

**Propuesta de incorporación de la perspectiva de inclusión laboral a personas en
condición de discapacidad para la metodología de levantamiento de perfiles aplicada en
Colombia para el año 2024**

Juan Daniel Reyes Bachiller

Universidad Uniagustiana
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Especialización en Gerencia Estratégica del Talento Humano
Bogotá D.C.
2024

**Propuesta de incorporación de la perspectiva de inclusión laboral a personas en
condición de discapacidad para la metodología de levantamiento de perfiles aplicada en
Colombia para el año 2024**

Juan Daniel Reyes Bachiller

Director:

Liz Katherine Ariza Matamoros

Trabajo de grado para optar por el título de
Especialista en Gerencia Estratégica del Talento Humano

Universidad Uniagustiana
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Especialización en Gerencia Estratégica del Talento Humano
Bogotá D.C.
2024

Resumen:

Los procesos de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad o con diversidad funcional en los contextos organizacionales colombianos han sido poco explorados desde el diseño organizacional y la planeación estratégica, denotando vacíos investigativos. Se hizo necesario estructurar una metodología de inclusión laboral a esta población, usando un método de levantamiento de perfiles de trabajo con perspectiva de capacidades diversas, garantizando la inclusión laboral de esta población, promoviendo el cumplimiento de sus derechos, ratificados por Colombia en 2009. Implicó una investigación cualitativa de tipo exploratoria y documental, con métodos sintéticos e inductivos. La indagación documental arroja once textos relacionados, de los cuales uno cumplió los criterios de inclusión como referencia para la metodología estructurada. Esta se materializó como un heptálogo que incluye: un diseño de una política, una estructuración de un comité, una valoración interna, un establecimiento de un programa, una identificación de medidas positivas, una implementación de estrategias de diseño o ajuste a perfiles de trabajo, una creación de nuevas rutas de contratación y formación. Consideró además el desarrollo de un programa educativo organizacional en esta metodología. Se reflexionó sobre la necesidad de hacer transformaciones epistemológicas y organizacionales hacia la inclusión. Se concluye que es posible brindar estrategias metodológicas y educativas para la inclusión de esta población, demostrando que se pueden adaptar las formas de levantamiento de puestos de trabajos hacia la inclusión en el contexto colombiano. Finalmente, se recomendó dar continuidad a estas perspectivas de pesquisa incentivando estas miradas de inclusión y diversidad.

Palabras clave: Personas en condición de discapacidad, capacidades diversas, levantamiento de puestos de trabajo, metodología de inclusión laboral, planeación estratégica, talento humano.

Abstract:

The processes of labor inclusion of people with disabilities or functional diversity in Colombian organizational contexts have been little explored from the organizational design and strategic planning, denoting research gaps. It became necessary to structure a methodology of labor inclusion for this population, using a method of job profiling with a perspective of diverse capacities, guaranteeing the labor inclusion of this population, promoting the fulfillment of their rights, ratified by Colombia in 2009. It involved a qualitative research of exploratory and documentary type, with synthetic and inductive methods. The documentary research yielded eleven related texts, of which one met the inclusion criteria as a reference for the structured methodology. This materialized as a heptalog that includes: the design of a policy, the structuring of a committee, an internal assessment, the establishment of a program, the identification of positive measures, the implementation of design strategies or adjustment to job profiles, the creation of new hiring and training routes. It also considered the development of an organizational educational program in this methodology. The need to make epistemological and organizational transformations towards inclusion was reflected upon. It was concluded that it is possible to provide methodological and educational strategies for the inclusion of this population, demonstrating that it is possible to adapt the forms of job development towards inclusion in the Colombian context. Finally, it was recommended to give continuity to these research perspectives encouraging these perspectives of inclusion and diversity.

Keywords: People with disabilities, diverse abilities, job surveys, labor inclusion methodology, strategic planning, human talent.

