

**Inclusión laboral de personas con discapacidad en las pymes del sector comercio de la ciudad de Bogotá en la localidad de Puente Aranda en octubre de 2019**

Gineth Alexandra Martínez Jiménez

Adriana Kateryn Prieto Berroterán

Marcela Jiménez Delgado

Universitaria Agustiniana

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Programa de Administración de Empresas

Bogotá, D.C.

2019

**Inclusión laboral de personas con discapacidad en las pymes del sector comercio de la ciudad de Bogotá en la localidad de Puente Aranda en octubre de 2019**

Gineth Alexandra Martínez Jiménez

Adriana Kateryn Prieto Berroterán

Marcela Jiménez Delgado

Director

Jaime Manuel Mora Cruz

Trabajo de grado para optar al título de Administrador de Empresas

Universitaria Agustiniana

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Programa de Administración de Empresas

Bogotá, D.C.

2019

## **Agradecimientos**

A Dios y a nuestras familias, por apoyarnos en todo lo que nos hemos propuesto y por depositar su confianza en nosotras para la culminación exitosa de nuestro período académico.

Al profesor y tutor, Jaime Mora Cruz por su tiempo, asesoría, diligencia y excelente disposición, puntos fundamentales para lograr la culminación de la investigación.

## **Resumen**

Se realizó un estudio de investigación mediante el método descriptivo, mediante la aplicación de 358 encuestas de forma presencial a los empresarios de las pymes del sector comercio ubicados en la localidad de Puente Aranda de la ciudad de Bogotá, con el fin de determinar los diferentes factores que influyen en el reclutamiento y la contratación de las personas con discapacidad (PcD) en octubre de 2019, a partir del enfoque legal, físico, psicosocial y de desempeño, ya que de acuerdo a las estadísticas reportadas por el DANE en el Censo de Población aplicado durante el 2015, las PcD cuentan con muy pocas oportunidades laborales, como consecuencia del desconocimiento que conlleva el proceso de su contratación, la falta de apoyo y asesoría por parte de entidades como las ARL, la escasa información que sobre el tema suministra la Cámara de Comercio a los empresarios al momento de la creación de sus empresas, en cuanto a las ventajas que pueden obtener tanto a nivel administrativo como fiscal, por la obtención de beneficios tributarios para sus empresas, además de la gran responsabilidad social que deben tener por la oportunidad e inclusión para esta comunidad de personas, que merecen tener las mismas posibilidades que una persona sin ninguna condición de discapacidad, ya que si bien cuentan con alguna característica que les impide el poder desarrollar alguna actividad específicamente, pueden ser exitosos en otras más, en las que se les garantice sus condiciones físicas y psicosociales.

*Palabras Clave:* Discapacidad, población, desempleo, barreras, adaptación y concientización.

## **Abstract**

A research study was carried out by means of the descriptive method, by applying 358 surveys in person to the entrepreneurs of SMEs in the commercial sector located in the town of Puente Aranda of the city of Bogotá, in order to determine the different factors that influence the recruitment and hiring of people with disabilities (PcD) in October 2019, based on the legal, physical, psychosocial and performance approach, since according to the statistics reported by the DANE in the Population Census applied during 2015, the PcD have very few job opportunities, as a result of the lack of knowledge involved in the hiring process, the lack of support and advice from entities such as the ARL, the limited information provided by the Chamber on the subject of Commerce to entrepreneurs at the time of the creation of their companies, in terms of the advantages they can obtain both at the admin Rational as a tax, for obtaining tax benefits for their companies, in addition to the great social responsibility they must have for the opportunity and inclusion for this community of people, who deserve to have the same possibilities as a person without any disability condition, since that although they have some characteristic that prevents them from being able to develop any activity specifically, they can be successful in others, in which their physical and psychosocial conditions are guaranteed.

*Keywords:* Disability, population, unemployment, barriers, adaptation and awareness.

## Tabla de contenidos

1. Introducción .....	8
2. Identificación del proyecto .....	9
2.1. Descripción del problema.....	9
2.2. Justificación .....	10
2.3. Pregunta de investigación.....	11
2.4. Objetivos.....	11
2.4.1. Objetivo general. ....	11
2.4.2. Objetivos específicos.....	11
2.5. Metodología.....	11
2.5.1. Tipo de investigación. ....	11
2.5.2. Población y muestra. ....	12
2.5.3. Técnica de recolección de la información.....	13
3. Marco referencial .....	14
3.1. Antecedentes de la investigación.....	14
3.2. Marco teórico.....	16
3.2.1. Estereotipos. ....	17
3.2.2. Factores a tener en cuenta en la contratación. ....	17
3.2.3. Análisis desde un enfoque de género para Colombia. ....	18
3.2.4. Justicia organizacional, desempeño laboral y discapacidad.....	19
3.2.5. La ONU y los objetivos de desarrollo sostenible en cuanto a la vinculación de las PcD. 19	
3.2.6. La oficina internacional del trabajo.....	20
3.2.7. Beneficios tributarios. ....	22
3.3. Marco legal.....	24
3.3.1. Normas. ....	24

3.3.2. La ley de cuotas. ....	25
3.3.3. Principales hallazgos y recomendaciones. ....	26
3.4. Marco conceptual .....	27
3.4.1. Ceguera.....	27
3.4.2. Sordera. ....	29
3.4.3. Física o motora. ....	30
3.4.4. Intelectual. ....	31
4. Desarrollo de la investigación.....	33
4.1. Instrumento estadístico .....	33
4.2. Implementación y resultados del instrumento estadístico .....	35
5. Conclusiones y recomendaciones .....	46
5.1. Conclusión general encuestas aplicadas .....	46
5.2. Recomendaciones .....	46
5.3. Conclusión general de la Investigación .....	48
6. Referencias.....	50

## 1. Introducción

Desde la convención internacional de los derechos humanos se dictaminó que la manera correcta para referirse a esta población es “Personas con discapacidad” o con la abreviatura “PcD”. Uno de los sectores más representativos de la localidad de Puente Aranda de la ciudad de Bogotá es el sector del comercio, mediante el presente trabajo de grado se busca combatir las necesidades presentes en esta comunidad para lograr la vinculación laboral de PcD, mediante una propuesta que refleja un gran reto para las compañías por el esfuerzo que les demanda el poder implementar este tipo de contratación, considerando los aspectos legales, tributarios y psicosociales que se requieren, además de la adecuación de la infraestructura física necesaria, y la realización de diferentes programas para la adaptación de sus trabajadores con o sin discapacidad a la misma.

La investigación se realizó mediante un método descriptivo que condujo a la creación de una encuesta que se dirigió a 358 pymes de la localidad de Puente Aranda, aplicada en forma presencial para una mayor transparencia y seguridad de la información recolectada.

Dentro de los aspectos más importantes que se tuvieron en cuenta en la investigación que se realizó fueron el poder conocer la condición actual de las pymes en cuanto a la contratación de PcD y su percepción o estereotipos para con esta población, el poder identificar el porcentaje de vinculación laboral que existe en sus compañías, lo que deberá servir como punto de referencia para poder generar una propuesta enfocada a los empresarios, dándoles a conocer los beneficios de su contratación y el impacto que genera dentro de una organización.

Por lo anterior se pretende con la investigación dar una visión al lector de las barreras que tienen actualmente las PcD para lograr su vinculación laboral y la falta de divulgación gubernamental de los beneficios que adquieren las compañías con la implementación de mejoras en sus compañías para la vinculación de esta población.

## 2. Identificación del proyecto

### 2.1. Descripción del problema

En Colombia el censo realizado por el DANE en el 2005, arrojó unos reportes de gran interés para la investigación, en donde se resalta que el 6.3% de la población son personas con algún tipo de discapacidad, la mayor parte de esta población reside en la ciudad de Bogotá según (Minsalud, 2019) y no cuenta con un ingreso fijo. Según la revista Portafolio la principal causa que explicaría la falta de ingresos de PcD es el desempleo, “El Ministerio del Trabajo estima que la tasa de desocupación registrada para esta comunidad es del 85%, a pesar de que según investigaciones de la Organización Internacional del Trabajo el 80% de dichas personas se encuentran en edad productiva” (Portafolio, 2018). En los estudios realizados también se evidencia que del 15% que se encuentra empleado, el 71% cuentan con trabajos sin contrato laboral según (Colombiano, 2019), debido a la falta de oportunidades que presenta esta población, deben recurrir a algún tipo de empleo informal, que les permita seguir llevando el sustento a sus hogares.

Debido a esta problemática los entes gubernamentales, han creado diferentes políticas y beneficios que favorecen a las PcD, para salir del desempleo o empleo informal, diseñando para las empresas beneficios tributarios establecidos por el estado colombiano, contando con diferentes apoyos gubernamentales como es el caso del Ministerio de Tecnología de la Información MINTIC con programas como Vive digital y Conecta Tus Sentidos, los que permiten la comunicación para PcD.

La falta de oportunidades laborales para las PcD, es consecuencia por el poco conocimiento que tienen los empresarios sobre el tema y en particular, sobre la falta de conciencia social.

Para el caso particular de Colombia, según (El empleo, 2018) las pequeñas y medianas organizaciones (Pymes), contemplan la mayor carga de ofertas laborales en la estructura empresarial colombiana, contribuyendo con un 80% del empleo en el país.

En la ciudad de Bogotá, Puente Aranda es una de las localidades con mayor productividad empresarial, en donde se encuentra una importante presencia de microempresarios, lo que la convierte en un claro ejemplo, de cómo el sector de las pymes enfrenta la inclusión de las PcD, según (Camara de comercio, 2007) la localidad cuenta con 11.978 microempresas, de las cuales el 42% corresponde al sector del comercio, población que por tener abiertas las puertas al público en general, facilitaría la realización de la investigación.

Poder identificar las razones por las cuales la contratación de PcD presenta un bajo nivel, es la mayor preocupación para el equipo investigador de la presente monografía, el poder realizar los estudios, la investigación y el análisis requerido para poder determinar los pesos porcentuales de su inclusión laboral, estableciendo tanto los motivos de la contratación, así como de su rechazo, con lo cual se permite al equipo de trabajo el poder establecer si las políticas estatales que se aplican en la actualidad y los beneficios tributarios vigentes para las empresas, han inferido en el modelo de contratación laboral para la población objeto de la investigación.

## **2.2. Justificación**

En la Convención de las Naciones Unidas Sobre los Derechos de las PcD, se definió la discapacidad como el concepto de la interacción entre las personas con algún tipo de deficiencias físicas y las barreras que se les presenta, en razón al entorno laboral, que limitan su plena y efectiva participación en la sociedad actual, respecto a las condiciones de contratación habitual. Referencia de (Ministerio de Salud, 2006)

Todos los actores del estado tienen la responsabilidad de defender y acoger laboralmente a todas las personas, sin diferenciar su condición física permitiendo con ello, su participación en los diferentes sectores de la economía como son: Educación, cultura, desarrollo económico, comunicaciones, justicia, transporte, entre otros, mediante una construcción de manuales y perfiles de cargos que se puedan ajustar a sus necesidades, y a sus potencialidades, logrando de esta medida, la inclusión de las PcD, en ambientes donde se salvaguarde su integridad y que se les permita el poder desarrollar un trabajo digno, acorde con su educación, destreza, experiencia, conocimiento y aptitud, siendo esto una responsabilidad social de todas las partes y no únicamente del estado.

Para los autores de la investigación monográfica, el crear conciencia social, el argumentar desde el punto de vista estadístico la situación real de las PcD económicamente activa, permitirá a futuro sugerir cambios en la política de contratación, así como el poder realizar sugerencias basadas en la investigación, así como el generar propuestas que faciliten la inclusión entre las PcD en el ámbito laboral.

Hace parte del sentir de los autores, el poder evidenciar en primera instancia la realidad laboral de las PcD, como parte de la conciencia social que se debe enseñar y practicar, desde el ejercicio académico de la investigación, en caminos que faciliten su inclusión en el mundo laboral.

### **2.3. Pregunta de investigación**

¿Se pueden determinar los diferentes factores que influyen en el reclutamiento y la contratación de las personas con discapacidad, en las pymes del sector comercio de la localidad de Puente Aranda en la ciudad de Bogotá en octubre de 2019, a partir del enfoque legal, físico, psicosocial y de desempeño?

### **2.4. Objetivos**

#### **2.4.1. Objetivo general.**

Determinar la existencia de la inclusión laboral de PcD en las pymes del sector comercial de la ciudad de Bogotá en la localidad de Puente Aranda en octubre de 2019

#### **2.4.2. Objetivos específicos.**

- Identificar la legislación nacional vigente frente a la contratación de PcD, dentro de la que se contemple la identificación de los tipos de discapacidad en Colombia que permitan la inclusión laboral.
- Investigar los beneficios administrativos y fiscales que obtienen las empresas al realizar contratación de PcD.
- Implementar un instrumento que permita determinar la inclusión laboral de PcD en el sector comercial de la ciudad de Bogotá en la localidad de Puente Aranda en octubre de 2019
- Sugerir diferentes estrategias que se puedan aplicar con el fin de aumentar la inclusión laboral de PcD aplicables en la localidad de Puente Aranda.

### **2.5. Metodología**

#### **2.5.1. Tipo de investigación.**

El trabajo de inclusión laboral de las PcD, por sus características corresponde a un estudio sobre la problemática que se presenta en la contratación de personal, partiendo desde las estadísticas e informes relacionados que confirmarían lo anteriormente mencionado.

