

**Estudio de competitividad e inclusión laboral de personas en condición de
discapacidad, en la ciudad de Bogotá.**

Tatiana del Pilar González Ovalle

Director:

Andrés Felipe Pérez

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios - ECACEN

Maestría en Administración de Organizaciones

Bogotá, 2021

Dedicatoria

A mi hija Samantha, quien es mi motivación e inspiración;

dónde estás tú, todo es luz.

A las personas en condición de discapacidad;

que sus talentos derriben todas las barreras.

Agradecimientos

En primer lugar, a Dios, por regalarme la vida y poner en mi camino las herramientas para alcanzar mis logros y cumplir mis sueños.

A mi esposo, quién es mi pilar y mi polo a tierra. Gracias por apoyarme en cada paso, creer en mí y contagiarme de entusiasmo y perseverancia.

A mis padres, por su incondicionalidad y amor. Gracias por todo lo que soy y todo lo que me dan, son mi más grande ejemplo.

A mi Universidad, líder nacional, director, docentes, compañeros, cuerpo administrativo y todos quienes en estos años hicieron parte de mi recorrido académico, gracias por sus enseñanzas, por la paciencia y por enriquecer mi proceso de formación, Dios les bendiga.

Resumen

En la presente investigación se retrata la situación económica, educativa y social de las personas en situación de discapacidad en la ciudad de Bogotá, haciendo principal énfasis en el origen de su bajo índice de contratación laboral, pese a las políticas de inclusión que se tratan tanto a nivel gubernamental como a nivel empresarial. La investigación en curso abordó más de 63 documentos de estudio, entre los cuales se tuvieron en cuenta estrategias de responsabilidad social empresarial, artículos y reseñas científicas, libros de inclusión laboral e investigaciones acerca de las personas en condición de discapacidad, cuyos hallazgos fueron novedosos, puesto que los principales obstáculos para fortalecer las competencias laborales son prejuicios en base al desconocimiento y la desinformación, más que la discriminación. Como resultado se plantea una estrategia de capacitación y promoción de la inclusión laboral que, en vez de preparar al ciudadano para el trabajo, prepare a la empresa para el empleado.

Palabras clave

Personas con discapacidad, emprendimiento social, inclusión laboral, accesibilidad, comunicación, educación.

Abstract

In this research, the economic, educational and social situation of people with disabilities in the city of Bogotá is portrayed, with main emphasis on the origin of their low rate of hiring, despite the inclusion policies that are discussed so much at the government level as well as at the business level. The ongoing research addressed more than 63 study documents, among which were considered corporate social responsibility strategies, scientific articles and reviews, work inclusion books and research on people with disabilities, whose findings were novel, since the main obstacles to strengthening job skills are prejudices based on ignorance and misinformation, rather than discrimination. As a result, a training and promotion strategy for labor inclusion is proposed that, instead of preparing the citizen for work, prepares the company for the employee.

Keywords

People with disabilities, social entrepreneurship, training and social inclusion, accessibility, communication, education.

Tabla de contenido

Introducción	14
Capítulo 1. Formulación del problema de investigación	15
Planteamiento del problema	16
Formulación del problema	18
Sistematización del problema.....	18
Justificación.....	19
Limitaciones y delimitaciones.....	21
Objetivos	22
Objetivo general.	22
Objetivos específicos.....	22
Capítulo 2. Antecedentes del problema y de la investigación	22
Contexto actual	23
Concepto de discapacidad.	24
Beneficios de la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad.....	29
Estrategias gubernamentales de capacitación e inclusión laboral de la población en condición de discapacidad.....	31
Beneficios del trabajo con apoyo.....	33
Marco teórico	35

Concepto de discapacidad según expertos.....	35
Modelo de intervención situacional.....	36
Factores que afectan la inclusión de las personas en condición de discapacidad.....	36
Educación	37
Empleo.....	39
Marco conceptual.	42
Marco legal.....	43
Marco normativo de la discapacidad en Colombia	43
Ministerio de Educación	45
Corte Constitucional de Colombia	45
Gobierno local – Alcaldía de Bogotá	46
Contexto internacional.....	49
Capítulo 3: Metodología	50
Tipo de investigación	51
Hipótesis.....	52
Variables de trabajo.....	53
Muestra.....	53
Instrumento de investigación	54
Capítulo 4: Investigación	55
Diagnóstico	56

Matriz DOFA	56
Desarrollo del trabajo de investigación.....	58
Fuentes de información	62
Capítulo 5: Resultados	63
Tabulación de datos.....	64
Análisis de la información.....	90
Datos relevantes	90
Capítulo 6. Propuesta y conclusiones	91
Propuesta	92
Planteamiento de la necesidad.....	92
Objetivos.....	93
Estrategia	93
Recursos.....	96
Plan de actividades	97
Conclusiones	101
Referencias bibliográficas.....	103
Anexos	108

Lista de tablas

Tabla 1. Resumen de conceptos y categorías de las discapacidades humanas.....	25
Tabla 2. Origen de las discapacidades.....	26
Tabla 3. Nivel educativo de la población en condición de discapacidad en Bogotá (2010).....	28
Tabla 4. Actividad económica principal de la población en condición de discapacidad en Bogotá (2010).....	28
Tabla 5. Fases de un programa con apoyo.....	33
Tabla 6. Tipo de investigación.....	52
Tabla 7. Variables de trabajo.....	53
Tabla 8. Ficha técnica.....	53
Tabla 9. Matriz DOFA.....	56
Tabla 10. Referentes teóricos.....	58
Tabla 11. Cargo.....	64
Tabla 12. ¿En su entorno social o familiar comparte con personas en condición de discapacidad?.....	65
Tabla 13. ¿Conoce o sabe usted de un empleado en condición de discapacidad que trabaje en su empresa?.....	66
Tabla 14. Si la respuesta a la pregunta anterior es SI, ¿conoce el tipo de discapacidad que tiene(n)?.....	67
Tabla 15. Considero que debería existir una ley que obligue a las empresas a contratar personas en condición de discapacidad.....	69

Tabla 16. Contratar a una persona en condición de discapacidad representa un riesgo laboral en índices de productividad y menor rendimiento.....	70
Tabla 17. El bajo índice de contratación de personas en condición de discapacidad se debe a barreras físicas o de infraestructura.....	72
Tabla 18. El bajo índice de contratación de personas en condición de discapacidad se debe a su nivel de escolaridad.....	73
Tabla 19. El bajo índice de contratación de personas en condición de discapacidad se debe a reticencia por parte de los clientes.....	74
Tabla 20. El bajo índice de contratación de personas en condición de discapacidad se debe a falta de autonomía, independencia, autogestión y capacidad de decisión del empleado con discapacidad.....	76
Tabla 21. El costo para adaptar un puesto de trabajo a un empleado en condición de discapacidad es alto.....	77
Tabla 22. Las personas en condición de discapacidad se ausentan más seguido debido a permisos e incapacidades médicas.....	78
Tabla 23. Me sentiría incómodo trabajando con una persona en condición de discapacidad.....	80
Tabla 24. La contratación de personas en condición de discapacidad hace parte de la responsabilidad social de las organizaciones y no del área de selección de personal y gestión del recurso humano.....	81
Tabla 25. Los beneficios tributarios e incentivos gubernamentales para la contratación de personas en condición de discapacidad son insuficientes...	82
Tabla 26. Las personas en condición de discapacidad no pueden acceder a	

los recursos técnicos y tecnológicos que requiere la operación de la empresa.....	84
Tabla 27. La comunicación con las personas en condición de discapacidad es una barrera para su contratación y posterior desempeño laboral.....	85
Tabla 28. Un salario mínimo legal vigente es una compensación justa para una persona en condición de discapacidad, dadas las pocas ofertas laborales del mercado.....	86
Tabla 29. Una persona en condición de discapacidad podría dirigir la compañía para la que trabajo.....	88
Tabla 30. Tipos de recursos a usar en el proyecto.....	96
Tabla 31. Programación semanal de actividades.....	98

Lista de figuras

Figura 1. Gráfica de resultados pregunta 1 del cuestionario.....	65
Figura 2. Gráfica de resultados pregunta 2 del cuestionario.....	66
Figura 3. Gráfica de resultados pregunta 3 del cuestionario.....	67
Figura 4. Gráfica de resultados pregunta 4 del cuestionario.....	69
Figura 5. Gráfica de resultados pregunta 5 del cuestionario.....	70
Figura 6. Gráfica de resultados pregunta 6 del cuestionario.....	71
Figura 7. Gráfica de resultados pregunta 7 del cuestionario.....	73
Figura 8. Gráfica de resultados pregunta 8 del cuestionario.....	74
Figura 9. Gráfica de resultados pregunta 9 del cuestionario.....	75
Figura 10. Gráfica de resultados pregunta 10 del cuestionario.....	77
Figura 11. Gráfica de resultados pregunta 11 del cuestionario.....	78
Figura 12. Gráfica de resultados pregunta 12 del cuestionario.....	79
Figura 13. Gráfica de resultados pregunta 13 del cuestionario.....	81
Figura 14. Gráfica de resultados pregunta 14 del cuestionario.....	82
Figura 15. Gráfica de resultados pregunta 15 del cuestionario.....	83
Figura 16. Gráfica de resultados pregunta 16 del cuestionario.....	85
Figura 17. Gráfica de resultados pregunta 17 del cuestionario.....	86
Figura 18. Gráfica de resultados pregunta 18 del cuestionario.....	87
Figura 19. Gráfica de resultados pregunta 19 del cuestionario.....	89
Figura 20. Logotipo de Red Condis.....	94
Figura 21. Estrategia de la propuesta.....	95
Figura 22. Código QR del perfil de Instagram de Red Condis.....	97

Figura 23. Captura de pantalla del perfil de Instagram de Red Condis... 98

Introducción

En el mundo se habla de igualdad de derechos cada día, es un término que constantemente se emplea en el ejercicio político y social, donde diferentes líderes u organizaciones dan discursos proteccionistas y humanitarios. Cuando se acuña el mismo término al ámbito económico, entran a jugar intereses capitalistas que limitan el desarrollo de este; pero se está equivocado cuando se piensa que la igualdad en la economía hace énfasis a un desarrollo comunista.

Cuando la economía de un país está en crecimiento, se evidencia prosperidad y altos índices de productividad empresarial, crecen las tasas de empleabilidad, mejoran las condiciones de contratación, se amplían las compensaciones salariales y otros incentivos; cuando la economía de un país crece, se puede decir que ‘toda’ la sociedad crece con él y es por ello que los tratados económicos, la inversión de firmas extranjeras, el apoyo a las firmas nacionales, entre otras actividades que monetizan el día a día de los colombianos, son una prioridad para nuestros líderes políticos.

Pero en el contexto real, las cosas no funcionan de una manera tan convergente, hay quienes pese a esto no se benefician porque no están incluidos dentro del estándar ‘normal’ de la sociedad, quienes por situaciones adversas se considera que no están capacitados para hacer frente a esta economía. En el presente documento se pretende dar voz a uno de esos grupos, discriminados en el concepto de personas en condición de discapacidad, quienes carecen de oportunidades para sobresalir en una profesión u oficio, a quienes las empresas y la misma comunidad les impone más límites mentales de los que carecen físicamente y les impiden contribuir en la productividad del país a través de la potencialización de sus habilidades y competencias.

El término inclusión desafortunadamente se ha convertido en caridad, algo muy lejano de lo que en realidad es; la autora analiza la problemática de inclusión en las personas en condición de discapacidad en la ciudad de Bogotá, con el fin de identificar propuestas que mejoren su calidad de vida.

Planteamiento del problema

Según el DANE en su boletín de retos diferenciales en su boletín de personas con discapacidad y en datos recopilados del censo del año 2010 (DANE, 2020), hay alrededor de 175.783 adultos en Bogotá en condición de discapacidad y en edad laboral, a quienes se llamará en el presente documento con las siglas PcD (Personas/población en condición de discapacidad), de los cuales solo 28.093 se encontraban trabajando a la fecha del censo.

En el año 2017, la administración de Enrique Peñalosa manifestó su compromiso con la población discapacitada en cuanto a movilidad, educación e inclusión laboral en las diferentes propuestas de su candidatura (Sistema distrital de discapacidad, 2017); sin embargo, son pocas las estrategias que efectivamente se ponen en marcha desde el entorno gubernamental. Además de esto, se presentan otras problemáticas alternas como la segregación laboral de las empresas y la falta de recursos educativos que desarrollen competencias laborales eficientes para la población discapacitada, ya que actualmente solo opera el SENA con este objetivo, el cual desde la experiencia propia de la autora como instructora en dicha institución no cumple los parámetros requeridos.

Para identificar las causas y efectos del problema central y de esta manera definir puntualmente las áreas en las que se pueden plantear mejoras, se realiza un árbol de problemas (anexo 1), a través del cual se puede observar las consecuencias a nivel psicológico y de salud que puede causar el desequilibrio económico y social que trae la baja inclusión laboral y la discriminación en personas con condición de discapacidad.

Desafortunadamente al estigmatizar las diferentes discapacidades como condiciones especiales que necesitan valoración y seguimiento médico constante, ha hecho que todos los aspectos relevantes de dichos individuos se enfocaran en torno a su deficiencia particular. Como

resultado de esa segregación nació el desarrollo de áreas enfocadas particularmente en la discapacidad desde todos los servicios (salud, recreación, educación, etc), generando un modelo insostenible que además de violar todos los preceptos y derechos de equidad e igualdad, vuelve aún más complejo el contexto de cada variable. (Amate, 2006)

Muchos autores a nivel global han destacado hallazgos investigativos acerca de la inclusión laboral para las personas en condición de discapacidad o PcD, enfocándose principalmente en la implementación de las formas laborales bajo los marcos legales, visibilizando a la población y logrando en sí que se definan estrategias de soporte como el teletrabajo y el empleo con apoyo.

A través de esta investigación se pretende conocer la perspectiva de las empresas respecto a la contratación de PcD; ya se conocen los beneficios que la inclusión trae para las PcD, pero ¿Saben las empresas de los beneficios tributarios y productivos de su contratación? ¿Qué posturas y qué temores tienen en la implementación de las estrategias gubernamentales de inclusión? ¿Tienen las PcD acceso a la educación laboral de forma eficiente para fortalecer sus competencias?

Para las organizaciones debe dejar de ser un tabú o una imposición el término inclusión, las ayudas y los nuevos conceptos de trabajo que se definen desde las organizaciones humanitarias y los líderes políticos, no han sido suficientes para que las empresas le abran las puertas a las PcD. La principal hipótesis para este comportamiento es el desconocimiento, por ello se pretende generar una solución desde la educación, tanto a organizaciones como al colectivo potencial.

Formulación del problema

Bajo las premisas expuestas anteriormente, es posible generar el siguiente interrogante a resolver a través del presente proyecto: *¿Qué alternativas se pueden explorar para fortalecer los índices de capacitación e inclusión laboral, de la población en condición de discapacidad en Bogotá?*

En Colombia el 6,3% de la población sufre algún tipo de discapacidad, de los cuales menos del 5% tiene un trabajo u ocupación, esto implica que no se está garantizando el acceso a los derechos mínimos vitales como lo es en este caso el derecho al trabajo (Jaramillo, 2017). La solución a la pregunta permitirá identificar las estrategias adecuadas a implementar a través de la conformación de una estrategia que promueva la capacitación y fomente la inclusión laboral en las PcD; el objetivo es conocer el cómo reemplazar la manera en que las empresas ven a las PcD.

Sistematización del problema

Para el desarrollo del problema expuesto, se pueden identificar las siguientes preguntas secundarias, con el fin de contextualizar y orientar la temática a resolver:

¿Cuál es el nivel de educación que alcanzan las PcD?

¿Cuál ha sido su experiencia laboral?

¿Qué disposición tienen las empresas para la contratación de PcD en cargos ordinarios?

¿Cómo se podría mejorar la inclusión laboral de las PcD?

¿Qué estrategia permitirá comunicar y aprehender de manera efectiva y eficiente, los beneficios de la contratación de PcD?

Justificación

Las personas en condición de discapacidad han visto a lo largo de los años como sus derechos han sido transgredidos desde los fundamentales y básicos, a raíz de la organización jerárquica social que se ha construido en base a las ventajas físicas de cada individuo como lo antecedían épocas menos eruditas. Es aquí donde se entiende cómo su condición física o mental particular los ha encasillado en una posición que menoscaba todas sus virtudes, cualidades y competencias, y se origina una desigualdad propia de la discriminación ante las evidentes desventajas, no propias de su condición, sino las que la sociedad considera pertinente imponerles. En consecuencia de los obstáculos que diariamente deben desafiar las PcD - quienes no han sido reconocidos como ciudadanos plenos y útiles para el desarrollo colectivo - y en la búsqueda de la paridad y la inclusión, organismos de carácter internacional han creado documentos que tienen como propósito reivindicar los derechos de las PcD.

Para propiciar la inclusión laboral de este colectivo se han desarrollado distintas estrategias, dentro de las que se destacan los Centros Especiales de Empleo, la Ley de Cuotas, el Empleo con Apoyo, la Responsabilidad Social Empresarial y el Teletrabajo. (Garavito, 2014)

Pese a las estrategias políticas y humanitarias para fomentar la inclusión laboral en PcD, todos los esfuerzos se encaminan en dar visibilidad a la población, rescatando públicamente los derechos vulnerados; pero la problemática actual no está en la falta de herramientas para que puedan acceder a un trabajo digno con una contratación legal y una compensación salarial justa, sino a la falta de ofertas por parte de las empresas para acceder a las mismas, y las pocas instituciones que ofrecen capacitación laboral al segmento potencial identificado.

Tomando como ejemplo el teletrabajo en Colombia, previo a la pandemia mundial por covid-19, había cerca de 10 mil empresas que hacen uso de esta modalidad de trabajo,

inicialmente creada para fomentar la inclusión rompiendo principalmente las barreras de acceso físicas. Sin embargo, quienes ocupaban estas vacantes eran en su mayoría madres, estudiantes universitarios y/o profesionales recién egresados sin ningún tipo de discapacidad. Aquí se evidencia que no es el recurso, sino la mentalidad de las empresas lo que se debe cambiar para hablar de una verdadera inclusión e igualdad de derechos.

Cuando se habla de un proyecto educativo, como lo es este caso, se nos permite creer que los beneficiarios somos todos. Por un lado, serán las PcD quienes tengan acceso a más opciones de capacitación y quienes vean un progreso en su búsqueda laboral, por otro lado las organizaciones que tendrán talento humano competente y comprometido con su crecimiento y productividad, y en general todos en nuestra sociedad, al mirar sin filtros a otras poblaciones, dejar de tratarlos como vulnerables, empezar a verlos como iguales, cambiar la percepción del término inclusión.

Los individuos que cuentan con algún tipo de discapacidad merecen que se respete sus derechos en torno a una vida en igualdad de condiciones; esto implica igualdad en los servicios recreativos, de salud, educativos, laborales, y de esta manera no solo lleguen a tener una vida digna y de buena calidad, sino que ejerzan roles partícipes en la sociedad y contribuyan al desarrollo socioeconómico de su comunidad. Sin embargo, los índices estadísticos de las condiciones económicas y de desarrollo las tendencias demográficas y los indicadores sociales, tales como la pobreza y la salud, indican que el efecto negativo de la discriminación de personas en condición de discapacidad se está incrementando, afectando a todo su núcleo social y familiar.

