

**Análisis de la efectividad de la política pública de inclusión laboral para contratar personas
en condición de discapacidad motora en las empresas privadas del municipio de
Villavicencio**

Isbelia Gutiérrez Guzmán

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD
Maestría en Gobierno, Políticas Públicas y Desarrollo Territorial

Acacias

2023

**Análisis de la efectividad de la política pública de inclusión laboral para contratar personas
en condición de discapacidad motora en las empresas privadas del municipio de
Villavicencio**

Isbelia Gutiérrez Guzmán

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de
Magister en Gobierno, Políticas Públicas y Desarrollo Territorial

Directora:
Dra. Judith Salinas González

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD
Maestría en Gobierno, Políticas Públicas y Desarrollo Territorial
Acacias
2023

Nota de aceptación

Presidente del Jurado

Jurado

Jurado

Acacias, abril de 2023.

Dedicatoria

Dedico este trabajo de investigación primordialmente a Dios y a mis padres que me inculcaron que con el estudio se superan gran parte de las barreras que se presentan en la vida.

A mi hermana que constantemente ha estado junto a mí y ofreciéndome su apoyo, gran mayoría de las veces colocándose en el papel de mi madre y a mí hermano que me ha manifestado su apoyo incondicional.

Y a mi amigo Jesús Pérez González que me inspiró con su espíritu de superación y sentido de pertenencia en el desarrollo de sus labores, aportando un gran grano de arena a la sociedad a pesar de su condición de discapacidad.

Isbelia Gutiérrez Guzmán

Agradecimientos

El desarrollo de este proyecto de investigación cogió rumbo, gracias a la Dra. Judith Salinas González, pues con su guía y conocimientos teóricos y prácticos, orientó el camino al presente estudio.

Agradezco a las personas en condición de discapacidad que con su esfuerzo y deseo de superación me inspiraron en la realización de esta investigación; y a las empresas privadas de la ciudad de Villavicencio, quienes muy amablemente participaron en el desarrollo respondiendo la encuesta que dio claridad a los resultados del estudio.

Agradezco a mis hermanos Esmeralda y Bibiano Gutiérrez Guzmán que siempre estuvieron ahí para apoyarme; y mis compañeros Diana Reza Mondragón, Josimar López López y William Velásquez Prieto, quienes de una manera u otra hacen parte de la culminación de este gran proyecto de investigación.

Tabla de contenido

Lista de tablas.....	8
Lista de figuras	9
Lista de anexos	10
Resumen	11
Abstract	12
Introducción	13
Planteamiento del Problema.....	15
Descripción del problema.....	15
Formulación del problema	18
Justificación.....	19
Objetivos	21
Objetivo general	21
Objetivos específicos.....	21
Marco de referencia.....	22
Antecedentes de la investigación	22
Marco teórico y conceptual	28
La inclusión laboral con discapacidad	28
Exclusión y territorio.....	32
Evolución del estudio de las políticas públicas en beneficio de personas en condición de discapacidad	35
Metodología	39
Tipo de Análisis y Metodología del estudio.....	39
Tipo de Estudio	39

Población y muestra	40
Técnicas y métodos de Recolección de Datos.....	40
Métodos Utilizados y técnicas de Recolección	41
Fuentes de información	42
Identificación de supuestos que implica la metodología escogida o los posibles sesgos que se puedan generar	42
Caracterización de la población en condición de discapacidad residente en Villavicencio.....	43
Resultados	47
Beneficios que prevé la política pública y las normas legales para las empresas villavicenses que vinculen laboralmente a personas en condición de discapacidad motora	47
Diagnóstico de la aplicabilidad de la política pública de inclusión laboral para contratar personas en condición de discapacidad motora en empresas privadas del municipio de Villavicencio	48
Dificultades para contratar personal en condición de discapacidad motora en las empresas privadas de Villavicencio	53
Discusión.....	57
Conclusiones	64
Referencias	66
Anexos.....	77

Lista de tablas

Tabla 1 Relación de personas en condición de discapacidad contratadas en empresas de Villavicencio.....	49
---	----

Lista de figuras

Figura 1 Distribución porcentual de la población en condición de discapacidad en Villavicencio según grupos de edad.....	43
Figura 2 Distribución porcentual de la población en condición de discapacidad en Villavicencio según estructuras o funciones corporales que presentan alteraciones	44
Figura 3. Distribución porcentual de la población en condición de discapacidad en Villavicencio según dificultades para el desarrollo de actividades cotidianas	45
Figura 4 Contratación de personas en condición de discapacidad en la empresa	48
Figura 5 Número de personas en condición de discapacidad contratadas por empresa de Villavicencio.....	49
Figura 6 Tipo de discapacidad de la persona contratada.....	50
Figura 7 Principal razón para contratar personas en condición de discapacidad en la empresa	51
Figura 8 Realización de ajustes por contratar personas en condición de discapacidad en la empresa.....	51
Figura 9 Desempeño promedio de las personas en condición de discapacidad contratadas en la empresa.....	52
Figura 10 Contratación de personas en condición de discapacidad en la empresa	53
Figura 11 Recepción de capacitación por parte del Estado (alcaldía) en materia de inclusión laboral para el personal en condión de discapacidad.....	54
Figura 12 Creencia de desventaja la contratación de personas en condición de discapacidad en la empresa.....	54
Figura 13 Disposición de contratar personas en condición de discapacidad	55

Lista de anexos

Anexo A. Consentimiento informado	77
Anexo B. Cuestionario de encuesta.....	78
Anexo C. Recomendaciones	80
Anexo D. Informe de oferentes con discapacidad registrados en Villavicencio.....	81

Resumen

El presente trabajo de grado es una investigación, que está encaminada a analizar la efectividad de la política pública de inclusión laboral para contratar personas en condición de discapacidad motora en las empresas privadas del municipio de Villavicencio, con el ánimo de aportar a la discusión en la efectividad de las políticas de inclusión laboral de las PcD en entornos locales como la capital del Meta.

Para llegar a tal objetivo se desarrolló una investigación de enfoque cualitativo y de tipo descriptivo-analítico, donde participaron 22 empresas a las que se les aplicó un cuestionario, mediante la técnica de la encuesta.

Los resultados hablan de los beneficios que prevé la política pública y las normas legales para las empresas villavicenses que vinculen laboralmente a personas en condición de discapacidad motora; también la aplicabilidad de la política pública de inclusión laboral para contratar personas en condición de discapacidad motora en empresas privadas del municipio de Villavicencio; y por último, los obstáculos o limitaciones para contratar personal en condición de discapacidad motora en las empresas privadas de Villavicencio.

En conclusión, pese a existir una política pública de inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad, la normatividad que debería favorecer su aplicabilidad, no tiene mayor divulgación, ni permite tener el alcance esperado.

Palabras claves: Discapacidad, participación, Inclusión Laboral, Beneficios, política pública.

Abstract

This degree work is research, which is aimed at analyzing the effectiveness of the public policy of labor inclusion to hire people with motor disabilities in private companies in the municipality of Villavicencio, with the aim of contributing to the discussion on the effectiveness of labor inclusion policies for PwD in local environments such as the capital of Meta.

In order to reach this objective, a qualitative approach research and descriptive-analytical type was developed, with the participation of 22 companies to which a questionnaire was applied, using the survey technique.

The results speak of the benefits provided by public policy and legal norms for the companies in Villavicencio that hire people with motor disabilities; also, the applicability of the public policy of labor inclusion to hire people with motor disabilities in private companies in the municipality of Villavicencio; and finally, the obstacles or limitations to hire personnel with motor disabilities in private companies in Villavicencio.

In conclusion, despite the existence of a public policy for labor inclusion of persons with disabilities, the regulations that should favor its applicability are not widely disseminated, nor do they have the expected scope.

Keywords: Disability, participation, labor inclusion, benefits, public policy.

Introducción

Las Personas en condición de Discapacidad a lo largo de los años han vivido en un proceso de aceptación, pretensión, reclamación y demanda con respecto a su situación laboral ya que eran denominados lisiados o incapacitados con mayor incidencia después de la segunda guerra mundial; por lo cual en el año 1950 por primera vez las naciones unidas (ONU) estudia los primeros informes respecto a la discapacidad; pero, solo hasta el año 1993 adopta normas sobre la igualdad de oportunidad para las Personas en condición de discapacidad [PcD]; siendo este documento una herramienta de referencia en la creación de normas y leyes para la inclusión laboral y el bienestar de estas personas.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021) determina que el 15% de la población mundial está conformada por PcD representando aproximadamente mil millones de personas. Cerca del 80% se encuentran en edad de trabajo. Aun así, es vulnerado el derecho a un trabajo decoroso es continuamente impugnado. Particularmente las mujeres con discapacidad afrontan grandes muros de actitud frente a la comunicación dificultando la igualdad de oportunidades en el mundo laboral por sus condiciones físicas.

Esta problemática ha sido objeto de acciones, tanto a nivel internacional, pues la Organización de la Naciones Unidas (2007), en este siglo, ha formulado una convención para dar mayor inclusión a la población discapacitada; como a nivel nacional, ya que en Colombia se ha formulado una política pública y la correspondiente normatividad que la aterriza.

No obstante, persiste la dificultad de la población en situación de discapacidad en la consecución de empleo en Colombia, por la falta de inclusión en las empresas privadas por su condición al desarrollar sus actividades laborales, teniendo menos opción de conseguir empleo, afectando la aplicación de la vocación que tiene cada uno en la vida para la autorrealización y la estabilidad económica.

En el cual el municipio empieza a generar más reconocimiento y espacios laboralmente a las personas en condición de discapacidad porque en la mayoría de las empresas en Villavicencio no las incluyen laboralmente; haciendo parte elemental de una estrategia de enfoque poblacional del servicio público de la oficina de empleo de la Alcaldía.

En consideración a todo lo anterior, el presente estudio tiene por objeto analizar la efectividad de la política pública de inclusión laboral para contratar personas en condición de discapacidad motora en las empresas privadas del municipio de Villavicencio.

El presente documento está constituido por nueve capítulos, siendo los tres primeros los que dieron origen y enfoque a la investigación por ello se presentan el planteamiento del problema (con su descripción y formulación), la justificación (plasmándose las razones y beneficios del desarrollo del estudio), y los objetivos de estudio (general y específicos). En el siguiente capítulo se presentan los antecedentes investigativos, así como las teorías y conceptos que enmarcaron el desarrollo del estudio.

Luego se profundiza en el marco metodológico abordado (tipo de estudio, población y muestra, el método y los instrumentos de recolección aplicados). Luego se presentan los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos y técnicas de recolección de información y en el siguiente capítulo se analizan los hallazgos mediante una discusión frente a otros autores. Y en los dos últimos capítulos se presentan las conclusiones y recomendaciones del caso.

Planteamiento del Problema

Descripción del problema

Alrededor de 70 millones de personas en América Latina viven con algún tipo de discapacidad (CEPAL, 2014). Al igual que en otras regiones del mundo, las personas en condición de discapacidad experimentan acceso restringido a los servicios de salud y educación y encuentran barreras significativas para participar en el mercado laboral (CEPAL, 2020; Pinilla-Roncancio, 2018). Además, este grupo experimenta altos niveles de exclusión social y también se encuentra entre los grupos más marginados, con altos niveles de pobreza de ingresos y pobreza multidimensional (ONU, 2018).

Una persona en condición de discapacidad se define como aquella que presenta una dificultad funcional que, junto con las barreras sociales, limita su participación en la sociedad (ONU, 2007). En consecuencia, la discapacidad es un concepto social que depende directamente del contexto en el que vive la persona, y resulta de barreras impuestas socialmente que impiden que una persona se desarrolle libremente. Dentro de esta perspectiva, la sociedad juega un papel fundamental en el centro de la discusión.

Diversos documentos internacionales mencionan la importancia de garantizar el derecho al trabajo de las personas en condición de discapacidad. Una de las más importantes es la Convención sobre los Derechos de las Personas en condición de discapacidad, que contiene artículos específicos para garantizar los derechos al trabajo, la protección social, la participación, la salud y la educación, entre otros. Asimismo, la Convención alienta a las personas en condición de discapacidad a acceder a programas de orientación técnica y profesional, servicios de colocación y formación profesional (artículo 27) (ONU, 2007).

Además de la Convención, por primera vez, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) mencionan explícitamente la importancia de garantizar el acceso a trabajos dignos para las personas en condición de discapacidad. De hecho, el Objetivo 8.5 apunta a lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente, e incluye explícitamente a las personas en condición de discapacidad. Esta es la primera vez que un objetivo de desarrollo internacional menciona la importancia de lograr el pleno empleo de esta población, con igual salario por igual trabajo (Grupo Interinstitucional y de Expertos sobre Indicadores de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, 2016).

No obstante, en los países de ingresos bajos y medianos, se estima que entre el 80% y 90% de las personas en condición de discapacidad en edad de trabajar están desempleadas (ONU, 2018). De los que trabajan, se estima que más del 60% son trabajadores por cuenta propia (ONU, 2018), y la mayoría de ellos carecen de acceso a los beneficios de la seguridad social y, en muchos casos, acceso a servicios de salud u otros beneficios asociados. De hecho, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2014a), menos del 20% de las personas en condición de discapacidad tienen acceso a los beneficios de la seguridad social.

En América Latina, la región con uno de los niveles más altos de participación informal en el mercado laboral (OIT, 2014b), un estado de bienestar truncado y baja cobertura para los pobres que trabajan en el sector informal (Barrientos y Hinojosa-Valencia, 2009), se estima que más del 80% de las personas en condición de discapacidad no tienen un trabajo formal (CEPAL, 2019). De los que lo hacen, el 40% enfrenta un subempleo invisible (menor salario por el mismo trabajo) o no recibe un salario.

Colombia es uno de los países que ha incluido las recomendaciones de la Convención sobre los Derechos de las Personas en condición de discapacidad en su legislación sobre discapacidad; tanto en la Política Pública Nacional sobre Discapacidad e Inclusión Social

(Ministerio de Salud y Protección Social, 2014) como la Ley Estatutaria de Discapacidad (Ley 1618 de 2013), en donde se reconoce la importancia del derecho al trabajo para este colectivo. No obstante, de acuerdo a Pinilla-Roncancio y Rodríguez (2022) la legislación que regula el mercado laboral utiliza un lenguaje que podría facilitar la discriminación contra las personas en condición de discapacidad, definiendo a este grupo como incapaz de trabajar.

Según Ministerio de Salud y Protección Social en agosto de 2020, hay en Colombia un total de 1.319.049 Personas en condición de Discapacidad, siendo esta cifra correspondiente al 2,6% de la población total de los habitantes.

Es la aplicación de la política pública y la Ley de inclusión laboral para personas con discapacidad, no es sólo un compromiso del gobierno, sino que también de los empresarios privados, lo que debería reivindicar con mayores oportunidades para la empleabilidad de esta población vulnerable, aunque no cualquier tipo de trabajo, sino uno con calidad, el cual se ajuste a las características de este colectivo (Becerra et al. 221).

Ahora bien, a nivel departamental el Meta ocupa el 3,2% de la población en Colombia, en donde la tasa de prevalencia de personas en condición de discapacidad según departamento de residencia, es del 2%, equivalente a 23.031 discapacitados (MSPS y RLCPD, 2020).

