas personas no tienen limitaciones

No existe razón para discriminarlo

Capítulo V

Discusión de los resultados y propuesta

Discusión de los resultados.

El gobierno nacional mediante leyes, normas y decretos brinda garantías mediante beneficios legales y tributarios a las empresas del sector público o privado que recluten en su empresa personas en condición de discapacidad. Estas leyes también se extienden y aplican a nivel local, cada región en su contexto y necesidad de acuerdo con la información recolectada mediante caracterización de esta población incluyendo su núcleo familiar para así tener un panorama más acertado de impacto que logre determinar programas efectivos que logren beneficiar a todos o por lo menos a la mayoría y que se puedan vincular al mercado laboral.

Pero, cuando realizamos investigaciones de este tipo, para conocer si lo reglamentado por el gobierno se cumplen en las regiones, razón por la cual se toma algunas empresas ubicadas en el distrito de Buenaventura y analizar qué oportunidades laborales brinda a la población discapacitada y además si estas presentan fallas tanto en la estructura administrativa como en la estructura legal y estatutaria en el marco de lo reglamentario de la Ley Estatutaria 1618 de 2013 (2017) del Ministerio de Salud (pág. 11), en el literal 3.2.1. (pág. 12), se presentan propuestas desde los comités territoriales de Discapacidad (2017), con actividades en el marco de la primera fase de Reglamentación del proceso.

Por lo cual, nos enfocamos en cada uno de los objetivos planteados con el fin de determinar este análisis sobre la Inclusión laboral de personas con Habilidad Diversa (discapacitados) en el Distrito Especial, Industrial, Portuario, Biodiverso y Ecoturístico de Buenaventura:

Investigar los beneficios y requerimientos que el Ministerio de Trabajo ofrece a las empresas para favorecer la Inclusión Laboral de personas en condición de discapacidad; asimismo si existe apoyo de parte de la Alcaldía distrital en el Distrito Especial, Industrial, Portuario, Biodiverso y Ecoturístico de Buenaventura, y otros órganos del estado a la población discapacitada.

El gobierno nacional colombiano por medio del Ministerio de Trabajo ofrece unos beneficios tributarios a las empresas que contratan a personas en condición de discapacidad calificada por encima del 25%, de acuerdo con la Ley 361 de 1997. Y sumado a existe una Ley de Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad (2018), que indica que es un compromiso de parte del gobierno y también de cada uno de nosotros lo que permite a nuestro país un avance hacia un destacado mercado laboral, con principios enmarcados en la inclusión, equidad y responsabilidad social, permitiendo a las personas con alguna discapacidad el acceso a una remuneración digna, prohíbe toda discriminación, y permite garantías en procesos de selección laboral del estado.

Estas leyes promueven la inclusión a personas con discapacidad logrando ese cambio positivo para esta población que se ha visto tan vulnerada a través de los años, pero más en las regiones que se consideran apartadas o intermedias, pero el distrito de Buenaventura que genera un ingreso representado en el 53 % del comercio internacional del país, es una vergüenza que este tipo de normas no se apliquen en las empresas ya sea locales o foráneas.

En este primer objetivo se pudo determinar de acuerdo a la información recogida en entrevista a la coordinación del programa de Discapacidad, adscrita a la Secretaría de Convivencia para la Sociedad Civil del Distrito de Buenaventura, que existen actividades que se realizan en esa coordinación durante el año bajo un plan de trabajo trazado con el fin llevar a cabo acciones que

permitan llegar a esta población y aunar esfuerzos con instituciones y empresas para así cumplir con la meta propuesta (ver arriba entrevista).

No obstante, lo manifestado difiere del sentir de los entrevistados (ver arriba entrevista) a portas de culminar su proceso de profesional en universidades de la región, quienes indican que los tienen rezagados a nivel general, no solo como profesionales sino como personas discapacitadas como tal, manifestando que se requieren acciones contundentes en el programa y en la sociedad en general.