Limitaciones y delimitaciones

Las limitaciones del presente proyecto son principalmente operativas y éticas; desde el área de investigación y recolección de datos hay restricciones de disponibilidad de las empresas para cooperar abiertamente y sin tabúes respecto al tema planteado, no solo desde la perspectiva del tiempo, sino de su preocupación respecto a la libertad de expresión y la reputación posterior a su verdadera opinión. Si bien se está fomentando entornos de inclusión y tolerancia, se conoce de primera mano que el colectivo restringe su opinión respecto a las PcD hacia un enfoque moralista y aceptado por la sociedad, aunque en su entorno real no se sientan de la misma forma.

El proyecto más allá de convertirse en un recurso de investigación y de reafirmación de un problema evidente, busca identificar nuevos elementos que permitan proponer soluciones alternativas a las existentes (que en la práctica no funcionan como deberían), además de cambiar la visión y opinión de empresas y comunidades; por ello es indispensable la honestidad en el instrumento y los datos resultantes.

Objetivos

Objetivo general

Estudiar el estado actual de la inclusión laboral en personas en condición de discapacidad en la ciudad de Bogotá y proponer estrategias de mejoramiento.

Objetivos específicos

Identificar las principales problemáticas de inclusión en el entorno laboral de la población en condición de discapacidad en Bogotá, a través de la investigación de su entorno educativo, económico y social.

Medir el interés de las empresas para la contratación e inclusión laboral de la población discapacitada, identificando su nivel de conocimiento de los beneficios gubernamentales.

Proponer estrategias que generen valor en la capacitación e inclusión laboral de personas en condición de discapacidad.

Contexto actual

En Colombia, el 6,3% de la población nacional sufre algún tipo de discapacidad, al tiempo que menos del 5% cuenta con un trabajo u ocupación, limitando el acceso a derechos como el trabajo y otros que garantizan su supervivencia (DANE, 2020).

La estrategia definida por el sistema de pensiones con relación a la *invalidéz* – término erróneo desde la modificación de la Constitución del 91 – está relacionado con la pérdida de las funciones laborales que se incrementa según el tipo de discapacidad, desestimando la importancia de la rehabilitación y la potencialización de otras capacidades, castigando la recuperación de parte de sus funciones con la pérdida de subsidios y prestaciones.

Al tiempo, la denominada Ley Clopatofsky (Ley 361 de 1997) establece expresamente la compatibilidad del disfrute de la pensión de invalidez y los salarios de una relación laboral, siempre que no provengan del tesoro público en el sentido de estimular la inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad (Jaramillo, 2017).

La Universidad La Gran Colombia, presentó un estudio donde sugiere las siguientes recomendaciones, para disminuir la brecha existente hacia el acceso en condiciones dignas de empleo para personas con discapacidad visual en Colombia.

- Facilitar el acceso a tecnologías de la información y la accesibilidad a las páginas web. El estudio demuestra que la conectividad permite a las personas con discapacidad visual poder acceder a oportunidades de empleabilidad a través de educación virtual.
- Los procesos de vinculación laboral –ya sea mediante convocatorias o procesos de selección- deben establecer mecanismos adecuados para captar personas con discapacidad visual a las empresas y así se reconocer su potencial y competencia.

- La comunicación eficiente de las ventajas tanto tributarias como políticas y competitivas que ofrece la contratación de personas con discapacidad visual en Colombia, debe estar en la agenda de la información que difundan las distintas entidades del Estado (INCI, 2017).

Uno de los componentes que se ha considerado concluyente en la manera en que se trata las discapacidades en el contexto laboral es la definición de discapacidad en sí misma. En los manuales de invalidez de muchos países, como Colombia, se entiende como la imposibilidad para acceder a una actividad lucrativa por causa de cualquier alteración física o mental médicamente determinada, por un período continuo de no menos de doce meses (Hernandez, 2006). Se está hablando que la definición de discapacidad que se utiliza en el ámbito laboral y de cobertura social es el mismo desde hace aproximadamente 70 décadas, cuando la principal fuente laboral era operativa y manual, lo que impedía que PcD tuvieran acceso a contextos laborales que les permitieran ganarse su propio sustento, sin contar que dichos trabajos eran también una de las causas más frecuentes de accidentes laborales en cuyo final el empleado quedaba con alguna discapacidad de tipo físico.

Por ello es tan importante conocer a fondo el contexto de la inclusión laboral en personas en condición de discapacidad, fragmentando cada uno de los conceptos para entender la realidad de lo que sucede actualmente en Bogotá, generando herramientas de investigación eficientes que arrojen datos alternos y contributivos para ofrecer una solución práctica a la problemática planteada. Desde dicha perspectiva, es inherente iniciar entendiendo el término de *discapacidad*.

Concepto de discapacidad.

En correlación con la forma de referirse a los sujetos en cuestión en el presente

proyecto, se utiliza comúnmente la palabra *minusvalía*, la cual afortunadamente se desacredita en la Constitución de 1991, ya que implica una connotación denigrante que minimiza su valor. Es aquí donde se inicia un proceso de reconocimiento de sus competencias, afirmando la igualdad de sus derechos en comparación con la sociedad donde se desenvuelven.

Adicionalmente, el uso del término *integración*, hace referencia a que las personas con discapacidad son las que deben buscar adaptarse a las condiciones del entorno con el fin de hacer parte de las dinámicas sociales. De acuerdo con lo anterior, la problemática de la discapacidad tiene una connotación centrada en el individuo, propio del Modelo médico que ha sido también denominado el modelo individual de la discapacidad. A su vez es posible encontrar la expresión *inclusión social*, la cual ya no se centra exclusivamente en las características individuales de las personas, sino en los ajustes y acomodaciones que debe hacerse al entorno social, político y económico, teniendo presentes las características propias de las personas con discapacidad para así garantizar la participación en las dinámicas propias de la sociedad (Garavito, 2014).

Tabla 1.

Resumen de conceptos y categorías de las discapacidades humanas.

Deficiencias: A nivel de un órgano o parte del cuerpo	Intelectual Psicológica Oral Auditiva Ocular Visceral De los huesos Desfiguración Sensorial
Incapacidades: A nivel personal	De comportamiento De comunicación De cuidado personal De locomoción De disposición corporal

	De destreza De situación De aptitudes particulares
Minusvalía: A nivel de la sociedad	De orientación De independencia física De movilidad De ocupación De integración social De autosuficiencia económica

Fuente: El autor, basado en la información del DANE (2007).

Las discapacidades también se agrupan tanto por su origen como por el período vital de las personas que la poseen, en el siguiente cuadro se encuentra la clasificación de estas.

Tabla 2.

Origen de las discapacidades.

	Prenatal	Perinatal	Posnatal
Orgánica	Alteraciones cromosómicas y/o metabólicas, infecciones transplacentarias, exposición a toxinas y/o radiación, malnutrición, traumatismos.	Asfixia, parto prematuro o a postérmino, incompatibilidad del factor RH.	Desnutrición, traumatismos, exposición a toxinas y/o radiación, infecciones, factores endocrinos, envejecimiento.
Contextual	Ausencia de cuidados y controles maternos, violencia familiar, uso de drogas por los padres.	Ausencia de cuidados en el nacimiento, abandono.	Falta de estimulación, abandono, violencia familiar, abuso, accidentes.
Iatrogenia y mala praxis	Falta de controles y explicaciones médicas durante el embarazo, uso inadecuado de drogas o medicación.	Hipoxia, traumatismo durante el parto, hipotermia, infecciones adquiridas en el quirófano, etc.	Infecciones hospitalarias, sobredosis o prescripción inadecuada de medicamentos, inadaptación familiar

o incomprensión de las necesidades que expresa el bebé con su llanto, etc.

Fuente: El autor

Nota. Elaboración propia basado en Peressotti (2017).

Cynthia Peressotti afirma que la discapacidad es una condición que poseen todas las personas, a partir de la cual viven limitaciones o deficiencias en algún aspecto de su desarrollo funcional (o en varios), viéndose consecuentemente limitados en determinados aprendizajes y prácticas; y paralelamente, logrando destacarse, derribar fronteras y superar metas en otras áreas. En ese sentido, todos los seres humanos se caracterizan por su diversidad funcional, lo que implica que tienen numerosas capacidades y, al mismo tiempo, alguna discapacidad que limita su desempeño en mayor o menor medida, en uno o más planos de su vida y en función de ello necesitarán mayor o menor apoyo, o ayuda en una o más situaciones; dependiendo de las singularidades de cada uno de ellos (Peressotti, 2017).

Acceso de la población discapacitada al trabajo y a la educación.

De acuerdo con la información del Registro para la Localización y Caracterización de Personas con discapacidad, en 2006 existían en Colombia 342.158 personas registradas con alguna alteración para el desarrollo de sus actividades cotidianas. De este grupo 49% eran hombres. Por grupos de edad el mayor número de registrados tenía más de 60 años (38%) seguido por personas entre 40 y 59 años. Con respecto a las principales alteraciones para el desarrollo de sus actividades cotidianas se encuentran: el movimiento de cuerpo, manos, brazos y piernas (32%), seguido del sistema nervioso y los ojos. Adicionalmente, 41,1% manifestó requerir ayuda permanente de otra persona para desarrollar sus actividades, en especial aquellos que tienen alteraciones en su sistema nervioso, sus movimientos, la voz y el habla (DNP, 2007).

Tabla 3.*Nivel educativo de la población en condición de discapacidad en Bogotá (2010)*

Nivel educativo	Total		
	Total	Hombres	Mujeres
Total	189.177	77.005	112.172
Población menor de tres años	2.207	1.243	964
Preescolar incompleto	4.104	2.168	1.936
Preescolar completo	2.251	1.160	1.091
Básica primaria incompleta	46.388	18.620	27.768
Básica primaria completa	37.520	14.249	23.271
Básica secundaria incompleta	45.074	18.869	26.205
Básica secundaria completa	579	251	328
Técnico o tecnológico incompleto	1.618	594	1.024
Técnico o tecnológico completo	3.417	1.243	2.174
Universitario sin título	2.863	1.405	1.458
Universitario con título	2.009	957	1.052
Postgrado incompleto	698	308	390
Postgrado completo	237	107	130
Ninguno	38.412	14.978	23.434
Sin información	1.800	853	947

Fuente: El autor

Nota. DANE marzo 2010 - Dirección de Censos y Demografía.**Tabla 4.***Actividad económica principal de la población en condición de discapacidad en Bogotá**(2010)*

Actividad principal	Total		
	Total	Hombres	Mujeres
Total	175.783	69.399	106.384
Trabajando	28.093	14.440	13.653
Buscando trabajo	6.266	3.635	2.631
Incapacitado permanente para trabajar - sin pensión	44.991	19.892	25.099
Incapacitado permanente para trabajar - con pensión	12.143	5.953	6.190
Estudiando	13.456	7.082	6.374

Realizando oficios del hogar	42.610	4.088	38.522
Recibiendo renta	2.598	1.060	1.538
Pensionado - jubilado	7.505	3.636	3.869
Realizando actividades de autoconsumo	2.397	1.282	1.115
Otra actividad	14.287	7.684	6.603
Sin información	1.437	647	790

Fuente: El autor

Nota. DANE marzo 2010 - Dirección de Censos y Demografía.

El Registro para la Localización y Caracterización de las Personas con Discapacidad – RLCPD, es la fuente oficial de información sobre las personas con discapacidad en Colombia y hace parte del Sistema Integrado de Información de la Protección Social –Sispro. Según los datos recolectados el 24,59% de las PcD se encuentran incapacitadas permanentemente para trabajar, pero aun así, solo el 20,83% trabajaron por lo menos una hora en alguna actividad que le generara un ingreso, siendo el COVID-19 una de las coyunturas que más ha perjudicado la inclusión laboral y educativa por las enormes brechas sociales y económicas que se han evidenciado, como la falta de equipos tecnológicos, acceso a internet, espacio digno de trabajo en casa e incluso la instalación de servicios básicos como el agua, vital en el lavado de manos y desinfección que recomienda la Organización Mundial de la Salud. El 14,1% de las PcD (251.005) tiene acceso a fuentes de agua no convencionales mientras que el 85,7% tiene acceso a fuentes de agua convencionales o acueducto (RLCPD – Sispro, 2021).

Beneficios de la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad.

Los beneficios de esta inclusión laboral se dividen en tres aspectos fundamentales: los beneficios estatales y tributarios para las organizaciones, los beneficios internos de responsabilidad social en las empresas y los beneficios económicos, físicos y psicológicos para el trabajador.

Desde el punto de vista de beneficios tributarios y estatales se cuenta con la Ley 361 de 1997. Art 24 y 31. "Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones".

- Se descuenta el 200% de los salarios y prestaciones sociales de un año (o del periodo de contratación) en el impuesto de renta, de los colaboradores vinculados que cuenten con un 25% de limitación.
- Se descuenta el 50% en la cuota de aprendices que por ley se debe contratar, si los vinculados son PcD con un 25% de limitación.
- Tienen prioridad en licitaciones, adjudicaciones o contratos con entidades estatales, considerando como primera opción sus ofertas comerciales siempre y cuando el 10% de sus colaboradores sean PcD.
- Tienen primacía en la adjudicación de créditos o subsidios de origen público, en la medida en que estos se destinen para la creación de estrategias que tengan entre su planeación operativa la integración de personas en condición de discapacidad.
- Subvenciones en los gastos arancelarios de importaciones de herramientas y equipos que conduzcan a la adaptación de espacios laborales para PcD o destinados a la mejora de su calidad de vida (Senado de la República, 2018).

Desde el aspecto de responsabilidad social empresarial, se abarcan los siguientes beneficios:

- Favorece la diversidad al interior de la organización, contribuyendo activamente a la productividad y al sentido de pertenencia de sus colaboradores.
- Sensibiliza al personal de la organización acerca del potencial que tienen las personas en condición de discapacidad, promoviendo la comprensión de su realidad y

fomentando el aprendizaje de nuevas formas de comunicación.

- Incrementa la imagen corporativa, logrando que se posicione como una compañía que favorece la inclusión, que es reflexiva, sensible, responsable y comprometida con el desarrollo de la sociedad y la sostenibilidad.

Por último, cabe resaltar los beneficios físicos, económicos y psicológicos que afectan positivamente al desarrollo de una mejor calidad de vida en el trabajador.

- Mejora en su cuidado personal, ya que la motivación de tener una buena imagen y presentación en su empleo ayuda a aumentar su autoestima y su percepción física personal.

- Se fortalece su autonomía al declarar su independencia laboral y económica, ya que muchos de ellos dependen de otros.

- Mejora su expresión verbal y su integración social, ya que deberán interactuar con sus compañeros de trabajo y en algunos casos con el público en general.

- Estimula sus capacidades y competencias al ponerlas al servicio del otro.

Las personas en condición de discapacidad han sufrido constantemente prejuicios y estereotipos acerca de lo que pueden o no hacer, demostrar sus habilidades no solo señala un punto válido de competencia laboral, sino que fomenta el aprendizaje y activa el desarrollo de su potencial.

Estrategias gubernamentales de capacitación e inclusión laboral de la población en condición de discapacidad.

El Ministerio de Protección social ha trabajado en diversas herramientas que han servido como guía para potencializar la inclusión laboral. Entre esas se encuentra la cartilla de discapacidad e integración laboral, el directorio de servicios de habilitación y rehabilitación e

integración laboral y beneficios de la normativa para las PcD, estudios del comportamiento del mercado laboral en las PcD, implementación de metodologías sobre el Empleo Protegido y Apoyado para los diversos tipos de discapacidades, entre otros.

Otras de las estrategias operativas de inclusión laboral son las Ruedas Empresariales, en donde se generan lazos entre candidatos postulantes y empleadores para llevar a cabo la vinculación de personas en condición de discapacidad y promover el contacto laboral, mediante procesos previos donde las entidades que participan garantizan la tenencia de rehabilitadores ocupacionales en sus respectivas regiones o localidades y círculos de emprendimiento, cuyo objetivo es promover proyectos productivos por Departamento en especial de las casas de Oficio para la población con discapacidad. De igual forma, procesos de sensibilización como campañas de divulgación sociolaboral que apoyen el acceso a los diferentes mecanismos de integración laboral y generación de empleo para personas en condición de discapacidad. (Ministerio de protección social, 2015)

Sin embargo, en Colombia existen varias organizaciones o iniciativas que se encargan de trabajar con las personas en condición de discapacidad, una de ellas es “Pacto de Productividad”, una asociación mixta de la Fundación Corona y la Fundación Saldarriaga Concha, que sostiene la contribución de importantes aliados como el Ministerio del Trabajo, el SENA, Cafam, Comfenalco, Comfandi, Comfamiliar Risaralda, la ANDI, ACOPI, Fenalco y Comfecamaras.

Esta iniciativa cuenta con el apoyo y el patrocinio de la Red Pacto Global Colombia, que involucra organizaciones estatales y privadas, además de fundaciones e instituciones dedicadas al diseño, la promoción y aplicación de estrategias que fortalezcan la inclusión, de modo que se incremente la vinculación laboral de PcD en el mercado, así como incentivar la

contratación en los diferentes modelos y según los diversos tipos de discapacidades, orientando desde el contexto de salud ocupacional.

Beneficios del trabajo con apoyo.

El trabajo con apoyo es una de las estrategias fundamentales para el estudio de la inclusión laboral en personas con discapacidad, en donde se consolida el fruto de la capacitación laboral ejercida y se complementa con el acompañamiento de todo proceso de inclusión a la organización y al mundo laboral.

Entre los objetivos que este modelo debe cumplir se encuentran: el conseguir un empleo ordinario y subordinado, formar a las personas en el lugar de trabajo, integrar en el trabajo y en la sociedad a las personas con “deficiencias” leves y severas, y, por último, mantener al trabajador en su puesto de trabajo mediante un seguimiento sistemático. A su vez, se mencionan como elementos primordiales: el preparador laboral, el trabajador apoyado y la entidad empleadora (Garavito, 2014).

Tabla 5.

Fases de un programa con apoyo

Fases de un programa de Empleo Con Apoyo (ECA)

Fases	Descripción
Introducción al ECA	Brindar información accesible que permite a la persona tomar una decisión bien informada de acuerdo con sus deseos.
Evaluación y trazado del perfil profesional	Percepción de la misma persona de sus capacidades, puntos fuertes y débiles. Elaboración de perfil profesional detallado. Oportunidad de elección de puesto de trabajo de acuerdo con sus preferencias y experiencia. Se basa en un enfoque de empoderamiento.

Marketing	Búsqueda del puesto de trabajo o una empresa adecuada. Se ofertan trabajadores efectivos y servicios de apoyo continuo.
Análisis del trabajo	Estudio detallado de los puestos ofertados, características y posibilidades de adaptación a las necesidades de la persona. Análisis de tareas para diagnosticar problemas.
Implicación de la empresa	Establecer el grado de participación de la empresa
Diagnóstico de conductas problemáticas	Con los compañeros de trabajo
Seguimiento	Compromiso de apoyo y adicional cuando sea necesario.

Fuente: El autor

Nota. Información recopilada de Garavito, (2014).

Marco teórico

Las ideas principales de los referentes teóricos se dividen en las siguientes variables: concepto de discapacidad según expertos, modelo de intervención situacional, factores que afectan la inclusión de las personas en condición de discapacidad, educación, empleo, infraestructura y movilidad, respaldo estatal y legal.