En el mes de octubre de 2020 la Alcaldía del Municipio de Villavicencio en su jornada de “Población en situación de discapacidad vivió gran Jornada de Empleabilidad” en donde fomentaron la presentación y actualización de las hojas de vida y cerca de 50 personas en situación de discapacidad se registraron en el Servicio Público de Empleo vinculada a la Secretaría de Competitividad y Desarrollo.

Esto deja ver que, pese a que en Colombia existe una política pública de inclusión laboral para contratar personas en condición de discapacidad motora, de la cual se deriva la respectiva

normatividad, no es claro su efectividad en las empresas privadas del municipio de Villavicencio, ni mucho menos se sabe sobre las limitaciones de aplicación.

Formulación del problema

El presente estudio se orientó a resolver la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuál es la efectividad de la política pública de inclusión laboral para contratar personas en condición de discapacidad motora en las empresas privadas del municipio de Villavicencio?

Justificación

Las personas en condición de discapacidad en América Latina también se caracterizan por altos niveles de pobreza, bajos niveles de educación y pocas oportunidades de participación social y política (CEPAL, 2014; Pinilla-Roncancio, 2018; ONU, 2018; Mitra, 2018). Estas características aumentan el riesgo de exclusión laboral, social y exacerban la relación entre discapacidad y pobreza (Yeo, 2006; 2003).

Para garantizar un acceso adecuado al mercado laboral es uno de los mecanismos más eficaces para reducir la pobreza en esta población (Banks et al., 2017). Sin embargo, para garantizar la igualdad de acceso a las oportunidades, es de fundamental importancia implementar ajustes razonables a la normatividad, para que esta sea efectiva, comenzando por la política pública (Pinilla-Roncancio y Rodríguez, 2022). De este modo, las entidades públicas podrán diseñar acciones de choque que permitan a las personas en condición de discapacidad acceder al empleo en condiciones iguales a las de las personas sin discapacidad.

Por ende, este trabajo es importante porque se realiza un análisis de la efectividad de la política pública de inclusión laboral para contratar personas en condición de discapacidad motora en las empresas privadas del municipio de Villavicencio, siendo este el punto de partida para que las entidades territoriales, así como el Estado, tomen cartas en el asunto mitigar la problemática de inclusión laboral de las personas con necesidades especiales objeto de estudio.

A su vez, se consideró que el impacto económico y laboral de las políticas públicas puede ser incierto por varias razones, ya que, al garantizar mayores derechos, igualdad de oportunidades y accesibilidad universal, se reducen las barreras laborales y los costes de oportunidad de las personas con discapacidad. Esto implica una reducción de su salario de reserva y facilita las condiciones para que puedan ofrecer una mayor oferta laboral, lo que se traduciría en un aumento del empleo de este colectivo (Bell y Heitmueller, 2009).

Por lo tanto, los efectos de este tipo de estudio es una cuestión empírica importante para que la nación, así como los entes territoriales, cuenten con políticas públicas efectivas que contribuyan realmente a mitigar las problemáticas de las poblaciones más vulnerables, como las personas en condición de discapacidad motora, y no sólo se queden en papel, con lo cual se optimiza la función del Estado.

De otro lado, para el desarrollo del presente estudio se tuvo en cuenta que, de acuerdo a Segura (2017), la investigación en gestión pública cubre los problemas teóricos, metodológicos y prácticos de la formación y desarrollo de la administración del Estado y tiene como objetivo identificar políticas, leyes, principios, tendencias, así como el desarrollo sobre su base de enfoques, modelos, métodos y tecnologías para resolver estos problemas. El lugar principal entre ellos está dedicado al estudio de las características del sistema de administración estatal, la teoría de la organización, así como la tecnología para el desarrollo, adopción e implementación de decisiones de gestión en el campo educativo y científico.

Además, la investigación evaluativa -como análisis de políticas públicas- es importante como conjunto de instrumentos para el cambio, puesto que no sólo demuestran problemas o proponen soluciones a los problemas identificados, sino que apuntan a cambios apropiados que pueden conducir a mejoras en las políticas y programas (Bechelaine y Ckagnazaroff, 2014). La evaluación de políticas, programas y planes de gobierno no se considera un fin en sí mismo, sino una herramienta importante para mejorar la eficiencia del gasto público, la gestión de la calidad y el control social de la eficacia de las acciones de los gobiernos (Ceneviva y Farah, 2012), siendo por ello importante analizar la efectividad de la política pública de inclusión laboral para contratar personas en condición de discapacidad motora en las empresas privadas del municipio de Villavicencio.

Objetivos

Objetivo general

Analizar la efectividad de la política pública de inclusión laboral para contratar personas en condición de discapacidad motora en las empresas privadas del municipio de Villavicencio.

Objetivos específicos

- Describir los beneficios que prevé la política pública y las normas legales para las empresas villavicenses que vinculen laboralmente a personas en condición de discapacidad motora.
- Diagnosticar la aplicabilidad de la política pública de inclusión laboral para contratar personas en condición de discapacidad motora en empresas privadas del municipio de Villavicencio.
- Identificar las dificultades para contratar personal en condición de discapacidad motora en las empresas privadas de Villavicencio.

Marco de referencia

Antecedentes de la investigación

Rojas Blanco y Barbosa Ariza (2017) “Reflexionar sobre el marco legal y las políticas públicas creadas para incorporar al mercado laboral a las personas en condición de discapacidad, como una estrategia de inclusión social tanto en España como en Colombia”. En esta tesis expone la complicación sobre las oportunidades de ingreso al mundo laboral de las personas en condición de discapacidad argumentando que hay una innumerable categorización en la parte legal a nivel mundial siendo esta incluidas en la legislación nacional y Española y a pesar de esto los desafíos para cumplirle a las Personas en condición de discapacidad e integrarlos a la sociedad a trabajar sigue siendo es un desafío en la inclusión inclusive de los calendarios públicos en los países detallados, y en cuestión de Colombia muestra más dificultad porque no contamos con políticas públicas en el campo laboral que mejoren la situación del desempleo a nivel nacional en las personas sin condición de discapacidad, por ende más dificultad aun en las personas con condición de discapacidad. Por lo cual el problema para que esto no se solucione radica en que hay una influencia fuerte de En este aspecto influyen fuertemente las presiones económicas, políticas y sociales a lo cual cada país debe resolver porque siempre dejan en el tintero a la PcD y no la incluyen en las agendas públicas.

Por demás, Corradi y Sucarrat (2015) en su “Guía de Inclusión Laboral de personas en condición de discapacidad para empresas”. Argumenta que las PcD considera es una población frágil a la que la comunidad le debe dar las mismas oportunidades que las personas que no se encuentran en esta situación con igualdad de condiciones. Y para lograr que esto ocurra, se requiere que la comunidad desde distintos espacios y por ende los que estén involucrados en el ámbito laboral, en razón a que el trabajo da a todas las personas y en especial a las PcD;

seguridad, independencia y autonomía y respetabilidad. Por tal razón las entidades tanto públicas como privadas deben ofrecer puestos adecuados y merecidos en el cual las competencias y las destrezas de las personas concurren a ser los protagonistas. Por lo tanto, discutir sobre la incorporación de las PcD es dar situaciones de mejora el empleado como para el trabajador y el componente humano, otorgando ambientes laborales de inclusión asequibles y que benefician con un espacio para que se aprenda en conjunto.

De otro lado; María Camila Botero Vivas (2016) promueve en su tesis, Prácticas de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad en el contexto laboral de empresas privadas de la ciudad de Bogotá; determinando que es primordial y de vital importancia que en Colombia se le dé seguimiento a la “Guía para la Inclusión Laboral de Personas en condición de discapacidad”, creada por la fundación Sumarse (2014), en México, cuyo objetivo es la de dar apoyo a las entidades que les interese emplear a PcD, y que se enteren de cuáles son las adecuaciones físicas que corresponden efectuar, y por ende la forma en que responden a las insuficiencias particulares al respecto de la población en el ambiente laboral. En razón a que esta guía brinda un extenso marco conceptual en eje a la discapacidad y a las normas notables que a la hora de contratar deben tener bien claro las entidades y se traza el esbozo de un de prueba de inclusión laboral para PcD, en donde se instituyen los principios de comunicación corporativa, organización estratégica, alistamiento, elección de personal y programas de inducción y capacitación, acomodando de esta manera una guía integral que se puede utilizar de informe en el análisis de los métodos avanzados mediante la inclusión laboral en las entidades.

A su vez Pinilla-Roncancio y Rodríguez (2022) adelantaron un estudio con el objetivo de comprender cómo la legislación en siete países de América Latina (Bolivia, Costa Rica, Chile, Colombia, Ecuador, México y Perú) ha definido y posibilitado la inclusión de las personas en condición de discapacidad en el mercado laboral. Realizaron un análisis temático del

contenido de 34 documentos y generamos dos redes temáticas que resumen los resultados del análisis temático y representan las relaciones generales entre las categorías de análisis en cada país. Usando esta información, analizaron las diferencias entre países y el avance en su legislación para cumplir con las recomendaciones de la Convención. Entre los resultados se destacan que si bien todos los países han promulgado legislación que promueve los derechos laborales de las personas en condición de discapacidad, seis de los siete países (excepto Chile) han aplicado una perspectiva médica a la definición de discapacidad en su legislación laboral, imponiendo así una barrera a la inserción laboral de esta población y perpetuando la asociación de discapacidad con falta de capacidad para el trabajo.

Mauricio Mareño Sempertegui (2015), “Inclusión laboral de personas catalogadas como discapacitadas”; el presente artículo nos muestra unas varias preocupaciones con relación a la incorporación en el mundo laboral de las personas identificadas tanto culturalmente como socialmente como discapacitados. En donde el texto se dispone desde el cuestionamiento: ¿por qué la participación de esta población en el mercado laboral se concibió y aún se concibe como problemática?

En razón a que la barrera principal al desarrollo de la incorporación laboral de las personas en condición de discapacidad se presenta por los paradigmas culturales, e ideologías de que no son aptos para desempeñarse laboralmente.

Por su parte, Gómez Beltrán, J. (2010). En su tesis *Discapacidad en Colombia: Reto para la Inclusión en Capital Humano*. Fundación Saldarriaga Concha. Investigación. Argumenta que es difícil identificar la cantidad definitiva de los discapacitados en Colombia. Ya que el Censo del 2005 informó que algunas de las personas poseen el 6.4% con cierta condición de discapacidad, por el contrario, la Corte Constitucional y algunas organizaciones de PcD han considerado que los discapacitados en Colombia ascienden al 15%.

Las actividades del gobierno nacional, Departamental y Municipal colombiano, les corresponde incluir las disposiciones de transversalidad al igual que la interseccionalidad con el tema de las personas en condición de discapacidad. Esta segunda intención de la interseccionalidad debe admitir comprender y enfrentar la discapacidad en su correspondencia con su edad, sexo, condición y su etnia, unidos a l entorno tanto social como económico y geográfico. Con lo cual se tolerará superar los paradigmas de determinar que las Personas en condición de Discapacidad son un colectivo semejante y concurrirá a presentar acciones más oportunas y aceptadas.

Además, la Organización Internacional del Trabajo OIT (2016) en la “Inclusión de las personas en condición de discapacidad: beneficios para todos”; nos informa que, en el mundo, están por encima de los mil millones de individuos discapacitados; y en estos momentos se encuentra más activas hoy en día están más activas que antes en la Comunidad. Empero, las tasas de desempleo de estas personas son altas y se les presenta bastantes dificultades para ingresar a trabajar. El documento nos muestra el beneficio que se tiene al contratar a las PcD y la forma en que se logra colaborar en la promoción de la inclusión. Emplear a personas en condición de Discapacidad es solo el primer paso.

Y realiza algunas sugerencias en la adecuación de formas de inclusión de las personas en condición de discapacidad y al igual que el resto de los empleados, las PcD se les debe asegurar que participaran de todas las las gestiones de aprendizaje y de ascenso en su vida laboral. A su vez OIT sugiere que una encuesta de satisfacción personal es una buena forma de evaluar a las PcD con relación a sus iguales sin discapacidad.

En relación con el tema de la inclusión al mundo laboral de la población discapacitada en condición de hacerlo se han realizado muy pocas teorías sin embargo se localizó las siguientes en el plano internacional:

Maritza Fajardo y Pablo J. Castro (2018) Teorías Subjetivas de Docentes sobre la Inserción Laboral de sus Alumnos con Ceguera; el contenido del artículo lo estructuraron sobre el bosquejo de este cuestionamiento:” ¿Qué características tienen las teorías subjetivas de los docentes respecto de la dificultad que tienen los ciegos de la IV región, para incorporarse al campo laboral? “en donde la investigación persigue como Objetivo general: Comprender las Teorías Subjetivas que tienen los docentes frente a la problemática de inserción laboral de los ciegos.”

Por consiguiente, la Problemática en cuanto a incorporación laboral de los ciegos realizada en el estudio de las Teorías Subjetivas de los docentes brotaron las sucesivas subcategorías: 1. Por la falta de participación de los ciegos en la creación de las políticas laborales quedaban mal elaboradas; 2. Por rechazo del empleador por inexperiencia o ignorancia de las habilidades del ciego el empleados lo rechaza y a su vez la gran cantidad de competencia en el campo empresarial y, 3. El pesar, la resignación y la falta de oportunidades hace más difícil la contratación

Por lo tanto, Cazallas Alcaide (2016) “Mercado de trabajo de personas en condición de discapacidad: teoría, política y aplicaciones”. En donde muestra que el desempeñarse laboralmente de las PcD presume el empoderamiento de facultades y destrezas sociales laboralmente, con lo cual es una forma de que la incorporación laboral sea más apta y completa socialmente, porque al encontrarse laborando se presenta un desarrollo tanto profesionalmente como personal. Y argumenta que las PcD no están ingresando a trabajar, en razón a que muestran una tasa de empleo más baja que los individuos sin discapacidad.

Por consiguiente, para María Camila Botero Vivas (2016) en su tesis; “Prácticas de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad en el contexto laboral de empresas privadas de la ciudad de Bogotá”, expone la Teoría credencialita: en donde ella considera que es

la productividad la que me genera habilidades y experiencia y no es el medio la educación para generar producción o productividad.

Con lo cual las discrepancias laborales dependen es del puesto de trabajo asignado y no de sus tipos individuales.

Según explican Vidal y Cornejo (2016) “en su artículo Trabajo y discapacidad: una mirada crítica a la inclusión al empleo”, cuando en las empresas que se les brinda a las PcD posibilidades de desarrollarse en puestos de trabajos que se acomoden a sus capacidades, talentos e intereses, ha demostrado ser empleados con éxitos, mostrando que sería un error no contratarlos.

Mientras tanto, Luna y Montes, (2017) en su escrito; “Inclusión Laboral De Personas en Condición de Discapacidad Física En El Sector Servicios; Call Centers”. Consideran que en el argumento de la renovación lucrativa vigente en las empresas del hoy, se presenta en la procreación de asociación entre la producción y la imparcialidad social

La personalización de la empleabilidad representa la inclusión de prácticas innovadoras, al promover el incremento de la capacidad empresarial ante un entorno cambiante, asegurando el logro de objetivos, la productividad y la competitividad,

A sí mismo, Luis Eduardo Vargas Melo (2015) en su tesis “Inclusión Social de la Población en Situación de Discapacidad en Villavicencio”; afirma que en todas las persona se puede dar la discapacidad, con lo cual se conoce por nacimiento; congénita o perinatal, asimismo se adquiere de forma sobrevenida; obtenida por accidentes o padecimientos.