Lo que deja ver que el órgano local, no está al tanto de esta población profesional, así como tampoco tienen una base de datos con esta información, de acuerdo a lo manifestado por la coordinadora del programa al momento de la entrevista.

Igualmente, se pudo comprobar de acuerdo a lo recogido en las encuestas a empresarios que la mayoría desconoce los beneficios dictados por el gobierno nacional colombiano.

Conocer si las empresas en el Distrito Especial, Industrial, Portuario, Biodiverso y Ecoturístico de Buenaventura tienen vinculados dentro de su planta de trabajadores a personas con discapacidad, si cuentan con las condiciones para ello, y si conocen los beneficios que las entidades gubernamentales ofrecen a las empresas que vinculan esta población.

Frente a que, si las empresas en el Distrito Especial, Industrial, Portuario, Biodiverso y Ecoturístico de Buenaventura tienen vinculados dentro de su planta de trabajadores a personas con discapacidad, las entrevistas y encuestas indican que la mayoría de las empresas no cuentan con las condiciones para ello, de hecho según la encuesta algunos gerentes, propietarios, directivos se desconoce de los beneficios gubernamentales que ofrecen a las empresas empleadoras de esta población. Por lo tanto, este desconocimiento puede ser una de las causas

por las cuales no aprovechan los beneficios que aprovecharía una empresa para vincular laboralmente a esta población o por el contrario no cuentan con la infraestructura para contratar personas en condición de discapacidad.

El distrito de Buenaventura, pese a ser un puerto primordial en la economía Colombia, no posee fábricas, industrias con asentamiento principal, muchas son foráneas, siendo su principal sede están ubicadas fuera del distrito. Es decir, son satélites y dependen de una principal ubicada en otra principal. Lo que significa que no todas sus políticas no son extensivas a las sedes, caso particular, Buenaventura.

Indagar sobre experiencias exitosas en otras ciudades de Colombia sobre empleabilidad a la población discapacitada.

Esta investigación aplicada, ha llevado a conocer que, en algunas ciudades del territorio colombiano, a la población con Habilidad Diversa (discapacitada), se tiene en cuenta y tienen valor como seres humanos con los mismo derechos y deberes, por lo tanto, los vinculan, lo que refleja la responsabilidad social y la solidaridad con una población idónea, responsable, capaz, con valores.

Así, se puede ver que en otras regiones del Valle del Cauca y del país, existe una clara política de inclusión, en lo laboral y educativo, brindando una oportunidad clara que permite mejorar la calidad de vida de esta población y sus familias.

Santiago de Cali, es una ciudad estrella en este tema con el eslogan “Valle Invencible”, y su apuesta por este tema le ha valido premios como pionera en sacar adelante proyectos que benefician y resaltan esta población ignorada por su comunidad. La inclusión en el mercado laboral se lleva a cabo en el ámbito público y privado

La capital de Colombia Santa Fe de Bogotá, da ejemplo a otras regiones con proyectos como el Pacto de Productividad es una iniciativa interinstitucional que busca generar un modelo replicable y sostenible que permita la contratación de Personas con discapacidad en el mercado laboral, de manera efectiva y productiva para personas y empresas, a través de la transformación, cualificación y encadenamiento de la oferta de servicios relacionados con la inclusión laboral de las Personas con discapacidad

Aunque a nivel gubernamental existen políticas plasmadas en proyectos aun sin reglamentar, es un hecho que son de gran importancia y envergadura para beneficio de la población con Habilidad Diversa (discapacitada), caso puntual, el proyecto de creación del decreto de Presidencia de la República *“Por el cual se crea el Observatorio Nacional de Inclusión Social y Productiva para Personas con Discapacidad y se dictan otras disposiciones”*, el cual tendrá como fin hacer seguimiento, análisis e investigación a la política pública de discapacidad y lograr unificar en él una fuente robusta y consolidada de la caracterización e identificación de la población con discapacidad, que permita la recopilación sistemática de información, la cual estará al servicio de las personas con esta condición, esto en cumplimiento del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022. *“Pacto por Colombia, pacto por la equidad”*, de acuerdo a lo indicado en el portal de Consultorsalud (2020). Proyectos como estos son una luz de esperanza para atender un clamor, así como saldar una deuda, a una población que clama por igualdad de derechos constitucionales.