Concepto de discapacidad según expertos.

El concepto de discapacidad ha sido abordado por numerosos autores y organizaciones a nivel mundial, y así mismo ha progresado buscando proteger los derechos de quienes involucra. Sin embargo, el término “discapacidad” en sí, se replantea como una deficiencia física, mental o sensorial, pero de ninguna manera define a la persona que la padece. Todos como seres humanos tienen sus propias deficiencias y debilidades, así que potencializan sus fortalezas para aportar íntegramente a la sociedad y a su propio desarrollo; el mensaje del presente trabajo se enfoca en el estudio para la conformación de una fundación que cambie la visión y la perspectiva de la persona en condición de discapacidad a nivel laboral, académico y organizacional.

Desde diferentes perspectivas el concepto de discapacidad ha evolucionado junto con la humanidad, desde una visión animista, hasta la explicación científica y el reconocimiento de los derechos; oscilando pendularmente del rechazo a la compasión, de la exclusión – reclusión a la intervención médico – profesional, de la resignación al auto reconocimiento y respeto, de la normalización a la inclusión. La CIDDM antepuso “persona con” en lugar de “discapacitado”, tornando más relevante la individualidad que la circunstancia de discapacidad, intentando abandonar la perspectiva primitiva de las consecuencias de la enfermedad y redireccionar el objetivo hacia una terminología más positiva (Samaniego, 2006).

Modelo de intervención situacional.

El modelo situacional reconoce que las condiciones de discapacidad varían en las circunstancias y con el tiempo. Aquí se considera al individuo en el marco de un sistema abierto. Los factores determinantes son ambientales, reconocidos también como barreras estructurales y físicas. Se pone el acento en la integración de la persona al medio, la remoción de las barreras y la compatibilidad con el medio (Amate y Vásquez, 2006).

El modelo de la calidad de vida es importante porque incluye la percepción del funcionamiento personal y social. Su debilidad está en que no hay unidad de criterio sobre la calidad de vida. La calidad de vida otorga prioridad a las vivencias personales, es totalmente subjetiva y refleja las experiencias de las personas con discapacidades cognitivas, emocionales o físicas, y el modo en que perciben el mundo y establecen sus objetivos personales de vida (Amate y Vásquez, 2006).

Al mencionar algunos de los modelos que influyen en el entorno de las PcD, es posible concluir que todas aquellas actividades que faciliten el cumplimiento de sus objetivos personales, aspiraciones y deseos, los hace crecer en su desarrollo personal y fortalecen su seguridad; no es un deber comunitario ayudarles a salir adelante, ellos no quieren que se les vea como una responsabilidad estatal o arbitraria de los entes de ayuda y control, quieren normalizar al máximo su experiencia de vida y generar valor como cualquier otro en su propio contexto.

Factores que afectan la inclusión de las personas en condición de discapacidad

En todas las sociedades existen grupos dominantes cuyos intereses e ideología determinan valores y normas que sugieren lo aceptable, lo no aceptable, lo malo y lo bueno, lo bonito y lo feo, a los cuales se ajusta generalmente la colectividad. Las actitudes con las que, a través de la historia, se ha abordado la discapacidad, la sociedad las expresa por medio de

diversas formas y estructuras entre las que sobresale la legislación, la literatura, el conocimiento cotidiano y científico, las artes, la religión, la política, los programas y servicios, así como otras manifestaciones socio culturales como las creencias, los estereotipos y los chistes (Montero, 2003).

Es allí como se evidencia el fuerte papel de la sociedad en los problemas de la población en condición de discapacidad, y que de hecho poco tiene que ver con su debilidad física o cognitiva. Samaniego (2006) hace alusión al punto de vista del banco mundial con la siguiente cita: “La discapacidad es el resultado de la interacción entre personas con diferentes niveles de funcionamiento y un entorno que no toma en cuenta tales diferencias. Dicho de otra manera, las personas con limitaciones físicas, sensoriales o mentales, suelen ser discapacitadas no debido a afecciones diagnosticadas, sino a causa de la exclusión de las oportunidades educativas, laborales y de servicios públicos. Esta exclusión se traduce en pobreza, y esta pobreza en lo que constituye un círculo vicioso, aumenta la discapacidad por cuanto incrementa la vulnerabilidad de las personas ante problemas como la desnutrición, las enfermedades y las condiciones de vida y trabajo poco seguras”. Esto menciona el punto planteado, en donde nuestra visión como sociedad es la que vuelve vulnerable a un individuo con múltiples competencias, que se ven opacadas porque se le juzga desde su discapacidad.

Educación

El tema de la educación para PcD ha ganado reconocimiento en comparación a lo que se vivía 30 o 50 años atrás, sin embargo, aún siguen siendo una caracterización que se cumple a regañadientes como parte de un proceso de estandarización y de cumplimiento oficial, para garantizar la renovación de sus propios registros y avales de calidad. No es un tema del que se hayan apropiado las instituciones de educación (ya sea superior, bachiller o preescolar) y

tampoco les genera interés; cuando se habla de educación en la discapacidad, se resalta lo diferente y no se potencializa lo igual. Si un adulto ciego quiere capacitarse, el entorno educativo señalará su déficit visual como el principal obstáculo, aludiendo la falta de recursos en braille, los múltiples recursos visuales en el contenido programático del que no podrán hacer uso, la falta de infraestructura adecuada, entre otros, pero no se tendrá en cuenta la potencia de su sentido auditivo y táctil, y las múltiples competencias y recursos que se pueden abordar para su aprendizaje.

Si lo diferente no es aceptado por una comunidad ¿cómo puede una familia reconocer un lugar apropiado para alguno de sus miembros desvalidos, si sobre ellos va a caer las miradas de reprobación, lástima o de extrañeza por aquello que “no hicieron bien”. Esto influyó en la conformación de un imaginario educativo, que representaba a un tipo de alumno y un tipo de escuela. Todo aquello que no estaba dentro de la norma era excluido y marginado o circunscripto al ámbito de lo especial. El Ser y el Tener se fue entrecruzando. Ser un buen hijo, un buen alumno, un buen ciudadano, era tener ciertas condiciones, valores, o características para ser aceptado y reconocido por los otros (Schorn, 2009).

Entre los aspectos mencionados anteriormente, se integra al *desarrollo del Ser* la elección de su crecimiento profesional y laboral. Quieres ser un pintor, pero no puedes porque no tienes manos; ¿qué hay de esos pintores que hacen maravillosas obras de arte con los pies o con los labios? Ellos se apropiaron de su esencia pese a una sociedad que los limita y que les impone prejuicios. Desde el presente proyecto se pretende abordar principalmente el Ser, no se trata de capacitar a las empresas para que adecúen espacios a las PcD, sino que puedan trabajar codo a codo con uno de ellos, en un cargo ordinario, sin verlo diferente, solo con la seguridad de que está capacitado para cumplir con su compromiso laboral como cualquier otro empleado.

Otro de los elementos fundamentales que se relaciona de forma directa con la educación, es la alfabetización multimedia y el uso de las TIC, comprendiendo que son herramientas visuales, verbales, audiovisuales e intuitivas, que favorecen la comunicación desde diferentes lenguajes y en pro del desarrollo de las habilidades tanto sociales como laborales.

Desde la educación inclusiva el concepto de multialfabetización (alfabetización multimedia) se resignifica, ya que abre posibilidades para generar propuestas didácticas que potencian la comunicación, incluyendo, entre otros, los dispositivos multimedia, los sistemas de voz digitalizada y otros modos, medios y formatos aumentativos o alternativos de comunicación. Tal es así que las normativas, como la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad, definen el acceso a la tecnología de la información y las comunicaciones como un derecho inalienable de las personas con discapacidad para favorecer su inclusión en todos los ámbitos de la vida (Vásquez, M. 2016).

Actualmente el mundo digital rodea y sobrepasa las fronteras de lo tangible; el big data, el internet de las cosas, la robótica, y el campo multimedia, son recursos tecnológicos que deben aprovecharse para fortalecer lazos de equidad, en este caso se vuelven una inmensa oportunidad para destacar las múltiples fortalezas, competencias y habilidades de la población en condición de discapacidad. La educación virtual hace parte de dichas oportunidades, teniendo en cuenta que la mayoría de los espacios académicos no cuentan con la infraestructura apropiada para atender a la PcD, así como la implementación de las TIC en las planeaciones curriculares.

Empleo

Dentro de los conceptos de empleo en Colombia para PcD, se encuentran dos términos aplicativos que son el empleo protegido y el empleo abierto.

El empleo protegido consiste en aquel que se ha generado para PcD en empresas ordinarias que cumplen determinadas características para promover la incorporación de las PcD en el mercado laboral. Esta modalidad de empleo se ha dado en gran cantidad de países ajustándose a las características y necesidades específicas del contexto y de población. Puede darse en contextos tanto públicos como privados, y una de sus principales características es la de facilitar la transición de las PcD al empleo ordinario. Este mismo autor establece que dentro de los inconvenientes que se han presentado para facilitar la transición al empleo ordinario, se encuentran la necesidad de asignar recursos por parte de los CEE para facilitar la integración al empleo ordinario, y el peligro de supervivencia de los CEE ya que quienes transitan son las PcD más cualificadas (Garavito, 2014).

Por otro lado, el empleo abierto consiste en una modalidad de empleo que también se le conoce como empleo ordinario, normalizado o regular. Esta modalidad es en la que se desenvuelven generalmente la gran mayoría de trabajadores en empresas privadas o públicas. En relación con las PcD, este tipo de empleo es el que se da en contextos donde la mayoría de los trabajadores no tienen ningún tipo de discapacidad. Para Laloma (2007), las PcD que se acogen a esta modalidad pueden haber sido contratadas por alguna subvención o programa de integración laboral de PcD en el empleo ordinario, por un proceso de selección que no se relaciona con ningún programa específico que beneficie a la empresa, porque se adquirió la discapacidad laborando en la empresa pública o privada, o en cumplimiento de la cuota de reserva (Garavito, 2014).

Al realizar una investigación superficial acerca de las empresas que generan empleo a PcD, es posible encontrar varias firmas nacionales y multinacionales con su propio programa de inclusión u ofertas dirigidas a esta población. De dichas ofertas, son pocas las que están dirigidas

a cargos profesionales o de dirección, y aún más pocas las que superan el salario mínimo legal vigente como compensación salarial; pese a las buenas intenciones de estas organizaciones, solo el 19% de las PcD cuentan con un empleo, lo que no es suficiente como estrategia de inclusión laboral, sin mencionar que no se están teniendo en cuenta todas las capacidades tanto físicas como cognitivas que pese a su discapacidad posee la población.

En el artículo “Este es el mercado laboral de las personas con discapacidad en Colombia” (Arias, 2018), el periódico El Colombiano realiza una caracterización que permitió identificar a 165.283 PcD laborando, y de ellos el 80,33 %, lo que equivale a 132.772 sujetos no contaban con un contrato laboral. Además, el 32 % de ellos no cotizan pensión, el 21,33% reciben menos de quinientos mil pesos mensuales, y solo el 11 % tenía un contrato a término indefinido. Es decir que el proyecto no solo se enfrenta a un problema de inclusión, sino a la discriminación y violación de derechos laborales, que, en su condición vulnerable desde el contexto económico y no físico, aceptan condiciones de trabajo inestables y desproporcionadas.

El carácter de obligatoriedad en la contratación de estas personas se está sustituyendo por los programas que confían en la competitividad y la capacidad del individuo, así como en la responsabilidad del empleador. Los incentivos financieros se utilizan cada vez más para facilitar el empleo de las personas en condición de discapacidad: concesiones, disminución de las contribuciones de seguridad social, créditos de impuesto y subsidios de salario (Hernández, 2006).

Marco conceptual.

Discapacidad. En el marco del término discapacidad, se refiere a las limitaciones físicas o cognitivas de una población, que disminuye las capacidades asociadas en relación con sus semejantes. Dicho de otro modo, la discapacidad es la reducción de una o varias habilidades y destrezas del ser humano, debido a condiciones genéticas, eventualidades o enfermedades degenerativas.

Inclusión. Se toma por inclusión la integración de minorías o poblaciones vulnerables a la sociedad, reconociéndolos como individuos semejantes e idóneos desde todos los contextos.

Capacitación laboral. Es la formación para el trabajo, resaltando aptitudes y desarrollando habilidades propias de un oficio. Desde la discapacidad, la capacitación laboral tiene un enfoque práctico y eficiente, que busca optimizar y desarrollar los sentidos capaces, para orientar sus competencias hacia la sostenibilidad y la competitividad.

Emprendimiento social. Creación de empresas o actividades con o sin ánimo de lucro, que dé respuesta innovadoras y sostenibles a problemáticas sociales, mejorando la calidad de vida, convivencia, optimización de recursos, preservación de medios u otros, de la sociedad.

Competitividad. Es el conjunto de estrategias que permiten a una empresa o individuo, mantener ventajas diferenciales ante sus pares, para mantener su índice de prosperidad y el reconocimiento de sus competencias.

Marco legal

Marco normativo de la discapacidad en Colombia

Dentro del marco legal se abarcan diferentes estatutos tanto nacionales como mundiales, que protegen los derechos de las personas en condición de discapacidad. Sin embargo, es necesario para el objetivo del presente proyecto, remitirse principalmente al marco normativo que se refiera a la inclusión, la educación, el derecho al trabajo y la vinculación laboral, dentro de los cuales se encuentran los siguientes:

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones

Unidas. Colombia adopta mediante la Ley 1346 de 2009 la Convención de Naciones Unidas promulgada por la Asamblea de Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006, la cual reafirma la responsabilidad del Estado de establecer mecanismos y sistemas de garantía del ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, sin discriminación por motivo de su condición. El artículo 27° establece que los Estados Parte reconocen el derecho de las personas con discapacidad las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con los demás. (SUIN, 2009)

Ley Estatutaria No. 1618 de febrero 2013. Se garantiza y asegura el ejercicio efectivo de los derechos de las personas en situación de discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acciones afirmativas y ajustes razonables, eliminando toda forma de discriminación a las personas por razón de su discapacidad, lo cual requiere reglamentación, programas y acciones tendientes a garantizar los derechos, beneficios y obligaciones laborales de las personas con discapacidad. (SUIN, 2013).

Ley No. 361 de 1997. Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con Discapacidad, y de manera especial el Capítulo IV del Título Segundo sobre la integración laboral de las personas con discapacidad. (SUIN, 2017)

Decreto 2011 del 30 de noviembre de 2017. El cual establece el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en las entidades del sector público, y se aplica a los órganos, organismos y entidades del Estado en sus tres ramas del poder público, a nivel nacional, departamental, distrital y municipal, en los sectores central y descentralizado y a los órganos autónomos e independientes. (SUIN, 2017)

Decreto 2177 del 22 de diciembre de 2017. Por el cual se crea el Consejo para la Inclusión de la Discapacidad y se dictan disposiciones relacionadas con su funcionamiento” y cuyo objeto es coordinar las acciones que el sector privado adelante para coadyuvar al ejercicio de los derechos y la inclusión social, laboral y productiva de las personas con discapacidad, orientadas al desarrollo de las capacidades a través de la formación para el trabajo, la producción y el empleo de las personas con discapacidad, sus familias y cuidadores. (SUIN, 2017)

Decreto 392 del 26 de febrero de 2018. Por el cual se establecen incentivos en los procesos de contratación a las empresas que tengan vinculadas personas con discapacidad. En los procesos de licitación pública y concurso de méritos, para incentivar el sistema de preferencias a favor de las personas con discapacidad, las entidades estatales deberán otorgar el (1 %) del total de los puntos establecidos en el pliego de condiciones, a los proponentes que acrediten la vinculación de trabajadores con discapacidad en su planta de personal. (Presidencia de Colombia, 2018)

Ministerio de Educación

En referencia a las personas en condición de discapacidad, el Ministerio de Educación, el Icetex y la Fundación Saldarriaga Concha constituyeron una coalición nombrada Fondo en Administración, "Apoyo financiero para estudiantes con discapacidad en Educación Superior", a través del cual dicha población puede ser beneficiada con becas, soportes económicos para el pago de matrículas académicas y el apoyo durante el proceso educativo formal o informal en instituciones de educación superior profesionales, técnicas y tecnológicas.

También se creó una modalidad de acompañamiento y asesoría técnica a las instituciones de educación superior que cuentan con estudiantes pertenecientes a la PcD, dando cumplimiento al marco normativo de la ley estatutaria 1618 de 2013, "por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad" y en donde se especifica puntualmente los diferentes niveles jerárquicos de la educación por ciclos propedéuticos.

Se cuenta además con la intervención del Viceministerio de Educación Superior en escenarios fundamentales para dar cumplimiento a la Política de Inclusión de la Población con Discapacidad como: El Consejo Nacional de Discapacidad y la Red Colombiana de Instituciones de Educación Superior por la Discapacidad.

Corte Constitucional de Colombia

Desde la Corte Constitucional de Colombia se debe proteger los derechos de las personas en situación de discapacidad, cuando se ven atropellados por el ámbito social, político o laboral, generando fallos en contra de quienes vulneren dichos derechos y fomentando la igualdad y el respeto por la dignidad humana en consecuencia del cumplimiento de la Constitución de Colombia de 1991. Desde la realidad de vinculación e inclusión laboral, la Corte

afirma que “El Estado está en la obligación de realizar todas las acciones posibles que permitan igualar las condiciones de acceso laboral de dichas personas. En consecuencia, la Corte Constitucional ha establecido la importancia de dar especial protección a las personas con discapacidad, resaltando la orden constitucional de realizar acciones efectivas que pongan a esta población en igualdad de condiciones al resto de la sociedad y su total integración” (CC, Sentencia T-684A/11).

La Constitución Política de Colombia actualizada con los actos legislativos a 2016, en los capítulos 1 y 2 de los derechos fundamentales, sociales, económicos y culturales, declara que:

Artículo 13: Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.

Artículo 47: El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran (Corte Constitucional, 2016).

Gobierno local – Alcaldía de Bogotá

En Bogotá, de acuerdo con el censo del DANE de 2018, hay 458.088 personas con discapacidad en 176.150 hogares, lo que representa el 6,41% del total de la población en la capital del país. De ellas, el 56,6% son mujeres y el 43,4% son hombres. El 70,8% de las mujeres

con discapacidad son menores de 45 años, mientras que el 62,6% de los hombres con discapacidad tienen 45 años o más. Acorde con estas cifras y en pro de ser más eficientes con los requerimientos de la población, se cuenta con 104 representantes locales de personas con discapacidad y 5 distritales, que trabajan articuladamente en el Sistema Distrital de Discapacidad.

Actualmente, la alcaldía de Bogotá en cabeza de Claudia López trabaja en el denominado Plan de Desarrollo Distrital - PDD, 'Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del Siglo XXI' el cual busca que Bogotá sea una ciudad más cuidadora, incluyente, sostenible y consciente, donde los derechos de los más vulnerables sean garantizados a través de la ampliación de las oportunidades de educación, salud, cultura, productividad, innovación y generación de ingresos. Según un artículo oficial de Planeación Distrital, El PDD contempla 11 metas, 5 específicas y 6 sectoriales, para mejorar la atención en salud y promover oportunidades de educación, laborales y productivas, para las personas con discapacidad y sus cuidadores.