En el marco jurídico internacional, de la Organización Mundial de la Salud define Discapacidad, en su momento el ordenamiento jurídico interno también lo define; trabajaron diferentes leyes, jurisprudencia con correspondencia con los derechos a los discapacitados, a la Seguridad Social, al Trabajo y la Educación; a través de la Secretaria de Gestión Social y

Participación Ciudadana la Secretaría de Educación y , la Secretaria de Salud, el Municipio de Villavicencio ha emprendido la ejecución de planes , políticas, estrategias, proyectos, y programas, consintiendo que las PcD intervengan e interactúen en sociedad tanto educativa como laboral.

Marco teórico y conceptual

La inclusión laboral con discapacidad

La OIT- Organización internacional del trabajo (2016) publicó en el infoStories “Inclusión de las personas en condición de discapacidad: Beneficio para todos” en donde estableció; las prerrogativas de un sitio de trabajo adecuado para las PcD significan que se está centrando en la atención de las competencias y no en el tópico estará adquiriendo idoneidad y competencia sin producir. Y donde se valora el personal existe más compromiso con la empresa y por ende se van a sentir más a gusto y van a desarrollar mejor su trabajo y por ende la empresa crece; y por lo cual los clientes también valorizan a las empresas que tienen compromisos con la inclusión y de esta forma se observara el beneficio para todos no solamente las PcD.

Este problema identificado está respaldado por una comprensión de los factores que influyen en la gestión comercial actual y las tendencias actuales. El ecosistema de las empresas le da cada vez mayor relevancia al no solo centrarse en los objetivos principales de sostenibilidad y rentabilidad, sino también de construir prácticas comerciales, incluidas las prácticas de trabajo en el área de la sostenibilidad, creando así diferencias estratégicas que crean una fuerte presencia en el mercado. Resiliencia, reconocida no solo por los productos o bienes que producen, sino también por la imagen de conciencia y responsabilidad que representan de manera constante y constante. Lo cual es evidenciado en el mundo en el incremento de las empresas que adoptan marcos de Responsabilidad Social Empresarial (Luna y Montes, 2017).

Así mismo, la proporción de trabajadores en condición de discapacidad declarada tiene una amplia variación entre las diferentes ocupaciones, hallándose infrarrepresentados en determinadas ocupaciones y sobrerrepresentados en otras (Alcover y Pérez, 2011).

Datos que provienen de la población trabajadora de Estados Unidos permiten identificar que, incluso teniendo en cuenta su menor nivel medio -en términos generales- de cualificación y formación, las personas en condición de discapacidad se encuentran relegadas de una manera desmedida a un acceso al mercado de trabajo por medio de ocupaciones, en las que no se valoran las competencias mejor remuneradas, como son las relacionadas con habilidades de información, conocimiento y comunicación, además de tratarse de empleos en los que no se requiere habitualmente poseer experiencia previa (Alcover y Pérez, 2011). Igualmente, es frecuente que sean obligadas las personas en condición de discapacidad a trabajar en subempleo, lo que traen consigo para ellas la percepción de bajos salarios y una menor seguridad y estabilidad laboral (Gallegos y Mantilla, 2018).

Además se debe concentrar el cuidado específico de los talentos que incurren en la solicitud de trabajadores en condición de discapacidad, señalando al igual los mecanismos en forma objetiva en cuanto a la (perspectivas de trabajo menguada de estímulos, capital humano mínimo, escala de las ganancias sin salarios), y a manera los individuales (afines en función de la preferencia, dándose esta por los altas influencias de las prácticas sociales, observando la población afectada con sus propias actitudes, y además el amparo familiar); todas estas situaciones que atribuyen para la determinación del sueldo más bajo que se pueda percibir cuando se está iniciando a trabajar)

A su vez, Cuesta (2017) en sus “Aportes de la comunicación para la inclusión de personas en condición de discapacidad a la vida urbana” presentando deducciones en una indagación investigativa con relación a las oportunidades que brinda la comunicación de la ciudad en la

contribución de la inserción en las vertiginosas ciudades colombianas de las personas en condición de discapacidad

Cuesta & Meléndez (2017) han identificado líneas de investigación de la comunicación urbana. Entre otras, en las que señala las siguientes tendencias:

Exploraciones que encuentren territorialmente el sentido de pertenencia intercambiando significaciones en el sector urbano “como un espacio que produce códigos y donde se descodifican significados” en donde estos autores analizan sobre la forma en que los medios y las tecnologías afectan la relación de las personas con la ciudad; gestionan la relación existente entre el espacio urbano y las prácticas realizadas por las ideologías sociales; también reflexionan las variadas graficas de suponer y representar las metrópolis y asuntos centrales de las leyendas y memorias urbanas.

La calidad de vida de una persona es muy trascendental porque garantiza el buen desarrollo de la persona. En donde al integrar su bienestar se permite, juntar aspectos emocionales, psicológicos, y su relación con el medio ambiente. Esta no se desarrolla de un día para otro, sino que se va formando y cambiando desde su concepción y a lo largo de toda la vida, dependiendo de innumerables variables entre otras la vivienda, alimentación, educación y la más importante que dignifica a la persona es el trabajo. Esta puede modificarse siendo peor o mejor si en la edad de trabajar tiene o no la posibilidad de desarrollar las habilidades adquiridas para su desempeño laboral.

Por lo cual lo constituye en un agente de referencia en donde se identifica los niveles de confianza, bienestar y seguridad de una población en un determinado espacio y con condiciones determinadas, desde este punto de vista con la inclusión al mundo laboral de las personas en condición de discapacidad se quiere y se demanda que tengan una mayor y mejor potencial en su desarrollo personal y de esta manera mejore su calidad de vida dignificada mediante el empleo

que aumente su autoestima y las condiciones económicas, a través de la ejecución de políticas públicas.

Además, las personas en condición de discapacidad incluida en donde explote sus capacidades y conocimientos en el campo laboral no solo se benefician ellos sino también sus compañeros de trabajo; porque el trabajo es un medio de realización personal y su esfuerzo y tenacidad permiten la motivación del resto y hacen que sus hogares mejoren en razón a que aportan económicamente y no se han vistos como una carga porque adquieren independencia.

En cuanto al aporte con el desarrollo de este trabajo es darle a conocer a las empresas que contratan personal las ventajas que se obtienen en la vinculación de personal con discapacidad de acuerdo con la Ley 361 de 1997.

La inclusión de personas en condición de discapacidades en las acciones diarias comprende habilidades y políticas creadas con el fin de identificar y excluir parapetos, como impedimentos de comunicación, físicos y de actitud, haciendo que estos obstaculicen que las persona no se les tenga en cuenta sus capacidades y no tengan una participación activa en la comunidad.

Por lo tanto, al estar en relación con otras personas sin condición de discapacidad sin discriminación y recibiendo tratos justos diseñando espacios universales facilitando la comunicación, las estructuras físicas para mejor la calidad de vida tanto de su desplazamiento como de interlocución se presenta una mejor calidad de vida para las Personas en condición de Discapacidad.

También en lo posible poder cambiar procedimientos o programaciones con el fin de que PcD los usen cuando los requieran o necesiten y lo más importante es cambiar el paradigma de que las personas en condición de discapacidad no tienen habilidades o no son capaces de hacer las tareas o trabajos que se les asignen.

Exclusión y territorio

Ya se ha estudiado el hecho evidente de que la exclusión tiende a concentrarse en zonas urbanas específicas (Davis, 2006; Harvey, 2014). El tejido urbano produce zonas integradas, vulnerables y excluidas (Jaraíz, 2004).

Sin embargo, las políticas de inclusión han concedido poca importancia a la dimensión territorial de la exclusión, al menos en lo que se refiere a los aspectos operativos (Egea et al, 2008). Las medidas adoptadas se han centrado más en las intervenciones individualizadas (Mallardi, 2013) que en los factores de exclusión derivados del contexto vital, es decir, relacionados con el territorio.

El interés por las políticas de inclusión territorial surgió en Estados Unidos, a partir de los estudios sobre la nueva subclase urbana realizados por la Escuela de Chicago (Davis, 2006). Las primeras propuestas políticas se implementaron mediante el llamado urbanismo, basado en ordenar los flujos de población de forma inclusiva mediante la regulación de los usos del suelo urbano (Blanco et al., 2012).

Sin embargo, las insuficiencias de estas políticas de urbanismo inclusivo (Luque et al, 2008) obligaron a incorporar programas, específicamente sociales, para atender los problemas en zonas que concentraban situaciones de vulnerabilidad. No obstante, ambos enfoques han sido cuestionados por ignorar aspectos decisivos como la influencia de las relaciones de poder (Castell, 2000; Soja, 2004) o el impacto del control social inherente a muchas medidas (Sassen, 2010; Harvey, 2014).

Europa ha seguido un camino similar, aunque con sus propias especificidades, especialmente debido al mayor peso del sector público en las políticas de bienestar. A finales de los años ochenta, se pusieron en marcha iniciativas públicas destinadas a delimitar las DUA (Paugam, 2007) a partir de la acumulación espacial de diversos déficits (desempleo,

hacinamiento, salud, etc.); estas DUA serían luego objeto de programas sociales específicos. Las políticas nacieron bajo las directrices de la Agenda 21 de la Organización de las Naciones Unidas.

Posteriormente, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico introdujo una metodología para diagnosticar la desigualdad urbana, que sentaría las bases de los primeros mapas de desigualdad de las ciudades españolas y de Andalucía (Torres, 2004; Pedregal et al., 2006; Egea et al., 2008).

La Unión Europea (UE) ha jugado un papel clave en el desarrollo de las políticas de inclusión en los DUAs. Tras la aprobación de la Carta Urbana Europea (1992), se incrementó la financiación para la ejecución de proyectos de inclusión en estas zonas en base a criterios de cooperación descentralizada (Jaraíz y González, 2019). Estos proyectos recibirían recursos de diferentes Iniciativas Comunitarias a partir de 1994; algunas estrictamente sociales y/o laborales (Horizon, Equal, Integra, etc.), otras, como la iniciativa Urban, dirigidas a zonas urbanas complementadas con un sólido programa social*.

La aprobación de la Estrategia Europea de Inclusión Social (2000-2006) abrió una segunda etapa dirigida a establecer un nuevo marco institucional (Blanco et al, 2012) que permitiera consolidar y cohesionar las políticas inclusivas de los países de la UE (Rodríguez, 2004). Se definieron objetivos comunes de lucha contra la exclusión que cada país implementaría a través de Programas Nacionales de Inclusión. Se estableció un modelo de gobernanza común, más relacional, denominado Método Abierto de Coordinación (Fresno y Tsolakis, 2010).

* Diferentes versiones (URBAN 1994-1999, URBAN II y URBAN-CT) de estas iniciativas han permitido el desarrollo de diversos proyectos de regeneración urbana en barrios de ciudades andaluzas, como el Albaicín en Granada, o la Alameda-San Luís en Sevilla.

Diferentes países han ido incorporando líneas de actuación relacionadas con las políticas de inclusión en los DUAs en el marco de estos planes nacionales.

Finalmente, la actual Agenda Europea (2014-2020) ha incluido dos instrumentos de apoyo a estas políticas dentro de la Estrategia de Desarrollo Sostenible e Integrado. El primer instrumento está dirigido a financiar políticas regionales de inclusión en DUAs; el segundo aborda proyectos de desarrollo municipal para ciudades de más de 20.000 habitantes (Huete et al., 2015).

En España, las iniciativas de actuación en DUA se han articulado principalmente a nivel regional y, lógicamente, local. Los programas adoptados han seguido dos líneas de actuación (Garrido y Jaraíz, 2017). Una línea es la de proporcionar financiación adicional para reforzar determinados servicios públicos en estas zonas (educación, sanidad, empleo y servicios sociales, especialmente). La otra línea, más ambiciosa, consiste en diseñar Planes Integrales Comunitarios (Rebollo, 2012; Alguacil et al., 2013) en cada DUA. Este enfoque perseguía una transformación socioespacial, yendo más allá de una mera respuesta a los déficits (Rosa, 2009). Para reforzar este segundo modelo de intervención (Gutiérrez, 2014) algunas comunidades autónomas han aprobado las denominadas leyes de barrio*.

Estos enfoques de inclusión territorial han tenido algunas limitaciones. Los desequilibrios entre los intereses urbanísticos-económicos y los estrictamente sociales han socavado en muchas ocasiones numerosas medidas sociales que perseguían una mayor inclusión, ya que la reurbanización física de algunas zonas en DUAs ha terminado por excluir, en lugar de incluir, a sus habitantes más vulnerables (Cantero et al, 1999).

* Es el caso de Comunidades Autónomas como Cataluña, Comunidad Valenciana, Islas Baleares y País Vasco.

Otra limitación práctica es que los actores implicados (administraciones, ONG, tejido vecinal, etc.) tienen una cultura limitada respecto a la planificación integrada y están ausentes formas de gobernanza relacional y participativa con otros agentes sociales y cívicos (Garrido y Jaraíz, 2017). Sobre el papel, muchos programas de intervención del DUA se han adherido a un paradigma de participación y cogobernanza en las fases de diagnóstico, planificación, gestión y evaluación, donde han predominado los enfoques integrados (Subirats et al., 2002); sin embargo, en la práctica ha resultado difícil superar las inercias derivadas de las actuaciones especializadas y diferenciadas del conjunto de organismos (servicios sociales, empleo, vivienda, educación, garantía de rentas, etc.).

Ambas limitaciones han contribuido a que, aunque la inclusión social sea objeto de atención por parte de diversos organismos, en la práctica, el grueso de las intervenciones se haya centrado en los servicios sociales, el empleo (en menor medida) y, más marginalmente, en los ámbitos de la salud, la educación y la vivienda (Mateo et al, 2015).

Evolución del estudio de las políticas públicas en beneficio de personas en condición de discapacidad

El impacto económico y laboral de las políticas públicas, así como de este tipo de leyes, puede ser incierto por varias razones, pues existen factores sobre la demanda de mano de obra que pueden verse deteriorados debido a los nuevos costes asociados a la contratación y despido de personas con discapacidad, principalmente relacionados con la necesidad de implementar adaptaciones laborales y con la potencial amenaza de demandas por discriminación (Acemoglu y Angrist, 2001). Esto último implicaría una disminución de sus tasas de empleo. Además, podrían producirse otros cambios políticos aparte, como la promulgación de otras leyes o cambios en la

estructura del sistema fiscal, que también podrían afectar a los resultados laborales de las personas de este colectivo.

En esa línea, ha surgido un cuerpo de literatura que busca analizar el impacto laboral de la normatividad en favor de las personas en condición de discapacidad. Para el caso de la ADA en EE.UU., utilizando datos de 1986 a 1995 de la Survey of Income and Program Participation (SIIP) DeLeire (2000) estima que tras la promulgación de la ley la tasa de empleo de los hombres con discapacidad disminuyó en un 7,2% y el salario de ellas no cambió.