Para lograr el objetivo planteado se tendrán en cuenta dos tipos de investigaciones, En primer lugar, se aplicó el método cualitativo en la cual se pudieron identificar las cualidades y aspectos a mejorar desde la perspectiva del empresario y las formas de contratación que tienen las compañías

sobre la inclusión de los mismos. En segundo lugar, se empleó el método cuantitativo en el cual se evaluaron numéricamente los factores que influyen en la decisión de la contratación, permitiendo analizar los resultados y el poder determinar las barreras que impiden la actual inclusión laboral de PcD.

Se realizó una investigación descriptiva, donde se pudieron identificar y analizar a profundidad que es notable la falta de inclusión laboral de PcD en las pymes del sector comercio de Bogotá en la localidad de Puente Aranda.

Lo descrito anteriormente se desarrolló en tres (3) fases con las siguientes características:

#### Fase Inicial

- Investigación de los tipos de discapacidad y barreras en su vinculación laboral.
- Planteamiento del problema.
- Determinación del alcance y muestra de la investigación.
- Planteamiento de la metodología y técnicas de recolección de la información.

#### Fase Intermedia

- Aplicación de encuestas y trabajo de campo.
- Medición e interpretación de los resultados arrojados por las encuestas.

#### Fase Final

- Conclusiones generales de la investigación
- Propuesta para abordar la problemática planteada

### **2.5.2. Población y muestra.**

Tomando como referencia las Pymes dedicadas exclusivamente al sector del comercio presentes en la localidad de Puente Aranda en la ciudad de Bogotá, se determinó la muestra necesaria para desarrollar la actual investigación.

La aplicación estadística para determinar el tamaño de la muestra requiere del número de habitantes de la población representado por la  $N$ , el nivel de confianza que debe estar entre el 90% y 99% reflejado por la letra  $Z$ , un margen de error que debe oscilar entre 1 y 10% simbolizado por

la letra d, la probabilidad de éxito se expresa con la letra p la probabilidad de fracaso con la letra q.

N	:	5.030
Z	:	1,96
d	:	5%
p	:	5%
q	:	95%

$$n = \frac{N \times (Z^2) \times p \times q}{(d^2) \times (N - 1) + (Z^2) \times p \times q}$$

$$N = \frac{5.030 * 1.96^2 * 0.05 * 0.95}{0.05 * (5.030 - 1) + 1.96^2 * 0.05 * 0.95} = 358 \quad (1)$$

El resultado de la ecuación es 358, que corresponde al número de pymes a las que se les aplicó la encuesta de la investigación, para que se pueda considerar como una muestra representativa de la investigación realizada.

### 2.5.3. Técnica de recolección de la información.

La investigación se fundamentó de dos clases de información:

- Fuente primaria: La técnica utilizada para la recolección de información fue mediante la aplicación de encuestas a las compañías de la localidad de Puente Aranda en la ciudad de Bogotá, para lo cual se diseñó un modelo de encuesta por parte de las autoras de la monografía, la cual se procesó, consolidó y validó con el fin de detectar la percepción y el conocimiento que tienen los empresarios y sus empleados, sobre el manejo que a nivel laboral de deben dar las empresas a las PcD y a las oportunidades de empleo que se generan en la localidad para este grupo de población.
- Fuente secundaria: Se consultaron diversas estadísticas e investigaciones que se han realizado anteriormente.

### 3. Marco referencial

#### 3.1. Antecedentes de la investigación

La inclusión laboral de PcD actualmente en Colombia no es muy frecuente a pesar de los beneficios que han interpuesto los entes gubernamentales para impulsar la contratación de esta población, con el fin de llevar a cabo nuestra investigación y dar respuesta a las incógnitas planteadas durante el desarrollo de esta, se encontraron los siguientes antecedentes:

La Universidad Nacional de Colombia en su repositorio almacena la tesis de grado “La inclusión de las PcD en el mercado laboral colombiano, una acción Conjunta”, para optar por el título de Maestría en Discapacidad en Inclusión Social, trabajo sustraído de (Garavito D. , 2014), en esta se abarca el tema de la inclusión laboral y las políticas públicas nacionales de discapacidad para las PcD, en la cual se concluyó lo siguiente:

Se puede establecer que la solución para promover la inclusión de las PcD en el mercado laboral colombiano está en manos de todos y cada uno de quienes conformamos la sociedad, ya que como sujetos políticos debemos participar activamente en la construcción de acciones a implementar en el marco de planes y programas gubernamentales. (Garavito D. , 2014, pág. 173).

A pesar de observar progresos significativos en términos de las estrategias para la inclusión laboral de PcD, es posible determinar que no son suficientes y que se requiere de una acción conjunta que involucre de manera real y efectiva al estado, las PcD, sus familias, los empleadores y la sociedad civil, para establecer acuerdos que generen un mayor compromiso con las problemáticas que afectan el acceso al entorno laboral y el ejercicio de diferentes derechos como el trabajo, la salud y la recreación, entre otros. (Garavito D. , 2014, pág. 173).

La investigación “Actitudes frente a la vinculación laboral de personas con discapacidad” de Diana Carolina Puin de la Universidad Nacional (Puin, 2002) realiza una validación de las actitudes o creencias de los empresarios frente a las PcD dad lo cual genera un papel importante en la inclusión laboral de esta población en cuanto a los siguientes aspectos:

La falta de conocimiento y claridad acerca de las capacidades de desempeño, características de personalidad y comportamiento que puedan tener una PcD, genera en la sociedad actitudes que tienden a ser negativas, llevando en algunas ocasiones a que se tenga, para con esta población, consideraciones innecesarias, que van a desencadenar comportamientos discriminatorios. (Puin, 2002, pág. 199).

Existe una disposición del gobierno que buscan asegurar que se cumplan plenamente los derechos y deberes de las PcD, se conocen como Política Pública de Discapacidad en Colombia y plantea lo siguiente:

El objetivo de la Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social -PPDIS, es asegurar el goce pleno de los derechos y el cumplimiento de los deberes de las personas con discapacidad, sus familias y cuidadores para el periodo 2013 – 2022. Dichos derechos deben ser garantizados partiendo de la comprensión de que cada territorio tiene unas características físicas, económicas, culturales y políticas que le son propias y que configuran su particularidad, razón por la cual las acciones de política pública deben adaptarse a dichas particularidades, siempre teniendo presente que el vínculo nación – territorio es el que permite que toda la sociedad colombiana, desde su diversidad, transite por la misma vía para el logro de la inclusión plena de las personas con discapacidad. (Minsalud, 2019)

El Consejo nacional de política económica y social (CONPES), creado en 1958 para asesorar al gobierno en aspectos relacionados con el desarrollo social y económico del país, también se desempeña como revisor del Plan Nacional de Desarrollo en los proyectos que comprometan el presupuesto general de nación. La última política pública es la CONPES 166 de diciembre de 2013, la cual dictamina lo siguiente:

Este documento (CONPES 166 de diciembre de 2013), somete a consideración del CONPES, el rediseño de la política pública de discapacidad establecida en el Documento CONPES 80 de 2004. El objetivo es precisar los compromisos necesarios para la implementación de la política como parte del Plan Nacional de Desarrollo 2010 – 2014, “Prosperidad para Todos”. Así mismo, se busca definir los lineamientos, estrategias y recomendaciones que con la participación de las instituciones del Estado, la sociedad civil organizada y la ciudadanía, permitan avanzar en la construcción e implementación de la Política Pública de Discapacidad e Inclusión Social – PPDIS, que se basa en el goce pleno en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las Personas con Discapacidad (en adelante PcD), como lo establece la Convención sobre los Derechos de las PcD de Naciones Unidas. (Dirección General de Sanidad Militar, 2013, pág. 6)

La política ha elaborado guías sobre el fortalecimiento de competencias laborales, esto ha permitido que las empresas tengan un acercamiento sobre la inclusión laboral de PcD, algunas de esas guías son:

La cartilla sobre discapacidad e integración laboral, Directorio de servicios de habilitación y rehabilitación e integración laboral, Portafolio de servicios de habilitación y rehabilitación e integración

laboral y beneficios de la normativa para las PcD, análisis del comportamiento del mercado de trabajo en PcD. (Ministerio protección social, 2019).

Actualmente existen 4 estrategias para aumentar la inclusión laboral de PcD:

- Alianzas con entidades tales como el SENA, INSOR, INCI fundaciones que realicen un acompañamiento a las compañías incluyentes con el fin de contratar dicha población.
- Promover el apoyo regional, local, territorial de los comités departamentales entidades públicas y privadas recopilando información de PcD.
- Alianzas con diferentes entidades tanto nacionales como internaciones, que financien y realicen acompañamientos de los procesos productivos en el país; A nivel de infraestructura, fortalecimiento de las instalaciones del Sena etc.
- Inclusión social a través de procesos de rehabilitación funcional de las PcD motriz sensorial, cognitivo visual y demás discapacidad.

La política se desarrolló bajo un marco de protección, estrategias de prevención de riesgo a todas las PcD, así mismo el documento se creó para evitar discriminaciones y exclusión laboral. Una de las principales estrategias es la inclusión e integración social que garantizara a las PcD, igualdad de condiciones laborales, acceso a bienes y servicios e inclusión al mercado laboral.

### **3.2. Marco teórico**

A las PcD que se les da la oportunidad de incluirse laboralmente, muestran un excelente rendimiento en sus laborales, son personas puntuales y con mayor sentido de pertenencia, según (La Republica, 2016)

Para las PcD el hecho de vincularse laboralmente abre la posibilidad de demostrar las capacidades y habilidades que tiene, cambiando el punto de vista que se tiene de ellos. Logrando resultados positivos en cuanto ambiente laboral, solidaridad, tolerancia entre otros, alentando a los empresarios contratar PcD.

La sociedad señala a las PcD y aseguran que la productividad de las empresas se puede ver afectada al contratar a estas personas, pero estas personas son tan aptas para trabajar como una persona sin discapacidad, el gerente del centro comercial Gran Estación afirma: “Los empresarios deben destaparse los ojos y ver que con ellos se tiene mejor productividad” (Goyeneche, 2016).

### **3.2.1. Estereotipos.**

En las empresas se puede presentar rechazo o falta de información de los demás colaboradores con respecto al trato para con las PcD, esto puede generar experiencias desfavorables para estas personas, lo anterior se puede evidenciar en tratos inadecuado, palabras mal utilizadas, exclusión en algunas actividades o integraciones, (Polo, Fernandez, & Diaz, 2011) plantean lo siguiente: “Las actitudes negativas hacia las PcD representan una de las principales barreras que interfieren en la inclusión e integración de las mismas, razón por la cual es un tema importante que requiere de análisis y estudio”.

Según investigaciones realizadas por RCN Radio “A los empresarios y empleadores les da susto y tienen muchos prejuicios a la hora de contratar personas con discapacidad, pues no quieren tener la responsabilidad de algún tipo de incidente” (RCN Radio, 2019). Cabe resaltar que los empresarios carecen de preparación para tratar las diferentes situaciones que se puedan presentar con las PcD, por esta razón prefieren no contratarlos.

En la actualidad según (Minsalud, 2019) en los últimos estudios realizados, de las PcD mayores de 24 años el 42% cuentan con educación básica primaria, el 20% básica secundaria, el 31% no tienen ningún grado de escolaridad y tan solo el 7% cuentan con estudios de educación superior, frente a esto el actual gobierno tomo la siguiente acción:

El presidente Iván Duque designó en septiembre de 2018 al Consejero Presidencial para la Discapacidad, Jairo Clopatofsky, que desde ahí se ha propuesto desarrollar acciones para vincular laboralmente a más de 16.000 personas en situación de discapacidad y formarlas en carreras técnicas y tecnológicas que ofrezcan valor al mercado laboral actual; esto con el fin de que tengan más capacidades de las que está pidiendo el mercado empresarial. (La republica, 2019)

### **3.2.2. Factores a tener en cuenta en la contratación.**

En el proceso de contratación de una PcD, es importante tener en cuenta algunos puntos para que este sea exitoso y beneficioso para ambas partes:

- Para garantizar un desempeño óptimo y duradero, es clave el apoyo y acompañamiento del formador laboral

- En el tema motivacional, es clave el apoyo de la familia, ya que esta enfrenta junto a la PcD todos los procesos de adaptación a la nueva vida laboral y social
- Para facilitar el proceso de adaptación al puesto de trabajo, es importante que la PcD se empape de temas y procesos claves para el desarrollo de la función, esto se logra si la PcD realiza estudios básicos y de educación superior, en la actualidad Colombia cuenta con mecanismos electrónicos para estudiar desde casa, esto favorece a las PcD que en su mayoría presentan dificultades para movilizarse por la ciudad
- Desde el área de contratación se debe tener pleno conocimiento de la normatividad para la inclusión laboral de PcD, así como el acompañamiento de ARL para mitigar cualquier riesgo al que pueda estar expuesto el trabajador, esto permitirá que la estadía laboral sea amena, duradera y justa para las dos partes

### **3.2.3. Análisis desde un enfoque de género para Colombia.**

El autor (Espinosa, 2016) plantea que “Una de las razones principales la dificultad para adaptarse a las tecnologías de producción vigentes en cada época de la historia, esto conllevaba a que las PcD tuvieran una alta probabilidad de verse obligadas a vivir en condiciones de pobreza”, anteriormente se presentaba esta problemática para las PcD, en la actualidad la tecnología a avanzado a tal punto de haber creado herramientas que le permiten a una PcD desempeñar las funciones como cualquier otro trabajador.