Las 5 metas del Plan de Desarrollo Distrital que están dirigidas específicamente a beneficiar a la población con discapacidad con el siguiente propósito; 'Hacer un nuevo contrato social con igualdad de oportunidades para la inclusión social, productiva y política':

- Reformular una política pública de discapacidad, en el marco de la Secretaría Técnica distrital de discapacidad.
- Alcanzar para el 2024, 70.000 personas con discapacidad y cuidadores vinculados a las acciones individuales y colectivas para la atención a las necesidades en salud e inclusión.
- Incrementar en 30% la atención de las necesidades de personas con discapacidad.

- Incrementará Incrementar en 40% los procesos de inclusión educativa y productiva de las personas con discapacidad, entre otras.

Así mismo el PDD contempla 6 metas sectoriales con las que se busca atender las necesidades de vivienda, inclusión laboral y educativa y acceso a servicios:

- Entregar 10.500 soluciones habitacionales, para familias vulnerables.
- Ajustar el actual Modelo de Salud para basarlo en APS incorporando el enfoque poblacional diferencial, de cultura ciudadana, de género, participativo, territorial y resolutivo que incluya la ruralidad y aporte a modificar de manera efectiva los determinantes sociales de la salud en la ciudad.
- Promover el acceso y permanencia escolar con gratuidad en los colegios públicos, ampliando al 98% la asistencia escolar en la ciudad, mejorando las oportunidades educativas entre zonas (rural-urbana), localidades y poblaciones. Implementar en el 100% de colegios públicos distritales la política de educación inclusiva para estudiantes con especial protección constitucional.
- Promover la generación de empleo para al menos 200.000 personas.
- Posicionar al Gobierno Abierto de Bogotá (GABO) como una nueva forma de gobernanza y control que reduce el riesgo de corrupción y garantiza una participación de todos los sectores y segmentos poblacionales, generando accesibilidad para las personas con discapacidad (Arias, 2020).

Pese a que la inclusión laboral siempre ha sido un tema que se toca dentro de los planes de desarrollo distritales, a decir verdad, son pocos los resultados que se evidencian al finalizar cada intervalo político, demostrando que son insuficientes los recursos y la disponibilidad que le

otorgan a la vinculación laboral de dicho grupo objetivo y al desarrollo educativo y de bienestar social que todo esto acarrea como consecuencia.

Contexto internacional

La OIT (Organización Internacional del Trabajo) es el organismo internacional que se encarga de velar por el bienestar laboral de las personas en condición de discapacidad. Colombia es miembro de la OIT desde el año 1919 y se han ratificado 61 convenios, de los cuales 55 aún se encuentran vigentes, entre los cuales se encuentran los 8 convenios fundamentales; Libertad sindical, negociación colectiva, trabajo infantil, igualdad de oportunidades y de trato, consulta tripartita, administración del trabajo, inspección del trabajo y política del empleo.

Para el año 2021 no se encontró en los recursos de investigación abiertos al público de la OIT, ningún proyecto para Colombia enfocado en la inclusión laboral de PcD, pese a que hay 138 proyectos vigentes, de los cuales 87 se encuentran activos para aplicación y destino de recursos.

Respecto a la protección del trabajador en estado de discapacidad, Colombia inicio su compromiso internacional acogiendo la recomendación R099 de 1955 sobre la readaptación profesional y el empleo de las personas en situación de discapacidad, al respecto la mencionada recomendación establece lo siguiente: Se deberían poner a disposición de todos los inválidos medios de adaptación y de readaptación profesionales, cualesquiera que sean el origen y la naturaleza de su invalidez y cualquiera que sea su edad, siempre que puedan ser preparados para ejercer un empleo adecuado y tengan perspectivas razonables de obtener y conservar tal empleo (OIT, 1955) Este instrumento internacional sirvió para dar orientación a todas las legislaciones tanto nacionales como internacionales sobre las prácticas de formación profesional y colocación de las personas discapacitadas (OIT, 2015), así con la recomendación R099 de 1955 se da inicio

a una nueva época en las relaciones laborales a nivel mundial, en la cual el trabajador en situación de discapacidad es considerado como tal, y a consecuencia de ello se generan de forma constante una serie de políticas e instrumentos guiados principalmente a la protección del derecho al trabajo de estas personas, buscando como propósito fundamental evitar el despido injustificado de estas personas y la discriminación al momento de contratarlas.

Posteriormente en 2006 la Asamblea General de las Naciones Unidas, adopta la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad (CDPD), y esta es inmediatamente ratificada por la mayoría de los países que integran la organización; a partir de ese momento la mayoría de los estados a nivel mundial adquieren el compromiso con la comunidad internacional de implementar políticas y mecanismos idóneos para evitar al máximo la discriminación contra las personas en situación de discapacidad, además de garantizar al máximo el acceso de estas personas a servicios sociales y de salud, y por ultimo pero no menos importante a incluirlos como sujetos en igualdad de condiciones en las agencias de empleo gubernamentales y privadas (OIT, 2015). Esta convención es una gran conquista para las personas en estado de discapacidad, pero si se tiene en cuenta de que la primera recomendación de la OIT fue emitida 51 años antes de que esta convención fuera expedida, se puede afirmar que el proceso de reconocimiento e inclusión de las personas en estado de discapacidad ha sido bastante retardado, por lo cual se hace necesario que instrumentos internacionales como el mencionado se produzcan con más regularidad, con el propósito de construir una política internacional inclusiva y evolucionada.

Tipo de investigación

El tipo de la presente investigación se define acorde a los diferentes enfoques y resultados de esta, de modo que no es correcto encasillarla en un solo tipo de investigación, sino que ésta se ajusta según el proceso de análisis. Teniendo en cuenta los objetivos, se define como una investigación aplicada, ya que al finalizar se genera una propuesta como solución a las diferentes problemáticas e hipótesis planteadas.

Según el nivel de profundización se denomina exploratoria, ya que, a través del recurso de las herramientas de investigación, se recopilaron y analizaron nuevos datos de interés que profundizan en la discriminación laboral, generando hipótesis alternas. Dicha herramienta, cuenta con preguntas cerradas de única respuesta y preguntas de calificación en escala, por lo que según la recopilación de datos corresponde a una investigación mixta, describiendo así las situaciones de interés desde varios contextos permitiendo ahondar en las intenciones de la respuesta.

Acorde al grado de operación de las variables se considera no experimental, ya que las variables de estudio no se pueden controlar, las fuentes de información pese a su confiabilidad no tienen una base actualizada, y la serie de eventos económicos, sociales y laborales de los últimos 2 años provocan fluctuación en las cifras de la inclusión laboral en personas en condición de discapacidad.

La inferencia que ejerce la investigación la hace deductiva, debido a que la comprensión de los resultados permite generar conclusiones a raíz del análisis de la información, argumentando el posible origen de la problemática; así mismo, el periodo de tiempo del estudio es transversal, puesto que obedece a la observación de las variables de investigación y la recopilación de los datos en un momento determinado.

Tabla 6.*Tipo de investigación.*

Tipos de investigación según el objetivo	
Teórica	
Aplicada	X
Según el nivel de profundización en el objeto de estudio	
Exploratoria	X
Descriptiva	
Explicativa	
Según el tipo de datos empleados	
Cualitativa	
Cuantitativa	
Mixta	X
Según el grado de manipulación de las variables	
Experimental	
Cuasiexperimental	
No experimental	X
Según el tipo de inferencia	
Deductivo	X
Inductivo	
Hipotético-deductivo	
Según el período temporal en que se realiza	
Longitudinal	
Transversal	X

Fuente: El autor

Nota. Se identifica el tipo de investigación a realizar.

Hipótesis

Pregunta de investigación: ¿Cuáles son las principales causas por las cuales las empresas no contratan a las PcD?

Hipótesis 1: Las empresas consideran que las PcD tienen menos competencias para el trabajo que las personas regulares.

Objetivo final: Identificar las estrategias adecuadas para desestimar las causas por las cuales las empresas no contratan a las PcD.

VARIABLES DE TRABAJO

Tabla 7.

Variables de trabajo

	Instrumento 1	Instrumento 2
Variables dependientes		Habilidad para la competencia Productividad y eficiencia
Variables independientes		Tipo de discapacidad

Fuente: El autor

Nota. Se define el instrumento según sus variables de trabajo.

MUESTRA

Tabla 8.

Ficha técnica.

FICHA TÉCNICA 1	
Grupo objetivo	Hombres y mujeres, en la ciudad de Bogotá, gerentes, propietarios o empleados de empresas medianas, que trabajen en las áreas de gestión del talento humano y/o selección de personal, en empresas que no correspondan a la categoría de bolsa de empleo o gestión temporal de contratación.
Tipo de investigación	Concluyente, exploratoria
Metodología de investigación	Cuantitativa

Instrumento de investigación	Encuesta electrónica – escala de Likert
Universo	11.851 empresas de constitución natural o jurídica, de tamaño mediano en Bogotá.
Muestra	151
Margen de error	8%
Nivel de confianza	95%
Diseño muestral	Muestreo aleatorio simple
Cobertura geográfica	Bogotá
Fecha	2020

Fuente: El autor

Nota. La ficha técnica delimita la muestra de investigación.

Instrumento de investigación

Como instrumento de investigación se definió una encuesta de carácter cuantitativo, con preguntas de respuesta cerrada y escala de valoración; con este tipo de instrumento se buscó generar confianza en el encuestado, de modo que sus respuestas fueran lo más sinceras posibles, no se sintiera juzgado y se pudiera acceder a datos significativos para el estudio.

La distribución del cuestionario comprende un encabezado con enfoque a la honestidad de las respuestas y la protección de datos personales, 4 preguntas de contexto que permitan identificar la situación laboral y la relación con PcD, y 15 afirmaciones con escala de valoración que determinen la posición a tomar respecto a la inclusión y establezcan elementos de interés para validar una propuesta favorable. El método de recolección de datos fue virtual a través de formulario de Google Forms a una base de datos ya consolidada extraída de la Cámara de

Comercio de Bogotá, ya que por la pandemia y el aislamiento que ésta requiere, fue imposible aplicarla de forma presencial. (Cuestionario en Anexo 2)

Diagnóstico

En el diagnóstico a continuación se puede interpretar el contexto de la situación y la problemática planteada, a través de la identificación de unas fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas que se interpretan en una matriz DOFA y que generan como consecuencia unas estrategias a debatir y considerar en la propuesta de valor.

Matriz DOFA

Se realiza una matriz cruzada de autoría propia, basada en la de Albert S. Humphrey de origen norteamericano, quién hacia la década de los 70 propone un estudio de debilidades y fortalezas durante su trabajo investigativo en el Stanford Research Institute.

Tabla 9.

Matriz DOFA.

MATRIZ DOFA	Fortalezas	Debilidades
CRUZADO	F1 Un alto porcentaje de las PcD están capacitadas en competencias laborales. F2 El trabajo favorece el desarrollo personal, económico y psicológico. F3 Herramientas actuales de adaptación laboral como el teletrabajo y las oficinas socialmente incluyentes.	D1 Algunas discapacidades suponen limitaciones en el campo laboral. D2 Desconocimiento de los beneficios de la inclusión laboral de PcD para las empresas. D3 Dificultad para acceder al sistema de transporte, sistema educativo y gestión de riesgos.
Oportunidades	Estrategias FO	Estrategias DO
O1 Visibilidad de organizaciones, empresas socialmente responsables y	F1-O3 Capacitación en competencias laborales,	D2-O3 Capacitación y guía a las empresas, acerca de los

<p>entidades estatales que promueven la inclusión laboral de PcD.</p> <p>O2 Sensibilización ante la inclusión, la igualdad, la equidad y el derecho al trabajo.</p> <p>O3 Desarrollo de nuevas competencias a través de la educación y la experiencia.</p>	<p>promoción de la educación superior y enfoque en emprendimiento.</p> <p>F2-O2 Cultura social de la inclusión laboral, promoviendo el respeto y la igualdad en el derecho al trabajo.</p>	<p>beneficios y las ventajas de la contratación de PcD.</p> <p>D1-O1 Generar espacios de conexión entre empresas y organizaciones interesadas en promover la inclusión laboral con quienes posean las mayores limitantes físicas.</p>
<p>Amenazas</p> <p>A1 La discriminación, bullying y acoso en el entorno laboral.</p> <p>A2 Segmentación física en el proceso de contratación, rompiendo la cultura de igualdad y competitividad.</p>	<p>Estrategias FA</p> <p>F3-A2 Favorecer herramientas como el teletrabajo e implementar nuevos diseños y entornos para el ejercicio laboral, minimiza la segmentación física en el proceso de contratación.</p>	<p>Estrategias DA</p> <p>D3-A2 Fortalecer las competencias digitales y tecnológicas para el empleo remoto.</p>

Fuente: El autor.

Nota. La matriz DOFA cruzada es una herramienta diagnóstica que evalúa el contexto del problema y genera estrategias, autoría propia.

Desarrollo del trabajo de investigación

Público Objetivo.

El público objetivo de la investigación son empresarios con cargos relacionados a la toma de decisiones, el desarrollo del recurso humano y/o la dirección de la organización, de empresas medianas con un rango entre 51 y 200 colaboradores activos, ubicadas en la ciudad de Bogotá.

Según la Cámara de Comercio (2021), en Bogotá hay 464.507 empresas activas a 28 de febrero de 2021, según el tamaño, la mayoría de las empresas son MiPymes, (99 %), donde 88% corresponde a microempresas (407.503), seguidas por las pequeñas (8.8 %) con 41.062, y medianas (2,5 %), es decir, que se cuenta con un universo de 11.851 empresas medianas que hacen parte del público objetivo.

Organización de la información.

Fuera de la bibliografía consultada, es indispensable tomar como fuente de investigación autores con no solo una alta credibilidad en el tema a tratar, sino fundamentos propositivos de un amplio espectro discursivo. Para el desarrollo de la investigación se planteó como base de consulta y respaldo argumentativo los siguientes referentes teóricos.

Tabla 10.

Referentes teóricos

Título del documento	Temática, teoría o enfoque	Tipo de documento	¿Cómo se relaciona con el proyecto?	Referencia según norma APA
Estrategias Para Facilitar la Inserción Laboral a Personas Con Discapacidad	Enfoque propositivo, reúne estrategias de integración de las PcD en relación con el entorno laboral.	Libro	Permite reconocer las estrategias que se han propuesto anteriormente en la inserción laboral de personas en condición de discapacidad, para	Montero, C. (2003). Estrategias Para Facilitar la Inserción Laboral a Personas Con Discapacidad.

			identificar los aciertos y generar mejoras oportunas en el presente proyecto.	Recuperado de: https://books.google.com.co
Aproximación a la realidad de las personas con discapacidad en Latinoamérica.	Enfoque investigativo. Reconocimiento de las problemáticas de la PcD.	Libro	Permite realizar una comparación entre las personas con discapacidad de los diferentes países latinoamericanos, identificando las problemáticas no solo desde la estructura laboral, sino su relación con variables sociales, educativas, económicas, entre otras. Así mismo, se pueden limitar a la realidad colombiana, identificando variables propias del contexto nacional.	Samaniego, P. (2006). Aproximación a la realidad de las personas con discapacidad en Latinoamérica. Comité español de representantes de personas con discapacidad CERMI. Recuperado de: https://books.google.com.co
Discapacidad, lo que todos debemos saber.	Enfoque informativo. Acercamiento de la realidad de la PcD a la sociedad.	Libro	Permite comprender de una manera más íntima el enfoque de la discapacidad, la diferencia entre los tipos de deficiencias físicas y cognitivas, y reconocer las competencias intrínsecas de cada individuo para el enfoque educativo y laboral.	Amate, A & Vásquez, A. (2006). Discapacidad, lo que todos debemos saber. Organización Panamericana de la Salud. Recuperado de: https://books.google.com.co
La inclusión de las Personas con Discapacidad en el mercado	Enfoque propositivo. Identifica los factores de	Publicación académica	Integra el rol de la empresa en la inclusión laboral de personas en condición de	Garavito, D. (2014). La inclusión de las Personas con

laboral colombiano, una acción conjunta	cambio para mejorar la inclusión laboral en PcD.		discapacidad, destacando la importancia de los diferentes actores en el reconocimiento de las habilidades y destrezas.	Discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta. Recuperado de: http://www.bdigit.al.unal.edu.co/46075/1/52646657.2014.pdf
Estudio revela cuales son las ciudades de Colombia más interesadas en contratar personas con discapacidad visual	Enfoque investigativo. Percepción de la contratación de PcD por parte de las empresas.	Artículo	El artículo presenta los resultados de investigación de un estudio académico, que identifica las principales problemáticas de la inserción laboral en personas en condición de discapacidad, segmentadas geográficamente y generando conclusiones de valor para la construcción de estrategias propositivas.	Instituto nacional para ciegos - INCI (2017). Recuperado de: http://www.inci.gov.co/home/content/estudio-revela-cuales-son-las-ciudades-de-colombia-m%C3%A1s-interesadas-en-contratar-personas-con
Discapacidad vs empleo. Aspectos a considerar para la inclusión en el empleo ordinario.	Enfoque argumentativo. Deducciones de la inclusión eficiente y razonable en el mundo laboral.	Libro	El libro es orientativo frente al estudio de las competencias laborales de las personas en condición de discapacidad, así como las buenas prácticas en las empresas para la inclusión laboral, resaltando los aspectos psicosociales y desestimando mitos y estigmas.	Díaz Vega, M., Moreno Rodríguez, R., & Sánchez Torres, M. (2016). Discapacidad vs empleo. Aspectos a considerar para la inclusión en el empleo ordinario. [N.p.]: Dykinson.

Inclusión y trabajo decente para personas con discapacidad.	Enfoque propositivo. Conclusiones para la aplicación de las leyes de inclusión laboral.	Artículo	El artículo está centrado en el cambio de paradigma en la estrategia de inclusión laboral para superar el enfoque asistencial y caritativo.	Jaramillo, I. Inclusión y trabajo decente para personas con discapacidad. Recuperado de: http://www.portafolio.co/economia/empleo/inclusion-y-trabajo-decente-para-personas-con-discapacidad-506306
Procesos de inclusión laboral en la política pública de discapacidad en Colombia.	Enfoque informativo. Exposición pública de resultados frente a las estrategias de inclusión laboral planteadas por el Ministerio de Protección Social.	Documento público de rendición de cuentas.	El documento es de alto valor para el proyecto, puesto que permite conocer qué se está haciendo desde el contexto gubernamental y generar estrategias que complementen su planteamiento.	Ministerio de la Protección Social, Dirección de Promoción del Trabajo. Procesos de inclusión laboral en la política pública de discapacidad en Colombia. Recuperado de: https://www.minsalud.gov.co/riesgosProfesionales/Documentos/Procesos%20de%20Inclusi%C3%B3n%20Laboral%20Discapacidad.pdf
Educación especial y TIC: Orientaciones para la enseñanza	Documento elaborado por el Programa Conectar-Igualdad con el fin de facilitar a los docentes la integración de las	Libro	Fortalece la propuesta pedagógica, identificando las falencias en el entorno educativo de la población en condición de discapacidad y otorgando herramientas	Vasquez, M; Cáceres, A; Dini, L; Ferro, M. (2017) Educación especial y TIC: Orientaciones para la enseñanza. Recuperado de:

<p>TIC en procesos educativos que incluyan a estudiantes con algún grado y tipo de discapacidad. Se concentra específicamente en aspectos relacionados con la accesibilidad de los contenidos educativos digitales.</p>	<p>para aumentar la cobertura, flexibilidad y acceso a los recursos formativos.</p>	<p>http://eduteka.icesi.edu.co/articulos/conectarigualdad-educacion-especial-tic</p>
---	---	--

Fuente: El autor.