De forma similar, utilizando datos de 1988 a 1997 de la Current Population Survey (CPS) de marzo, Acemoglu y Angrist (2001) documentan un efecto negativo similar de la ADA en las semanas trabajadas por las personas con discapacidad. Así pues, ambos estudios sugieren que la ley no cumplió su objetivo y que prevaleció la vía de una menor demanda de mano de obra debido al aumento de los costes.

Sin embargo, no tienen en cuenta la heterogeneidad individual no observada ni el efecto potencial de otras condiciones que también podrían deteriorar el estado de salud y los resultados laborales de los individuos, como las Enfermedades No Transmisibles (ENT) o la presencia de otro miembro del hogar con discapacidad (Pacheco, 2018). En el siguiente análisis podemos tener en cuenta estos dos factores.

Para el caso del Reino Unido, Bell y Heitmueller (2009) estudian el efecto del PDD sobre el empleo de las personas con discapacidad inglesas utilizando el enfoque de diferencias en diferencias de Acemoglu y Angrist (2001). Además del análisis agrupado, estiman un modelo de efectos fijos para controlar las variables no observables a lo largo del tiempo y concluyen que el PDD supuso una reducción, o al menos ningún efecto, en la tasa de empleo de las personas con discapacidad a corto plazo tras la promulgación de la ley. Proponen que los bajos niveles de

apoyo financiero y la falta de concienciación sobre la ley y sus beneficios para las personas con discapacidad son algunas de las explicaciones plausibles de sus resultados.

También hay algunos estudios que examinan el impacto de las leyes de cuotas en las tasas de empleo de las personas con discapacidad. Lalive et al. (2013), por ejemplo, analizan el impacto de la Ley austriaca de Empleo de Personas con Discapacidad (DPEA), que establece que los empresarios están obligados a contratar al menos a una persona con discapacidad por cada 25 trabajadores sin discapacidad y que las empresas deben pagar un impuesto si no lo hacen. Siguen un enfoque de discontinuidad de regresión para comparar los comportamientos de contratación por encima y por debajo del umbral y, utilizando información de 1999 y 2000, encuentran que la DPEA implica un 12% más de empleo de personas con discapacidad en las empresas sujetas a la cuota.

En la misma línea, Mori y Sakamoto (2017) utilizan datos administrativos japoneses de 2008 para estudiar el impacto del sistema de cuotas del país, que impone sanciones a las empresas de más de 300 empleados que no cumplan con una cuota del 1,8% de trabajadores con discapacidad. A través de un diseño de regresión difusa discontinua encuentran que el sistema de cuotas aumenta el empleo de personas con discapacidad en la industria manufacturera del país y que esto no implica necesariamente una disminución de los beneficios de las empresas.

Conviene tener en cuenta que cuando se estudia el impacto de las Leyes de Discapacidad también es necesario complementar el análisis considerando los efectos potenciales de la percepción de prestaciones o pensiones por discapacidad. En concreto, este tipo de transferencias pueden reducir la oferta de trabajo de la población en edad laboral con discapacidad por el incremento de sus rentas no laborales o por la presencia de problemas de riesgo moral. En efecto, la literatura ha documentado una relación negativa entre ambas variables y esto es aún más relevante cuando existe una tendencia creciente en el número de personas que solicitan estas

prestaciones a lo largo del tiempo, como en el caso de EEUU en los años 90 (Bound y Burkhauser, 1999).

Chen y van der Klaauw (2008), de hecho, informan de un efecto desincentivador de la participación laboral del 20% relacionado con el aumento del programa de seguro de incapacidad para esa década en el país.

Metodología

Tipo de Análisis y Metodología del estudio

Se perfecciona un estudio Formal de perspectiva cualitativa en razón a que el fin de analizar la efectividad de la política pública de inclusión laboral para contratar personas en condición de discapacidad motora en las empresas privadas del municipio de Villavicencio; a consecuencia de encuestas semiestructuradas a distintas empresas de la ciudad.

La investigación cualitativa proporcionaría la recopilación de datos que cuenten las circunstancias de utilidad (relacionados con la pregunta de investigación o el problema de investigación) y dejar las explicaciones “emerger” de sus descripciones.

Como lo esbozan Byrne y Ragin (2009), la investigación cualitativa involucra constantemente un procedimiento de explicación bilateral entre la imagen que posee el investigador del objeto de investigación, por un parte, y las concepciones que encuadran la investigación, por otra parte. En donde los conceptos se edifican con el inicio de los casos. Por su parte,” estas representaciones consiguen corresponder con conceptos. “Un concepto es una idea general que puede aplicarse a muchas manifestaciones específicas” (p. 145). Los conceptos son recapitulaciones imprecisas de participaciones intercambiadas por los asociados de una condición de situaciones sociales; derivándose las ideas del movimiento teórico relacionado con la vida social.

Tipo de Estudio

El tipo de estudio es, descriptivo y transversal debido a que la investigación descriptiva “busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de (...) procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (Hernández-Sampieri et al., 2010), en este caso la efectividad de la política pública de inclusión laboral para contratar personas en condición de discapacidad motora en las empresas privadas del municipio de Villavicencio.

Además de acuerdo al corte es transversal, debido a que solo se aplicó el instrumento en un sólo momento de tiempo en empresas privadas del municipio de Villavicencio.

Población y muestra

Como población se tuvo en cuenta a las empresas privadas del municipio de Villavicencio, especialmente las Mypimes, puesto que las grandes tienen una menor participación en el mercado y son de acceso limitado a investigaciones de este tipo; identificadas en las bases de datos de la gobernación del meta y/o la Cámara de Comercio de Villavicencio.

Muestreo Discrecional: A prudencia del investigador los componentes son escogidos de acuerdo a lo que él cree que logran contribuir al estudio. Por lo tanto, la muestra es no probabilística determinada a conveniencia, por ello se aplicó el instrumento a 22 empresas privadas del municipio de Villavicencio.

Técnicas y métodos de Recolección de Datos

Encuesta siendo esta técnica la más aprovechada en la recolección de información se encuentra el cuestionario, que en palabras de Aguilar (2018) “es un instrumento de investigación. Este instrumento se utiliza, de un modo preferente, en el desarrollo de una investigación en el campo de las ciencias sociales: es una técnica ampliamente aplicada en la investigación de carácter cualitativa” (p. 37).

Encuesta: es el conjunto de preguntas principalmente esbozadas y pensadas para ser encaminadas “a una muestra de población, que se considera por determinadas circunstancias funcionales al trabajo, representativa de la población, con el objetivo de conocer la opinión de la gente sobre determinadas cuestiones corrientes y que usualmente sea su diario vivir” (López-Roldán y Fachelli, 2016).

La encuesta se encuentra conformada por 10 preguntas, cuya razón es diagnosticar la aplicabilidad de la política pública de inclusión laboral para contratar personas en condición de discapacidad motora en empresas privadas del municipio de Villavicencio.

Para garantizar la confiabilidad de la información se sometió el cuestionario a técnica de validación por expertos, donde el director de investigación revisó cada uno de los interrogantes y generó una calificación de favorabilidad, o en caso contrario se debió reformular la pregunta.

Métodos Utilizados y técnicas de Recolección

Para entrar en contexto de describir el método utilizado para responder mi pregunta de investigación del desarrollo de la investigación presento el resumen del trabajo:

Consejo Nacional de Política Económica y Social - CONPES 166/2013; en este documento se reforma la política pública nacional de discapacidad e inclusión social, ya en este considera que el problema de la discapacidad no se presenta en el individuo que la posee sino en la sociedad. A su vez determina que la sociedad es la que posee paradigmas sobre la discapacidad; por ende, ya no se debe tratar la discapacidad así el individuo que la posee sino a la sociedad que está obligada a cambiar el ámbito o ambiente comprometiéndose en generar garantías para la intervención en la vida social de las Personas en condición de discapacidad. (CONPES, 2013)

Las personas en condición de discapacidad se les dificulta validar sus derechos en el desarrollo de sus actividades laborales teniendo menos posibilidades en la consecución de empleo que los sin discapacidad repercutiendo en la puesta en marcha de la vocación que tiene cada uno en la vida para la autorrealización y la estabilidad económica, para ellos y sus familias.

Con lo cual se pretende visitar empresas de la ciudad de Villavicencio y darle a conocer las ventajas que se obtienen en la vinculación de personal con discapacidad de acuerdo con la Ley 361 de 1997.

Fuentes de información

Bases de datos de la Gobernación y/o Cámara de Comercio, Índices bibliográficos y páginas web, así como las 22 empresas privadas de Villavicencio que se encuestaron.

Identificación de supuestos que implica la metodología escogida o los posibles sesgos que se puedan generar

1. Que por política de la empresa el acceso a las personas en condición de discapacidad sea limitado, lo cual impediría que la información recolectada se de excelentes confidencias por pactos con las empresas.

2. La cantidad o proporción de personas en condición de discapacidad encuestadas sea mínima; en razón a que en mayor cantidad se obtiene un mayor estudio y se identifican más cantidad de hábitos y experiencias interiormente en la misma entidad.

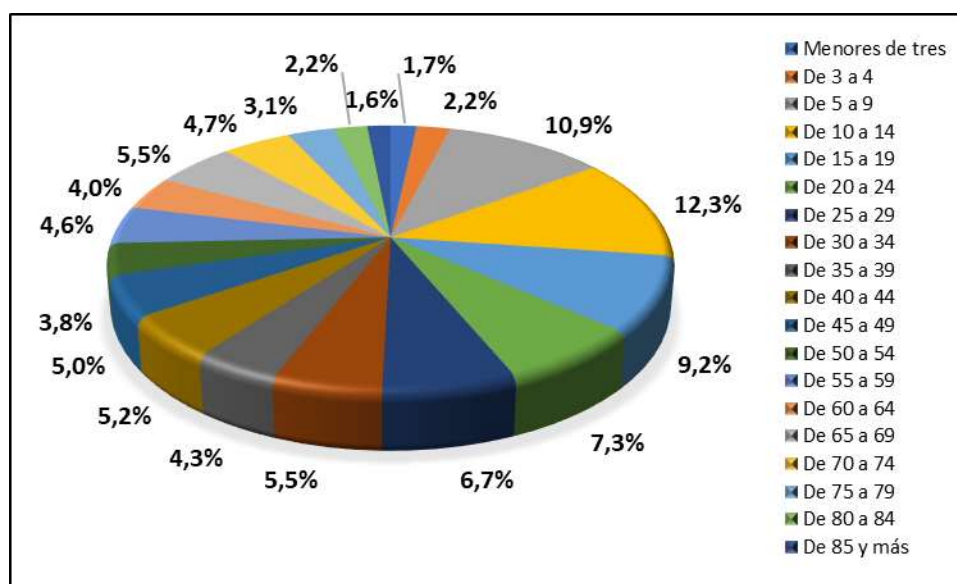
3. El tiempo es otro sesgo que se pudo haber generado en razón a que por falta de este no se los empresario no otorgaran una cita.

Caracterización de la población en condición de discapacidad residente en Villavicencio

De acuerdo con el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (2020) la población en condición de discapacidad residente en Villavicencio se caracteriza por que son en total 1779 personas, representando el 0.39% de total de población residente en la capital del Meta. Siendo el 55,8% de sexo masculino y el 44,2% femenino; además, el 93.5% de esta población reside en la cabecera municipal.

Figura 1

Distribución porcentual de la población en condición de discapacidad en Villavicencio según grupos de edad



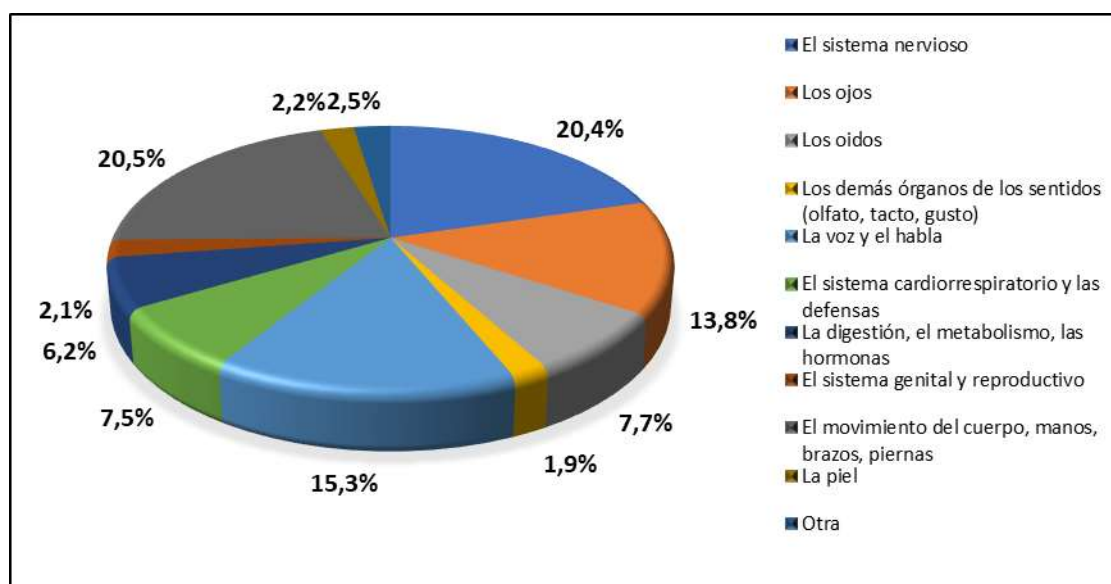
Fuente: Elaboración propia con base a DANE (2020).

Como se aprecia en la figura 1, las 1779 personas con discapacidad residentes en Villavicencio se encuentran distribuidas en grupos de edad de la siguiente forma: el 3,9% tiene hasta 4 años, el 23,2% son infantes y preadolescentes pues tienen entre 5 a 14 años, el 9,2% poseen entre 15 a 19 años, el 46,5% es adulto pues tiene entre 20 a 64 años, y el 17,1% son adultos mayores.

Por lo tanto, la mayoría de la población con discapacidad residente en Villavicencio se encuentra en el desarrollo evolutivo adulto, seguido por los niños y preadolescentes, y siendo muy pocos quienes pertenecen a la primera infancia, por lo esta población requiere que la política pública de inclusión laboral sea efectiva, para poder asegurar por sí mismo sostener una calidad de vida que le permita contribuir al sostenimiento de sus derechos fundamentales.

Figura 2

Distribución porcentual de la población con discapacidad en Villavicencio según estructuras o funciones corporales que presentan alteraciones



Fuente: Elaboración propia con base a DANE (2020).