Otra dificultad que se presenta es debido a las mejoras locativas o tecnológicas que tendría que realizar la compañía, ya que en algunos casos se requiere de una inversión significativa para que la persona pueda desarrollar sus actividades satisfactoriamente y sin ningún riesgo.

Algunas instancias gubernamentales, como el Ministerio de Trabajo y la Dirección General de Promoción del Trabajo del Ministerio de Salud y Protección Social, recientemente han realizado esfuerzos conjuntos para la construcción de procesos de sensibilización dirigidos a los empresarios, con el fin de orientarlos, concientizarlos y asesorarlos en la posible contratación de PcD, en especial en el caso de las mujeres, quienes, por lo general, tienen una menor participación laboral. (Espinosa, 2016).

Se evidencia la gran problemática que viven las PcD, existen normas que exigen los derechos de las PcD, en la legislación colombiana hace énfasis en la igualdad de esta población junto con la población general, derecho que no se cumple al 100% en el país.

### **3.2.4. Justicia organizacional, desempeño laboral y discapacidad.**

Actualmente en Colombia existen normas y organizaciones especializadas que acompañan a las empresas en los procesos de vinculación y desempeño de las labores de las PcD, por lo cual esto ya no es un impedimento para no contratar. Las empresas que quieran apostarle a la inclusión de PcD deben poner de su parte para empaparse de todos los temas relacionados con dicha vinculación para que la contratación se haga en términos totalmente legales.

El autor (Peña-Ochoa, 2015) plantea que “Pese a que en Colombia contratar personas con alguna restricción en sus funcionamientos representa alivios tributarios para las empresas, solo el 16.6% de estas personas que se encuentran en edad para trabajar, están vinculados laboralmente”, lo anterior demuestra que aunque para algunas empresas el tema de beneficios tributarios es llamativo, no logra bajar significativamente la tasa de desempleo de las PcD. En Colombia la problemática no solo es el hecho de que no se contratan muchas PcD, si no que las pocas que están laborando no cuentan con ingresos que superen el SMLV, “El 91% de las PcD al corte de las estadísticas del 2010, tenían un nivel de ingresos que no superaba el valor de un salario mínimo legal vigente” (Peña-Ochoa, 2015).

### **3.2.5. La ONU y los objetivos de desarrollo sostenible en cuanto a la vinculación de las PcD.**

La Secretaría de la Convención Sobre los Derechos de las PcD, en conjunto con la ONU y la Organización Mundial de la Salud de Discapacitados apuntando a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) llegaron a un acuerdo a través de un documento firmado y acordado el 1 de agosto de 2015, donde se incluyeron siete objetivos que hacen referencia a las PcD, inicialmente en el mes de marzo se reunieron entes gubernamentales en la cual hablaron sobre el documento final propuesto por la ONU quienes adoptarían más tarde la agenda post-2015, dirigida por el Secretario de las Naciones Unidas quien ha delegado y creado un grupo denominado el Equipo de Tareas del Sistema de las Naciones Unidas quienes tienen como objetivo principal: “Hacer llegar una propuesta sobre estos objetivos de desarrollo sostenible a la 68ª Asamblea General (2013-2014)” (ONU, 2015). Estos objetivos propuestos no solo se centrarían en temas de desarrollo sostenible sino también para PcD, es decir, que fueran beneficiadas dentro de esta agenda de desarrollo.

Los siete (7) indicadores y objetivos de desarrollo sostenible que abordan a las PcD permiten un monitoreo constante, arrojando información detallada sobre el cumplimiento y no cumplimiento de los mismos. Algunos de estos objetivos son:

- “Para 2030 lograr un empleo pleno y productivo y un trabajo decente para todas las mujeres y hombres, incluidos los jóvenes y las PcD, y una remuneración igual por un trabajo de igual valor.” (ONU, 2018).
- “Para 2030 empoderar y promover la inclusión social, económica y política de todos, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, origen étnico, origen, religión o situación económica u otra” (ONU, 2018).
- “Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir las desigualdades de resultados, incluso mediante la eliminación de leyes, políticas y prácticas discriminatorias y la promoción de legislación, políticas y acciones apropiadas a este respecto” (ONU, 2018).

Se puede concluir que a pesar de que estos objetivos han sido creados con el fin de generar un impacto de igualdad social y laboral, se sigue quebrantando la normativa legal al no vincular tanto social como laboralmente a las PcD.

### **3.2.6. La oficina internacional del trabajo.**

La Oficina Internacional del Trabajo (OIT) busca establecer políticas, normas y guías para promover el trabajo igualitario y responsable de todas las personas basándose en procesos implementados en los países inscritos, cuenta con distintos documentos que abarcan especialmente el tema de la vinculación de PcD, Según la Organización Internacional de las Naciones Unidas:

Para los empleadores es beneficioso contratar a PcD, quienes pueden aportar una contribución significativa en el lugar de trabajo cuando ocupan puestos que corresponden a sus competencias y capacidades, a condición de que haya una gestión apropiada de las cuestiones relativas a la discapacidad. (Oficina Internacional del Trabajo, 2002, pág. 2).

La guía “Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo”, encontrada en: (Oficina Internacional del Trabajo, 2002), da las pautas a los empresarios para usar el potencial y las habilidades de las PcD según el país, para esto hoy en día existen organizaciones que contribuyen

a facilitar el empleo de esta población mitigando los índices de desempleo y pobreza, dando posibilidades de reintegración profesional, prestando servicios de asesoramiento y apoyo a las compañías y sus infraestructuras o creencias en torno a la contratación de PcD.

Esta guía abarca todos los escenarios que se pueden presentar en una organización en cuanto a la vinculación de PcD, teniendo en cuenta que si bien pueden realizar las labores encomendadas en la organización requieren de un proceso de adaptación al puesto y al lugar de trabajo tanto para el personal a vincular como para las personas de la organización y así seguido de una serie de pautas o pasos que deben atravesar las organizaciones.

Basado en las normas que actualmente tiene la OIT, las empresas que generan o manejan condiciones especiales en sus infraestructuras para la contratación de PcD no están realizando una discriminación para esta población sino buscando la igualdad, con cooperación de las entidades gubernamentales o especializadas, con esto se beneficia a los empleadores del sector público y privado con servicios de información y de asesoramiento promoviendo la oferta de oportunidades de empleo para PcD.

“Los empleadores deberían buscar los medios adecuados para que los candidatos con discapacidad puedan participar en las entrevistas en pie de igualdad con los demás candidatos” (Oficina Internacional del Trabajo, 2002, pág. 26 y 27).

la gestión de la discapacidad es un proceso proactivo a menudo integrado en las prácticas de desarrollo de recursos humanos que promueve la inserción y el avance de las PcD, así como estrategias que abarcan una gama de intervenciones en materia de prevención, readaptación y reincorporación segura al lugar de trabajo teniendo en cuenta elementos como las lesiones y discapacidades en el lugar de trabajo, así como la contratación y promoción de las PcD. (Organización Internacional del Trabajo, 2015, pág. 139).

La OIT reconoce que hoy en día la mayoría de los países no cuenta con una visión actual sobre las PcD que se encuentran en el mercado de trabajo y los datos que se obtienen no siempre son fiables ya que no son basados en encuestas de la población activa, incurriendo en no abordar las necesidades de PcD dentro de las medidas introducidas por la población en conjunto, además indica que es importante que los datos se desglosen de tal manera que la información se pueda validar por grupos étnicos o específicos determinando así realmente el porcentaje de PcD activa en el mercado laboral.

### 3.2.7. Beneficios tributarios.

En Colombia únicamente el 36% de las empresas cuentan con programas de RSE para vincular laboralmente a PcD, una de las razones por las que más del 60% de las empresas en el país no les apuestan a estas inclusiones es por el escaso conocimiento de los beneficios tributarios.

El artículo 31 de ley 361 de 1997 y la Ley 1429 de 2010, hablan de los beneficios a los que las empresas pueden acceder si contratan a PcD, la discapacidad no debe ser inferior al 25%, esto es dictaminado por la EPS o la ARS (Administradoras de riesgo de salud).

La Constitución Política de Colombia reconoce en consideración a la dignidad que le es propia a las personas con limitación en sus derechos fundamentales, económicos, sociales y culturales para su completa realización personal y su total integración social y a las PcD severa y profunda, la asistencia y protección necesarias. (Mintic, 1997, pág. 1)

- Deducción en la renta:

Le empresa al presentar su declaración de renta tiene derecho a deducir de esta el 200% de las prestaciones sociales y salarios causados durante el año declarado, siempre y cuando en ese período y en el momento de declarar exista aun el vínculo laboral.

- Menor cuota de aprendices:

Hay empresas que deben cumplir cuota de aprendices, si la empresa opta por la contratación de PcD se les puede reducir en un 50% dicha cuota.

- Ventajas en licitaciones públicas:

Si mínimo el 10% de la nómina de la compañía son PcD, la empresa tendrá mayor preferencia en la calificación de procesos de contratación estatal por medio de licitación pública.

- Créditos con entidades estatales:

Prioridad al momento de otorgar créditos de organismos estatales, los recursos prestados deben ir orientados a proyectos o inversiones en los que las PcD tengan participación permanente.

- Productos adquiridos por el estado:

Las compañías sin ánimo de lucro constituidas por PcD, tendrán preferencia por parte de las entidades del estado, para la adquisición de productos, bienes o servicios.

**3.2.7.1. Condiciones y requisitos.** Para acceder a los beneficios tributarios las empresas deben cumplir una serie de condiciones y requisitos, estos fueron extraídos de (*Portafolio, 2015*):

- El descuento tributario no puede exceder de tres años consecutivos por empleado.
- Solo aplica para empleos nuevos, es decir que no se puede tomar el descuento para personas que se vinculen para reemplazar personal contratado con anterioridad, ni los empleos que surgen luego de la fusión de empresas.
- La vinculación de los nuevos trabajadores no se debe efectuar a través de empresas de servicios temporales de empleo.
- El empleador debe incrementar el número de empleados y el valor total de la nómina (suma de todos los ingresos base de cotización de sus empleados) del año en que se va a tomar el beneficio con relación al mes de diciembre del año inmediatamente anterior.
- Se requiere certificación expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social de la condición de discapacidad del empleado.
- Los valores solicitados como descuento tributario no pueden tomarse como deducción o costo en la determinación del impuesto de renta.
- Los aportes sobre los cuales se toma el beneficio deben ser efectiva y oportunamente pagados y el empleador debe cumplir las obligaciones relacionadas con el sistema de seguridad social para la totalidad de los empleados.
- Para las nuevas empresas, el descuento tributario se puede tomar a partir del periodo gravable siguiente al de su existencia.
- Como prueba deberá conservar copia de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (Pila) o el documento que haga sus veces, correspondiente al mes de diciembre del año inmediatamente anterior al que se solicita el descuento tributario y de los pagos realizados durante el respectivo año gravable sobre los cuales se solicita el beneficio

### 3.3. Marco legal

Actualmente en Colombia el Ministerio de Trabajo ha promovido, concientizado y sensibilizado sobre la inclusión laboral de PcD en las empresas colombianas, brindando asesorías a los empresarios sobre la necesidad de incluir dicha población.

Esta dirección lo que promueve básicamente es: a) Sensibilizar a las personas de incluir PcD; b) El proceso de reglamentación de los derechos y garantías de las PcD y de la Reglamentación para la conformación y funcionamiento del Consejo para la Inclusión de la Discapacidad (Ministerio de Trabajo, 2019).

La normativa inicia con la Ley 1618 de 2013 junto con el Documento CONPES 166/2013, con el propósito de difundir, promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo para la inclusión de las PcD en el mercado laboral (Ministerio de Trabajo, 2019).

#### 3.3.1. Normas.

- Ley 1346 de 2009 ART. 27:

Es el medio por el cual se aprueba la “Convención sobre los derechos de las PcD”, creada el 13 de diciembre de 2006 por la Asamblea General de las Naciones Unidas. Ley que vela por los derechos fundamentales de las PcD así:

El propósito de la presente Convención es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente. Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. (Secretaría del Senado, 2009)

Principios:

- a. Respeto y aceptación por tener cualidades humanas diferentes
- b. No discriminación
- c. Inclusión social
- d. Igualdad en cuanto a las oportunidades
- e. Fácil acceso a las actividades y procesos de la vida cotidiana

- Ley Estatutaria No. 1618 de febrero 2013:

Ley colombiana de la cual se toma base para la política pública y es puesta en marcha en todo el territorio nacional, por medio de esta se garantizan los derechos de las PcD y una inclusión laboral correcta.

En febrero de 2013 fue promulgada la Ley Estatutaria 1618. Esta ley tiene por objetivo garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, de acciones afirmativas, de ajustes razonables y de la eliminación de toda forma de discriminación por razón de discapacidad. (Minsalud, 2017, pág. 9)

- Ley No. 361 de 1997:

Habla de las garantías y las funciones sociales en las que deben ser incluidas las PcD algunas son:

- RSE (Responsabilidad Social Empresarial.)
- Incentivar a las familias para que hagan parte de la inclusión laboral y social

- Decreto 2011 de 2017:

Establece el porcentaje de vinculación laboral de las PcD en el sector público, decretando el mínimo de cargos que deben ser desempeñados por PcD teniendo en cuenta los empleos de las entidades públicas dependiendo del tamaño de la planta; da las pautas que deben tener las entidades en sus plantas para garantizar el acceso a la igualdad de las PcD y así mismo establece las sanciones en las que incurren los organismos gubernamentales al no cumplir con los porcentajes establecidos en el decreto.