Nota. Se especifica el marco de los autores de referencia.

Fuentes de información

El primer paso de la investigación fue la consulta del Departamento Administrativo Nacional de Estadística, quien es la entidad nacional encargada de realizar los censos en Colombia, y quien tiene a disposición pública los datos de la población en condición de discapacidad, expresada de forma cuantitativa, depurada por ciudades, niveles de escolaridad, capacidad económica, tipo de discapacidad, nivel de dependencia, situación laboral, entre otros. El análisis de estos datos fue clave para la identificación de la problemática inicial y la base para el desarrollo de la tarea investigativa.

La segunda fuente de información en orden de relevancia fue la Cámara de Comercio de Bogotá, quien controla y censa a las empresas de la ciudad. De esta manera fue posible conocer el universo total de Pymes en Bogotá, y calcular el grupo objetivo al que se le aplicaría la herramienta de investigación.

A nombre personal, se recogen los primeros datos de investigación académica acerca del interés de las Pymes en Bogotá por la contratación de personas en condición de discapacidad, buscando identificar las causas de la baja inclusión laboral de dicha población en este tipo de organizaciones. Ya que el estudio de personas en condición de discapacidad no es una novedad, y se consultaron diversas fuentes secundarias que investigan desde la visión de la discapacidad, se considera una innovación en los resultados actuales puesto que con el cambio de mentalidad de las nuevas generaciones es pertinente indagar en la inclusión desde otras facetas como la visión de las empresas.

Tabulación de datos

A continuación, se presenta la tabulación de los resultados de la encuesta aplicada, teniendo en cuenta la sumatoria de los resultados por cada pregunta, el gráfico circular correspondiente y el análisis pertinente.

Tabla 11.

Cargo

	Resultado	%
Administrativo	78	51,7
Directivo	19	12,6
Operativo	42	27,8
Otros	12	7,9
Σ	151	100,0

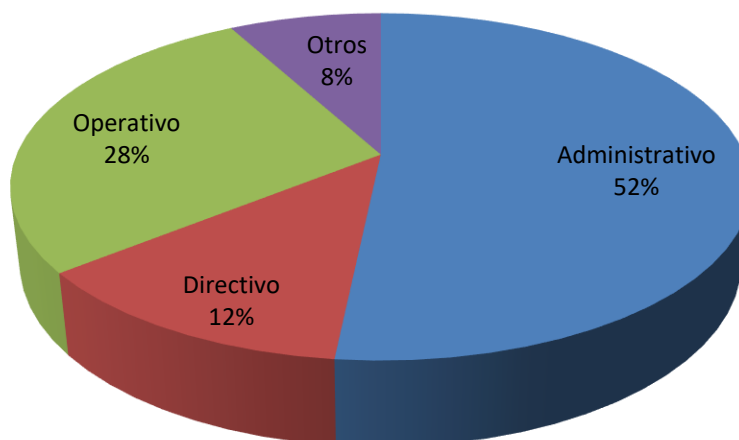
Fuente: El autor.

Nota. Datos recopilados de la encuesta aplicada en la investigación (2020).

El área administrativa representa la porción más alta de los resultados con un peso significativo de 51,7%, siendo estos quienes tienen mayor injerencia en la toma de decisiones de contratación de personal frente al 12,6% del área directiva. En la Figura 1 se muestra la gráfica de los datos tabulados respecto a dichos resultados.

Figura 1.

Gráfica de resultados pregunta 1 del cuestionario.



Fuente: El autor.

Tabla 12.

¿En su entorno social o familiar comparte con personas en condición de discapacidad?

	Resultado	%
Si	38	25,2
No	113	74,8
Σ	151	100,0

Fuente: El autor.

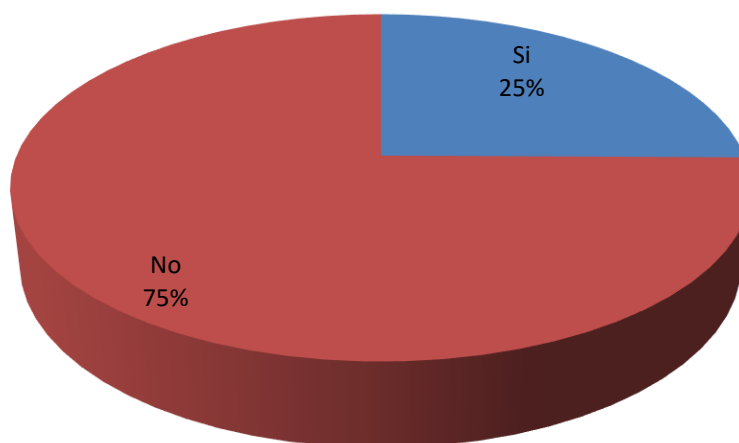
Nota. Datos recopilados de la encuesta aplicada en la investigación (2020).

Cerca del 75% de los sujetos encuestados, que además tiene responsabilidad en la toma de decisiones dentro de la empresa, no cuentan con presencia de personas en condición de

discapacidad en su entorno social. Por otro lado, un cuarto de la muestra sí comparte con personas en dicha condición. En la Figura 2 se muestra la gráfica de los datos tabulados respecto a dichos resultados.

Figura 2.

Gráfica de resultados pregunta 2 del cuestionario.



Fuente: El autor

Tabla 13.

¿Conoce o sabe usted de un empleado en condición de discapacidad que trabaje en su empresa?

	Resultado	%
Si	52	34,4
No	81	53,6
No sabe	18	11,9
Σ	151	100,0

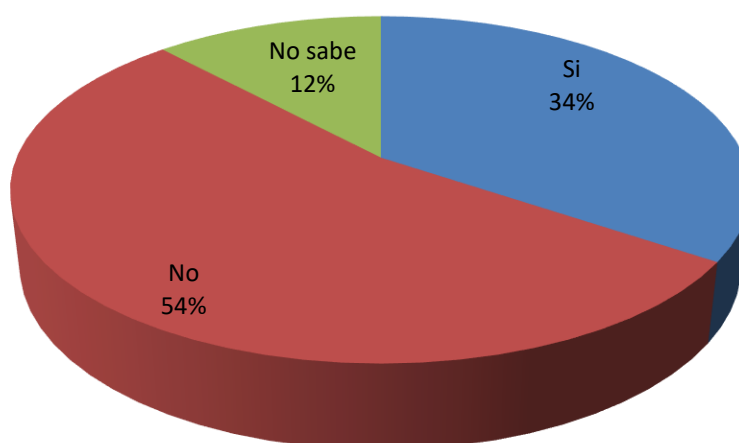
Fuente: El autor.

Nota. Datos recopilados de la encuesta aplicada en la investigación (2020).

Más del 10% de los sujetos no sabe si comparte o no, en un entorno laboral, con personas en condición de discapacidad, cifra que es clara para el 34,4% que sí lo saben (y además sí comparten), y un resultado mayoritario para el 53,6% que no cuentan con personal en dichas condiciones en sus empresas. En la Figura 3 se muestra la gráfica de los datos tabulados respecto a dichos resultados.

Figura 3.

Gráfica de resultados pregunta 3 del cuestionario.



Fuente: El autor

Tabla 14.

Si la respuesta a la pregunta anterior es SI, ¿conoce el tipo de discapacidad que tiene(n)?

	Resultado	%
Discapacidad visual	0	0
Discapacidad física	35	67,3

Discapacidad intelectual	2	3,8
Discapacidad psicosocial	4	7,7
Discapacidad auditiva	4	7,7
Multidiscapacidad	7	13,5
No sabe	0	0
Σ	52	100,0

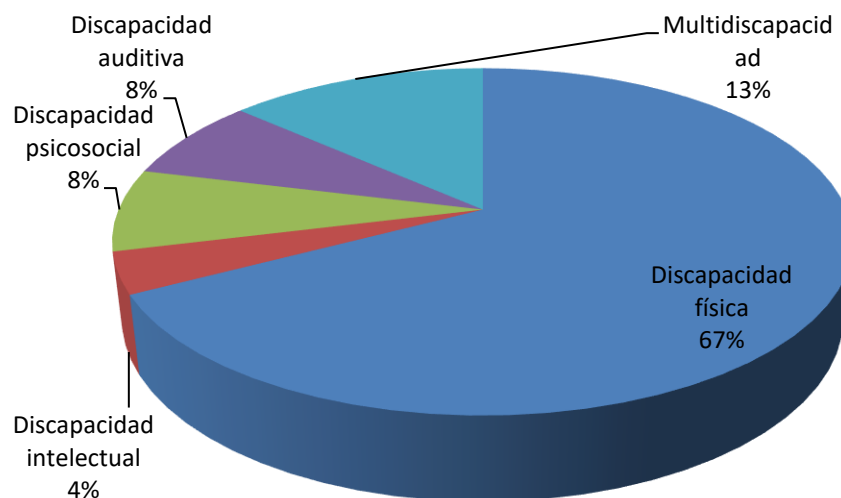
Fuente: El autor.

Nota. Datos recopilados de la encuesta aplicada en la investigación (2020).

Algunos sujetos, según su discapacidad, pueden tener menos oportunidades que otros a la hora de conseguir una vacante laboral, tal es el caso del resultado del 0% para personas con discapacidad visual contra un 67,3% (resultado de mayor valor) de personas con discapacidad física que cuentan con un cargo laboral dentro de las empresas encuestadas. Otro tipo de discapacidades como la auditiva, psicosocial, y la intelectual, también muestran resultados bajos con valores inferiores a los 10 puntos porcentuales. En la Figura 4 se muestra la gráfica de los datos tabulados respecto a dichos resultados.

Figura 4.

Gráfica de resultados pregunta 4 del cuestionario.



Fuente: El autor

Tabla 15.

Considero que debería existir una ley que obligue a las empresas a contratar personas en condición de discapacidad.

	Ni de acuerdo					Σ
	Muy en desacuerdo	Algo en desacuerdo	ni en desacuerdo	Algo de acuerdo	Muy de acuerdo	
Resultado	18	8	10	36	79	151
%	11,9	5,3	6,6	23,8	52,3	100,0

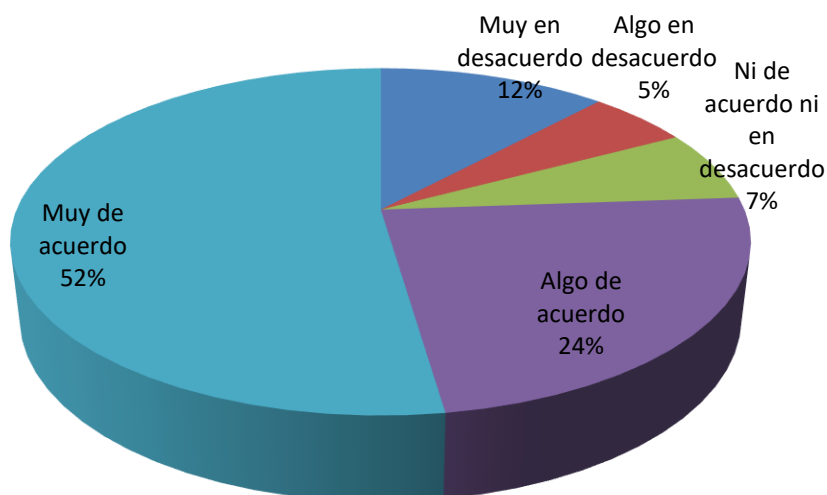
Fuente: El autor.

Nota. Datos recopilados de la encuesta aplicada en la investigación (2020).

El 52,3% de las personas encuestadas que tienen responsabilidad en la toma de decisiones dentro de las empresas están de acuerdo en que debería existir una ley que obligue a las empresas a contratar personal en condición de discapacidad, por otro lado, el 17,2% (suma de los resultados “muy en desacuerdo” y “algo en desacuerdo”) indican que no debería existir una ley de este tipo. En la Figura 5 se muestra la gráfica de los datos tabulados respecto a dichos resultados.

Figura 5.

Gráfica de resultados pregunta 5 del cuestionario.



Fuente: El autor

Tabla 16.

Contratar a una persona en condición de discapacidad representa un riesgo laboral en índices de productividad y menor rendimiento.

Ni de acuerdo					
Muy en	Algo en	ni en	Algo de	Muy de	
desacuerdo	desacuerdo	desacuerdo	acuerdo	acuerdo	Σ

Resultado	61	27	25	26	12	151
%	40,4	17,9	16,6	17,2	7,9	100,0

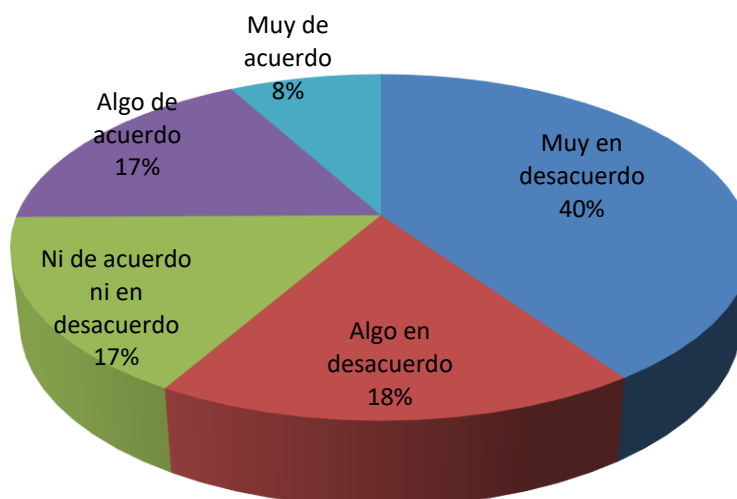
Fuente: El autor.

Nota. Datos recopilados de la encuesta aplicada en la investigación (2020).

El 58,3% de sujetos encuestados (suma de los resultados “algo en desacuerdo” y muy en desacuerdo”) no creen que tener personal en condición de discapacidad dentro de la empresa pueda representar un riesgo o una reducción en el rendimiento y la productividad, sin embargo, un cuarto de los resultados representados por un 25,1% (suma de “algo de acuerdo” y “muy de acuerdo”) creen que sí existen riesgos y caídas en los índices de productividad. En la Figura 6 se muestra la gráfica de los datos tabulados respecto a dichos resultados.

Figura 6.

Gráfica de resultados pregunta 6 del cuestionario.



Fuente: El autor

Tabla 17.

El bajo índice de contratación de personas en condición de discapacidad se debe a barreras físicas o de infraestructura.

	Ni de acuerdo					
	Muy en desacuerdo	Algo en desacuerdo	ni en desacuerdo	Algo de acuerdo	Muy de acuerdo	Σ
Resultado	19	21	22	37	52	151
%	12,6	13,9	14,6	24,5	34,4	100,0

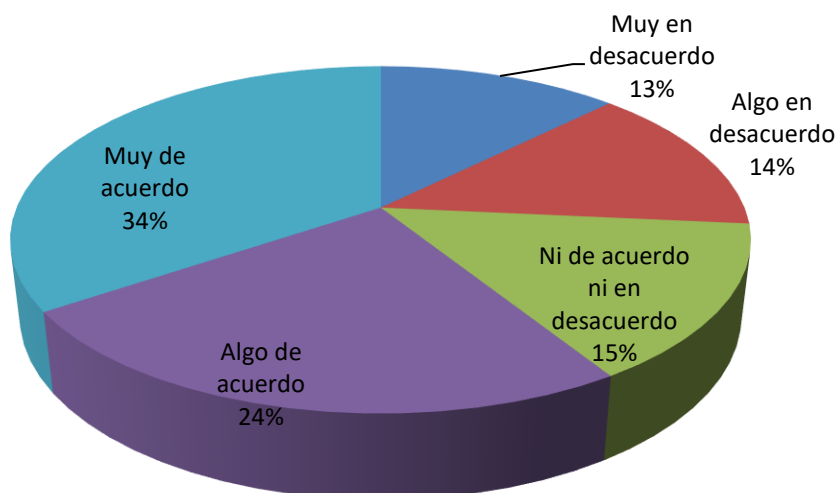
Fuente: El autor.

Nota. Datos recopilados de la encuesta aplicada en la investigación (2020).

Una importante porción de individuos encuestados, que representan cerca del 60% (58,9% con mayor exactitud, resultado de la suma de “algo de acuerdo” y “muy de acuerdo”), indican que el bajo índice de contratación de personas con condición de discapacidad se debe a posibles barreras físicas o de infraestructura dentro de su empresa. Por otro lado, un cuarto de la muestra representados por el 12,6% de “muy e desacuerdo” más el 13,9% de “algo en desacuerdo”, consideran que los bajos índices no corresponden a ese tipo de limitaciones. En la Figura 7 se muestra la gráfica de los datos tabulados respecto a dichos resultados.

Figura 7.

Gráfica de resultados pregunta 7 del cuestionario.



Fuente: El autor

Tabla 18.

El bajo índice de contratación de personas en condición de discapacidad se debe a su nivel de escolaridad.

	Ni de acuerdo ni					
	Muy en desacuerdo	Algo en desacuerdo	en desacuerdo	Algo de acuerdo	Muy de acuerdo	Σ
Resultado	44	38	26	25	18	151
%	29,1	25,2	17,2	16,6	11,9	100,0

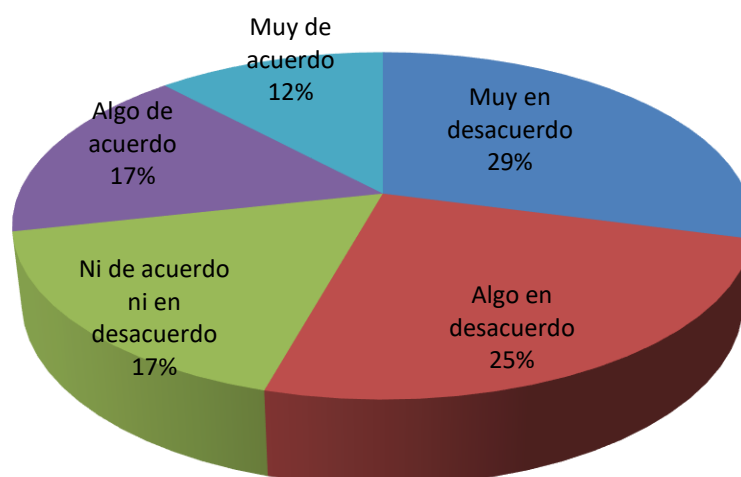
Fuente: El autor.

Nota. Datos recopilados de la encuesta aplicada en la investigación (2020).

El 54,3% de sujetos encuestados indican que no consideran que los bajos índices de contratación se deban al nivel de escolaridad (sumatoria de “muy en desacuerdo” y “algo en desacuerdo”), sin embargo, el 28,5% indican que este sí es un factor decisivo para que el nivel de contratación de personas con condición de discapacidad sea bajo (sumatoria de “algo de acuerdo” y “muy de acuerdo”). En la Figura 8 se muestra la gráfica de los datos tabulados respecto a dichos resultados.

Figura 8.

Gráfica de resultados pregunta 8 del cuestionario.



Fuente: El autor

Tabla 19.