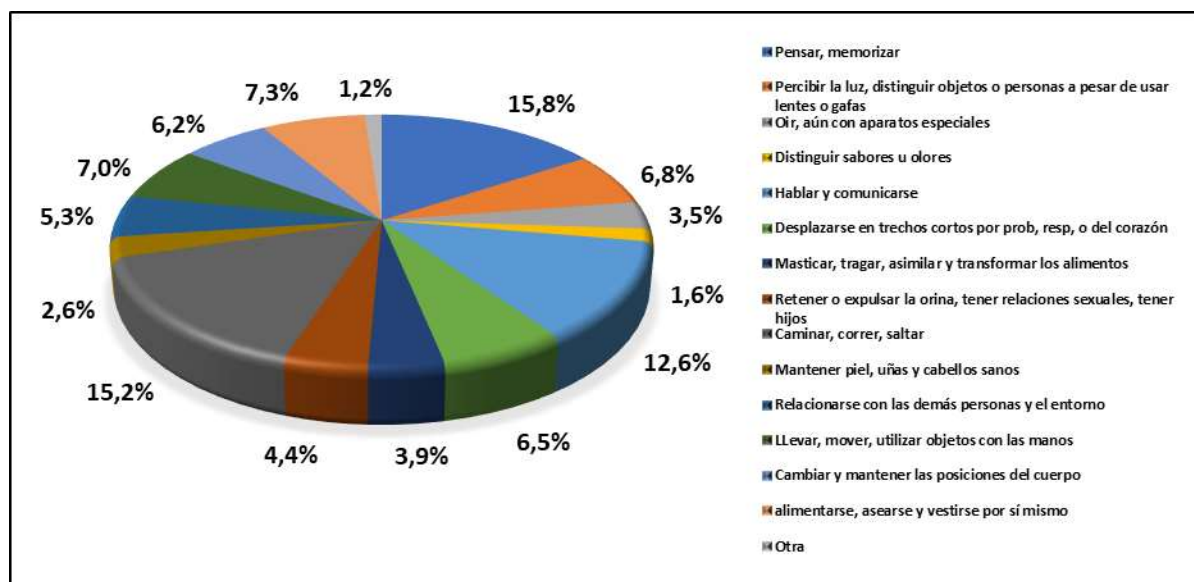
Así mismo, la figura 2 evidencia que el movimiento del cuerpo, manos, brazos, piernas (20,5%), el sistema nervioso (20,4%), la voz y el habla (15,3%), y el sistema genital y reproductivo (13,8%) son las estructuras o funciones corporales que presentan mayor alteraciones en la población con discapacidad en Villavicencio.

Es de anotar que las alteraciones el movimiento del cuerpo, manos, brazos, piernas, así como el sistema nervioso, además de la voz y el habla son estructuras o funciones corporales que muchas veces son utilizadas para el desarrollo de actividades laborales, por ello las empresas

villavicenses deberían estar adecuadas para poder incluir en su nómina personas en condición de discapacidad, como lo busca la política pública de inclusión laboral.

Figura 3

Distribución porcentual de la población con discapacidad en Villavicencio según dificultades para el desarrollo de actividades cotidianas



Fuente: Elaboración propia con base a DANE (2020).

De la misma forma, se pudo identificar que el 15,8% de las personas en condición de discapacidad que residen en Villavicencio se les dificulta pensar, memorizar, al 15,2% caminar, correr, saltar, al 12,6% hablar y comunicarse (ver figura 3); siendo estas las principales dificultades para el desarrollo de actividades cotidianas que posee la población en estudio.

Estas dificultades son concordantes con las estructuras o funciones corporales que presentan mayor alteraciones en las personas en condición de discapacidad que residen en Villavicencio, por lo que se insiste en la necesidad de adecuar los sitios de trabajo para poder brindar oportunidades laborales a esta población vulnerable.

Es de anotar que pese a los casi dos mil casos de personas en condición de discapacidad que residen en Villavicencio, actualmente la Alcaldía de Villavicencio sólo manifiesta contar con

20 oferentes con discapacidad que se encuentran con registro, ruta de empleabilidad y postulación a las diferentes vacantes de acuerdo con su perfil, correspondientes al segundo semestre del año 2022 y primer trimestre del año 2023, actividades realizadas la Agencia Pública de Empleo de la Alcaldía de Villavicencio- Secretaría de Competitividad y Desarrollo (ver anexo D).

Resultados

Con la aplicación de los instrumentos y técnicas de recolección de información se obtuvieron los siguientes resultados:

Beneficios que prevé la política pública y las normas legales para las empresas villavicenses que vinculen laboralmente a personas en condición de discapacidad motora

En razón de generar igualdad e inclusión en la sociedad por la problemática que se presenta en estas empresas de Villavicencio por el menoscabo de las personas en condición de discapacidad física de función motora se les darán a conocer las leyes que han creado en beneficio de las empresas y de su inclusión social y laboral de las personas en condición de discapacidad, así:

La Constitución Política de Colombia ha consagrado el catálogo de derechos fundamentales, laborales y principios rectores encaminados a garantizar los derechos laborales de la población en situación de discapacidad, artículos 1, 13, 47, 48, 54 y 68.

A su vez, la Ley 361 de 1997, por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad en donde establece lineamientos de protección y promulga beneficios tributarios, legales y de preferencia en caminados a la contratación del personal en condición de discapacidad.

La Ley Estatutaria 1618 del 2013, instituye todas las disposiciones que garantizan los derechos de las personas en condición de discapacidad en Colombia, siendo su objeto garantizar y asegurar inclusión real y efectiva en la consecución de empleo en el cual las instituciones educativas juegan un rol importante en la inclusión de las personas en condición de discapacidad con compromisos acertados para su formativa para el desempeño laboral.

Determinando a su vez que a partir del año 2013 todas las empresas del estado están obligadas a incluir laboralmente a personas con algún tipo de discapacidad.

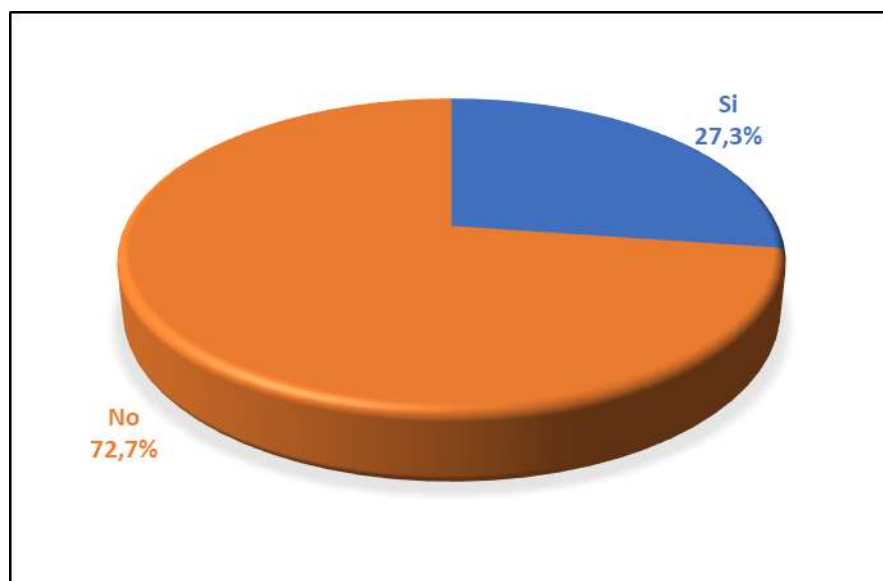
Además, la “Política Pública de Discapacidad e Inclusión Social 2013-2022” del Ministerio de Salud y Protección Social (2014), el documento Conpes 166 de 2013, establece la inclusión laboral, para ello la política de inclusión laboral se limita a otorgar incentivos tributarios a aquellas empresas que contraten empleados con discapacidad.

Diagnóstico de la aplicabilidad de la política pública de inclusión laboral para contratar personas en condición de discapacidad motora en empresas privadas del municipio de Villavicencio

Las seis primeras preguntas de la encuesta aplicada (ver anexo B) permitió identificar lo siguiente:

Figura 4

Contratación de personas en condición de discapacidad en la empresa

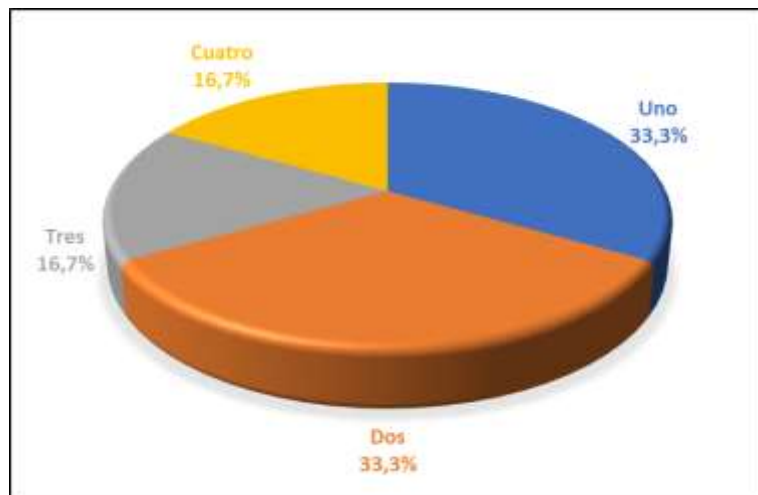


Fuente: Elaboración propia.

Al consultarles a las 22 empresa privadas de Villavicencio si ha contratado personas en condición de discapacidad el 72.7% reconocen que no lo ha hecho, y el 27.3% sostiene que sí, por lo cual se infiere que la mayoría de empresa participantes en el estudio no han contratado personas en condición de discapacidad pese a los beneficios que podría tener (ver figura 4).

Figura 5

Número de personas en condición de discapacidad contratadas por empresa de Villavicencio



Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo a las empresas que admitieron tener personal con discapacidad en su nómina, un 33.3% sostiene que ha contratado una persona en condición de discapacidad, otro 33.3% respondió dos, un 16.7% dice que ha contratado cuatro de personas en condición de discapacidad, y otro 16.7% manifiesta que ha contratado tres (ver figura 5). Por ende, son pocas las personas en condición de discapacidad que han contratado las empresas villavicenses encuestadas, lo que permite ver baja inclusión social de esta población en el tejido laboral.

Tabla 1

Relación de personas en condición de discapacidad contratadas en empresas de Villavicencio

Discapacidad	N°	Sexo	Edad
Física	9	7 M – 2 F	22 a 47
Auditiva	3	2 M – 1F	20 a 25
Visual	0	N.A.	N.A.
Sorda	0	N.A.	N.A.
Ceguera	0	N.A.	N.A.
Intelectual psicosocial	1	1 F	27
Múltiple	0	N.A.	N.A.

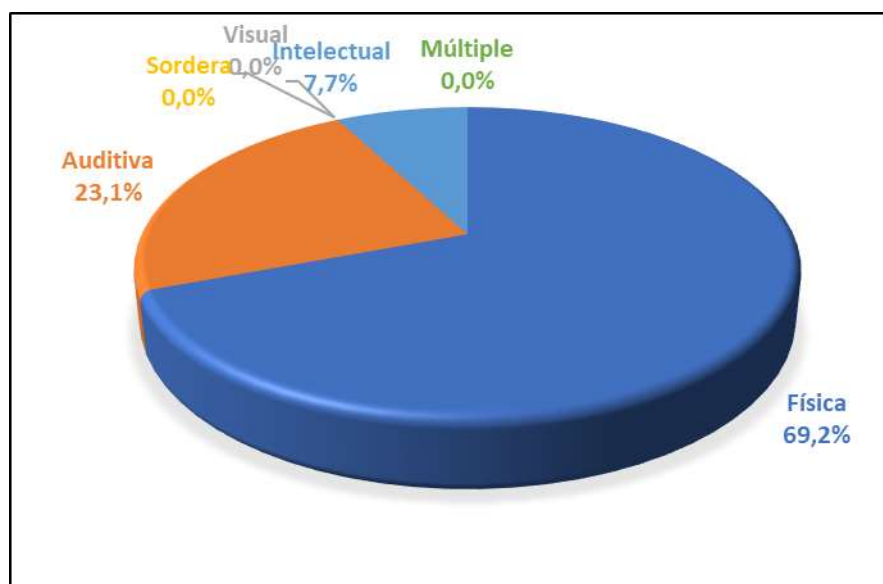
Fuente: Elaboración propia.

A su vez, la tabla 1 deja ver que al discriminar datos sociodemográficos de las personas en condición de discapacidad contratadas en empresas privadas de Villavicencio se puede evidenciar que la mayoría son de sexo masculino (60.2%), siendo menor el personal femenino (39.8%).

Además, en relación a la edad, la empresas privadas de Villavicencio participantes del estudio han contratado personas en condición de discapacidad entre 20 a 47 años.

Figura 6

Tipo de discapacidad de la persona contratada



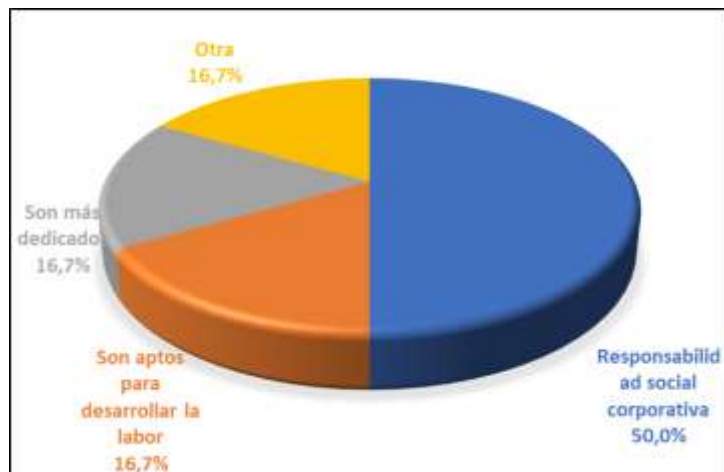
Fuente: Elaboración propia.

A su vez, la figura 6 permite identificar que el 69.2% de las personas en condición de discapacidad contratados en las empresas privadas de Villavicencio posee discapacidad física, el 23.1% auditiva y el 7.7% intelectual.

Por lo tanto, la gran mayoría de los contratados por empresas privadas de Villavicencio participantes en estudio tienen algún tipo de discapacidad motora. Y en contraste, son muy pocas las personas contratadas que tienen discapacidad intelectual.

Figura 7

Principal razón para contratar personas en condición de discapacidad en la empresa

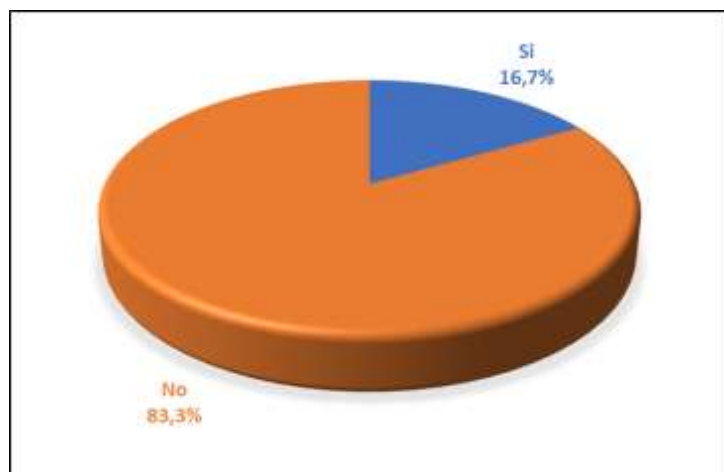


Fuente: Elaboración propia.

Al preguntar por la principal razón para contratar personas en condición de discapacidad en las empresas privadas de Villavicencio, se logró identificar que la mitad de quienes lo han hecho, ha sido por responsabilidad social empresarial, un 16.7% sostiene por ser personal apto para desarrollar la labor como cualquier otra, otro 16.7% manifiesta que este personal es más dedicado en su trabajo, y el 16.7% restante da otra razón, siendo ella los beneficios tributarios (ver figura 7).