- Decreto 392 de 2018:

Establece puntuaciones adicionales a las empresas que en su planta cuenten con PcD contratadas cumpliendo las garantías y exigencias de ley, generando así incentivos para las entidades en la contratación de PcD como el aumento de puntos porcentuales en los procesos de licitación pública y concurso de méritos.

### **3.3.2. La ley de cuotas.**

La Ley de Cuotas o cuota de reserva obligatoria con sanción, es una medida legal que exige a las empresas tanto públicas como privadas contratar un porcentaje de PcD, el porcentaje dependerá del número total de empleados con los que cuenta la compañía.

Se evidencia que desde su implementación se aumentaron las oportunidades de trabajo y se presentaron cambios en las empresas en cuanto a la percepción de las PcD en relación con su inserción en el campo laboral, a partir de la cual surgen nuevas necesidades a considerar entre las que se encuentran actitudes persistentes de prevención en relación con su inclusión en el mercado laboral. (Garavito D. M., 2014, pág. 28).

### 3.3.3. Principales hallazgos y recomendaciones.

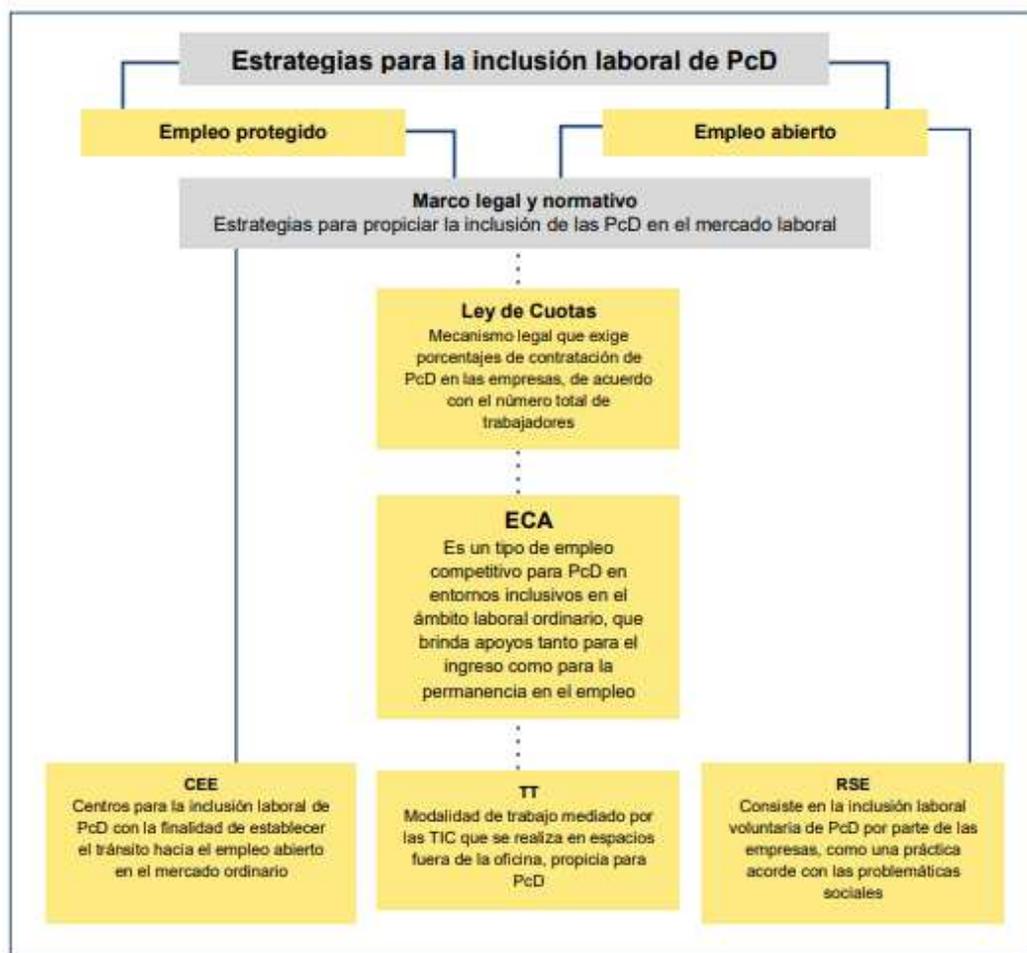


Figura 1. Estrategias para la inclusión laboral de PcD y su relación con los marcos legales y normativos. (Garavito D. M., 2014, pág. 44)

### **3.4. Marco conceptual**

Culturalmente el término “discapacidad” ha sido utilizado para señalar en una población el impedimento para operar de manera natural. Dicha comprensión de disfuncionalidad, podría decirse, fue avalada por la Organización Mundial de la Salud (OMS), cuando en 1980 en la Clasificación Internacional de la Deficiencia, la Discapacidad y Minusvalía (CIDDDM) hizo énfasis como su nombre bien lo dice, en las consecuencias de la enfermedad. (Builes, 2008, pág. 12).

Desde la Convención Internacional por los Derechos de las PcD de Naciones Unidas (ONU) se dispuso que el término adecuado para referirse a este grupo de la población sea Personas con Discapacidad (PcD) o Personas en Situación de Discapacidad. Es por ello que la utilización de estos términos, se considera como los únicos correctos a nivel mundial. (CNCA, 2017, pág. 2)

La discapacidad se refiere a las limitaciones que tiene una persona para desarrollar acciones o tareas, que pueden ser de índole físico, sensorial, intelectual, psíquico, visceral y/o múltiple. A continuación, se describen las más comunes de ellas reportadas en las estadísticas tomadas de: (Dane, 2004):

- Ceguera
- Sordera
- Física o motora
- Intelectual

#### **3.4.1. Ceguera.**

Se refiere a la pérdida de la visión, cuando es total en la mayoría de los casos puede ser irreversible, sin embargo, existen tratamientos para intentar revertirla, los cuales son bastante costosos y no se asegura su efectividad. “Aunque es muy difícil determinar la prevalencia global de ceguera, la OMS estima que aproximadamente 38 millones de personas son ciegos en el mundo, y se adicionan 110 millones de personas que sufren baja visión.1, 5” (Revista Cubana de Medicina General Integral, 2003).

##### ***3.4.1.1. Posibles causas.***

- Edad
- Accidentes externos o laborales
- Enfermedades generales o infecciosas

- Hereditario

**3.4.1.2. Braille.** Es el sistema de lectura y escritura para ciegos puesto en marcha por Luis Braille el cual manifestó:

El acceso a la comunicación en su sentido más amplio es el acceso al conocimiento, y eso es de importancia vital para nosotros si no queremos continuar siendo despreciados o protegidos por personas videntes compasivas. No necesitamos piedad ni que nos recuerden que somos vulnerables. Tenemos que ser tratados como iguales, y la comunicación es el medio por el que podemos conseguirlo. (Cabrerizo, 2000).

Este sistema consta de puntos en relieve grabados en una superficie para ser leídos utilizando el tacto, existen 64 combinaciones entre números, las letras del alfabeto y signos de puntuación

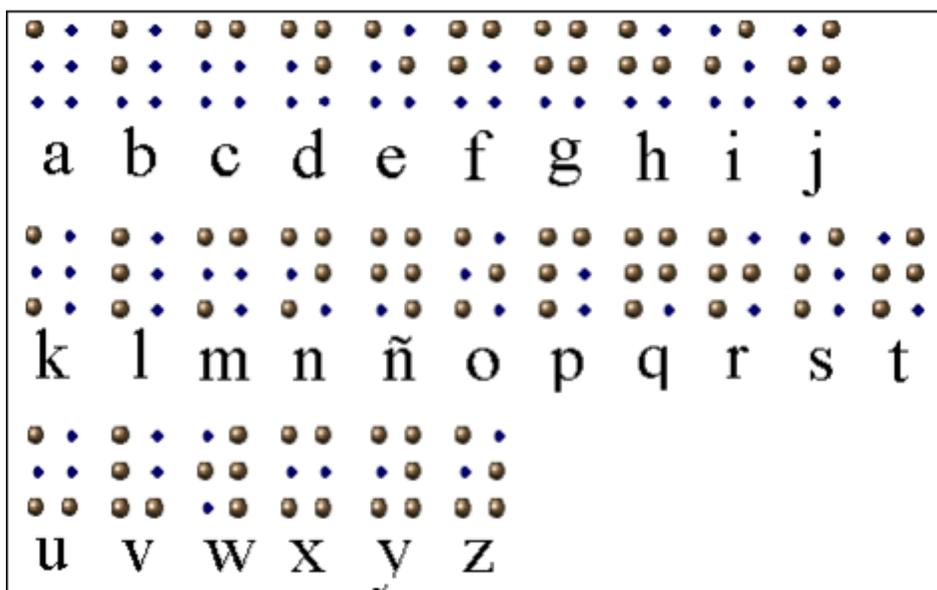


Figura 2. Alfabeto Braille. (Cetares, Cortes, & Silva, 2005)

**3.4.1.3. Inclusión laboral de personas con ceguera.** Actualmente existen tecnologías que permiten a las personas con ceguera ejercer sus funciones laborales como OrCam MyEye, es un dispositivo que utilizando inteligencia artificial les permite a las personas con esta discapacidad leer textos, reconocer rasgos de alguna persona o productos. Gracias a los avances tecnológicos las empresas pueden considerar la contratación de PcD.

Como otras discapacidades, la ceguera no es un impedimento para el trabajo y ha dejado de ser un muro infranqueable, ya que la tecnología permite superar múltiples barreras. Miles de trabajadores ciegos así

lo demuestran, cada vez con mayor rentabilidad para sus empresas y a un ritmo de eficiencia similar al de otros compañeros sin discapacidad. (Bolsa de empleo Once, 2019).

### 3.4.2. Sordera.

Se refiere a la pérdida total o parcial del sentido del oído, las personas con esta discapacidad se comunican por medio del lenguaje de signos o dactilología, estos sistemas fueron creados por el médico italiano Jerónimo Cardano en el siglo XVI, su teoría se basó en que las personas sordas podían comunicarse por medio de símbolos utilizando las manos.

#### 3.4.2.1. Posibles causas.

- Enfermedades infecciosas o congénitas
- Accidentes externos o laborales
- Edad avanzada
- Genética

3.4.2.2. *Lenguaje de signos.* Son movimientos realizados con las manos que combinados con la expresión facial y corporal sirven para transmitir cualquier tipo de información.



Figura 3. Alfabeto Braille. (Cetares, Cortes, & Silva, 2005)

**3.4.2.3. Inclusión laboral de personas con sordera.** Esta discapacidad no es limitante para tener un cargo dentro de una empresa, para que la inclusión sea exitosa se debe hacer un proceso adaptativo tanto para la PcD como para la empresa y compañeros de trabajo. Estructuralmente la empresa debe identificar qué cargos y actividades puede desempeñar la persona para así hacer más productivo su desempeño dentro de la empresa.

Gracias a los medios tecnológicos como el correo y mensajería instantánea personas sordas tienen una comunicación asertiva en sus lugares de trabajo, pero también existe Pedius es una App la cual se puede hablar por el celular y recibir la respuesta en formato texto, pero también se puede escribir el mensaje y el sistema lo convierte en audio mediante voz. Esta herramienta utiliza tecnologías de reconocimiento de voz para mostrar una transcripción en tiempo real, puede ser utilizada en teléfonos inteligentes y tiene un costo de utilización.

Al principio, la comunicación para personas sordas se da con dificultad, pero paulatinamente se busca que haya un trabajo conjunto en pro de lograr una comunicación equilibrada en el contexto laboral. Sin embargo, la habilidad comunicativa es mucho más que el entendimiento de su lenguaje e implica el reconocimiento de las particularidades lingüísticas y sociales de la población sorda. (Revista Comunicación , 2019).

Si la empresa le va a apostar a incluir personas con sordera en su empresa, es importante que se concientice y capacite a los demás empleados para que conozcan formas básicas de comunicación de señas, esto con el fin de evitar situaciones de rechazo por desconocimiento de cómo tratar o comunicarse con personas con sordera.

### **3.4.3. Física o motora.**

La discapacidad Física o motora es aquella que le impide las personas realizar cualquier tipo de actividad, como manipulación de objetos, movilizarse por diferentes espacios o desplazarse de un lugar a otro.