El bajo índice de contratación de personas en condición de discapacidad se debe a reticencia por parte de los clientes

Ni de					
Muy en	Algo en	acuerdo ni	Algo de	Muy de	
desacuerdo	desacuerdo	en	acuerdo	acuerdo	Σ

desacuerdo

Resultado	32	29	44	24	22	151
%	21,2	19,2	29,1	15,9	14,6	100,0

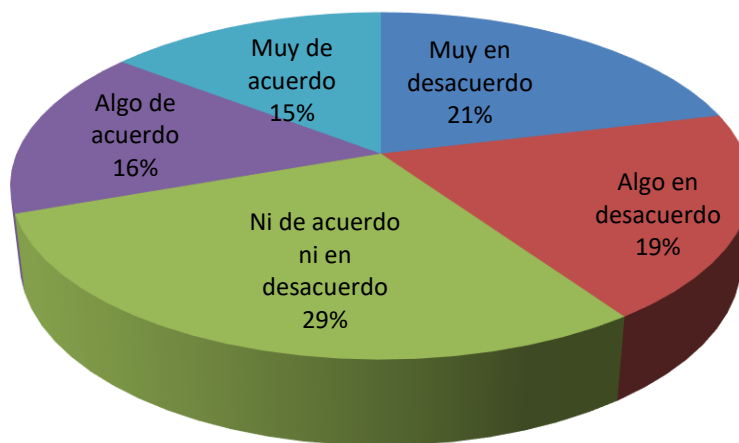
Fuente: El autor.

Nota. Datos recopilados de la encuesta aplicada en la investigación (2020).

Se enmarca una diferencia 9,9% entre los sujetos que consideran que la reticencia de los clientes sí es un factor que afecta el bajo índice de contratación de personal en condición de discapacidad, resultado obtenido de del 40,4% (sumatoria de “muy en desacuerdo” y “algo en desacuerdo”) menos el 30,5% (sumatoria de “algo de acuerdo” y “muy de acuerdo”). En la Figura 9 se muestra la gráfica de los datos tabulados respecto a dichos resultados.

Figura 9.

Gráfica de resultados pregunta 9 del cuestionario.



Fuente: El autor

Tabla 20.

El bajo índice de contratación de personas en condición de discapacidad se debe a falta de autonomía, independencia, autogestión y capacidad de decisión del empleado con discapacidad.

	Ni de acuerdo					
	Muy en desacuerdo	Algo en desacuerdo	ni en desacuerdo	Algo de acuerdo	Muy de acuerdo	Σ
Resultado	59	15	42	19	16	151
%	39,1	9,9	27,8	12,6	10,6	100,0

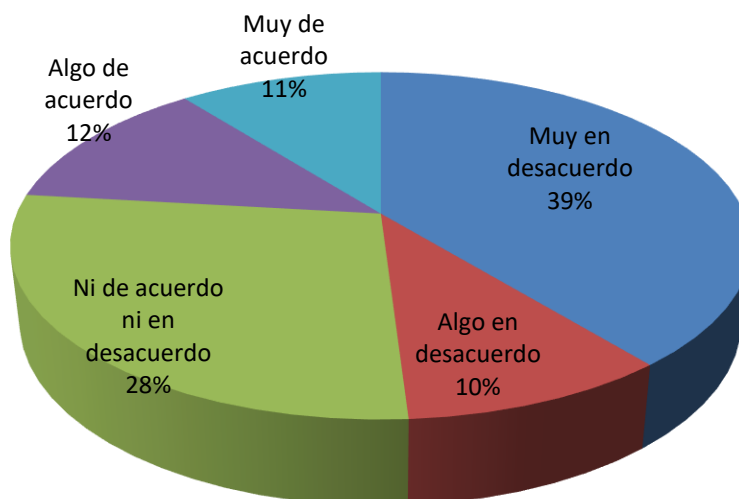
Fuente: El autor.

Nota. Datos recopilados de la encuesta aplicada en la investigación (2020).

Cerca de la mitad de los sujetos encuestados, con un valor del 49% (sumatoria de “muy en desacuerdo” y “algo en desacuerdo”) no creen que la falta de autonomía, independencia, autogestión y capacidad de decisión del empleado con discapacidad puedan ser un factor que afecte el bajo índice de contratación, sin embargo, el 23,2% creen lo contrario (sumatoria de “algo de acuerdo” y “muy de acuerdo”). En la Figura 10 se muestra la gráfica de los datos tabulados respecto a dichos resultados.

Figura 10.

Gráfica de resultados pregunta 10 del cuestionario.



Fuente: El autor

Tabla 21.

El costo para adaptar un puesto de trabajo a un empleado en condición de discapacidad es alto.

	Muy en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Algo de acuerdo	Muy de acuerdo	Σ
Resultado	34	26	38	38	15	151
%	22,5	17,2	25,2	25,2	9,9	100,0

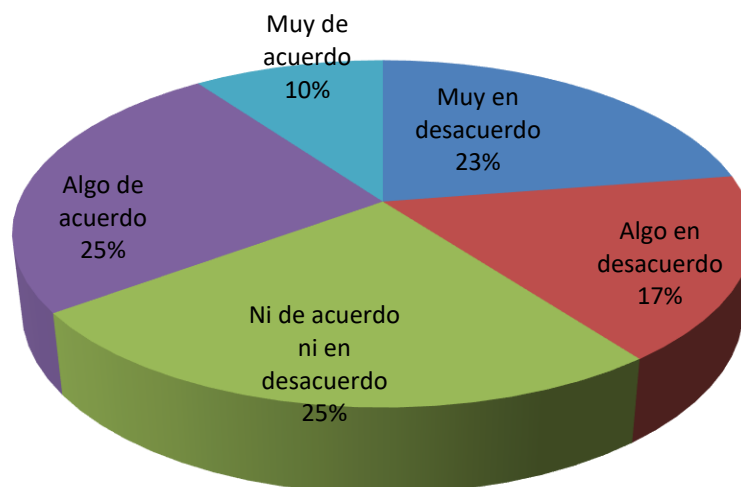
Fuente: El autor.

Nota. Datos recopilados de la encuesta aplicada en la investigación (2020).

La diferencia de resultados entre los usuarios que consideran que adaptar un puesto de trabajo para una persona en condición de discapacidad el alto, versus aquellos que no lo consideran así, es muy baja con un valor del 4,6% como resultado del 39,7% de la sumatoria de “muy en desacuerdo” y “algo en desacuerdo” menos el 35,1% de la sumatoria de “algo de acuerdo” y “muy de acuerdo”. En la Figura 11 se muestra la gráfica de los datos tabulados respecto a dichos resultados.

Figura 11.

Gráfica de resultados pregunta 11 del cuestionario.



Fuente: El autor

Tabla 22.

Las personas en condición de discapacidad se ausentan más seguido debido a permisos e incapacidades médicas.

Ni de					
Muy en	Algo en	acuerdo ni	Algo de	Muy de	
desacuerdo	desacuerdo	en	acuerdo	acuerdo	Σ

desacuerdo

Resultado	34	29	41	30	17	151
%	22,5	19,2	27,2	19,9	11,3	100,0

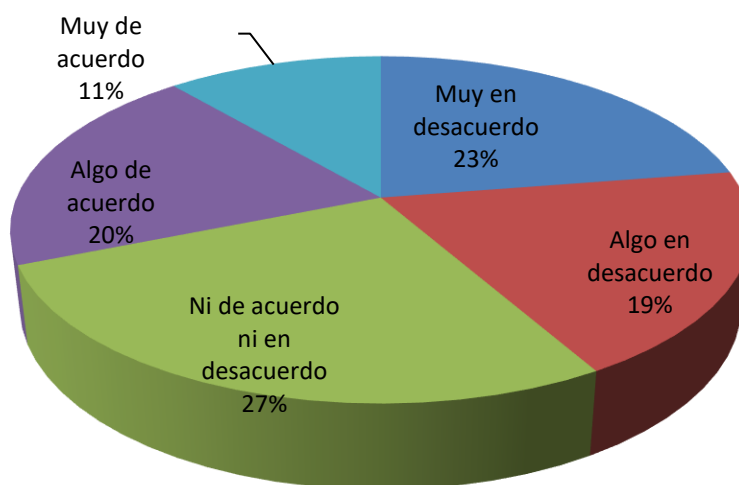
Fuente: El autor.

Nota. Datos recopilados de la encuesta aplicada en la investigación (2020).

El resultado más alto de la participación en esta pregunta, con un 41,7% (sumatoria de “muy en desacuerdo” y “algo en desacuerdo”) indica que no aumentan las ausencias del personal con condición de discapacidad por situaciones médicas, frente a un 31,2% que opina lo contrario (sumatoria de “algo de acuerdo” y “muy de acuerdo”). En la Figura 12 se muestra la gráfica de los datos tabulados respecto a dichos resultados.

Figura 12.

Gráfica de resultados pregunta 12 del cuestionario.



Fuente: El autor

Tabla 23.

Me sentiría incómodo trabajando con una persona en condición de discapacidad.

	Ni de acuerdo					
	Muy en desacuerdo	Algo en desacuerdo	ni en desacuerdo	Algo de acuerdo	Muy de acuerdo	Σ
Resultado	118	8	8	2	15	151
%	78,1	5,3	5,3	1,3	9,9	100,0

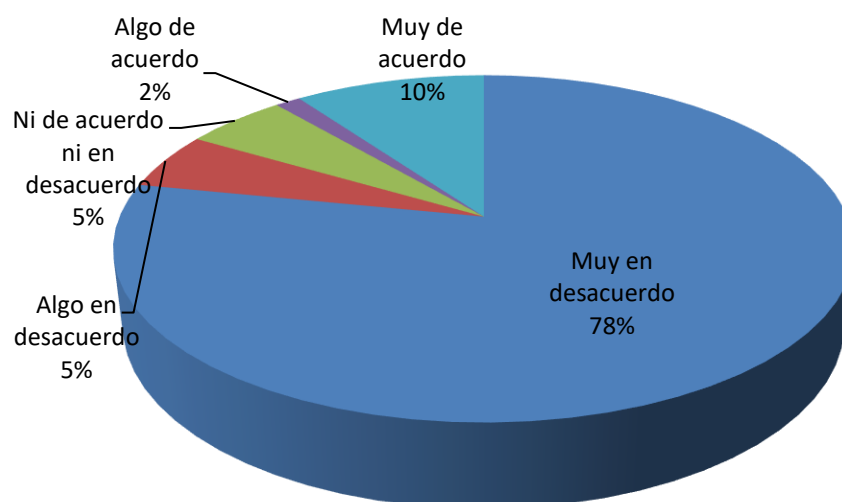
Fuente: El autor.

Nota. Datos recopilados de la encuesta aplicada en la investigación (2020).

Tan solo un 5,3% de los sujetos encuestado no sabe cómo se sentiría al trabajar al lado de una persona con condición de discapacidad, frente a un 83,4% (sumatoria de “muy en desacuerdo” y “algo en desacuerdo”) que indican que no se sentiría incómodos en esa situación. En la Figura 13 se muestra la gráfica de los datos tabulados respecto a dichos resultados.

Figura 13.

Gráfica de resultados pregunta 13 del cuestionario.



Fuente: El autor

Tabla 24.

La contratación de personas en condición de discapacidad hace parte de la responsabilidad social de las organizaciones y no del área de selección de personal y gestión del recurso humano.

	Ni de acuerdo ni					
	Muy en desacuerdo	Algo en desacuerdo	en desacuerdo	Algo de acuerdo	Muy de acuerdo	Σ
Resultado	36	17	16	17	65	151
%	23,8	11,3	10,6	11,3	43,0	100,0

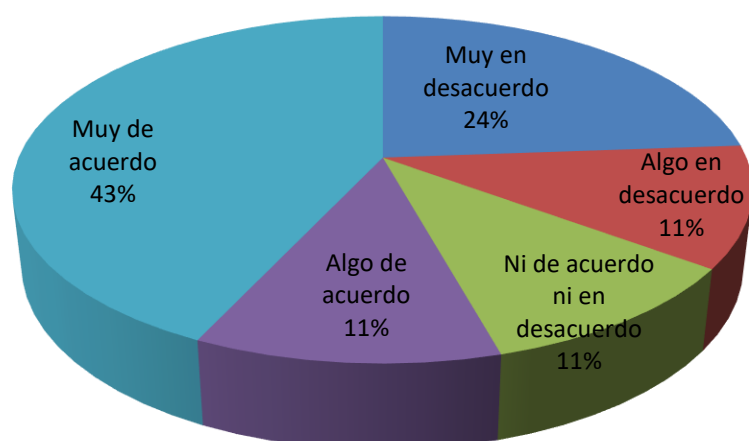
Fuente: El autor.

Nota. Datos recopilados de la encuesta aplicada en la investigación (2020).

Se enmarca una diferencia del 35,36% entre las sumatorias de “muy de acuerdo” y “algo de acuerdo” (54,3%) versus “algo en desacuerdo” y “muy en desacuerdo” (35,1%), mostrando una inclinación hacia los usuarios que considera que la responsabilidad de la contratación de personal en condición de discapacidad sí hace parte de la responsabilidad social de las organizaciones. En la Figura 14 se muestra la gráfica de los datos tabulados respecto a dichos resultados.

Figura 14.

Gráfica de resultados pregunta 14 del cuestionario.



Fuente: El autor

Tabla 25.

Los beneficios tributarios e incentivos gubernamentales para la contratación de personas en condición de discapacidad son insuficientes.

Ni de					
Muy en	Algo en	acuerdo ni	Algo de	Muy de	
desacuerdo	desacuerdo	en	acuerdo	acuerdo	Σ

desacuerdo

Resultado	25	17	48	22	39	151
%	16,6	11,3	31,8	14,6	25,8	100,0

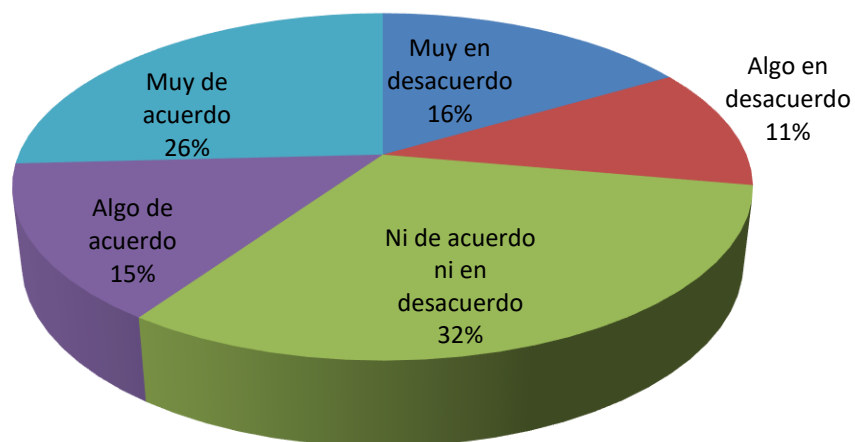
Fuente: El autor.

Nota. Datos recopilados de la encuesta aplicada en la investigación (2020).

El 40,4% de los sujetos encuestados (resultado de la sumatoria de “muy de acuerdo” y “algo de acuerdo”) consideran que los beneficios tributarios sí son insuficientes contra el 27,9% (resultado de la sumatoria de “muy en desacuerdo” y “algo en desacuerdo”). En la Figura 15 se muestra la gráfica de los datos tabulados respecto a dichos resultados.

Figura 15.

Gráfica de resultados pregunta 15 del cuestionario.



Fuente: El autor

Tabla 26.

Las personas en condición de discapacidad no pueden acceder a los recursos técnicos y tecnológicos que requiere la operación de la empresa.

	Ni de acuerdo ni					
	Muy en desacuerdo	Algo en desacuerdo	en desacuerdo	Algo de acuerdo	Muy de acuerdo	Σ
Resultado	49	23	44	19	16	151
%	32,5	15,2	29,1	12,6	10,6	100,0

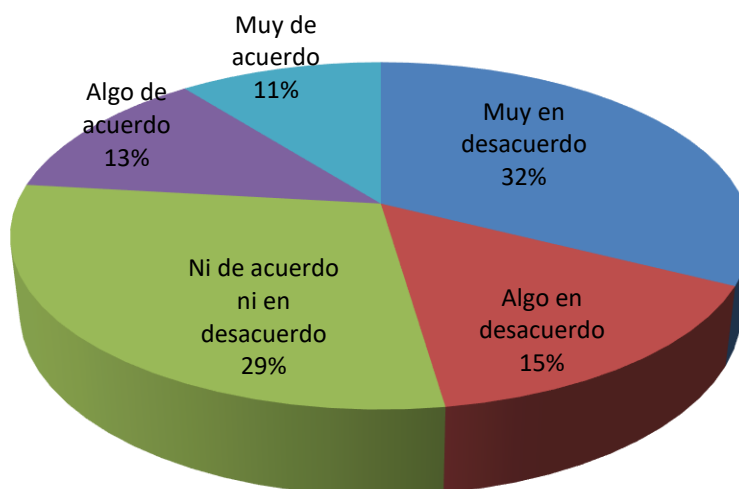
Fuente: El autor.

Nota. Datos recopilados de la encuesta aplicada en la investigación (2020).

Cerca del 50% de los sujetos encuestados (47,7%, resultado de la sumatoria de “algo en desacuerdo” y “muy en desacuerdo”) creen que las personas en condición de discapacidad sí pueden acceder a los recursos técnicos y tecnológicos que requiere la operación de la empresa, frente al 23,2% (resultado de la sumatoria de “algo de acuerdo” y “muy de acuerdo”) que opinan lo contrario. En la Figura 16 se muestra la gráfica de los datos tabulados respecto a dichos resultados.

Figura 16.

Gráfica de resultados pregunta 16 del cuestionario.



Fuente: El autor

Tabla 27.

La comunicación con las personas en condición de discapacidad es una barrera para su contratación y posterior desempeño laboral.

	Muy en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Algo de acuerdo	Muy de acuerdo	Σ
Resultado	66	41	27	15	2	151
%	43,7	27,2	17,9	9,9	1,3	100,0

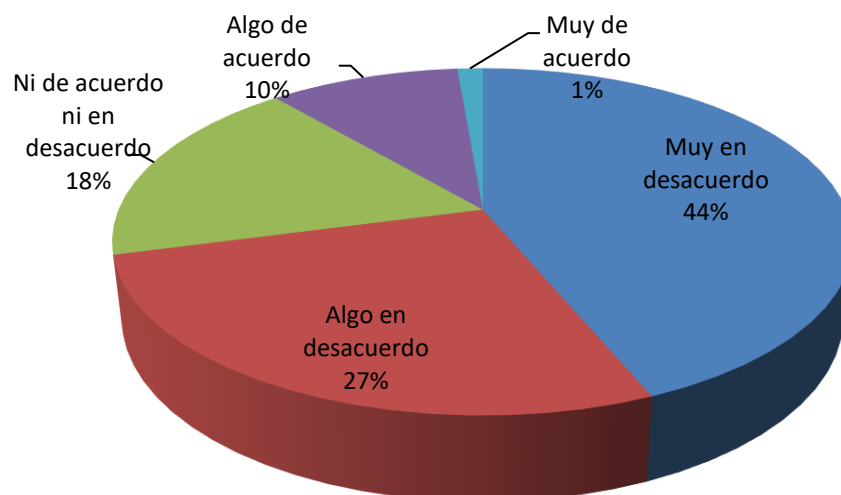
Fuente: El autor.