Sugerir acciones de mejora y recomendaciones a las empresas que permita adaptar su estructura que conlleven a la contratación de ampliar el mercado laboral a profesionales en condición de discapacidad.

Vincular laboralmente a personas en condición de (discapacidad), se ha demostrado que no es imposible, teniendo en cuenta que muchos de estos han logrado llegar incluso a un nivel académico profesional, otros profesionales empíricos, y de acuerdo a la información levantada en las encuestas con empresarios, gerentes, propietarios de empresas, estas personas llegan a poseer más habilidades que otras.

Se sugiere por tanto que, aprovechen los beneficios del gobierno en materia de descuentos tributarios, los cuales podrían redundar en el crecimiento de la empresa, en materia de adecuaciones estructurales como rampas, ascensores, equipos con tecnología de punta, etc.

Una vez se da respuesta a cada uno de los objetivos propuestos en esta Investigación Aplicada, queda por discernir la pregunta formulada en la detección del problema: “*¿Están preparadas las empresas en el Distrito Especial, Industrial, Portuario, Biodiverso y Ecoturístico de Buenaventura para contratar personas en condición de discapacidad?*”.

Por tanto, sin que haya un puente comunicador entre sí, y cada eslabón de la cadena conectado, no es posible mirar a esta población.

Según las palabras de una profesional en condición de discapacidad.....”la exclusión laboral en el distrito se ve abocada por culpa de la comunidad y la clase política porque la misma sociedad discrimina a la población discapacitada porque dicen que no somos capaces de hacer una cosa o la otra y algunos mandatarios en su turno, no hacen nada para contrarrestar la exclusión a personas con discapacidad, según lo manifestado por un estudiante en esta condición, quien dice haber vivido esta experiencia”. Escuchar esta manifestación, impulsa a pensar en proponer las siguientes acciones o plan de acción:

Propuesta.

Para que las empresas en el distrito de Buenaventura, apliquen, conozcan y se apropien de las políticas gubernamentales en materia de inclusión laboral, se propone llevar a cabo el siguiente plan de acción, el cual se pondría en marcha partir del año 2021, y propone se desarrolle en ocho etapas:

Tabla 9.

Plan de Acción.

Año	Etapas	Descripción
2021-1	1	Convocar y organizar grupos especializados con conocimiento en cada tipo de discapacidad, y asignación de roles.
	2	Puesta en marcha del proyecto con las empresas.
	3	Sensibilizar a algunas empresas e instituciones sobre la inclusión laboral.
	4	Asesora en la gestión ante el gobierno de nacional, regional, local y ONG's, con el fin de conseguir recursos financieros, humano, tecnológico, para fortalecer el proceso institucional en favor de la población discapacitada
	5	Socializar ante el Comité Intergremial del distrito, Asociación de Comerciantes, etc.
2021-2	6	Jornadas de capacitación, sensibilización, en derechos y deberes de las personas con habilidad diversa e inclusión laboral
	7	Evaluar resultados del proyecto
	8	Socializar los resultados obtenidos

Fuente. Carvajal, M. (2020).

Es importante la participación en cada etapa de desarrollo o puesta en marcha del plan de acción, se incluya a profesionales en condición de discapacidad visual, pues las encuestas dan cuenta de que las perspectivas de empleo son remotas, pues, aunque a gerentes y dueños de

empresas, les interesa emplear a esta población, también es cierto que no cuentan con las condiciones administrativas o estructurales para emplearlos.

Son los profesionales en condición de habilidad diversa (discapacidad) quienes ven la mejor solución para ubicarse, son ellos quienes pueden ayudar a sugerir acciones de mejora y recomendaciones a las empresas que permita adaptar su estructura que conlleven a la contratación de ampliar el mercado laboral a profesionales en condición de discapacidad.