La discapacidad motora, se presentan diversos grados de compromiso funcional motor que requieren diversas ayudas y tienen repercusiones variadas en la integración social, familiar y escolar de los individuos. Por ejemplo, existen muchos niños y niñas que presentan trastornos motores leves, que no son perceptibles a primera vista, por lo que tienen mayor posibilidad de adquirir y/o desarrollar un patrón de marcha o movimiento dentro de los límites de normalidad, sin embargo, es probable que de todas formas requieran ciertos apoyos que faciliten estas funciones. (Mineduc, 2019, pág. 9)

#### **3.4.3.1. Posibles causas.**

- Hereditario
- Enfermedades infecciosas o congénitas
- Accidentes externos o laborales

#### **3.4.3.2. Tipos de discapacidad física.**

La información mostrada fue extraída de (Mintrabajo, 2019, pág. 11)

- Monoplejia/paresia: una sola extremidad.
- Hemiplejia/paresia: el brazo y la pierna del mismo lado.
- Diaplejia/paresia: dos partes correspondientes situadas en lados opuestos del organismo; por ejemplo, ambos brazos.
- Paraplejia/paresia: están comprometidas ambas piernas. • Cuadriplejia/paresia: afecta a las cuatro extremidades

**3.4.3.3. Inclusión laboral de personas con discapacidad física.** Las personas con este tipo de discapacidad se desempeñan en trabajos donde el espacio sea adecuado para su movilidad, la actividad que desempeña no genera ningún riesgo laboral y puede cumplir con la labor encomendada, pueden desempeñarse como guardias de seguridad en centros comerciales como sucede en el centro comercial Gran Estación de Bogotá, también laboran en call center y incluso algunos que tienen habilidad de trabajar con sus pies si tienen ausencia de sus manos como en creación de artesanías.

#### **3.4.4. Intelectual.**

La discapacidad intelectual a lo largo de la historia ha tenido constantes cambios en su definición que ha permitido que el término cada día crezca más evitando así el uso discriminatorio u ofensivo para las personas que viven con esto, hoy en día es más conocido como Discapacidad intelectual.

“La discapacidad intelectual se caracteriza por limitaciones significativas en el comportamiento intelectual y en la conducta adaptativa, expresada en las habilidades adaptativas conceptuales, sociales y prácticas” (Robert L. Schalock, 2007).

Se podría entonces decir que la discapacidad intelectual es considerada como la debilidad mental de una persona o el lento desarrollo de la capacidad mental de una persona a corta edad, considerado como una discapacidad en el desarrollo intelectual y mental de quien lo padece.

#### **3.4.4.1. Posibles causas.**

- De nacimiento
- Anomalías cromosómicas
- Metabolismo irregular desde niños
- Tóxica (Drogas, alcohol, etc.)
- Traumatismos como golpes durante el embarazo

**3.4.4.2. Inclusión laboral de PcD intelectual.** Actualmente la vinculación de PcD intelectual no es muy alta en comparación con otras discapacidades.

Si validamos las cifras que se tienen actualmente en Colombia podemos tomar como punto de referencia la información de la fundación Saldarriaga Concha (2013) que indica que: “En Colombia, el 92,4 % de la población con discapacidad está en edad de trabajar, y entre ellos 80,0 % no trabaja ni busca trabajo. Es decir, solamente el 14,9 % de las PcD en el país se encuentra trabajando. De las personas que se encuentran trabajando el 66,5 % son hombres y solo el 33,5 % son mujeres. (Universidad Nacional de Colombia, 2013).

La inclusión laboral de las PcD intelectual actualmente no es muy frecuente en las compañías, ya que para la inclusión se requieren modelos de cultura laboral que ayuden a la aceptación y el fácil acceso a la información susceptible para el desempeño de la función encomendadas.

#### 4. Desarrollo de la investigación

##### 4.1. Instrumento estadístico

Durante el desarrollo de la monografía se diseñó un instrumento que permitiera validar la existencia de la inclusión laboral de PcD en el sector comercial de la ciudad de Bogotá en la localidad de Puente Aranda en el 2019. Para ello se elaboró el siguiente formato tipo encuesta.

<b>1. ¿Hace cuánto tiempo está constituida la compañía?</b>	
<b>A</b>	Menos de 1 año
<b>B</b>	De 1 a 2 años
<b>C</b>	De 2 a 5 años
<b>D</b>	Más de 5 años
<b>2. ¿Con cuántos empleados cuenta actualmente la compañía?</b>	
_____	
<b>3. ¿Cuenta con empleados en condición de discapacidad? Especifique cuántos</b>	
<b>A</b>	Si
<b>B</b>	No
<b>4. ¿Qué discapacidad tiene el empleado o la más reincidente en caso de ser más de una persona con discapacidad?</b>	
<b>A</b>	Sensorial auditiva
<b>B</b>	Sensorial visual
<b>C</b>	Física
<b>D</b>	Intelectual
<b>E</b>	Multidiscapacidad (personas con dos o más discapacidades)
<b>5. ¿En general cómo califica el desempeño de la(s) persona(s) con discapacidad?</b>	
<b>A</b>	Excelente
<b>B</b>	Bueno

C	Regular
D	Malo
<b>6. ¿Cuál fue el factor que más influyo en la decisión de contratar a esta(s) persona(s) con discapacidad?</b>	
A	Beneficios tributarios
B	Reputación de la compañía
C	Enfoque a la responsabilidad social empresarial
D	Otro: ¿Cuál? _____
<b>7. ¿Ha contratado alguna vez una persona con discapacidad?</b>	
A	Si
B	No
<b>8. ¿Ha contemplado alguna vez la posibilidad de contratar personas con discapacidad?</b>	
A	Si
B	No
<b>9. ¿Cuál considera usted que puede ser la razón principal de que en su empresa no trabajen personas con discapacidad?</b>	
A	No se ha evaluado la posibilidad
B	Desconocimiento de los beneficios tributarios
C	Barreras en cuanto a la infraestructura
D	Costos elevados para adaptar el puesto de trabajo
E	Dificultad en el proceso de reclutamiento
F	Medidas de prevención de riesgos laborales
G	Temor a que genere menor rendimiento para la compañía
H	Exclusión por parte de los demás empleados
I	Otro: ¿Cuál? _____

<b>10. ¿Tiene conocimiento de los beneficios tributarios que existen para la compañía por incluir laboralmente a personas con discapacidad?</b>	
A	Si
B	No

<b>11. ¿Estaría abierto a la idea de contratar a personas con discapacidad, si contara con la ayuda de una empresa especializada en donde le brinden la asesoría y el acompañamiento durante el periodo de vinculación laboral?</b>	
A	Si
B	No influye en la decisión
<b>12. ¿Contrataría personas con discapacidad en la compañía?</b>	
A	Si
B	No

#### 4.2. Resultados del instrumento estadístico

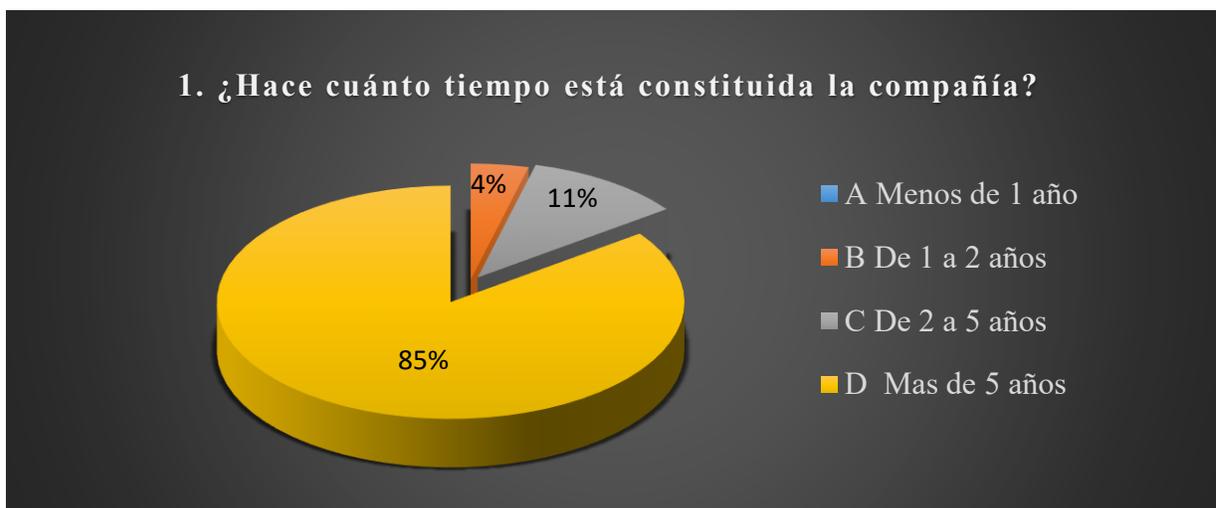


Figura 4. ¿Hace cuánto tiempo está constituida la compañía? Autoría propia

El 85% de las empresas encuestadas, manifestaron que su compañía se encuentra constituida desde hace más de 5 años, por lo que cuentan con un alto conocimiento del sector en cuanto a los

requerimientos, demandas, necesidades empresariales y todo lo que pueda llegar a afectar directa o indirectamente sus organizaciones.



Figura 5. ¿Con cuántos empleados cuenta actualmente la compañía? Autoría propia

La gran mayoría de micro empresas del sector comercial en la localidad de Puento Aranda en el año 2019, posee entre 1 y 10 empleados, discriminados así: 14% entre 1 y 2 empleados; 40% entre 3 y 5 empleados y 16% entre 6 a 10 empleados.

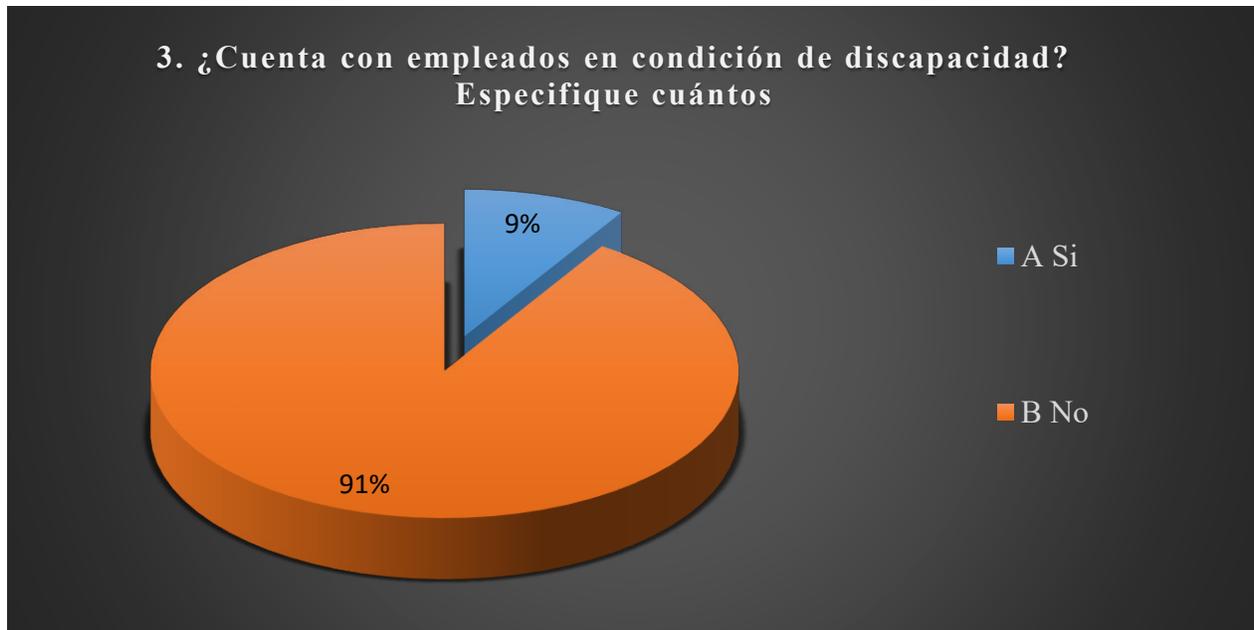


Figura 6. ¿Cuenta con empleados en condición de discapacidad? Especifique cuántos. Autoría propia



Figura 7. Número de empleados con discapacidad. Autoría propia

Dentro del sector comercial de la localidad de Puente Aranda, el 91% de las empresas no cuentan actualmente con empleados con alguna discapacidad, solamente el 9% de las empresas encuestadas tienen contratado personal con discapacidad.

Tomando como base las empresas que, si cuentan con PcD, se determina que el 89% cuentan únicamente con 1 empleado con discapacidad y el 11% con 2 empleados con discapacidad, con esto concluimos que no solo es baja la contratación en general si no también el número de PcD por empresa es bajo.