Nota. Datos recopilados de la encuesta aplicada en la investigación (2020).

La comunicación con las personas en condición de discapacidad podría no ser una barrera de contratación y posterior desempeño con base en que más del 70% de la población encuestada no coincide con esta premisa (74,5% resultado de la sumatoria de “muy en desacuerdo” y “algo en desacuerdo”), frente a los 11,2% de sujetos que sí están de acuerdo (sumatoria de los resultados de “algo de acuerdo” y “muy de acuerdo”). En la Figura 17 se muestra la gráfica de los datos tabulados respecto a dichos resultados.

Figura 17.

Gráfica de resultados pregunta 17 del cuestionario.



Fuente: El autor

Tabla 28.

Un salario mínimo legal vigente es una compensación justa para una persona en condición de discapacidad, dadas las pocas ofertas laborales del mercado.

Muy en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Algo de acuerdo	Muy de acuerdo	Σ

Resultado	80	25	31	4	11	151
%	53,0	16,6	20,5	2,6	7,3	100,0

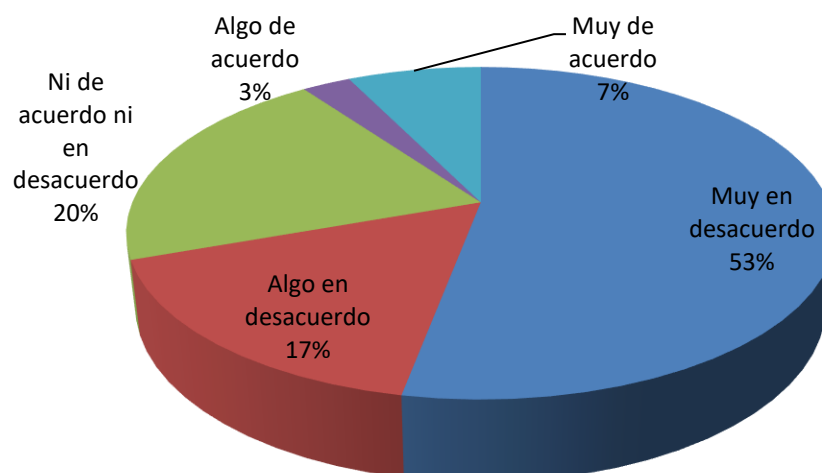
Fuente: El autor.

Nota. Datos recopilados de la encuesta aplicada en la investigación (2020).

Cerca del 70% de sujetos encuestados (69,6% sumatoria de “muy en desacuerdo” y “algo en desacuerdo”) no está de acuerdo en que un salario mínimo legal vigente sea una compensación justa para un trabajador en condición de discapacidad. Una mínima parte de los resultados representada por el 9.9% (resultado de la sumatoria de “algo de acuerdo” y “muy de acuerdo”) sí coinciden con el enunciado. En la Figura 18 se muestra la gráfica de los datos tabulados respecto a dichos resultados.

Figura 18.

Gráfica de resultados pregunta 18 del cuestionario.



Fuente: El autor

Tabla 29.

Una persona en condición de discapacidad podría dirigir la compañía para la que trabaja.

	Ni de acuerdo ni					
	Muy en desacuerdo	Algo en desacuerdo	en desacuerdo	Algo de acuerdo	Muy de acuerdo	Σ
Resultado	18	16	20	26	71	151
%	11,9	10,6	13,2	17,2	47,0	100,0

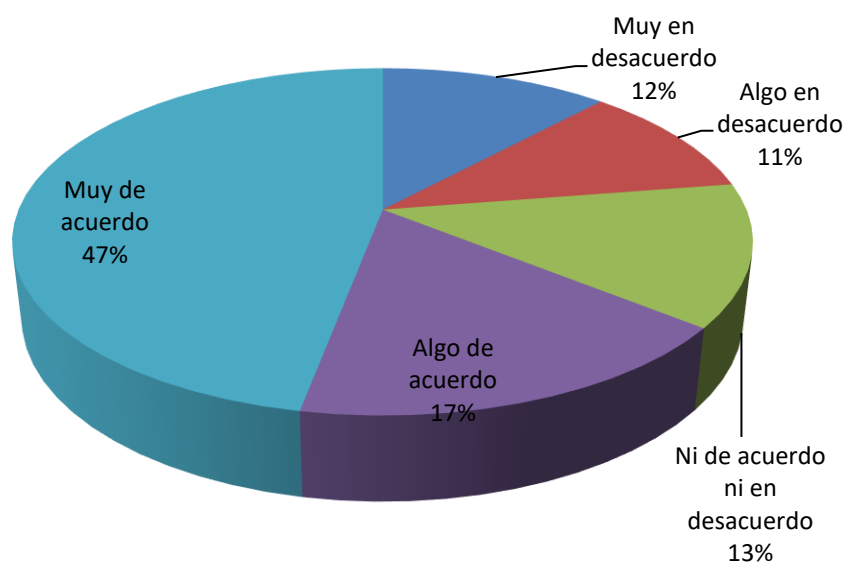
Fuente: El autor.

Nota. Datos recopilados de la encuesta aplicada en la investigación (2020).

Con un gran resultado del 64,2% (sumatoria de “algo de acuerdo” y “muy de acuerdo”) los usuarios encuestados indican que una persona en condición de discapacidad sí podría dirigir la empresa para la cual trabajan, contra un 22,5% (resultado de la sumatoria de “muy en desacuerdo” y “algo en desacuerdo”). En la Figura 19 se muestra la gráfica de los datos tabulados respecto a dichos resultados.

Figura 19.

Gráfica de resultados pregunta 19 del cuestionario.



Fuente: El autor

Análisis de la información

Datos relevantes

La cercanía a sujetos en condición de discapacidad dentro de los círculos sociales y familiares en el diario vivir, brinda a las personas la oportunidad de recibir información constante sobre el tipo de ventajas que pueden existir al contar con trabajadores de esta índole, permitiendo tener acceso a las herramientas suficientes que contengan datos contundentes sobre los beneficios a los que se llegarán con la contratación adecuada, tanto para el personal en cargos de dirección y gestión del recurso humano dentro de las empresas (que están de alguna manera involucrados en los procesos de contratación), como para el usuario en condición de discapacidad que busca una oportunidad laboral. Sin embargo, el estudio base ha demostrado que al menos tres cuartos de la población no tienen cercanía con personas en dichas condiciones, por lo que tan solo el 25% de los usuarios sí podrían tener acceso a la información sobre las ventajas e incentivos a los que podrían acceder.

Por otro lado, más del 50% de los resultados (54,3%) indica que el nivel de escolaridad de las personas con condición de discapacidad no es una razón que fomente el bajo índice de contratación, esto indica que se trata de personas capaces con fortalezas claras e identificadas. Considerando que casi el 30% de la población que participó en el estudio (28,5%) no está de acuerdo, podría ser imperativa la implementación de programas que fomenten la persuasión, en donde sea posible exponer no solo las habilidades sino también casos de éxito, para que las empresas y otro tipo de usuarios de gran impacto para cada organización (como lo es el caso de los clientes), fomenten la contratación.

En algunos escenarios se evidencia incertidumbre en los sujetos encuestados, con resultados muy balanceados que dejan en evidencia la falta de información y capacitación de los

empleados. Para muchos no es claro si la contratación de personal en condición de discapacidad puede influir en la retención por parte de los clientes, un 40% de los sujetos no cree que así sea frente al 30% que sí lo cree, y otro 30% que se encuentra en un punto medio sin saber qué responder.

En vista de que no hay claridad sobre si contratar una persona en condición de discapacidad y que adaptar su puesto de trabajo se pueda derivar en un alto costo, pues los resultados de quienes están de acuerdo son del 35% frente al 39% de los que no lo están, se puede inferir que hoy no existe un enlace en la comunicación entre empresas y personas para la exploración de vacantes laborales pues las compañías no están preparadas para ello.

Propuesta

Planteamiento de la necesidad

A partir de los resultados de las encuestas se pudo identificar un cambio de percepción y pensamiento de los empresarios de las pequeñas y medianas empresas respecto a la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad, aun así, pese a que sus respuestas se orientan hacia un modelo de contratación sin prejuicios ni discriminación de ninguna índole, el porcentaje de este grupo de personas contratadas en Pymes sigue siendo muy bajo. Esta premisa es el eje central del presente proyecto, lo que permite concluir que es la falta de información, motivación y educación respecto a la problemática de la baja inclusión laboral en personas en condición de discapacidad lo que desencadena estos bajos índices de contratación pese a la evolución del pensamiento y comportamiento humano en los últimos años.

La principal necesidad que se evidencia como resultado de esta investigación es la falta de información masiva acerca de la inclusión, las competencias y habilidades laborales de las personas en condición de discapacidad y los incentivos gubernamentales para la contratación, puesto que existen varias fundaciones y entidades públicas que refieren el tema, pero con múltiples debilidades en el enfoque de su comunicación.

Otras de las necesidades secundarias que surgen de una comunicación débil son: Un nivel educativo que se encuentra en disonancia con las personas en condición de discapacidad, no hay acceso a la información de programas educativos y laborales para las personas en condición de discapacidad y su círculo de apoyo, estereotipos e ideas preconcebidas de las competencias laborales del segmento en cuestión y falta de recursos económicos y pedagógicos para el emprendimiento.

Objetivo de la propuesta

Desarrollar una campaña digital para la orientación y comunicación de aspectos relevantes a la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad, en la ciudad de Bogotá, incrementando la contratación de esta población en un período de 6 meses.

Estrategia

La pandemia mundial que se generó a raíz del virus COVID-SARS 19, trajo consigo un cambio total en los paradigmas laborales, académicos y de comunicación a los que el mundo había sido renuente por varios años; con la llegada del virus en el año 2020 también llegó una transformación digital que nos obligó a trasladar gran parte de nuestras vidas a los entornos virtuales, obligándonos a derribar múltiples barreras y ser más abiertos a los recursos intangibles. Desafortunadamente también quedó en evidencia la desigualdad de la población, la falta de acceso a herramientas tecnológicas, la pobreza y el desempleo; pero de la mano de las adversidades se presentan también las oportunidades, el incremento de la cobertura de la educación universitaria a través de la modalidad virtual, el acceso a la información de primera mano en medios digitales, el modelo de trabajo en casa y telemedicina y la expansión de las redes de telecomunicaciones hacia una cobertura nacional. Muchas sino es que todas estas nuevas oportunidades son una ventaja sobresaliente para las personas en condición de discapacidad, puesto que ya no es necesario modificar un edificio para poder asegurarles unas condiciones dignas para trabajar o estudiar, ahora este derecho llega a sus casas, donde cuentan con un ambiente familiar y de apoyo para desempeñar con confianza y competitividad sus diferentes roles.

La propuesta se basa en la promoción de una red de partes interesadas, que permita la visibilidad de estrategias para el apoyo en la inclusión de personas en condición de discapacidad,

fortalezca la información que tienen las empresas respecto al proceso de adaptación y contratación, genere el lazo entre convocatorias y candidatos laborales, exponga el talento y las múltiples competencias de la población y los capacite en áreas básicas. De allí nace la iniciativa RED CONDIS, una red colombiana para promover la inclusión en personas en condición de discapacidad.

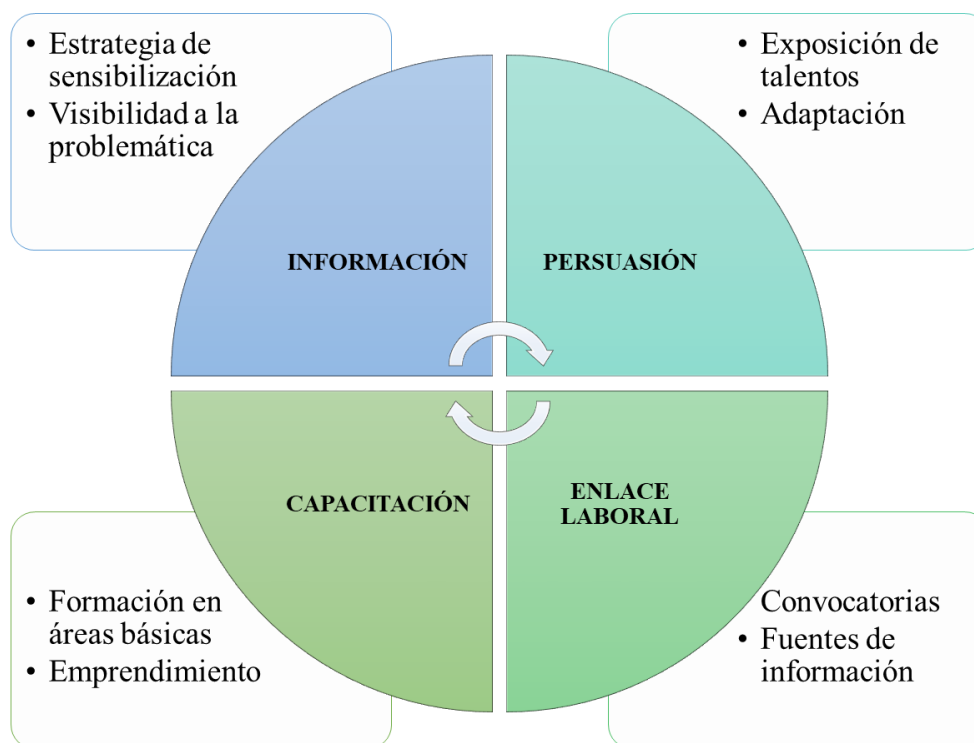
Figura 20.

Logotipo de Red Condis.



Fuente: El autor

La estrategia para el cumplimiento del objetivo planteado se divide en 4 áreas fundamentales teniendo como base de todas ellas la comunicación: información, persuasión, capacitación y enlace laboral.

Figura 21.*Estrategia de la propuesta.*

Fuente: El autor

Información. Desde este aspecto se busca dar a conocer las ventajas e incentivos de la contratación de personas en condición de discapacidad, las herramientas para acceder a fuentes de información confiables para la investigación acerca de la inclusión laboral, campañas vigentes y redes de apoyo para la población, entre otros temas relevantes. Así mismo, es importante dar a conocer lo relacionado a prevención de riesgos en los trabajadores en condición de discapacidad.

Persuasión. La exposición de casos de éxito en la inclusión laboral y una muestra de competitividad de las múltiples habilidades y fortalezas de la población en condición de discapacidad.

Capacitación. Talleres virtuales y asesorías en temas de emprendimiento, creación y desarrollo de ideas de negocio, brainstorming y desing thinking, y la reproducción de

información académica de interés de la población. Así mismo, se busca capacitar a las empresas en las medidas pertinentes para la vinculación de personal en condición de discapacidad como entorno de trabajo (accesibilidad, condiciones ambientales, soporte técnico), colocación de señales, comunicación (información adaptada sobre prevención de riesgos), organización del trabajo y de las tareas, horario de trabajo, formación y supervisión, promoción y traslado, y procedimientos de emergencia adaptados a todos los tipos de discapacidad.

Enlace laboral. Crear un puente de comunicación entre empresas y población en condición de discapacidad, a través del cual las personas interesadas puedan publicar ofertas y vacantes a perfiles profesionales y técnicos laborales, garantizando unas condiciones laborales justas, fomentando y facilitando de esta manera la contratación.

Recursos

Tabla 30.

Tipos de recursos a usar en el proyecto.

Recursos tangibles	Recursos intangibles	Recursos humanos
Computador con características especiales para la edición de imágenes y videos.	Internet de fibra, con velocidad simétrica.	Profesional en áreas sociales, humanas, administrativas y afines.
Cámara fotográfica de tipo profesional.	Cuentas oficiales en redes sociales.	Profesional con maestría en áreas pedagógicas y/o administrativas.
Solvencia económica para respaldar desplazamientos, escenarios, papelería y gastos	Página web, dominio y hosting.	
	Conocimiento en publicidad, comunicación de marca, fotografía, marketing digital y	

menores.

relaciones públicas.

Fuente: El autor

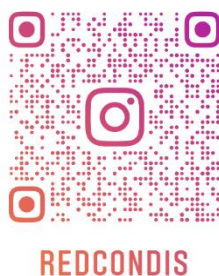
Plan de actividades

La estrategia tiene una duración inicial de 6 meses, en los que se busca cumplir con el objetivo planteado a través de un plan piloto en redes sociales. Durante esos meses, se repetirán semanalmente las actividades, rotando en los 4 ejes fundamentales que son: información, persuasión, capacitación y enlace laboral.

Dentro de las actividades programadas acorde al desarrollo de la estrategia se encuentra la creación de redes sociales, principalmente Instagram y Twitter, para ampliar la cobertura de la información y viralizar la misma en un corto período de tiempo (Anexo 3). A través de dichos canales, se desarrollará una campaña de marketing digital, que influencie a las medianas empresas a integrarse a la estrategia de inclusión laboral, así como integrar a las personas en condición de discapacidad que requieran de apoyo educativo y logístico para mejorar su calidad de vida desde el ámbito económico, a través del fortalecimiento de sus competencias laborales, el emprendimiento o la consecución de un empleo digno.

Figura 22.

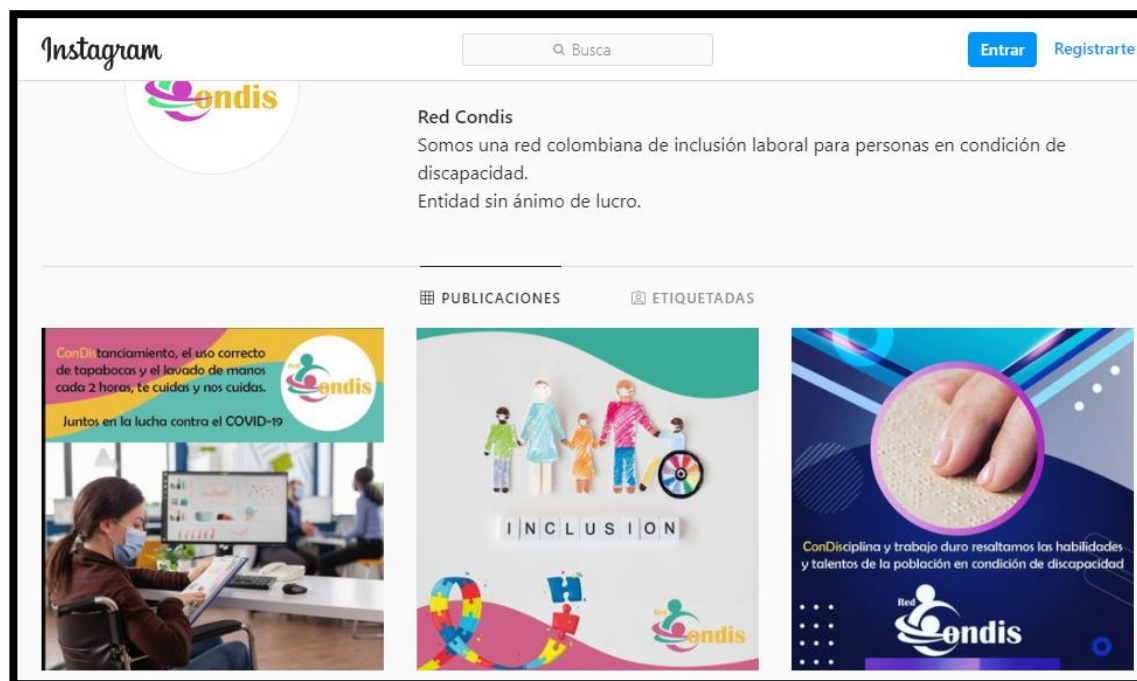
Código QR del perfil de Instagram de Red Condis.