Figura 8

Realización de ajustes por contratar personas en condición de discapacidad en la empresa

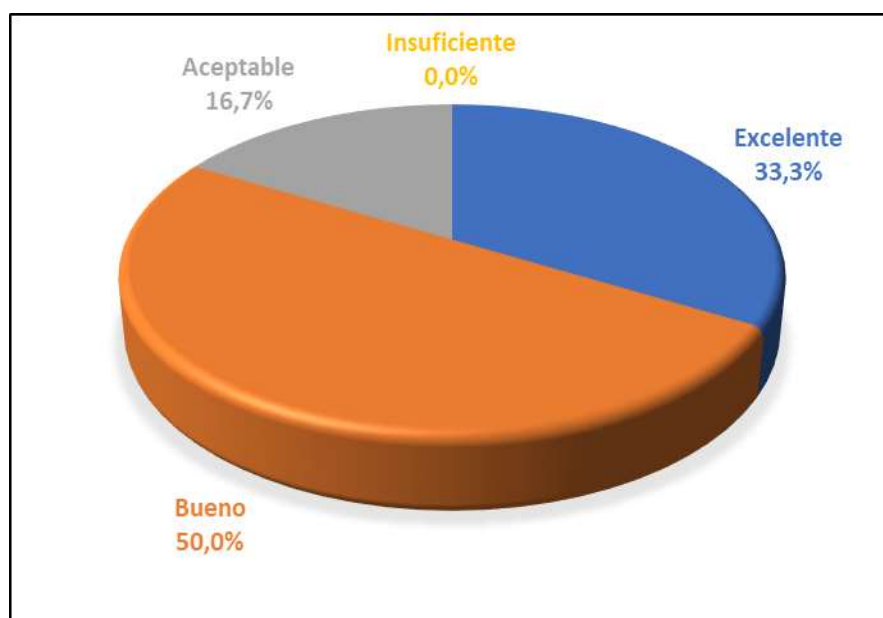


Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo a la figura 8, el 83.3% de las empresas privadas de Villavicencio participantes del estudio que han contratado personas en condición de discapacidad sostiene que lo ha tocado hacer ajustes en su empresa para adecuar el lugar de trabajo a las necesidades de la discapacidad, sólo el 16.7% sostiene que sí.

Figura 9

Desempeño promedio de las personas en condición de discapacidad contratadas en la empresa



Fuente: Elaboración propia.

Al solicitarles a los empresarios participantes del presente estudio que evaluaran en promedio el desempeño de las personas en condición de discapacidad contratadas, el 50% sostienen que son buenos, el 33.3% que son excelentes, y el 16.7% manifiestan que son aceptables (ver figura 9).

Vale la pena destacar que en ninguno de los casos los empresarios señalaron que el desempeño de las personas en condición de discapacidad contratadas sea insuficiente, notando

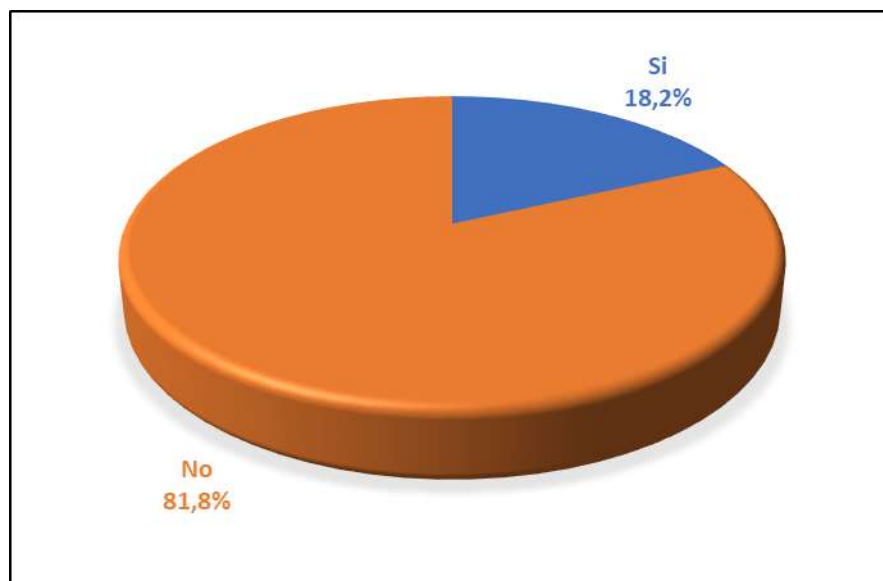
que pese a su discapacidad estas capaces pueden desempeñar adecuadamente sus funciones, es más, hasta pueden sobre salir a la demás.

Dificultades para contratar personal en condición de discapacidad motora en las empresas privadas de Villavicencio

Con respecto a los obstáculos o limitaciones para contratar personal en condición de discapacidad motora en las empresas privadas de Villavicencio, la encuesta permitió determinar lo siguiente:

Figura 10

Conocimiento de los beneficios legales y tributarios al contratar de personas en condición de discapacidad en la empresa



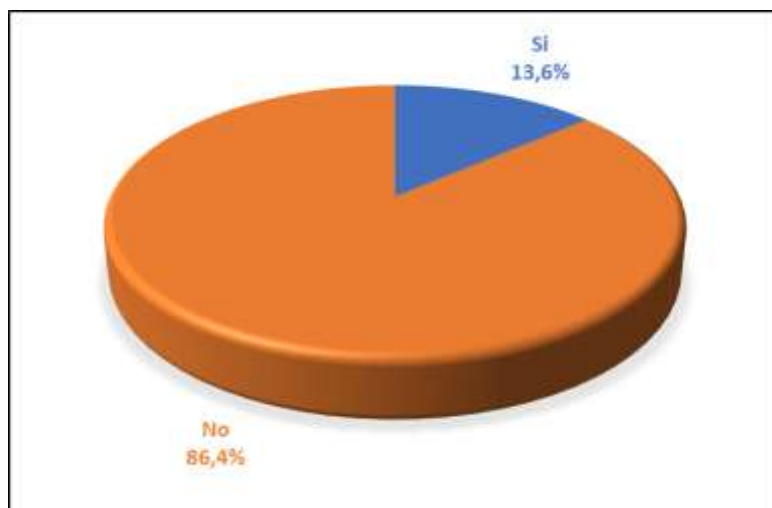
Fuente: Elaboración propia.

En relación con el conocimiento sobre las normas legales y sus beneficios que promueven la inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad se evidenció que el 81.8% de las empresas encuestadas no los conocen, y el 18.2% dicen conocer algunos beneficios, pero no conocen la normatividad a profundidad (ver figura 10).

Por lo tanto, el desconocimiento de la política pública y la normatividad que la reglamenta se ha convertido en un obstáculo para que los empresarios villavicensenses contraten personas en condición de discapacidad.

Figura 11

Recepción de capacitación por parte del Estado (alcaldía) en materia de inclusión laboral para el personal en condición de discapacidad.

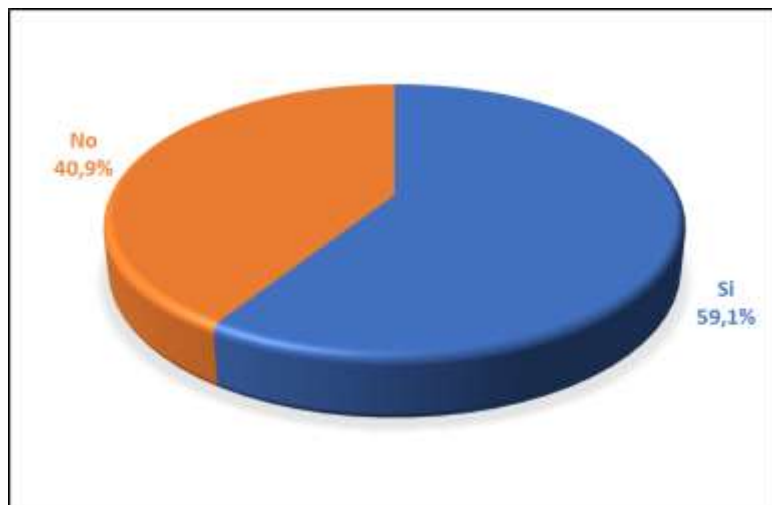


Fuente: Elaboración propia.

A su vez, la figura 8 evidencia que la mayoría de los empresarios participantes del estudio no ha recibido capacitación por parte del Estado (alcaldía) en materia de inclusión laboral para las personas en condición de discapacidad (86.4%). Aunque el 13.6% sostiene que si la ha recibido.

Figura 12

Creencia de desventaja la contratación de personas en condición de discapacidad en la empresa

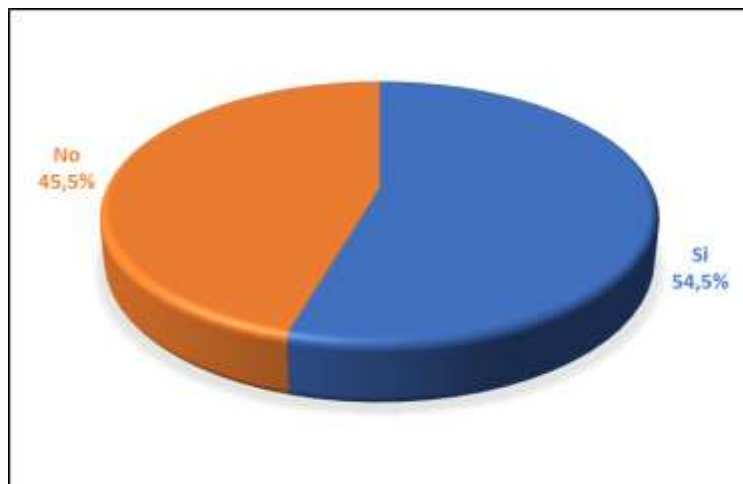


Fuente: Elaboración propia.

La figura 12 deja ver que el 59.1% de empresarios de Villavicencio encuestados consideran que vincular personas en condición de discapacidad supone una desventaja, argumentado que para ello es preciso que realicen cambios en la infraestructura su establecimiento, lo que se constituye en gasto, a su vez los ajustes razonables conllevan a realizar una inversión, que no se hace cuando se contrata personal sin discapacidad, por lo que los empresarios se nota cierta prevención y confusión a la hora de contratar personas en condición de discapacidad.

Figura 13

Disposición de contratar personas en condición de discapacidad



Fuente: Elaboración propia.

No obstante, el 54.5% de los empresarios encuestados manifestaron su intención de contratar personas en condición de discapacidad, gracias a la información recibida en la aplicación de la encuesta (ver figura 13).

Discusión

Las personas en condición de discapacidad están expuestas a discriminación causadas por las barreras físicas que les imposibilitan gozar de sus derechos y autonomía al igual que las personas sin discapacidad, impidiendo la participación plena en las actividades usuales de la ciudad en que viven (Cendrero, 2017).

Una proporción sustancial de personas en condición de discapacidad en todo el mundo vive en la pobreza. Presentan niveles más bajos de educación y niveles más bajos de participación en la fuerza laboral, y están excluidos de las actividades sociales y políticas (Organización de la Naciones Unidas, 2018).

La relación entre pobreza y discapacidad ha sido descrita como bidireccional (Yeo y Moore, 2003). Por un lado, las personas en condición de discapacidad tienen un mayor riesgo de pobreza debido a las barreras que impiden su participación en la sociedad. Por otro lado, las personas de bajos ingresos enfrentan activamente mayores riesgos de discapacidad, dadas las dificultades que enfrentan para acceder a la atención de salud, así como los diferentes riesgos de salud a los que están expuestos. Un factor crucial que puede reducir el riesgo de pobreza de ingresos y pobreza multidimensional de las personas en condición de discapacidad en todo el mundo es el acceso al empleo y la educación.

Verdaderamente el escenario y la vida laboral de una PcD es bastante compleja en razón a su estado, y sus condiciones en salud, Con lo cual no quiere decir que no logren ser competentes en la comunidad.

Colombia mediante la Ley 361 de 1997 en su Artículo 24 manifiestas que las empresas públicas y privadas que tengan en sus nóminas por lo menos un mínimo del 10% de sus empleados en condición de discapacidad, serán favoritas en los procesos de licitación,

adjudicación y celebración de contratos; 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 de personas en condición de discapacidad. También gozan de beneficios arancelarios a la importación de maquinaria y equipo especialmente adaptados o destinados al manejo de personas con limitación.

Y en su artículo 31 estipula que las empresas que contraten trabajadores con limitación no inferior al 25% y que estén obligados a presentar declaración de renta tienen derecho a deducir de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el último año gravable a los trabajadores con limitación. Además, cada aprendiz SENA con discapacidad vale el doble en la cuota asignada a la empresa.

Además, mediante Decreto 2177 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 objetivo 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 en condición de discapacidad, orientadas al desarrollo de las capacidades a través de la formación para el trabajo, la producción y el empleo de las personas en condición de discapacidad para un mejor bienestar de sus familias y cuidadores”.

El Decreto 392 de 2018, por el cual se establecen incentivos en los procesos de contratación a las empresas que tengan vinculadas personas en condición de discapacidad, en los procesos de licitación pública y concurso de méritos.

A su vez, la Política Pública Nacional fue adoptada en Villavicencio mediante el Acuerdo 281 de 2015 “por medio del cual se adopta la política pública de discapacidad e inclusión social en el municipio de Villavicencio 2015- 2023” en este establece que en la ciudad de Villavicencio hay 32.204 PcD acorde de acuerdo con las apreciaciones para el 2015. Las PcD son una

comunidad fuertemente capaz y perspicaz que se debe medir en relación con sus facultadas y no a sus condiciones.

En dicho acuerdo se genera y postula el “Programa TIC para Emprendimiento, Famiempresa e Innovación Juvenil con enfoque diferencial, articulando la Política Pública de Familias de Villavicencio 2015-2023”, buscando que los jóvenes sean líderes en la cimentación de “microempresas familiares”, generando empleo y entradas económicas para el bienestar de sus familias y cuidadores.

Estas normas que favorecen a las empresas que contratan personas en condición de discapacidad son ignoradas y por ende no favoreciéndolas. Por lo tanto, la acción que se pretende es dar a conocerlas y enseñarles a las empresas la forma de cómo utilizarlas y aplicar la deducción del impuesto de renta que otorga la Administración de Impuestos y Aduanas nacionales al contratar PcD y se les evaluara su capacidad en igual de condiciones que los empleados que no tienen esta condición.

Es más, de acuerdo a Fedesarrollo (2018), al no contratarlos se están perdiendo de un personal calificado intelectualmente; a lo cual Duran y Sáenz (2020) le suman que poseen gran sentido de pertenencia que se genera por la responsabilidad otorgada y el beneficio económico que favorece a sus familias.

Como obstáculo o limitación para contratar personal en condición de discapacidad motora en las empresas privadas de Villavicencio se halló que la mayoría de las empresas que fueron objeto de nuestro análisis, no cuentan o no tienen implementado un modelo de ajustes razonables que permitan una buena adecuación del puesto de trabajo, para los empleados en condiciones de discapacidad, tal como establece la Ley Estatutaria 1618 de 2013.

Otra limitación es que en la mayoría de empresas participantes en el estudio consideran desventajoso vincular a personas en condición de discapacidad, por cuanto son sujetos de un

régimen laboral especial, parecido al que tienen las mujeres en estado de gestación, pues por ser personas en circunstancias de debilidad manifiesta, haciendo difícil su desvinculación laboral, ya que se debe adelantar todo un proceso, que permita gestionar su despido ante el Ministerio de Trabajo, ya que así lo indica la Ley 361 de 1997 en su artículo 26.