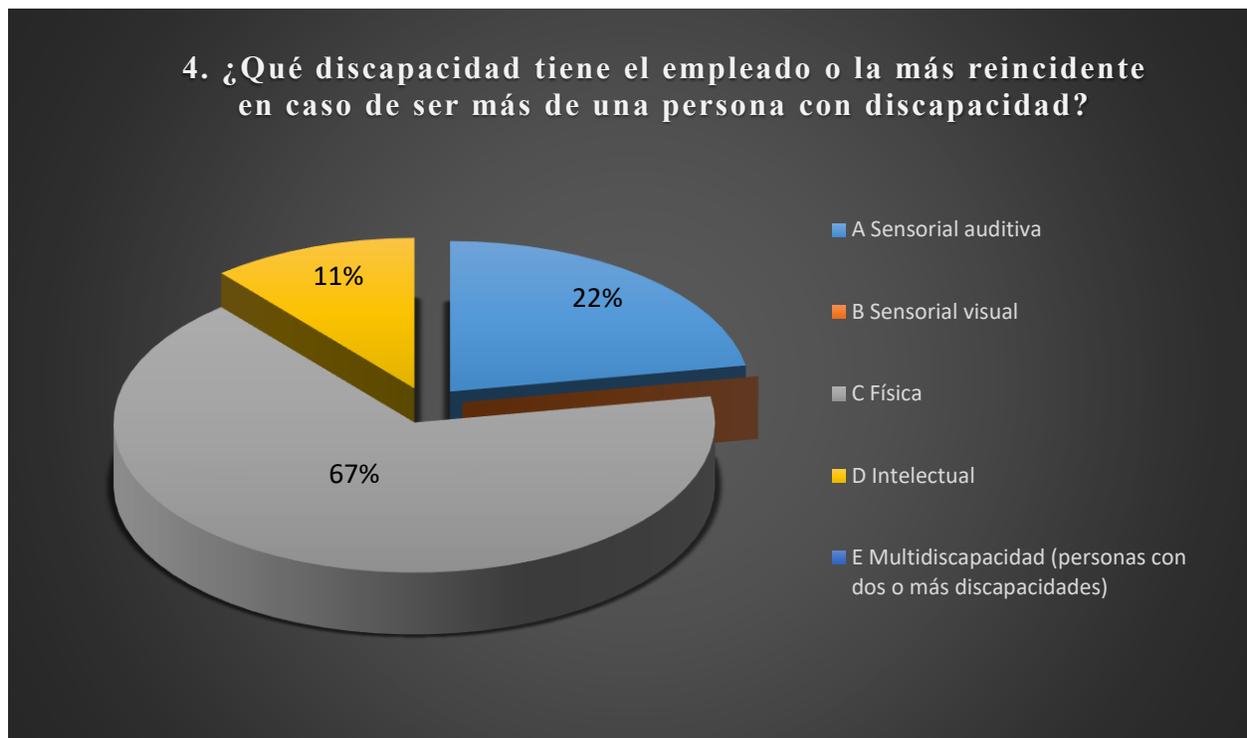


Figura 8. ¿Qué discapacidad tiene el empleado o la más reincidente en caso de ser más de una persona con discapacidad? Autoría propia

De los empleados con discapacidad el 67% tienen alguna discapacidad física en su mayoría en miembros inferiores, por lo cual pueden ejercer actividades en las compañías de comercio, el 22% tienen dificultades sensoriales auditivas, realizan trabajos más administrativos y el 11% cuentan con discapacidad intelectual y realizan trabajos como auxiliares y de baja complejidad.



Figura 9. ¿En general cómo califica el desempeño de la(s) persona(s) con discapacidad? Autoría propia

El 78% de las empresas encuestadas, manifestaron que los trabajadores con algún tipo de discapacidad tienen un desempeño bueno en general, en el que desempeñan a cabalidad las funciones asignadas, sin embargo, hay actividades en las que requieren ayuda de sus compañeros lo cual en algunos casos retrasa la gestión, Seguido del 22% de empresas que calificaron el servicio de estas personas como Excelente sin ningún tipo de complejidad. Según lo anterior se concluye que las PcD son aptas para ejercer diferentes funciones en las compañías, si los procesos y funciones de la empresa se encuentran bien distribuidos la productividad no se verá afectada

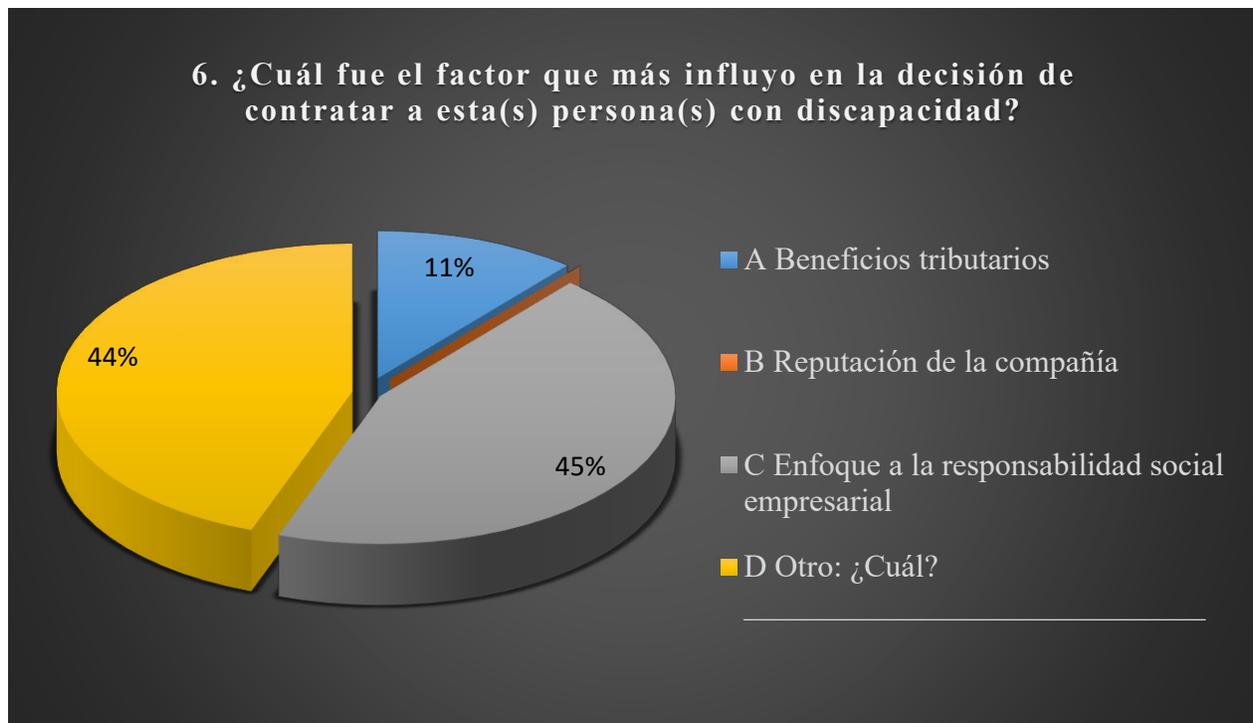


Figura 10. ¿Cuál fue el factor que más influyó en la decisión de contratar a esta(s) persona(s) con discapacidad? Autoría propia

De las empresas que cuentan con PcD, el 45% indican que contratan a la PcD porque quieren enfocar sus compañías hacia la responsabilidad social empresarial, lo cual es un tema que ha tomado fuerza en los últimos años, el otro 44% indicaron motivos diferentes a las opciones dadas, como: obligaciones por ARL debido a que las personas tuvieron algún tipo de accidente laboral y tienen que mantenerlas vinculadas y por ser algún familiar o conocido de miembros de la compañía.

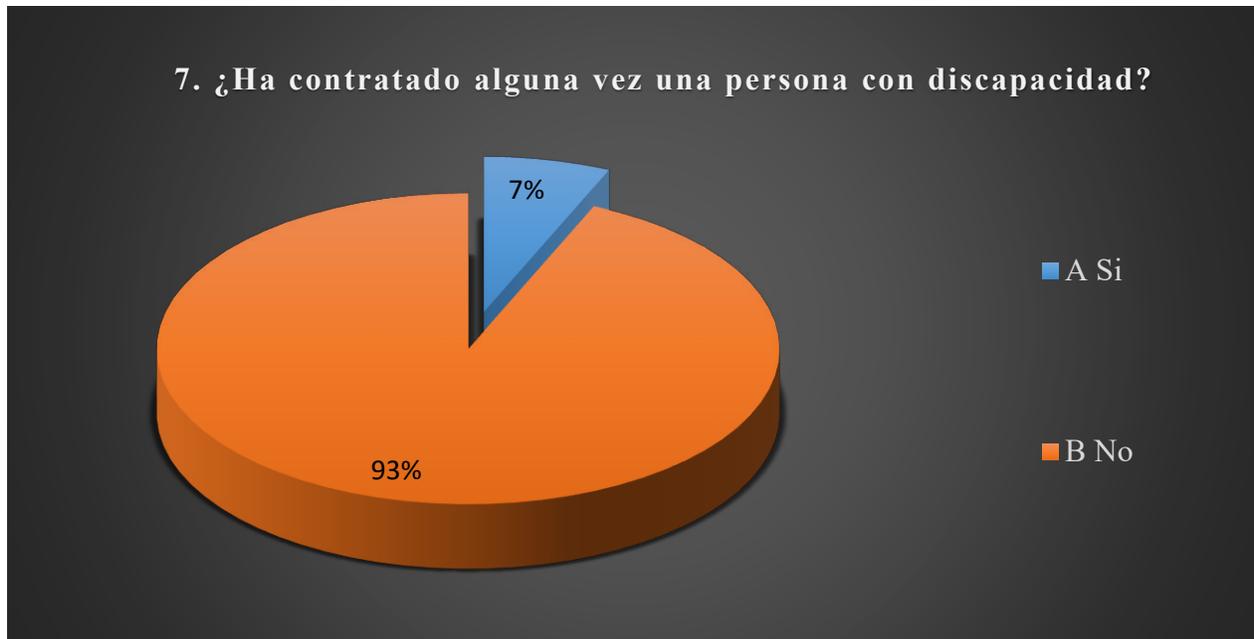


Figura 11. ¿Ha contratado alguna vez una persona con discapacidad? Autoría propia

Basados en la muestra de las empresas que no tienen incluidas laboralmente PcD, el 7% han tenido laborando anteriormente PcD y el 93% de las empresas no tienen ni han contratado en años anteriores PcD.



Figura 12. ¿Ha contemplado alguna vez la posibilidad de contratar personas con discapacidad? Autoría propia

En el sector de Puente Aranda de Bogotá el 84% de la muestra encuestadas no ha contemplado la posibilidad de apostarle a la inclusión de PcD

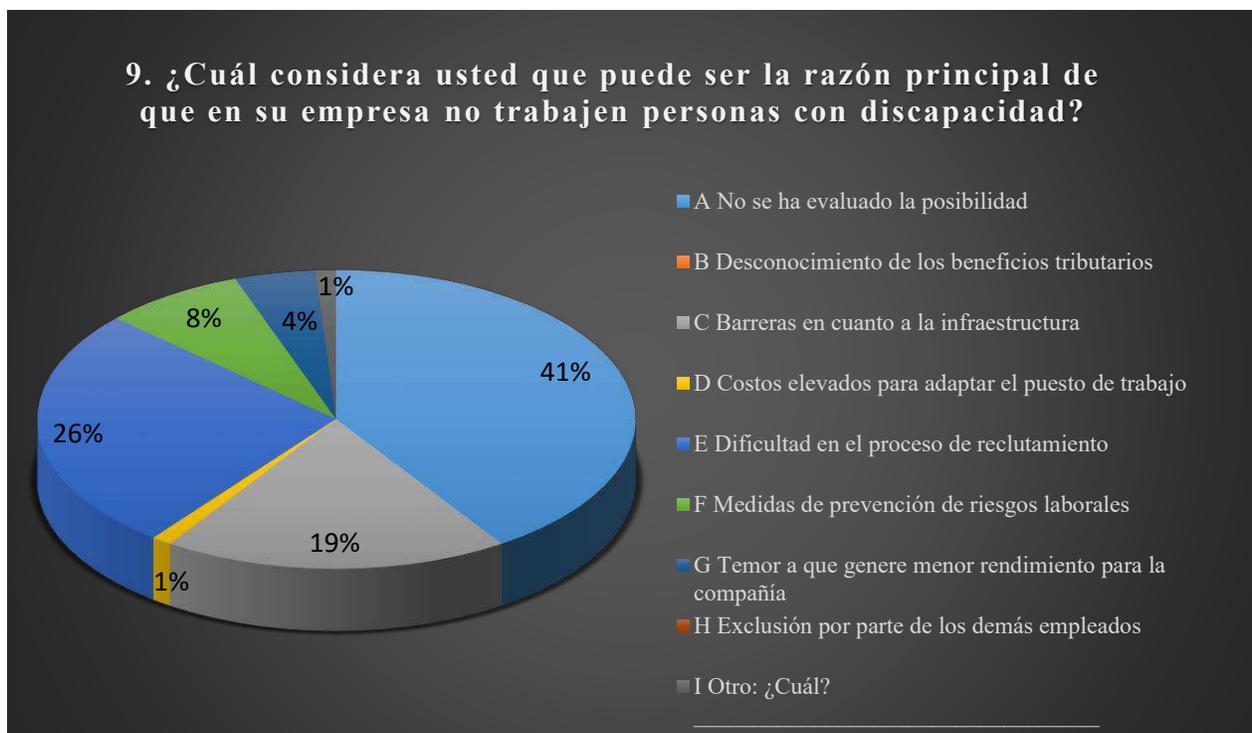


Figura 13. ¿Cuál considera usted que puede ser la razón principal de que en su empresa no trabajen personas con discapacidad? Autoría propia

Se les dieron a las empresas 9 opciones de respuesta, una de ellas abierta, 41% de las empresas argumentan que la razón principal para que en la empresa no trabajen PcD, es porque ninguna de ellas a evaluado alguna vez la posibilidad.

La segunda razón con un 26% es por la dificultad en el reclutamiento, en esta argumentaban que no ha llegado a la empresa un postulante con esta condición por lo cual no se ha dado la oportunidad.

la tercera con un 19% son las barreras en cuanto a infraestructura ya que, por ser mayormente pequeñas, no cuentan con los elementos y el espacio para adecuar a una PcD.