Todo esto concatenado a los beneficios que el Ministerio de Trabajo que ofrece a las empresas para favorecer la Inclusión Laboral de personas en condición de Habilidad Diversa (discapacidad), por lo que no existe apoyo de los órganos de gobierno local en el Distrito Especial, Industrial, Portuario, Biodiverso y Ecoturístico de Buenaventura, se podría realizar articulado con el Comité Intergremial del distrito de Buenaventura, las Alcaldías Mayor y Menor, la secretaría de Convivencia y todos los entes gubernamentales que hacen parte del desarrollo de la población con discapacidad (se han tomado algunas manifestaciones de los estudiantes).

Finalmente, y para que haya continuidad en los procesos de empleabilidad inclusiva, estos proceso debería articularse con una organización con o sin ánimo de lucro que se ocupe de los derechos de las personas con discapacidad, para así mejorar su calidad de vida y eliminar las barreras generadoras de exclusión a través de programas y proyectos como el de inclusión laboral, donde se seleccionará, evaluará, capacitará y empoderará a las personas, partiendo de sus propias competencias personales y laborales, para que accedan al ambiente laboral de manera competitiva y equitativa, mitigando la violación de sus derechos y ejerciendo el goce efectivo de los mismos.

Los recursos, económicos, logísticos que se deriven de la puesta en marcha del plan de acción dependen de la disponibilidad de cada empresa, por lo tanto no se cuantifica en este documento. Además, tener en cuenta que es solo una propuesta, que se deriva del análisis de la inclusión laboral en el Distrito Especial, Industrial, Portuario, Biodiverso y Ecoturístico de Buenaventura.

Conclusiones

En el análisis realizado sobre la Inclusión Laboral en el Distrito Especial, Industrial, Portuario, Biodiverso y Ecoturístico de Buenaventura cuyos actores son la población en condición de discapacidad, los empresarios, núcleo familiar y la comunidad del distrito se presentan las siguientes conclusiones como respuesta a los objetivos planteados en la presente investigación:

Investigar los beneficios y requerimientos que el Ministerio de Trabajo ofrece a las empresas para favorecer la Inclusión Laboral de personas en condición de discapacidad; asimismo si existe apoyo de parte de la Alcaldía distrital en el Distrito Especial, Industrial, Portuario, Biodiverso y Ecoturístico de Buenaventura, y otros órganos del estado a la población discapacitada.

El gobierno colombiano, mediante normatividad reglamentada por el Ministerio de Trabajo busca favorecer a las empresas que reclutan población en condición de habilidad diversa (discapacitada). Tal como está consignado en el artículo 24 de la Ley 361 de 1997, beneficios tributarios existen en Colombia que beneficiarían a las empresas que contraten a personas en condición de discapacidad. Pero, de acuerdo a la investigación realizada, las empresas del Distrito Especial, Industrial, Portuario, Biodiverso y Ecoturístico de Buenaventura, no hacen uso de esos beneficios gubernamentales, por esta razón es fundamental que se acompañe en este proceso para que haya un “gana gana”, es decir, ganan las empresas en lo económico, financiero, se generaría un aumento de un 2,5% PIB en Colombia, mejora en el rendimiento y el clima laboral; a las Administraciones Públicas, que se benefician del aumento de ingresos fiscales y de la reducción de los gastos asistenciales, y a la sociedad en su conjunto, que refuerza los vínculos de solidaridad”, esto basado en el informe elaborado por PWC Colombia con la colaboración del Grupo Social Once y la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) (2021).

En conjunto el beneficio para las personas en condición de discapacidad se reflejaría en el bienestar personal y mejoramiento de la calidad de vida de estos y sus familias.

La Alcaldía distrital como órgano local no presenta programas eficientes y efectivos que se reflejen en beneficios para la población discapacitada, más allá de la celebración del día del Internacional de las Personas con Discapacidad, llevada a cabo en diciembre 3 de cada año. Mientras que lo establecido en la Ley 1618 de 2013 con cual se busca *“garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas en situación de discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acciones afirmativas y ajustes razonables, eliminando toda forma de discriminación a las personas por razón de su discapacidad, lo cual requiere reglamentación, programas y acciones tendientes a garantizar los derechos, beneficios y obligaciones laborales de las personas con discapacidad”*.