Además, en su mayoría los empresarios no están acostumbrados a trabajar con personas en condición de discapacidad o, consideran que por su condición no son capaces de desarrollar las actividades así sean intelectuales o, también porque sus empresas no están condicionadas adecuadamente para que ellos transiten por ellas adecuadamente.

A su vez en la gran mayoría de bolsas de empleo no son determinados o reconocidos para desarrollar labores especiales e insertados en la vida laboral, porque los identifican como grupos que poseen problemas, intereses e incapacidades que no benefician a las empresas.

Todo ello lleva a que la política pública de inclusión laboral para contratar personas en condición de discapacidad motora, en el caso de las empresas privadas del municipio de Villavicencio se quede en papel, no teniendo mayor aplicabilidad, demandando de la administración municipal un mayor esfuerzo para sensibilizar a los empresarios villavicenses.

La gran mayoría de los empresarios o jefes de personal en Villavicencio al ver la persona en condición de discapacidad inmediatamente se ponen barreras mentales y ni siquiera les dejan demostrar sus habilidades o facultades potenciales para realizar el trabajo al cual están apuntado.

Además, argumentan que la Infraestructura de Villavicencio no es la apropiada porque hay muy pocos andenes que permiten comunicarse adecuadamente para que las personas con problemas de motricidad se movilicen a su vez que los vehículos de servicio público no tienen una infraestructura adecuada para el buen uso de ellos por parte las personas en condición de discapacidad y por esta razón estas personas no llegan a tiempo a sus puestos de trabajo.

Más aún la gran mayoría de empresarios y jefes de personal de las empresas desconocen las leyes generadas por el gobierno nacional que los beneficia administrativamente a fin de que se generen escenarios incluyentes, con sentido social que creen progreso económico, que se equipare a manera de una posibilidad de empleo y hacer participación social, que funde huella decisoria en la organización empresarial, con la incorporación de personas en condición de discapacidad al mercado laboral.

Estos resultados son coincidentes con varios estudios, pues al realizar una revisión de alcance que analizó los facilitadores y las barreras del empleo de las personas en condición de discapacidad en los países de ingresos bajos y medianos identificó que las barreras más relevantes son las actitudes negativas en la sociedad y los bajos niveles de educación y habilidades entre las personas en condición de discapacidad (Morwane et al, 2021).

En este contexto, las barreras actitudinales y la discriminación se convierten en razones importantes por las que las personas en condición de discapacidad no participan en el mercado laboral. Esto puede afectar tanto la oferta como la demanda de empleo para las personas en condición de discapacidad (Mizunoya y Mitra, 2012).

Por ejemplo, por el lado de la oferta, las personas en condición de discapacidad no reciben la educación necesaria ni el apoyo de otros miembros del hogar para poder participar en el mercado laboral. Por el lado de la demanda, las empresas pueden discriminar a las personas en condición de discapacidad y suponer que la productividad media de una persona en condición de discapacidad es inferior a la de una persona sin discapacidad.

La información comparable entre diferentes países en vía de desarrollo sobre la brecha de empleo entre personas con y sin discapacidad es escasa. Mizunoya y Mitra (2012), usando la Encuesta Mundial de Salud de 15 países de ingresos bajos y medianos en África, Asia y América Latina, estimaron que en 9 de los 15 países, las personas en condición de discapacidad de 18 a 65

años presentaban tasas de empleo significativamente más bajas en comparación con las personas sin discapacidad. Además, como era de esperar, las personas en condición de discapacidad múltiple presentaron tasas de empleo más bajas que las personas sin discapacidad o con una sola discapacidad. En la mayoría de los países, las personas en condición de discapacidad trabajan en el sector informal de la economía.

América Latina incluye un porcentaje importante de personas que trabajan en el mercado laboral informal. Según la OIT (2018), el 53,1% la población activa y el 75% de las mujeres en América Latina y el Caribe trabajan en el sector informal. El empleo informal en la región está asociado con bajos beneficios de seguridad social, trabajos más precarios e inseguridad de ingresos (PNUD, 2021).

Las personas en condición de discapacidad en la región también experimentan altos niveles de participación informal en el mercado laboral. La tasa de empleo de las personas con y sin discapacidad difiere entre los países, con Brasil exhibiendo la brecha más baja (15%) y Uruguay con la brecha más significativa (31%) (CEPAL, 2021). La brecha de empleo con discapacidad es peor para las mujeres con discapacidad en la región, quienes tienen más probabilidades de estar desempleadas y, si están trabajando, tienen un mayor riesgo de trabajar en el sector informal (CEPAL, 2019).

Además, las personas en condición de discapacidad en América Latina suelen estar desempleadas o fuera de la fuerza laboral. Los que están empleados suelen recibir un salario más bajo que una persona sin discapacidad que hace el mismo trabajo. Así mismo, este grupo se enfrenta a la exclusión social del mercado laboral, aumentando sus niveles de pobreza de ingresos y pobreza multidimensional (Hernández y Cruz, 2006; Contreras et al., 2006; CEPAL, 2012; CEPAL y OIT, 2019).

Un estudio analizó la igualdad de oportunidades laborales disponibles para las personas en condición de discapacidad en seis países de América Latina (Bolivia, Chile, Colombia, Costa Rica, México y Perú). Los resultados revelaron que las personas en condición de discapacidad tienen menores posibilidades de empleo, y se encontraron diferencias importantes en la tasa de empleo entre grupos de personas en condición de discapacidad (Pinilla-Roncancio y Gallardo, 2022).

Todo esto deja ver que pese a que en Colombia y en particular en la ciudad de Villavicencio, haya políticas públicas que propendan por la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad motora, esta no es tan efectiva para sensibilizar y motivar a las empresas privadas para que las contraten.

Conclusiones

La investigación permitió describir los beneficios que prevé la política pública y las normas legales para las empresas villavicenses que vinculen laboralmente a personas en condición de discapacidad motora, dejando ver que existen beneficios tributarios a las empresas que contraten personal en dicha condición.

A su vez, al diagnosticar la aplicabilidad de la política pública de inclusión laboral para contratar personas en condición de discapacidad motora en empresas privadas del municipio de Villavicencio, se pudo evidenciar que las empresas privadas del municipio de Villavicencio aún no tienen muy claro los beneficios que permite la ley y la política pública de inclusión laboral para contratar personas en condición de discapacidad motora, pese a la Administración Municipal ha implementado el acompañamiento de la empresa privada, con programas de convocatoria de empleo para población en situación de discapacidad.

Además, la mayoría de los empresarios villavicenses encuestados no tienen una formación en torno a procesos de selección y contratación laboral de personas en condiciones de discapacidad, tal como se indica en el numeral 1° del art. 13 de la Ley Estatutaria 1618 de 2013. Es más, consideran como desventaja vincular a personas en condición de discapacidad, por cuanto éstos pertenecen a un régimen laboral especial.

De otro lado, entre los obstáculos o limitaciones para contratar personal en condición de discapacidad motora en las empresas privadas de Villavicencio se encuentra el desconocimiento de las empresas sobre las normas legales que promueven la vinculación de personas en condición de discapacidad, lo que impide estimular la contratación de esta población. Otros obstáculos son la falta de adecuaciones de instalaciones y considerar que es desventajoso contratar personas en condición de discapacidad.

En conclusión, la política pública de inclusión laboral para contratar personas en condición de discapacidad motora ha sido reglamentada mediante leyes, y en el caso de Villavicencio, su adaptación en política pública municipal, no obstante, se efectiva real en la contratación en empresas privadas villavicenses es poca, gracias a los vacíos informativos y las prebendas que tienen los empresario.

Referencias

- Acemoglu, D. y Angrist, J. (2001). Consequence of employment protection? The case of the Americans with Disabilities Act. *Journal of Political Economy*, 19(5), 915-950.
- Acuerdo 281/15, de 3 de diciembre, de adoptar la Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social en el municipio de Villavicencio 2015- 2023. (2015). *Gaceta Oficial*, de febrero 2015.
- <http://historico.villavicencio.gov.co/Transparencia/Normatividad/Acuerdos/Vigencia%20%202015/ACUERDO%20No%20281%20DE%2003%20DE%20DICIEMBRE%20DE%202015.pdf>
- Aguilar, E. F. (2018). *Capacidades de la resiliencia y proyecto de vida en universitarios de la carrera de Ciencias de la Educación de la Universidad Pública de El Alto, 2015 – 2016*. [Tesis de maestría, Universidad Mayor de San Andrés].
- Alcover, C. M, y Pérez, V. (2011). Trabajadores con discapacidad: problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(Supl. 1), 206-223.
- Alguacil, J., Camacho, J. y Hernández, A. (2014). La vulnerabilidad urbana en España. Identificación y evolución de los barrios vulnerables. *Empiria. Revista de metodología de las ciencias sociales*, 27, 73-94.
- Bechelaine, C.H.O. y Ckagnazaroff, I.B. (2014). Por que as avaliações vão para a gaveta? Uma revisão teórica dos fatores relacionados ao uso dos resultados das avaliações de políticas públicas. *Contabilidade, Gestão e Governança*, 17(2), 78-93.
- Banks, L. M., Kuper, H. y Polack, S. (2017). Poverty and disability in low- and middle-income countries: A systematic review. *PLoS ONE*, 12, e0189996.

- Barrientos, A. y Hinojosa-Valencia, L. (2009). *A Review of Social Protection in Latin America*; Institute of Development Studies.
- Becerra, M. R., Ramírez, Y. y Aguilera, Y. (2021). *Cumplimiento de la Política pública de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad en empresas públicas y privadas en el Municipio de Arauca*. [Tesis de grado, Universidad Cooperativa de Colombia]. http://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/44474/1/2021-AguileraBecerraRamirez_Politica_Publica_Inclusion.pdf
- Bell, D. y Heitmueller, A. (2009). The Disability Discrimination Act in the UK: Helping or hindering employment among the disabled?, *Journal of Health Economics*, 28(2), 465-480.
- Blanco, I., Fleury, S. y Subirats, J. (2012). Nuevas miradas sobre viejos problemas. Periferias urbanas y transformación social. *Gestión y Política Pública*, 21, 3-40.
- Botero, M. C. (2016). *Prácticas de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad en el contexto laboral de empresas privadas de la ciudad de Bogotá*. [Tesis de grado, Universidad Externado de Colombia]. https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/344/DEA-spa-2016-Practicas_de_inclusion_laboral.pdf;jsessionid=664BDA8C820809E33B5F25E40D91C032?sequence=1
- Bound, J. y Burkhauser, R. (1999). Economic analysis of transfer programs targeted on people with disabilities. En: Ashenfelter, O. y Card, D. (Eds), *Handbook of Labor Economics*. Volume 3C, Elsevier, 3417-528.
- Byrne, D. y Ragin, C. C. (2009). *Case-Based Methods* (D. Byrne & C. C. Ragin (eds.); 1a ed.). SAGE Publications Ltd.

- Cantero, P.A., Escalera, J., García de Villar, R. y Hernández, M. (1999). *La ciudad silenciada. Vida social y Plan Urban en los barrios del Casco Antiguo de Sevilla*. Ayuntamiento de Sevilla.
- Castell, R. (1997). *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Paidós.
- Cazallas Alcaide (2016) *Mercado de trabajo de personas en condición de discapacidad: teoría, política y aplicaciones* [Tesis Doctoral, Universidad Complutense de Madrid].
<https://eprints.ucm.es/id/eprint/37375/1/T37121.pdf>.
- Ceneviva, R. y Farah, M.F.S. (2012). Avaliação, informação e responsabilização no setor público. *Revista de Administração de Empresas*, 46(4), 993-1016.
- Cendrero, L. A. (2017). *La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral*. [Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid]. Disponible en:
<https://eprints.ucm.es/id/eprint/40893/1/T38289.pdf>
- Chen, S. y van der Klaauw, W. (2008). The work disincentive effects of the disability insurance program in the 1990s. *Journal of Econometrics*, 142, 757-784.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL] (2021). *Personas en condición de discapacidad y sus derechos ante la pandemia del COVID-19: No dejar a nadie atrás. En Informes de COVID-19*. CEPAL.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL] (2020). *Panorama Social de América Latina 2019*. CEPAL.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL] (2019). *Panorama Social de América Latina 2018*. CEPAL.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL] (2014). *Panorama Social de América Latina 2013*. CEPAL.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL] (2012). *Panorama Social de América Latina 2011*. CEPAL.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL] y Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2019). *Situación del Empleo en América Latina y el Caribe. Evolución y Perspectivas de la Participación Laboral de la Mujer en América Latina*. CEPAL.

CONPES (12 de 2013). *CONPES No. 166 de 2013 Discapacidad e inclusión social*. Dirección General de Sanidad. Disponible en:

<https://www.sanidadfuerzasmilitares.mil.co/transparencia-acceso-informacion-publica/4-normatividad/4-6-normograma-digsa/subdireccion-salud-digsa/grupo-aseguramiento-salud-proas/normas-externas-aplicadas-al-regimen/conpes-166-2013-politica-publica-nacional>

Contreras, D., Ruiz-Tagle, J.V., Garcés, P. y Azocar, I. (2006). *Impacto socioeconómico de la discapacidad en América Latina: Chile y Uruguay*. [Tesis de grado, Universidad de Chile].

Corradi, C. y Sucarrat, M. J. (2015). *Guía de Inclusión Laboral de personas en condición de discapacidad para empresas*. Obtenido

<https://docs.google.com/viewerng/viewer?url=http://familiavance.com/wp-content/uploads/2020/09/Corradi-C-y-Sucarrat-M-2015-Gui%CC%81a-de-Inclusio%CC%81n-Laboral-de-personas-con-discapacidad-para-empresas.pdf&hl=en>.

Davis, M. (2006). *Planeta de ciudades miseria*. Ed. Foca.

Decreto 392/18, de 26 de febrero, de incentivos en Procesos de Contratación en favor de personas en condición de discapacidad. (2018). *Diario Oficial*, 50.519, de febrero 2018, p. 71.

<https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30034577>

- DeLeire, T. (2000), The wage and employment effects of the Americans with Disabilities Act. *Journal of Human Resources*, 35(4), 693-715.
- Egea, C., Nieto, J.A., Domínguez J., & González, R.A. (2008). Vulnerabilidad del tejido social de los barrios desfavorecidos de Andalucía. Análisis y potencialidades. Seville, Centro de Estudios Andaluces.
- Fajardo, M. y Castro, P. J. (2018). Teorías Subjetivas de Docentes sobre la Inserción Laboral de sus Alumnos con Ceguera. *Psicología Escolar e Educativa*, 24,1-11.
<https://www.scielo.br/j/pee/a/YhRq3NXnXMBhrcKZ7vsrqQF/?format=pdf&lang=es>
- Fresno, J. M. y Tsolakis, A. (2010). Inclusión, Estrategia 2020 y Programas Nacionales de Reforma. *Urbanismo y Trabajo Social*, 9, 33-69.
- Gallegos, F. y Mantilla, G. (2018). Estrés laboral y la productividad de las personas con discapacidad: antesala literaria. *YACHANA Revista Científica*, 7(2), 92-98.
- Gómez Beltrán, J. (2010). Discapacidad en Colombia: Reto para la Inclusión en Capital Humano. Fundación Saldarriaga Concha. Investigación. https://www.saldarriagaconcha.org/wp-content/uploads/2019/01/pcd_discapacidad_inclusion_social.pdf
- Grupo Interinstitucional y de Expertos sobre Indicadores de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (2016). *Lista final de indicadores de los Objetivos de Desarrollo Sostenible propuestos*. Disponible en: https://unstats.un.org/sdgs/indicators/Global%20Indicator%20Framework%20after%202021%20refinement_Eng.pdf
- Gutiérrez, A. (2014). Incidencia de la participación en las políticas de regeneración urbana en Cataluña: actores, ciudadanía y poder local. Scripta Nova. *Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales*, 493 (09).