El 8% por las medidas de prevención de riesgos laborales, el 4% por temor a que genere menor rendimiento para la compañía, el 1% de las compañías argumentan que es por tema de costos para adaptar el puesto de trabajo y otro 1% por que la empresa no está en una situación económica favorable para contratar personal debido a baja en las ventas.

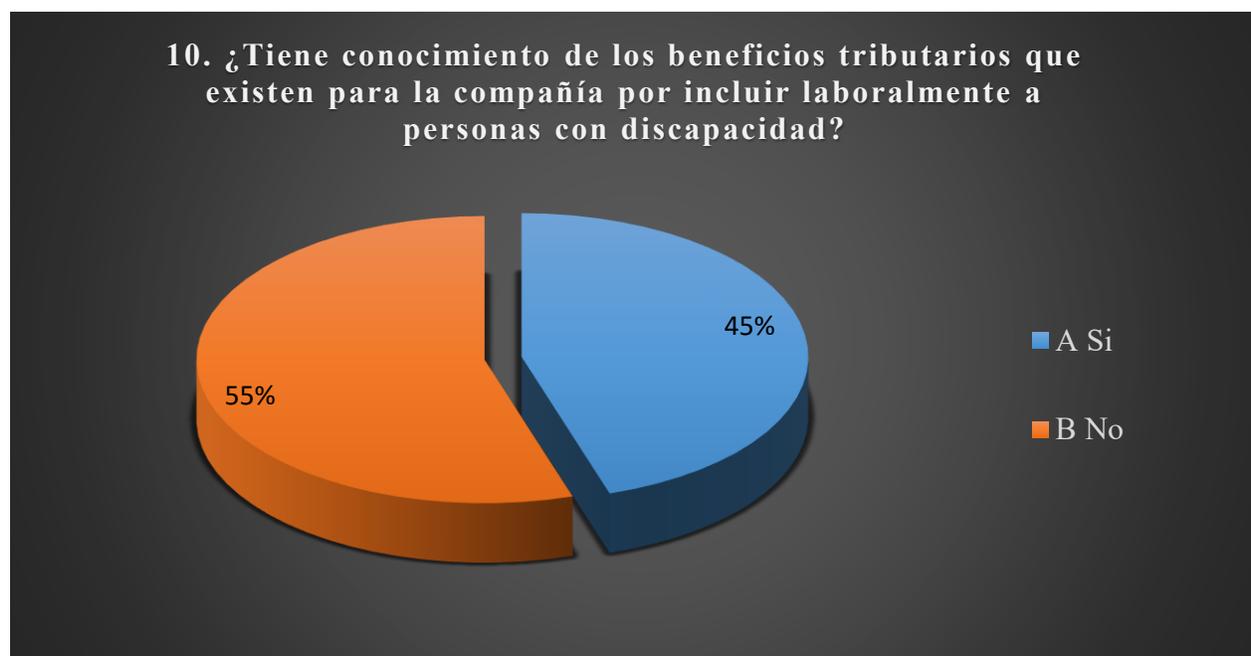


Figura 14. ¿Tiene conocimiento de los beneficios tributarios que existen para la compañía por incluir laboralmente a personas con discapacidad? Autoría propia

El 55% de las empresas encuestadas no tienen conocimiento de los beneficios tributarios a los que tendrían derecho si vinculan laboralmente a PcD.

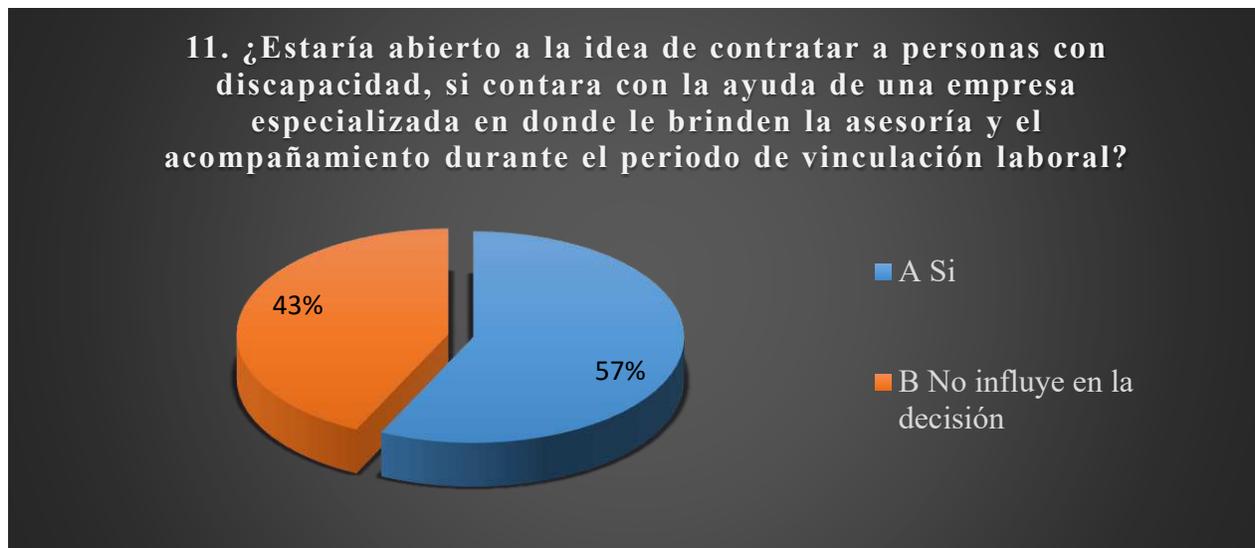


Figura 15. ¿Estaría abierto a la idea de contratar a personas con discapacidad, si contara con la ayuda de una empresa especializada en donde le brinden la asesoría y el acompañamiento durante el periodo de vinculación laboral? Autoría propia

Al 57% de las empresas encuestas le llamo la atención la idea de que una empresa especializada los ayude con este proceso, argumentando que se sentirían más seguros para no tener inconvenientes con temas legales y que sea un proceso ameno para ambas partes, las demás empresas opinan que no influiría en la decisión.



Figura 16. ¿Contrataría personas con discapacidad en la compañía? Autoría propia

El 76% de las empresas encuestadas están abiertas a la idea de incluir laboralmente a PcD, siempre y cuando se presente la oportunidad y las condiciones de trabajo sean acorde y favorables para ambas partes, el 24% no contempla favorable la contratación exponiendo puntos como los de la pregunta 9 los cuales hablan del tema de costos para adaptar el puesto de trabajo, medidas de prevención de riesgos laborales y temor a que genere menor rendimiento para la compañía.

## **5. Conclusiones y recomendaciones**

### **5.1. Conclusión general encuestas aplicadas**

Basados en la información recolectada en las encuestas, la existencia de la inclusión laboral de las PcD en las pymes del sector comercial de la localidad de Puente Aranda en la ciudad de Bogotá en el 2019, es baja debido a que se logro identificar que la mayoría de las compañías, no generan vinculación de PcD, a pesar de que este es un sector concurrido. La mayoría de las compañías no han pensado en incluir en sus nóminas este tipo de población, algunos de los motivos que pudimos determinar con la realización de esta investigación, es la falta de conocimiento en cuanto a la contratación de personal y los beneficios tributarios que adquieren las compañías gracias a la vinculación de PcD.

Gracias a la elaboración de estas encuestas podemos concluir que esto se debe a que los empresarios no cuentan con la información adecuada para la vinculación de PcD, adicional a esto según la información de los empresarios, cuando han realizado procesos de selección para cubrir las vacantes que se presentan en su compañía no hay PcD que se postulen para el cargo, por este motivo a la fecha no han tenido la oportunidad de validar que requerimientos e infraestructura requeriría su compañía para este tipo de vinculaciones.

Uno de los puntos importantes a resaltar en las conclusiones de esta investigación es que si bien es cierto los empleadores no cuentan con un alto número de PcD en sus nóminas, si estarían dispuestos a recibir asesorías por parte de empresas especializadas, de organizaciones distritales o gubernamentales en el acompañamiento de este tipo de vinculaciones.

Los empresarios que actualmente cuentan o han contado con PcD, están de acuerdo con que son personas que tienen un alto desempeño en la labor asignada y que, a pesar de su discapacidad, presentan un alto grado de pertenencia con la compañía y con la labor encomendada.

### **5.2. Recomendaciones**

Como resultado de la investigación realizada nos permitimos presentar las siguientes sugerencias que van encaminadas a direccionar a las pymes ubicadas en la localidad de Puente Aranda de la ciudad de Bogotá, en cuanto a los beneficios y ventajas que pueden obtener para sus empresas, al abrir la posibilidad de contratación laboral para PcD:

- Se deben implementar diferentes campañas desde entidades como la Cámara de Comercio, las diferentes Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), empresas especializadas en la contratación de PcD, que permitan socializar la importancia de la contratación de PcD no solo en la localidad de Puente Aranda de la ciudad de Bogotá, sino en todo Colombia, en cuanto a los beneficios tanto a nivel administrativo como a nivel fiscal que las grandes, pequeñas y medianas empresas pueden obtener con su contratación, para que se incentive la oferta y la demanda de opciones de trabajo para esta población, con el alto compromiso por parte de estas entidades para realizar la difusión, el acompañamiento, asesoría o socialización en los diferentes canales publicitarios que poseen.
- La localidad de Puente Aranda en la ciudad de Bogotá pese a ser una importante fuente de trabajo para el sector comercio, por la gran presencia de pymes que posee, requiere de la implementación de diferentes campañas con los propietarios del sector, que les permita conocer la metodología que deben aplicar, para la contratación de PcD, ya que de acuerdo a las encuestas aplicadas, desconocen en su gran mayoría, la normatividad vigente y las ventajas que pueden obtener con la contratación de PcD, aprovechando la buena y receptiva actitud, en la que se encuentran sobre el tema y en particular en la apertura al cambio.
- Se deben utilizar el importante apoyo y asesoría que brindan como soporte técnico las empresas administradoras de riesgos laborales (A.R.L.) quienes mediante campañas y diferentes capacitaciones enseñan a las empresas sobre la detección de posibles situaciones de riesgos para que se salvaguarde la integridad de las personas que laboran en la empresa, con un ambiente e instalaciones adecuadas, que puedan en gran medida garantizar el bienestar de sus trabajadores en general, teniendo dentro de ello una cobertura especial, la comunidad de trabajadores con discapacidad.
- Por la labor de oferta y demanda laboral que dentro de sus actividades desarrollan las empresas especializadas de contratación de personal, son quienes en mayor medida deben dar a conocer tanto a los posibles aspirantes, así como a los empresarios pymes, sobre las ventajas y beneficios que pueden obtener al contratar PcD, para que se logre socializar e incentivar la búsqueda de empleo, para las personas que por tener una discapacidad se abstienen de buscar oportunidades laborales.

### 5.3. Conclusión general de la Investigación

La investigación realizada de inclusión laboral de PcD en las pymes del sector comercio de la ciudad de Bogotá en la localidad de puente Aranda en el 2019 demuestra que no hay una inclusión laboral activa de PcD debido a que:

En primer lugar, según las investigaciones en Colombia el 6.3% de la población son PcD, al 2018 esta cifra sube al 10%, la mayor parte de esta población no cuenta con un ingreso fijo. Debido a la gran problemática los entes gubernamentales han decidido crear normativas y políticas que les permita incluir PcD a sus compañías. Sin embargo, las pocas oportunidades que presenta el mercado laboral de PcD se deben a que la gran mayoría de compañías no conocen los beneficios que pueden obtener contratando dicha población. Si se tiene en cuenta el promedio nacional de PcD (10%), versus el promedio de PcD contratadas en la localidad de Puente Aranda (9%), la UPZ de Puente Aranda cumpliría con la cuota proporcional al tamaño de la población, teniendo en cuenta que solo se está hablando de las pymes.

Por otro lado, investigaciones realizadas en la ciudad de Bogotá, Puente Aranda es una de las localidades con mayor productividad empresarial, en donde se encuentra una importante presencia de microempresarios, lo que la convierte en un claro ejemplo, de cómo el sector de las pymes enfrenta la inclusión de PcD, según (Camara de comercio, 2007) la localidad cuenta con 11.978 microempresas, de las cuales el 42% corresponde al sector del comercio, población que por tener abiertas las puertas al público en general, facilitó la realización de la investigación.

En segundo lugar, en Colombia existe una variedad de normativas que protegen todos los derechos de esta población frente al mercado laboral, pero desafortunadamente la gran mayoría de empresas específicamente las Pymes del sector de puente Aranda, no tienen conocimiento de las normas y los beneficios que pueden obtener por realizar contratación de PcD. Esto se debe a la falta de campañas de concientización por los entes gubernamentales que les permitan a los empresarios conocer y resolver las dudas que tengan frente a la normativa, de la misma manera proponer a estos empresarios que por ambas partes se llegue a un acuerdo de acompañamiento de inclusión o en su efecto la contratación adecuada para esta población ya que varias empresas manifestaron que no tienen conocimiento de la contratación y beneficios de incluir laboralmente PcD.

En tercer lugar, la encuesta de aplicación realizada a las Pymes del sector de puente Aranda arrojó que el 91% de las empresas no contratan a PcD debido a que no han evaluado la posibilidad de incluir esta población. Por otra parte, las Pymes manifiestan que adaptar el cargo a desempeñar puede generar un alza a sus presupuestos internos, lo que en ciertas ocasiones ha descartado la opción de contratar PcD. Durante el trabajo de campo también se evidenció que la mayoría de empresarios encuestados, no tienen un grado de escolaridad básico o superior, por cual no cuentan con conocimientos en contratación laboral, ARL, RSE y demás temas que favorecen la inclusión laboral de PcD.