Y el documento Conpes 166/2013, busca por su parte *“precisar los compromisos necesarios para la implementación de la política como parte del Plan Nacional de Desarrollo 2010 - 2014, “Prosperidad para Todos”*. Así mismo, se busca definir los lineamientos, estrategias y recomendaciones que, con la participación de las instituciones del Estado, la sociedad civil organizada y la ciudadanía, permitan avanzar en la construcción e implementación de la *Política Pública de Discapacidad e Inclusión Social - PPDIS, que se basa en el goce pleno en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las Personas con Discapacidad”* (2013. P.2), quedan en el olvido ya que no se le da aplicabilidad.

Conocer si las empresas en el Distrito Especial, Industrial, Portuario, Biodiverso y Ecoturístico de Buenaventura tienen vinculados dentro de su planta de trabajadores a personas

con discapacidad, si cuentan con las condiciones para ello, y si conocen los beneficios que las entidades gubernamentales ofrecen a las empresas que vinculan esta población.

De acuerdo a la encuesta se pudo evidenciar que en el Distrito Especial, Industrial, Portuario, Biodiverso y Ecoturístico de Buenaventura, no es el común denominador contratan personas en condición de habilidad diversa (discapacidad). Lastimosamente los empleadores desconocen en su mayoría los beneficios tributarios a los que pueden acceder si contratan en sus empresas personas en condición de discapacidad. Así como también desconocen lo que manda la Constitución Política de Colombia en el artículo 25 de la C.N.C (1991)...”*el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas*”.

El profesional en condición de discapacidad no tiene ninguna oportunidad de emplearse porque se desconoce de sus habilidades como profesionales en diferentes áreas académicas, por lo que hay que hacer una campaña seria para lograr que esta población se haga visible, así se puede ver en otras regiones del departamento del Valle del Cauca.

Indagar sobre experiencias exitosas en otras ciudades de Colombia sobre empleabilidad a la población discapacitada.

Favorablemente, existen ciudades en Colombia entre las que se encuentran Bogotá, Medellín, Cali, Quindío, entre otras, que conocen y aplican la normativa en sus empresas. Generando con esto que esta población tenga una mejor calidad de vida al igual que sus familias, y se puede reflejar por este análisis que estas normas deben aplicarse y ampliarse a todo el país, por ser una ley de orden nacional, es decir de aplicación en todo el territorio nacional.

Se rescata lo indicado en el artículo publicado en el portal de la Red de Servidores Públicos donde se manifiesta que “La inclusión laboral a personas con discapacidad es una obligatoriedad en las entidades estatales”, así mismo la omisión a las obligaciones impuestas por parte de los empleados públicos; los trabajadores oficiales; los miembros de corporaciones de elección popular; los contratistas del Estado y los particulares que cumplan funciones públicas, del orden nacional, departamental y municipal, en el sector central y descentralizado, y en cualquiera de las ramas del poder, se considerará falta grave. En los términos del régimen disciplinario, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31 de la Ley 1618 de 2013. (2018).

Lo anterior refuerza esta investigación explicativas (Hernández et al., (2006), para llevar a cabo la descripción de los conceptos o fenómenos con el fin de presentar sensibilizar, concientizar, proponer acciones a las entidades para que generen ambientes abiertos a la diversidad, inclusivos y motivadores para su personal, además de lograr mejoras en la reputación de la empresa que se vuelven atractivas a inversionistas potenciales, además de acogerse a los beneficios para las empresas que contraten y las personas en condición de discapacidad.

Sugerir acciones de mejora y recomendaciones a las empresas que permita adaptar su estructura que conlleven a la contratación de ampliar el mercado laboral a profesionales en condición de discapacidad.