Tabla de contenido:

Perfil del investigador.....	9
1. Planteamiento del problema.....	10
1.1. Pregunta de investigación:.....	12
2. Justificación.....	13
3. Objetivos:.....	17
3.1. Objetivo general:.....	17
3.2. Objetivos específicos:.....	17
4. Marco de referencia.....	18
4.1. Antecedentes investigativos.....	18
4.2. Marco teórico.....	19
4.2.1. Discapacidad, transformaciones epistemológicas.....	19
4.2.2. Modelos de gestión del talento humano, en línea de levantamiento de perfiles de trabajo.....	25
4.3. Marco conceptual.....	28
4.4. Marco legal.....	29
5. Metodología.....	33
5.1. Tipo de estudio:.....	33
5.2. Fases de la investigación:.....	34
5.2.1. Fase de recopilación de información:.....	34
5.2.2. Fase de análisis y sistematización de la información:.....	34
5.2.3. Fase de integración e incorporación de la perspectiva de discapacidad:.....	34
5.2.4. Fase de estructuración de la propuesta:.....	35
5.3. Cronograma de actividades:.....	35
5.4. Aplicación metodológica:.....	36
6. Análisis de resultados:.....	39
7. Propuesta para la creación de una metodología inclusiva y equitativa que permita la inclusión laboral, por medio de un método de levantamiento de perfiles de trabajo con perspectiva de capacidades diversas:.....	46
7.1. Diseñar la política organizacional desde y para las capacidades diversas.....	46
7.2. Estructurar el Comité de Inclusión Laboral en función de capacidades diversas.....	47
7.3. Implementar la valoración interna de las barreras de acceso o restricciones de participación dentro de la organización.....	48
7.4. Establecer la prospección y estrategia económica, política y social del programa de inclusión laboral en función de las capacidades diversas.....	48
7.5. Identificar las medidas positivas o redes de apoyo organizacionales que ofrecerá la organización para el personal en inclusión laboral en función de las capacidades diversas....	49
7.6. Implementar las estrategias de readaptación profesional y el diseño o ajuste de los perfiles de trabajo dentro de la organización.....	50

7.7. Crear las nuevas hojas de rutas para los programas de contratación y formación del personal en inclusión laboral en función de las capacidades diversas.....	52
7.8. Programa de capacitación, entrenamiento, formación y concientización de la metodología propuesta:.....	53
7.9. Reflexión final de la propuesta elaborada:.....	55
8. Discusión:.....	56
9. Conclusiones:.....	58
10. Recomendaciones:.....	59
11. Referencias:.....	60

Lista de de Figuras:

Figura 1. Normograma sobre trabajo y discapacidad en Colombia.....31

Lista de de Tablas:

Tabla 1. Cronograma de actividades de investigación:.....	35
Tabla 2. Resultados de la investigación documental:.....	39

Perfil del investigador

Juan Daniel Reyes Bachiller

Profesional en Terapia Ocupacional y Especialista en Administración en Salud Pública. Tiene amplia experiencia en la atención a poblaciones con alteración del desempeño ocupacional en diferentes etapas del ciclo de vida, así como en coordinación de servicios de salud en IPS de atención a personas con discapacidad. Cuenta con participación en procesos investigativos en el campo de estudio de la discapacidad y la inclusión social, así como formación complementaria en ciencias sociales y estudios etnográficos.

1. Planteamiento del problema

En Colombia en las últimas décadas, ha sido notorio cómo han aumentado los procesos de inclusión en las organizaciones de diversas poblaciones en etapa productiva, haciendo énfasis en poblaciones minoritarias como lo son las personas en condición de discapacidad, población LGBTIQ+, población indígena, población afro, entre otras; en pro de atender a nuevos mercados laborales y empresariales, que diversifican las organizaciones y su capital humano.

Esto implica hacer uso de unas modificaciones en la gestión de talento humano que conlleva a transformar los actuales puestos y perfiles de los trabajos, junto a las exigencias propias de estos cargos. Aunque dichos avances se han dado en torno a las aproximaciones de la gestión de la salud y atención de la discapacidad derivada de los programas de seguridad y salud en el trabajo, la cual tiene una robusta normativa para el caso colombiano. Dando como resultado una gran cantidad de avances en términos de inclusión laboral, análisis de puesto de trabajo y evaluación de demandas, entre otras estrategias; que han permitido identificar cuál es la capacidad funcional y las condiciones en términos de capacidad, actitud y aptitud para los diferentes cargos.