Fuente: Perfil de Red Condis <https://www.instagram.com/redcondis/>

Figura 23.

Captura de pantalla del perfil de Instagram de Red Condís.



Fuente: Perfil de Red Condís <https://www.instagram.com/redcondis/>

La división de actividades se desarrollará de la siguiente manera:

Tabla 31.

Programación semanal de actividades.

EJES/ Programación	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado
Información		Seminarios y conferencias de inclusión laboral		Asesorías empresariales en contratación de PcD		
Persuasión	Campaña en redes sociales	Campaña en redes sociales	Campaña en redes sociales	Campaña en redes sociales	Campaña en redes sociales	Campaña en redes sociales
Capacitación					Talleres de emprendimiento, brainstorming y desing thinking	Cursos virtuales
Enlace laboral	Publicación semanal de ofertas laborales		Divulgación de iniciativas académicas, programas			

vigentes	gubernament ales, entre otros.
----------	--------------------------------------

Fuente: El autor.

Nota. Cronograma semanal de actividades, autoría propia.

Los lunes, se publicará la lista de empleos para población en condición de discapacidad que se encuentren vigentes, así como las convocatorias laborales de interés, listado de empresas con planes de responsabilidad social enfocados en las PcD y nuevas alianzas estratégicas con las organizaciones que se vayan uniendo a la iniciativa.

Los martes, se realizarán charlas informativas, seminarios y conferencias virtuales para las pequeñas y medianas empresas que desconozcan los beneficios de la contratación de PcD, así como sus múltiples habilidades y competencias laborales. Con esto se pretende dar visibilidad a la problemática de la baja inclusión, y generar conciencia de la discriminación laboral que se ejerce, buscando oportunidades en las próximas vacantes e incluso alianzas al proyecto.

Los miércoles, están enfocados hacia el aprovechamiento de oportunidades académicas y gubernamentales para las PcD. Es bien sabido que existen entidades públicas dedicadas al desarrollo de estrategias que mejoren la calidad de vida de las PcD, sin embargo, la falta de acceso a esa información hace que las cifras de inscritos no sean las esperadas. Se pretende que en estos días se pueda recoger en un solo espacio, que es el del presente proyecto, toda la información de estrategias y campañas que favorezcan a esta población, para facilitar la información y el acceso a las mismas. También se destacarán oportunidades académicas, becas, la adaptación de espacios para las diferentes discapacidades en las instituciones educativas, entre otras características que ayuden a incrementar el potencial académico.

Los jueves, se realizarán asesorías exclusivas para las pequeñas y medianas empresas, de forma personalizada, en recursos humanos, modelos de contratación, seguridad y salud en el

trabajo para PcD, modelos de oficina en casa, adecuaciones requeridas, capacitaciones, entre otros. De esta manera se busca resolver las inquietudes de las áreas de talento humano respecto a la contratación de PcD, normalizando la inclusión y fomentando su vinculación.

Los viernes, se dedicarán al emprendimiento de PcD a través de talleres de desing thinking y brainstorming, marketing digital, comunicación corporativa, marketing de servicio, herramientas comerciales y técnicas de venta. La estrategia se basa en fortalecer sus ideas de negocio, generar una vitrina de oportunidad para visualizar sus productos, servicios y/o habilidades, y orientar de forma virtual y personalizada a cada emprendedor para motivarlos hacia la creación de empresa.

Los sábados son los días destinados a la capacitación laboral y el fortalecimiento de competencias; a través de la oferta de cursos cortos y talleres gratuitos de herramientas ofimáticas, alfabetización, inglés básico, servicio al cliente, tics, entre otros, se pretende mejorar las habilidades laborales de la población, haciéndolos un recurso aún más valioso para las organizaciones.

Conclusiones

Las personas en condición de discapacidad cuentan con un alto nivel de desempleo, poco acceso a la educación y a oportunidades laborales en Bogotá, lo que no solo disminuye su calidad de vida, sino que los hace dependientes de terceros en su núcleo social o familiar, incrementando el índice de pobreza en sus hogares.

El análisis de los datos tabulados en la presente investigación infiere que la baja contratación de personas en condición de discapacidad, contrario a lo que se creía, no obedece a una discriminación social o a la percepción de que no son empleados competentes para las labores a ejercer. Los resultados evidencian que no hay suficiente información acerca del proceso de contratación de una persona en condición de discapacidad, de los beneficios tributarios para Pymes, condiciones de acceso, comunicación y salud ocupacional, entre otros.

Se puede concluir que al segmento encuestado le preocupa la infraestructura de las empresas para la contratación de personal en condición de discapacidad, considerando que la adecuación de los puestos de trabajo es una de las principales limitantes para la inclusión laboral. Desde esta perspectiva y teniendo muy presente el fortalecimiento del trabajo remoto y la virtualidad por la pandemia de COVID-19, se abre una oportunidad para contradecir dicho argumento y subir el índice de contrataciones en la población.

A pesar que el gobierno, las grandes empresas y varias fundaciones destinan recursos económicos para fomentar estrategias que favorezcan la inclusión de personas en condición de discapacidad, como lo son los planes de responsabilidad social empresarial, “Colombia Inclusiva” del ministerio de salud, “Educación para Todos” del ministerio de educación y otros, la información no está llegando a la población patrocinada, por lo que se vuelven *estrategias vitrina* para generar aceptación en el proceso de rendición de cuentas, pero que actualmente no

beneficia a quienes realmente lo requieren. Se necesitan nuevos canales de comunicación que generen y fortalezcan ese enlace entre empresas y población, para que sus estrategias sean visibles y aprovechadas al máximo, disminuyendo la brecha que es justamente la definición de inclusión.

El nicho encuestado, que representa al sector de las Pymes en Bogotá, demuestra que se encuentra abierto y preparado para la contratación de personas en condición de discapacidad, reconociendo que son colaboradores competentes laboralmente con amplias capacidades que pueden aportar para el crecimiento de las organizaciones. Sin embargo, aún creen que la responsabilidad recae en las grandes empresas y en el estado, por lo que son pocas las acciones que toman para materializar sus intenciones en temas de inclusión; es allí donde se abarca la importancia de la sensibilización y capacitación de las estrategias y acciones laboralmente inclusivas propuestas en el proyecto.

Referencias bibliográficas

- Amate A., Vasquez A. (2006). Discapacidad, lo que todos debemos saber. Organización Panamericana de la Salud.
<https://books.google.com.co/books?hl=es&lr=&id=bnf6zhhwfdqc&oi=fnd&pg=PT11&dq=fundamentos+teoricos+inclusi%C3%B3n+laboral+discapacitados&ots=tzvv4sqjlw&sig=gfhpsovdujrtf7iibnkbodv5jgo#v=onepage&q&f=false>
- Arias, F. (2018). Este es el mercado laboral de las personas con discapacidad en Colombia. Artículo para el periódico digital El Colombiano.
<http://www.elcolombiano.com/negocios/economia/discapacitados-con-poco-trabajo-GC9015697>
- Arias, J. (2020). Artículo; En Bogotá existen 458.088 personas con discapacidad: Planeación Distrital. <https://bogota.gov.co/mi-ciudad/planeacion/las-personas-con-discapacidad-en-bogota-se-acercan-al-medio-millon>
- Corte Constitucional, (2016). Constitución Política de Colombia.
<https://www.corteconstitucional.gov.co/inicio/Constitucion%20politica%20de%20Colombia.pdf>
- DANE, (2020). Departamento Administrativo Nacional de Estadística; Boletín Personas con discapacidad retos diferenciales en el marco del COVID-19.
<https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/demografia-y-poblacion/discapacidad>
- Díaz Vega, M., Moreno Rodríguez, R., & Sánchez Torres, M. (2016). Discapacidad vs empleo. Aspectos a considerar para la inclusión en el empleo ordinario. [N.p.]: Dykinson.
<https://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2693/openurl?Sid=EBSCO%3aedsebk&genre=book>

[6fz7o_i5i&sig=7iv5gpofocxvzeshwmjofwi5i8u#v=onepage&q=personas%20con%20discapacidad%20capacitaci%C3%B3n%20laboral&f=false](https://books.google.com.co/books?hl=es&lr=&id=PL3_nrm_p8c&oi=fnd&pg=PA126&dq=personas+con+discapacidad+capacitaci%C3%B3n+laboral&ots=rc_spbdbhz&sig=klrax5mrqqbjr2btagfl9gbo80#v=onepage&q=personas%20con%20discapacidad%20capacitaci%C3%B3n+laboral&f=false)

Muller, P. (2010). Las políticas públicas. Estudios de caso en Políticas Públicas No. 3. 3ª ed.

Bogotá, D.C.: Universidad Externado de Colombia.

Peressotti, C. (2017). Inclusión laboral de personas con discapacidad: metodología y práctica.

<https://ebookcentral.proquest.com>

Presidencia de la República de Colombia, (2018). Decreto 392 de 2018; "Por el cual se reglamentan los numerales 1, y 8 del artículo 13 de la Ley 1618 de 2013, sobre incentivos en Procesos de Contratación en favor de personas con discapacidad".

<http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20392%20DEL%2026%20FEBRERO%20DE%202018.pdf>

Salazar, C. (2007). El Teletrabajo Como Aporte a la Inserción Laboral de Personas con

Discapacidad en Chile: Una Gran Carretera Virtual por Recorrer. Revista Ciencia &

Trabajo. Año 9, n. 25, pp. 89-98. http://www.cienciaytrabajo.cl/pdfs/25/pagina_89.pdf

Samaniego, P. (2006). Aproximación a la realidad de las personas con discapacidad en

Latinoamérica. Comité español de representantes de personas con discapacidad CERMI.

https://books.google.com.co/books?hl=es&lr=&id=PL3_nrm_p8c&oi=fnd&pg=PA126&dq=personas+con+discapacidad+capacitaci%C3%B3n+laboral&ots=rc_spbdbhz&sig=klrax5mrqqbjr2btagfl9gbo80#v=onepage&q=personas%20con%20discapacidad%20capacitaci%C3%B3n+laboral&f=false

Schorn, M. (2009). La capacidad en la discapacidad: sordera, discapacidad intelectual,

sexualidad y autismo. Buenos Aires: 192 p.

<https://drive.google.com/file/d/0bwn0tpbf6zpwv9tqm94y1b2zgc/view>

Serna, H. (2003). Gerencia Estratégica – Planeación y gestión estratégica: teoría, metodología, alineamiento. Bogotá, Colombia. Octava edición. 3R Editores.

Sistema distrital de discapacidad, (2017). Boletín informativo de Bogotá incluyente:

visibilizando los alcances del trabajo articulado de las entidades distritales en pro del reconocimiento, empoderamiento y visibilización de la población con discapacidad.

https://www.educacionbogota.edu.co/portal_institucional/sites/default/files/inline-files/Boletin_Informativo_No_9_octubre_2017.pdf

Stang, M. F. (2011). Las personas con discapacidad en América Latina: del reconocimiento jurídico a la desigualdad real. Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE) - División de Población de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Serie Población y Desarrollo. N. 103. Santiago de Chile.

<http://www.eclac.org/publicaciones/xml/6/43186/lc13315-P.pdf>

SUIN (2009). LEY 1346 DE 2009: por medio de la cual se aprueba la “Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad”, adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006. [http://www.suin-](http://www.suin-juriscol.gov.co/viewdocument.asp?Ruta=Leyes/1677870)

[juriscol.gov.co/viewdocument.asp?Ruta=Leyes/1677870](http://www.suin-juriscol.gov.co/viewdocument.asp?Ruta=Leyes/1677870)

SUIN (2013). LEY 1618 DE 2013: por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.

<http://www.suin-juriscol.gov.co/viewdocument.asp?Ruta=Leyes/1685302>

SUIN (2017). DECRETO 2011 DE 2017: Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas

con discapacidad en el sector público. <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewdocument.asp?Ruta=Decretos/30034338>

SUIN (2017). DECRETO 2177 DE 2017: Por el cual se integra el Consejo para la Inclusión de la Discapacidad y se dictan disposiciones relacionadas con su funcionamiento.

<http://www.suin-juriscol.gov.co/viewdocument.asp?Ruta=Decretos/30034373>

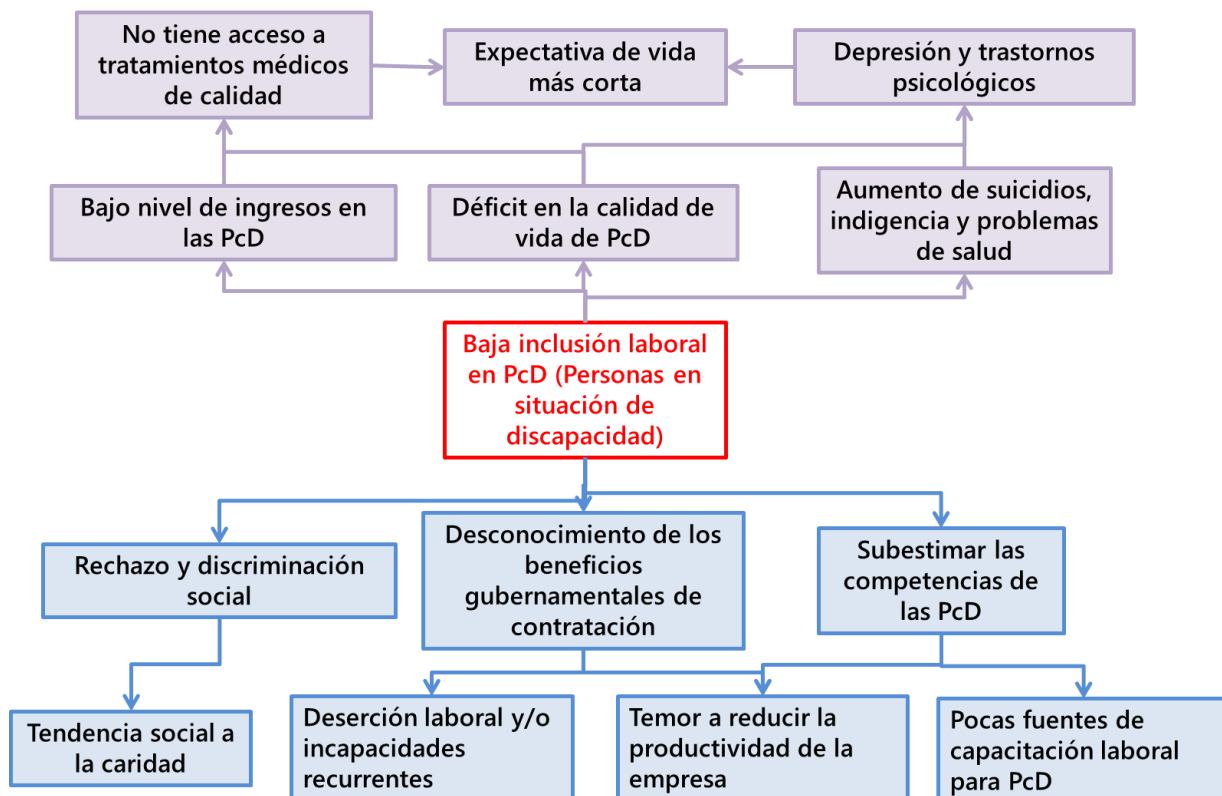
SUIN (2017). DECRETO 2177 DE 2017: Por el cual se integra el Consejo para la Inclusión de la Discapacidad y se dictan disposiciones relacionadas con su funcionamiento.

<http://www.suin-juriscol.gov.co/viewdocument.asp?Ruta=Decretos/30034373>

Vocos, F. Y Martínez, O. (2004). Teletrabajo ¿Otro canto de sirenas?. Buenos Aires: Taller de Estudios Laborales. <http://www.tel.org.ar/spip/descarga/teletrabajo.pdf>

Anexos

Anexo 1. Árbol de problemas



Fuente: El autor

Anexo 2. Cuestionario

No se le solicitarán datos personales, garantizando la protección de su identidad y el derecho al anonimato, así como la honestidad de sus respuestas que contribuyen al estudio de la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad en el sector real de la ciudad de Bogotá.

I. Su cargo en la empresa es:

- a) Directivo*
- b) Administrativo*
- c) Operativo*
- d) Otro*

II. ¿En su entorno social o familiar comparte con personas en condición de discapacidad?

- a) Si*
- b) No*

III. ¿Conoce o sabe usted de un empleado en condición de discapacidad que trabaje en su empresa?

- a) Si*
- b) No*
- c) No sé*

IV. Si la respuesta a la pregunta anterior es SI, ¿conoce el tipo de discapacidad que tiene(n)? Puede marcar varias opciones

- a) Discapacidad sensorial auditiva*
- b) Discapacidad intelectual*
- c) Discapacidad psicosocial (puede derivar de una enfermedad mental como el autismo)*
- d) Discapacidad física*
- e) Discapacidad sensorial visual*
- f) Multidiscapacidad, discapacidad asociada o múltiple (conurrencia de dos o más discapacidades como sordomudos)*
- g) No sé*

V. Muy en desacuerdo 1 totalmente de acuerdo 5

5- Muy de acuerdo

4- Algo de acuerdo

3- Ni de acuerdo ni en desacuerdo

2- Algo en desacuerdo

1- Muy en desacuerdo

AFIRMACIÓN	1	2	3	4	5
<i>Considero que debería existir una ley que obligue a las empresas a contratar personas en condición de discapacidad</i>					
<i>Contratar a una persona en condición de discapacidad representa un riesgo laboral en índices de productividad y menor rendimiento</i>					
<i>El bajo índice de contratación de personas en condición de discapacidad se debe a barreras físicas o de infraestructura</i>					
<i>El bajo índice de contratación de personas en condición de discapacidad se debe a su nivel de escolaridad</i>					
<i>El bajo índice de contratación de personas en condición de discapacidad se debe a reticencia por parte de los clientes</i>					
<i>El bajo índice de contratación de personas en condición de discapacidad se debe a falta de autonomía, independencia, autogestión y capacidad de decisión del empleado con discapacidad</i>					
<i>El costo para adaptar un puesto de trabajo a un empleado en condición de discapacidad es alto</i>					
<i>Las personas en condición de discapacidad se ausentan más seguido debido a permisos e incapacidades médicas</i>					
<i>Me sentiría incómodo trabajando con una persona en condición de discapacidad</i>					
<i>La contratación de personas en condición de discapacidad hace parte de la responsabilidad social de las organizaciones y no del área de selección de personal y gestión del recurso humano</i>					
<i>Los beneficios tributarios e incentivos gubernamentales para la contratación de personas en condición de discapacidad son insuficientes</i>					
<i>Las personas en condición de discapacidad no pueden acceder a los recursos técnicos y tecnológicos que requiere la operación de la empresa</i>					
<i>La comunicación con las personas en condición de discapacidad es una barrera para su contratación y posterior desempeño laboral</i>					
<i>Un salario mínimo legal vigente es una compensación justa para una persona en condición de discapacidad, dadas las pocas ofertas laborales del mercado</i>					
<i>Una persona en condición de discapacidad podría dirigir la compañía para la que trabajo</i>					

Fuente: El autor.