En cuarto lugar, que las empresas que hacen parte de la localidad de Puente Aranda desconocen el inmenso potencial que pueden encontrar en PcD, ya que por su misma condición especial, son personas que desarrollan otras aptitudes y que se distinguen respecto de los demás trabajadores por poner gran empeño a la labor que les encomiendan realizar, según (La Republica, 2016) son muy puntuales, buscan esmerarse por entregar su mayor capacidad de trabajo, para que los empresarios se sientan complacidos de su contratación, mediante el cumplimiento de los objetivos que les proponen alcanzar; de otro lado y no menos importante que lo ya descrito, son personas con un alto grado de humanidad, ya que al experimentar directamente lo que es sentirse afectado física y psicológicamente por su especial condición, el trato que ellos ofrecen a su entorno es de más conciencia social y valor humano.

## 6. Referencias

- Aprende lengua de signos. (2011). *Aprende lengua de signos*. Obtenido de <http://aprendelenguadesignos.com/alfabetos-dactilologicos-del-mundo/>
- Bolsa de empleo Once. (2019). *Bolsa de empleo Once*. Obtenido de <https://www.once.es/servicios-sociales/apoyo-al-empleo/documentos-de-interes-empleo>
- Builes, N. S. (2008). *Universidad Manizales*. Obtenido de Universidad Manizales: <https://da6901a5-a-62cb3a1a-sites.googlegroups.com/site/masaccesible/Home/Representacionessocialesydiscapacidad.pdf?attachauth=ANoY7cr-5d6MIVtscySmFaKQ2SP8gA5adIA0moneyfueM1W9WDT6itsywYuQnqI46EMIC7XQMzAu7Z9o3Q5X-qgGc7mGWGbY8cYQuroSrqNTqW2QvAVP4NnHOsYAIly>
- Cabrerizo, E. (2000). *El braille, mucho más que un sistema de lectura para los ciegos*. Obtenido de [http://www.quadernsdigitals.net/datos/hemeroteca/r\\_43/nr\\_479/a\\_6444/6444.pdf](http://www.quadernsdigitals.net/datos/hemeroteca/r_43/nr_479/a_6444/6444.pdf)
- Camara de comercio. (2007). *Perfil economico y empresarial, localidad de Puente Aranda*. Obtenido de [file:///C:/Users/Marcela/Downloads/6228\\_perfil\\_economico\\_pte\\_aranda.pdf](file:///C:/Users/Marcela/Downloads/6228_perfil_economico_pte_aranda.pdf)
- Cetares, Cortes, & Silva. (2005). *Sistema de enseñanza del código braille para niños con limitaciones visuales*. Obtenido de <https://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/ingenieria/tesis85.pdf>
- CNCA. (2017). *Uso del lenguaje inclusivo de persona en situación de discapacidad*. Obtenido de <https://www.cultura.gob.cl/wp-content/uploads/2017/01/guia-recomendaciones-lenguaje-inclusivo-discapacidad.pdf>
- Colombiano. (2019). *Estas son las cifras de la discapacidad laboral en el país*. Obtenido de <https://www.elcolombiano.com/negocios/economia/estas-son-las-cifras-de-la-discapacidad-laboral-en-colombia-PB11238601>
- Confecámaras. (2018). *99% de las empresas que se crean anualmente en Colombia son Mipymes y aportan el 45% del PIB: Confecámaras*. Obtenido de

<http://m.dataifx.com/noticias/99-de-las-empresas-que-se-crean-anualmente-en-colombia-son-mipymes-y-aportan-el-45-del-pib>

Conpes Social. (9 de 12 de 2013). *Politica publica nacional de discapacidad e inclusión.*

Obtenido de Política publica nacional de discapacidad e inclusión:  
<https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Social/166.pdf>

Dane. (Julio de 2004). *Informacion estadística de la discapacidad.* Bogota. Obtenido de Dane:

[https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/discapacidad/inform\\_estad.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/discapacidad/inform_estad.pdf)

Dane. (2010). *Discapacidad Nacional.*

Dane. (2010). *Discapacidad Total Bogota.* Bogota. Obtenido de La republica:

<https://www.larepublica.co/responsabilidad-social/las-empresas-que-emplean-personas-con-discapacidad-2387271>

Dirección General de Sanidad Militar. (2013). *Conpes No. 166 de 2013 Discapacidad e inclusión social.* Obtenido de

[https://www.sanidadfuerzasmilitares.mil.co/la\\_entidad/dependencias/grupo\\_gestion\\_salud/area\\_rehabilitacion\\_funcional\\_24247/29416](https://www.sanidadfuerzasmilitares.mil.co/la_entidad/dependencias/grupo_gestion_salud/area_rehabilitacion_funcional_24247/29416)

Discapacidad Colombia. (18 de 02 de 2013). <https://discapacidadcolombia.com/>. Obtenido de

<https://discapacidadcolombia.com/>:

<https://discapacidadcolombia.com/phocadownloadpap/LEGISLACION/LEY%20ESTATUTARIA%201618%20DE%202013.pdf>

El empleo. (febrero de 2018). *El empleo.* Obtenido de El empleo:

<https://www.elemplo.com/co/noticias/investigacion-laboral/pymes-la-base-del-mercado-laboral-5510>

Empendium. (2019). *Paresia y parálisis.* Obtenido de Paresia y parálisis:

<https://empendium.com/manualmibe/chapter/B34.I.1.21>.

Espinosa. (06 de 04 de 2016). *Participación laboral de personas en situación de discapacidad.*

*Análisis desde un enfoque de género para Colombia.* Obtenido de

[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0188-33802016000200137](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-33802016000200137)

- Garavito, D. (2014). *Bdigital*. Recuperado el 09 de 10 de 2019, de Bdigital: <http://bdigital.unal.edu.co/46075/1/52646657.2014.pdf>
- Garavito, D. M. (2014). *La inclusión de las Personas con Discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia. Obtenido de <http://bdigital.unal.edu.co/46075/1/52646657.2014.pdf>
- Goyeneche, G. (2016). *La Republica*. Obtenido de <https://www.larepublica.co/responsabilidad-social/las-empresas-que-emplean-personas-con-discapacidad-2387271>
- La Republica. (2016). Las empresas que emplean personas con discapacidad. *La Republica*. Obtenido de <https://www.larepublica.co/responsabilidad-social/las-empresas-que-emplean-personas-con-discapacidad-2387271>
- La republica. (2019). *Planes empresariales de inclusión laboral*. Obtenido de <https://www.larepublica.co/responsabilidad-social/planes-empresariales-de-inclusion-laboral-2892429>
- Mineduc. (2019). *Discapacidad motora*. Obtenido de <http://especial.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/31/2016/08/GuiaMotora.pdf>
- Ministerio de Salud. (2006). *Convención Onu*. Obtenido de Convención Onu: <https://www.minsalud.gov.co/Documentos%20y%20Publicaciones/Convenci%C3%B3n%20sobre%20los%20Derechos%20de%20las%20Personas%20con%20Discapacidad%20Protocolo%20Facultativo.pdf>
- Ministerio de Trabajo. (05 de Septiembre de 2019). *Ministerio de Trabajo*. Obtenido de <http://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/derechos-fundamentales-del-trabajo/inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad>
- Ministerio protección social. (2019). *Procesos de inclusión laboral en la politica publica*. Obtenido de Procesos de inclusión laboral en la politica publica: <https://www.minsalud.gov.co/riesgosProfesionales/Documents/Procesos%20de%20Inclusi%C3%B3n%20Laboral%20Discapacidad.pdf>
- Ministerio protección social. (2019). *Procesos de inclusión laboral en la Politica Publica*. Obtenido de Procesos de inclusión laboral en la Politica Publica:

<https://www.minsalud.gov.co/riesgosProfesionales/Documents/Procesos%20de%20Inclusi%C3%B3n%20Laboral%20Discapacidad.pdf>

Minsalud. (2017). *Ley estatutaria 1618 de 2013*. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/documento-balance-1618-2013-240517.pdf>

Minsalud. (2019). *Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social*. Obtenido de Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social: <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/promocion-social/Discapacidad/Paginas/politica-publica.aspx>

Minsalud. (2019). *Sala situacional de las personas con discapacidad*. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/sala-situacion-discapacidad.pdf>

Mintic. (7 de febrero de 1997). *Mintic*. Obtenido de Mintic: [https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3673\\_documento.pdf](https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3673_documento.pdf)

Mintrabajo. (2019). *Guia para la inclusión laboral de PcD*. Obtenido de <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59111836/GUIA+PARA+EL+PROCESO+DE+INCLUSION+LABORAL+DE+PCD.pdf/1d8631c0-58d5-8626-69cb-780b169fcdf7?version=1.0>

Oficina Internacional del Trabajo. (01 de Enero de 2002). *ilo.org*. Obtenido de ilo.org: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms\\_218554.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_218554.pdf)

Oficina Internacional del Trabajo. (2002). *Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo*. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_112521.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_112521.pdf)

ONU. (2015). *Agenda de desarrollo Post-2015*. Obtenido de <https://www.un.org/development/desa/es/development-beyond-2015.html>

ONU. (2018). *Objetivos de Desarrollo Sostenible y Discapacidad*. Obtenido de <https://biblioguias.cepal.org/c.php?g=159510&p=1044308>

- Organizacion Internacional del Trabajo. (30 de 11 de 2015). *Ilo.org*. Obtenido de Ilo.org:  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_430938.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_430938.pdf)
- Pallisera, M., Fullana, J., & Vila, M. (2005). *La inserción laboral de personas con discapacidad. Desarrollo de tres investigaciones acerca de los factores favorecedores de los procesos de inserción*. Obtenido de <https://revistas.um.es/rie/article/view/97721/93761>
- Pardo, R. (2016). *La Republica*. Obtenido de <https://www.larepublica.co/responsabilidad-social/las-empresas-que-emplean-personas-con-discapacidad-2387271>
- Peña-Ochoa. (23 de 11 de 2015). *Justicia organizacional, desempeño laboral y discapacidad*. Obtenido de Justicia organizacional, desempeño laboral y discapacidad:  
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/4978/497857392012/html/index.html>
- Polo, Fernandez, & Diaz. (2011). *Determinación y evaluación de estereotipos mantenidos hacia las personas con discapacidad física en el ecuador*. Obtenido de <http://192.188.53.14/bitstream/23000/1841/1/105361.pdf>
- Portafolio. (13 de septiembre de 2015). *Portafolio*. Obtenido de Portafolio:  
<https://www.portafolio.co/opinion/redaccion-portafolio/beneficios-contratar-personas-discapacidad-37338>
- Portafolio. (2018). *Personas con discapacidad: 64% no tiene ingresos*. Obtenido de <https://www.portafolio.co/economia/personas-con-discapacidad-64-no-tiene-ingresos-522242>
- Porto. (2012). *Mutismo*. Obtenido de <https://definicion.de/mutismo/>
- Psicologiaymente. (s.f.). *Psicología y mente*. Obtenido de Psicología y mente:  
<https://psicologiaymente.com/salud/tipos-de-discapacidad>
- Puin, D. C. (27 de 09 de 2002). *Repositoriocdpd*. Recuperado el 09 de 10 de 2019, de Repositoriocdpd:  
[http://www.repositoriocdpd.net:8080/bitstream/handle/123456789/852/Art\\_PuinMDC\\_ActitudesVinculacionLaboral\\_2002.pdf?sequence=1](http://www.repositoriocdpd.net:8080/bitstream/handle/123456789/852/Art_PuinMDC_ActitudesVinculacionLaboral_2002.pdf?sequence=1)

- RCN Radio. (2019). *Cerca del 80 % de personas con discapacidad no encuentran empleo en Colombia*. Obtenido de <https://www.rcnradio.com/economia/cerca-del-80-de-personas-con-discapacidad-no-encuentran-empleo-en-colombia>
- Revista Comunicación . (2019). *Revista Comunicación* . Obtenido de <http://www.revistacomunicacion.com/index.php/comunicacion-y-organizacion/801-la-inclusion-integracion-laboral-de-personas-sordas-en-la-organizacion>
- Revista Cubana de Medicina General Integral. (2003). *Revista Cubana de Medicina General Integral*. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-21252003000500008&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-21252003000500008&script=sci_arttext&tlng=en)
- Robert L. Schalock, e. a. (2007). *Repositorio Iberoamericano sobre Discapacidad*. Obtenido de Repositorio Iberoamericano sobre Discapacidad: <http://hdl.handle.net/11181/3168>
- Secretaria del Senado. (2009). *Ley 1346 de 2009*. Obtenido de Ley 1346 de 2009: [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1346\\_2009.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1346_2009.html)
- Universia. (22 de 07 de 2014). *Sólo un 1% de la población de Colombia es sordomuda*. Obtenido de Sólo un 1% de la población de Colombia es sordomuda: <https://noticias.universia.net.co/en-portada/noticia/2014/07/22/1101048/solo-1-poblacion-colombia-sordomuda.html>
- Universidad Nacional de Colombia. (2013). *Valoración ocupacional de las personas con discapacidad, desde la perspectiva de las capacidades humanas*. Obtenido de <https://revistas.unal.edu.co/index.php/revsaludpublica/article/view/39909/62132>