Una vez analizados los resultados de la investigación, se plasma un Plan de Acción detallado en el capítulo V de este documento como modelo base, el cual se podrá ajustar dependiendo la necesidad o interés de cada empresa. Como profesional en Administración de Empresas, y Magister en Administración de Organizaciones pretendo ejecutarlo porque conozco la necesidad

de la población discapacitada profesional de las universidades del Valle (Buenaventura) y Pacífico.

Las personas en condición de discapacidad tienen las mismas oportunidades que cualquier persona normal, ya que poseen capacidades intelectuales, formativas, éticas, morales, requisitos exigidos en las empresas para su contratación, y nuestra carta magna manda que el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Finalmente, se evidencio que el Ministerio de Trabajo y otros órganos gubernamentales tienen normativas y leyes que amparan a la población en condición de discapacidad, pero que también beneficia con exenciones tributarias a las empresas que contraten esta población. Pero un gran porcentaje de las empresas del Distrito Especial, Industrial, Portuario, Biodiverso y Ecoturístico de Buenaventura, desconocen estos beneficios por tanto no lo aprovechan, además aducen que no cuentan con la infraestructura apropiada para su reclutamiento y permanencia.

Igualmente, desconocen beneficios estratégicos y comerciales que pueden adquirir si se visionan como empresa abierta frente a la discapacidad creando espacios para empleados con esta condición, ayudándoles a crecer como trabajadores e individuos, tal como sucede en otras ciudades y otros países donde a la población discapacitada se le reconoce como personas productivas y útiles a la sociedad. Es así como estas crecen en su negocio y atraen la confianza de los consumidores, a la vez mejoran su productividad y reduce sus costos. Esto permite innovación en la producción, los servicios que ofrece y, finalmente, deriva en relaciones de excelencia con sus clientes, empleados satisfechos, y menores tasas de rotación (la inclusión de

jóvenes con discapacidad (2018). La rotación que es tan perjudicial para la secuencia de los procesos y el crecimiento de la empresa.

Es muy importante conocer que la omisión a las obligaciones impuestas por parte de los empleados públicos; los trabajadores oficiales; los miembros de corporaciones de elección popular; los contratistas del Estado y los particulares que cumplan funciones públicas, del orden nacional, departamental y municipal, en el sector central y descentralizado, y en cualquiera de las ramas del poder, se considerará falta grave. En los términos del régimen disciplinario, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31 de la Ley 1618 de 2013.

En la ley estatutaria 1618 del 2013, se establecen todas las disposiciones que garantizan el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad en Colombia, siendo su objeto garantizar y asegurar inclusión real y efectiva en el ámbito laboral, mediante el acogimiento de medidas inclusivas, acciones afirmativas y ajustes razonables que elimina cualquier discriminación laboral por motivo de discapacidad.

Recomendaciones

Buscar estrategias que permitan la articulación entre el sector empresarial por medio del Comité Intergremial, las Alcaldías Mayor y Menor, las universidades del distrito Especial, Industrial, Portuario, Biodiverso y Ecoturístico de Buenaventura, además de los órganos gubernamentales nacionales y regionales con el gobierno local

Aprovechar que algunas de las empresas asentadas en el distrito de Buenaventura tienen su oficina principal fuera del distrito, es decir, en ciudades principales para que apliquen los beneficios nacionales del gobierno, pero a nivel local y aprovechar los incentivos indicados en la Ley 1618 de 2013.

Brindar jornadas pedagógicas en las instituciones y empresas para una mejor aceptación de la población en condición de discapacidad.

Presentar proyectos con los órganos nacional, regional y local que favorezcan a la población discapacitada a fin de mejorar su calidad de vida y la de sus familias.

Brindar acompañamiento apoyo psicosocial a la población en condición de discapacidad.