- Harvey, D. (2014). *Diecisiete contradicciones del capital y el fin del neoliberalismo*. Ed. Traficantes de Sueños.
- Hernández, J. y Cruz, I. (2006). *Exclusión Social y Discapacidad*. [Tesis de grado, Universidad del Rosario].
- Hernández-Sampieri, H., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. 6ta eds.
- Huete, M. A., Merinero-Rodríguez, R. y Muñoz, R. (2015). Los sistemas locales de bienestar. Un análisis de las políticas de regeneración urbana. *Revista de Estudios Políticos*, 169, 201-234.
- Jaraíz, G. y González, A. (2019). The impact of local inclusion policies on disadvantaged urban areas: perceptions in the case of Andalusia Investigaciones Regionales. *Journal of Regional Research*, (Esp.44), 47-62.
- Lalive, R., Wuellrich, J. y Zweimller, J. (2013). Do financial incentives affect firms demand for disabled workers? *Journal of the European Economic Association*, 11(1), 25-58.
- Ley 1618/13, 27 de febrero, Ley Estatutaria de Discapacidad (2013). *Diario Oficial*, 48.717, de febrero 2013. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1618_2013.html
- Ley 1145/07, de 10 de julio, de organiza el Sistema Nacional de Discapacidad. (2007). *Diario Oficial*, 46.685, de julio 2007. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=25670>
- Ley 361/97, de 7 de febrero, de mecanismos de integración social de las personas con limitación. (1997). *Diario Oficial*, 42.978, de febrero 1997. https://puntodis.com/wp-content/uploads/2015/12/Ley_361_de_1997.pdf

- López-Roldán, P. y Fachelli, S. (2016). *Metodología de la investigación social cuantitativa*.
Universidad Autónoma de Barcelona.
https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsoccua_a2016_cap2-3.pdf
- Luna, C. M. y Montes, T. M. (2017) *Inclusión Laboral De Personas En Condición De Discapacidad Física En El Sector Servicios; Call Centers*. [Tesis de grado, Universidad Externado de Colombia].
https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/886/ARA-Spa-2017-Inclusion_laboral_de_personas_en_condicion_de_discapacidad_fisica_Trabajo_de_grado.pdf;jsessionid=A667BFDB160ED7602188FAD63AB3F4F5?sequence=1
- Luque, P.A., Pulido, M., Palomo, A., Luque, A. y González, M. A. (2008). Ciudad integrada, inmigración y discurso. Apuntes para la planeación urbana. *Revista de antropología experimental*, 8, 177-192.
- Mallardi, M. W. (2013). La cuestión social mistificada: límites y tensiones en la crisis de la sociedad salarial. *Cuadernos de Trabajo Social*, 26 (2), 421-430.
- Mateo, M. A., Martínez, M. A. y Domenench, Y. (2015). Social Services in times of economic and social crisis: The case of Spain. *Revista de Certare si Interventie Socialá*, 50, 96-110.
- Mareño, M. (2015). Inclusión laboral de personas catalogadas como discapacitadas: Algunas reflexiones para un debate necesario. *Trab. soc.*, (25), 405-442.
- Ministerio de Salud y Protección Social (2014). *Política Pública Nacional sobre Discapacidad e Inclusión Social*. Minsalud. Disponible en:
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/politica-publica-discapacidad-2013-2022.pdf>
- Mitra, S. (2018). *Disability, Health and Human Development*. Palgrave Macmillan US.

- Mizunoya, S. y Mitra, S. (2012). Is there a disability gap in employment rates in developing countries? *World Dev.*, 42, 28–43.
- Mori, Y. y Sakamoto, N. (2017). Economic consequences of employment quota system for disabled people: Evidence from a regression discontinuity design in Japan. *Journal of The Japanese and International Economies*, 48, 1-14.
- Morwane, R. E., Dadá, S. y Bornman, J. (2021). Barriers to and facilitators of employment of persons with disabilities in low- and middle-income countries: A scoping review. *Africa Journal Disabil*, 10, 12.
- Organización de las Naciones Unidas [ONU] (2018). *Realización de los Objetivos de Desarrollo Sostenible por, para y con Personas en condición de discapacidad*; Informe emblemático de la ONU sobre discapacidad y desarrollo; Naciones Unidas.
- Organización de las Naciones Unidas [ONU] (2007). *Convención sobre los Derechos de las Personas en condición de discapacidad*. Disponible en: <https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities-2.html>
- Organización Internacional del Trabajo OIT (2021) *Inclusión de las personas en condición de discapacidad: beneficios para todos*. Disponible en: <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/The-win-win-of-disability-inclusion#the-win-win-of-disability-inclusion>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2018). *Mujeres y hombres en la economía informal: un cuadro estadístico*. OIT.
- Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2014a). *Lograr la igualdad de oportunidades de empleo para las personas en condición de discapacidad a través de la legislación: Directrices*. OIT.

- Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2014b). *Panorama Laboral Temático: Transición a la Formalidad en América Latina y el Caribe*. OIT.
- Pacheco, D. (2018). Spillover effects of long-term disabilities on close family members. *Applied Health Economics and Health Policy*, 16(3), 347-355.
- Paugam, S. (2007). *Las formas elementales de pobreza*. Alianza Editorial.
- Pedregal, B., Torres, F. J. y Zoido, F. (2006). Propuesta metodológica para la medición del desarrollo y las desigualdades territoriales: aplicación al territorio andaluz. Scripta Nova. *Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales*, 10 (220).
- Pinilla-Roncancio, M. (2018). The reality of disability: Multidimensional poverty of people with disability and their families in Latin America. *Disabil. Health Journal*, 11, 398-404.
- Pinilla-Roncancio, M. y Gallardo, M. (2022). *Desigualdad de oportunidades en el mercado laboral para personas en condición de discapacidad: Evidencia para seis países de América Latina*. Globo Soc. Política.
- Pinilla-Roncancio, M. y Rodríguez, N. (2022). Legislación sobre discapacidad y empleo: ¿En qué medida se garantizan los derechos laborales de las personas en condición de discapacidad? *En t. J. Medio Ambiente. Res. Salud Pública*, 19 (9), 5654.
- Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD] (2021). *Informe Regional de Desarrollo Humano 2021. Atrapados Alta Desigualdad y Bajo Crecimiento en América Latina y el Caribe*. PNUD.
- Rebollo, O. (2012). La transformación social urbana. La acción comunitaria en la ciudad globalizada. *Gestión y Política Pública*, 21, 159-186.
- Rodríguez, G. (2004). El Estado del Bienestar en España. Debates, desarrollos y retos. Ed. Fundamentos.

- Rojas Blanco y Barbosa Ariza (2017) *Normas y políticas públicas dirigidas al empleo de las personas en situación de discapacidad -España y Colombia* [Tesis de grado, Universidad de la Gran Colombia]
https://repository.ugc.edu.co/bitstream/handle/11396/4894/Normas_pol%C3%ADticas_empleos_discapacidad.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rosa, M. (2009). El diálogo entre lo político y lo técnico en la articulación de lo social. *Documentación Social*, 154, 73-90.
- Sassen, S. (2010). *Territorio, autoridad, derechos. De los ensamblajes medievales a los globales*. Ed. Katz.
- Segura, R. (2017). La Investigación en Gestión Pública: un modelo para el abordaje metodológico. *ICAP-Revista Centroamericana de Administración Pública*, (73), 10-24.
- Soja, E.W. (2004). Urban Tensions: Globalization, Economic Restructuring and the Postmetropolitan Transition. En: Benería, L., & Savitri, B (eds.). *Challenges and opportunities in the World Economy*. Routledge.
- Subirats, J., Brugué, Q. y Gomá, R. (2002). De la pobreza a la exclusión social. Nuevos retos para las políticas públicas. *Revista Internacional de Sociología*, 33, 7-45.
- Torres, J. (2004). *El análisis territorial aplicado al estudio de las zonas urbanas marginales. El caso del Polígono Sur en Sevilla*. Junta de Andalucía.
- Vargas, L. E. (2015). *Inclusión Social de la Población en Situación de Discapacidad en Villavicencio*. [Tesis de grado, Universidad Cooperativa de Colombia]
https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/10626/1/2015_inclusion_social_poblacion-X.pdf.

Vidal, R. O. y Cornejo, C. (2016). Trabajo y discapacidad: una mirada crítica a la inclusión al empleo. *Papeles de trabajo - Centro de Estudios Interdisciplinarios en Etnolingüística y Antropología Socio-Cultural*, (31), 110-119.

Yeo, R. (2006). Disability, poverty and the new development agenda. In *In or out of the Mainstream? Lessons from Research on Disability and Development Cooperation*; The Disability Press.

Yeo, R. y Moore, K. (2003). Including disabled people in poverty reduction work: “Nothing about us, without us”. *World Dev.*, 31, 571-590.

Anexos

Anexo A. Consentimiento informado



UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA
Maestría en Gobierno, Políticas Públicas y Desarrollo Territorial

Año: 2022

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estoy de acuerdo en la realización del cuestionario por parte de la estudiante de la Maestría en Gobierno, Políticas Públicas y Desarrollo Territorial de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD (abajo firmante). Entiendo los propósitos de la encuesta o entrevista, que no existe ningún riesgo y que se maneja bajo parámetros éticos de confidencialidad. Comprendo que estoy en mi derecho de decidir participar o no. Por lo tanto acepto participar.

No.	No. de Documento de Identidad	Nombre	Firma

Nombre del Encuestador UNAD

Firma

Anexo B. Cuestionario de encuesta

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD
Maestría en Gobierno, Políticas Públicas y Desarrollo Territorial
CEAD Acacias

Encuesta dirigida a Empresarios

Objetivo: Diagnosticar la aplicabilidad de la política pública de inclusión laboral para contratar personas en condición de discapacidad motora en empresas privadas del municipio de Villavicencio.

Por favor responda todas y cada una de las preguntas con sinceridad, ya que los resultados harán parte del estudio “Análisis de la efectividad de la política pública de inclusión laboral para contratar personas en condición de discapacidad motora en las empresas privadas del municipio de Villavicencio”, por lo cual serán para cuestiones académicas.

1. *¿Su empresa tiene contratadas personas en condición de discapacidad física o mental?*

A. Si

B. No ¿Por qué? _____

Si la respuesta es positiva continúe con la pregunta 2, de lo contrario pase a la pregunta 7.

2. *¿Cuántos empleados tienen con esta condición?* _____

3. *¿Qué discapacidad presentan?*

Discapacidad	N°	sexo	edad
Física			
Auditiva			
Visual			
Sorda			
Ceguera			
Intelectual psicosocial			
Múltiple			

4. *¿Cuál es la principal razón para contratar personal en condición de discapacidad?*

A. Responsabilidad social corporativa

B. Son aptos para desarrollar la labor

C. Son más dedicados

D. Otra ¿Cuál? _____

5. *¿Realizó adecuaciones a su empresa para el empleado en condición de discapacidad?*

A. Si

B. No ¿Por qué? _____

6. *En promedio ¿Cómo evalúa el desempeño laboral de las personas en condición de discapacidad que contrató?*

A. Excelente

B. Bueno

C. Aceptable

D. Insatisfactorio

7. *¿Conoce los beneficios legales y tributarios al contratar personas en condición de discapacidad?*

A. Si

B. No ¿Por qué? _____

8. *¿Ha recibido capacitación por parte del Estado (alcaldía) en materia de inclusión laboral para el personal en condición de discapacidad?*

A. Si

B. No

9. *¿Cree usted que es desventajoso contratar personas en condición de discapacidad para su empresa?*

A. Si

B. No ¿Por qué? _____

10. *¿Estaría dispuesto a contratar personas en condición de discapacidad?*

A. Si

B. No

¿Por qué? _____

Anexo C. Recomendaciones

En consideración a los resultados obtenidos en el presente estudio se realizan las siguientes recomendaciones:

El Sector Empresarial Villavicense mancomunadamente con la administración municipal ha de gestionar planes o programas que permitan implementar convocatorias de empleo donde se estimule la inclusión laboral de la población en condiciones de discapacidad.

Para mejorar la efectividad de la adopción de la política pública de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad en el municipio de Villavicencio se recomienda a la administración municipal generar un proyecto denominado “Jornada Pro-discapacidad Incluyente”, el cual tenga como eje articulador a los grupos de enlace sectorial (GES), y los comités municipales y locales de discapacidad, aplicando así lo expuesto por de la Ley 1145 de 2007 en su art. 7, contribuyendo con ello a que esta personas puedan acceder a un puesto de trabajo digno y justo, como lo demanda la Ley 361 de 1997 en su artículo 22, además de realizar campañas publicitarias donde se den a conocer los beneficios legales que pueden obtener las empresas por contratar personas en condición de discapacidad.

A su vez, los empresarios del municipio de Villavicencio es preciso que capaciten al personal que realiza los procesos de selección y contratación de personal, motivando a tener en cuenta la personas en situación de discapacidad, así como el aseguramiento en riesgos laborales de este personal.

Anexo D. Informe de oferentes con discapacidad registrados en Villavicencio



SECRETARÍA DE COMPETITIVIDAD
Y DESARROLLO
ALCALDÍA DE VILLAVICENCIO

23 de Marzo de 2023
Villavicencio, Meta

Señor. Francisco Velázquez

Cordial saludo:

Mediante la presente envío informe de oferentes con discapacidad que se encuentran con registro, ruta de empleabilidad y postulación a las diferentes vacantes de acuerdo con su perfil, correspondientes al segundo semestre del año 2022 y primer trimestre del año 2023 actividades realizadas la Agencia Pública de Empleo de la Alcaldía de Villavicencio- Secretaría de Competitividad y Desarrollo, descritos en así:

PERIODO	Disc Visual	Disc Auditiva	Disc Física	Disc cognitiva	Total
Segundo semestre año 2022	3	4	3	2	12
Primer Trimestre año 2023	4	2	1	1	8
Total Oferentes					20

Lo anterior con la finalidad de integrar información ante requerimiento de informe de ejecución por la Dirección de Fomento y Desarrollo Empresarial.

Cordialmente,
SANDRA LILIANA PÁEZ
ORIENTADORA LABORAL
AGENCIA PÚBLICA DE EMPLEO
DIRECCIÓN DE FOMENTO Y DESARROLLO EMPRESARIAL
SECRETARIA DE COMPETITIVIDAD Y DESARROLLO.

Calle 41 # 31-02, Centro
Villavicencio – Meta
Código postal 500001

Nit 892.099.324-3
Tel. +57 8 672 6505
Servciodeempleo@villavicencio.gov.co

www.villavicencio.gov.co