Buscar mecanismos para que las asociaciones de personas en condición de discapacidad se organicen y se hagan más visibles ante la comunidad bonaverense

Articular Asociaciones – Alcaldía – Comité Intergremial – Universidades del distrito de Buenaventura con el fin de buscar mecanismos que permitan a esta población tener otras oportunidades educativas y laborales

Que la iniciativa de celebraciones, conmemoraciones, reconocimientos, etc., dependa de ellos, no de otros miembros, ya que son ellos quienes conocen su realidad

Referencias

- Acceso a beneficios legales. (2019). (¿Cómo acceder a los beneficios por la contratación de personas en condición de discapacidad?) <https://actualicese.com/como-acceder-a-los-beneficios-por-la-contratacion-de-personas-en-condicion-de-discapacidad/>
- Accesibilidad. (2008). Definicionesabc.com
<https://www.definicionabc.com/general/accesibilidad.php>.
- Aguilera, A. (2012). Crecimiento empresarial basado en la Responsabilidad Social (Revista pensamiento & Gestión).
www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762012000100002
- Betancur, J. (2020). Portal El Tiempo Personas con discapacidad, por fuera de nóminas públicas de Antioquia. <https://www.eltiempo.com/colombia/medellin/personas-en-situacion-de-discapacidad-aun-están-por-fuera-de-la-nomina-publica-en-antioquia-486890>.
- Buenaventura (Valle del Cauca). (27 de noviembre de 2020). “En Ley Estatutaria”.
[https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Buenaventura_\(Valle_del_Cauca\)&oldid=131259454](https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Buenaventura_(Valle_del_Cauca)&oldid=131259454)
- Caracterización población discapacitada Buenaventura. (2010). DANE. Dirección de Censos y Demografía.
https://docs.google.com/spreadsheets/d/1l3WtSjNIGx79kSUEwUEuz2So_wK85y82/edit#gid=485214886
- Castro, B. (2019). Política de discapacidad, abre la puerta a la inclusión laboral en el Valle. Periodista Gobernación del Valle.
<https://www.valledelcauca.gov.co/publicaciones/64343/politica-de-discapacidad-abre-la-puerta-a-la-inclusion-laboral-en-el-valle/>
- Constitución Política de Colombia de 1991. <https://www.constitucioncolombia.com/titulo-2/capitulo-1/articulo-25>
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas (Diciembre de 2006). Por medio de la cual se aprueba la “Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad”, adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006. Sistema Único de Información Normativa. <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1677870>

- Chiavenato, I. (2011). El capital humano de las organizaciones. Administración de Recursos Humanos. México: McGraw Hill. https://www.academia.edu/36423268/Chiavenato_Administracion_de_Recursos_Humanos_2011_pdf
- Decreto 2011 de Noviembre de 2017. Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015. Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público. Sistema Único de Información Normativa. <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30034338>
- Decreto 2177 de diciembre de 2017. Por el cual se integra el Consejo para la Inclusión de la Discapacidad y se dictan disposiciones relacionadas con su funcionamiento. Sistema Único de Información Normativa. <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30034373>
- Decreto 392 de febrero de 2018. Por el cual se reglamentan los numerales 1, y 8 del artículo 13 de la Ley 1618 de 2013, sobre incentivos en Procesos de Contratación en favor de personas con discapacidad". Departamento Nacional de Planeación. <http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20392%20DE%20L%2026%20FEBRERO%20DE%202018.pdf>
- Discapacidad Colombia (2020). Pacto de Productividad. (<https://discapacidadcolombia.com/index.php/empleo-y-discapacidad/32-pacto-de-la-productividad>).
- Documento Conpes Social 166. (2013). Consejo Nacional de Política Económica y Social República de Colombia Departamento Nacional de Planeación. Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social. www.discapacidadcolombia.com/phocadownloadpap/GOBIERNO/CONPES%20No.%20166%20de%202013%20DISCAPACIDAD%20E%20INCLUSION%20SOCIAL.pdf
- Empresas líderes en inclusión laboral en Colombia. (2018). Dinero-laboral. (<https://www.dinero.com/edicion-impresa/negocios/articulo/empresas-modelo-de-inclusion-laboral-en-colombia/263947>)
- Giraldo, J. (2018). La inclusión laboral a personas con discapacidad es obligatoria en las entidades estatales. Red de los Servidores Públicos. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/red/publicaciones/la-inclusi%C3%B3n-laboral-a-personas-con-discapacidad-es-obligatoria-en-las-entidades-estatales>.

- Gobierno crea observatorio nacional para personas con discapacidad. (2020). <https://consultorsalud.com/gobierno-crea-observatorio-nacional-para-personas-con-discapacidad/>
- Hernández, C. (2018). Incentivos para quienes contraten a personas con discapacidad. Decreto Número- 392 de 2018. <https://www.incp.org.co/incentivos-quienes-contraten-personas-discapacidad/>
- Hernández, S.R., Fernández, C., y Baptista L. (2006). Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill
- Urquidí, M. & Valencia H. (2019). ¿Cómo promover la inclusión laboral de personas con discapacidad?. Factor Trabajo. Blog. <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/como-promover-la-inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad/>
- Inclusión laboral para personas con discapacidad. (2021). Grupo Social Once y la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS). <https://gerente.com/co/empleo-personas-discapacidad/>
- Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad. (2018). <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/derechos-fundamentales-del-trabajo/inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad>
- La inclusión de jóvenes con discapacidad: El caso de negocios. Oficina Internacional del Trabajo / Servicio de Actividades con los Empleadores / Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad Santiago, Organización Internacional del Trabajo, (2014). www.businessanddisability.org/wp-content/uploads/2018/08/Inclusion_de_jovenes.pdf
- Ley No. 361 de 1997. Por el cual se integra el Consejo para la Inclusión de la Discapacidad y se dictan disposiciones relacionadas con su funcionamiento. Sistema Único de Información Normativa. www.pactodeproductividad.com/archivos/normatividad/ley_361_7feb1997.pdf
- Ley Estatutaria 1618 de 2013. (2017). “Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las Personas con Discapacidad”. Balance Proceso Reglamentario <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/documento-balance-1618-2013-240517.pdf>
- Patiño, L.A. (2012). La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y su implicación en la inclusión y movilidad del capital humano.

file:///C:/Users/hrias/Downloads/Dialnet-LaResponsabilidadSocialEmpresarialRseYSuImplicacio-4400432.pdf)

Política Pública Departamental de Discapacidad. Caquetá. (2019 – 2029). Secretaría de Gobierno Comité Departamental de Discapacidad. https://caqueta.micolombiadigital.gov.co/sites/caqueta/content/files/000655/32743_documento-tecnico-politica-publica-departamental-de-discapacidad-e-inclusion-social-1.pdf

Quindío. (2020). Quindío pionero en pro de inclusión laboral para población con discapacidad en el país. <https://quindio.gov.co/noticias-2020/noticias-mayo-2020/quindio-pionero-en-pro-de-inclusion-laboral-para-poblacion-con-discapacidad-en-el-pais>

Tendencia Económica de Buenaventura. (2020). Impactos económicos del Covid-19 en el Distrito de Buenaventura. Informe No. 3. “Balance julio 2020”. https://www.ccbun.org/images/multimedia/20200916_informe_03_tercer_informe_de_tendencia_economica.pdf.

Perfil biográfico de la autora

Profesional graduada de administración de empresas de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD de CEAD Palmira. Su desempeño profesional se ha enfocado principalmente en el área administrativa, como coordinadora de Bienestar Universitario y Proyección Social de la Universidad del Valle sede Buenaventura, y directora de Bienestar Universitario de la Universidad del Pacífico en Buenaventura.

Su interés en el tema de la inclusión laboral de PcD, nace por cuenta de su experiencia profesional con estudiantes de las universidad del Pacífico y del Valle en Buenaventura, algunos con perfil emprendedor, pero con la imposibilidad de ingreso cómo personas con discapacidad en el mercado laboral inclusivo ya que es muy cerrado, ahí surge la necesidad de conocer el marco legal y normativo de la inclusión laboral en Colombia, y Buenaventura.