En jurisdicción de la gestión del país sobre temas de discapacidad, en los últimos años se ha tenido un progreso en términos de los procesos de inclusión para las personas en condición de discapacidad que se evidencia en el aumento de las personas con esta condición activas laboralmente; teniendo un 22.4% de la población como parte del proceso en los últimos años, que si se compara la cantidad de población activa laboralmente con y sin discapacidad se evidencia una diferencia notoria, la primera es del 22.4% y la segunda de 65.8% (Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE], 2022), lo cual la inserción de inclusión es mucho menor en este tipo de población.

Se debe reconocer que el proceso de inclusión laboral no es una acción que se limite al tipo de discapacidad sino que reconoce cualquier tipo de diversidad funcional, por lo cual en el territorio colombiano se prohíbe la discriminación de las personas con condición de discapacidad, esto incluye en el aspecto laboral y empresarial, sin embargo, se ha evidenciado que esta población enfrenta enormes barreras sistemáticas y actitudinales para acceder a un trabajo digno, estable y que reconozca sus capacidades, siendo aún más limitadas las posibilidades de ascensos dentro de las empresas u organizaciones. Dichas barreras responden a estereotipos que se tienen a nivel sociocultural y que permean las dinámicas empresariales, una evidencia de esto es la escasez de acceso universal que tienen la mayor cantidad de los edificios o instalaciones en términos de

infraestructura, que limitan acceso a sus instalaciones y por ende restringen la posibilidad de contratación de este tipo de población, aún cuando se tienen establecidos una serie de beneficios y compensaciones financieras y tributarias de las cuales las empresas u organizaciones se pueden beneficiar al realizar inclusión y contratación de personal con este tipo de condición.

Atendiendo a estas barreras de acceso y estructura, existen algunas transformaciones empresariales, donde algunas organizaciones han creado programas de gestión del talento humano cuyo diseño de puestos de trabajo, se han adoptado para esta población; si bien parten de reconocer la necesidad del perfil y las competencias necesarias para estos, pero dichos planes son ofrecidos más para cargos de tipo operativo, lo que ha limitado en el proceso de ascensos y crecimiento personales dentro de las organizaciones, ejemplos de esos procesos de inclusión corresponden a cargos de: teleoperadores, técnicos administrativos, trabajadores de limpieza, manipuladores de alimentos. Aunque es de reconocer que la posibilidad de ascensos y crecimientos depende de la formación académica y desempeño personal, en la actualidad existe una disminución de las brechas y barreras sistemáticas de acceso a educación inclusiva para la población con condición de discapacidad, se tienen cifras según el DANE (2022) con una tendencia de crecimiento en el último periodo teniendo una composición del 16,2% sin nivel educativo, 37,7% con educación básica primaria, 16,5 % con educación media y el 14,3% con educación superior. Dicha situación permite pensar que el mercado laboral y las organizaciones deben prepararse para afrontar la necesidad de cambio e inclusión que se puede generar.

Aunque, frecuentemente se ha evidenciado que dichos procesos de ajuste e inclusión corresponden más a procesos correctivos y no preventivos, que competen más a procesos activos en las organizaciones, derivado de la retroalimentación de los ciclos PHVA, y que parten de lo ya estructurado en la organización, más no de la base con la que partió o se originó la organización. Pero se podría dar una oportunidad guiada a atender o solucionar estas eventualidades desde el principio, si se considera dentro de los documentos iniciales para crear un puesto de trabajo, perfiles inclusivos en su esencia, donde se delimiten las capacidades y características funcionales, así como algunas otras características de índole de composición de los sujetos y las personas en la sociedad, para generar una acción anticipada y brindar así una estrategia de inclusión inicial, basada desde los modelos de la planeación y la estructuración del talento humano en la organización, partiendo desde la elaboración y construcción de los puestos de trabajo o estructuración de la empresa.

1.1. Pregunta de investigación:

¿Cómo establecer una propuesta para incorporar una perspectiva de inclusión laboral a personas en condición de discapacidad en la metodología de levantamiento de perfiles aplicada en Colombia para el año 2024?

2. Justificación

La inclusión laboral de las personas con discapacidad, es un tema con diversos vacíos investigativos; debe ser debidamente indagada e investigada, con el objetivo de establecer las estrategias requeridas, para que se pueda implementar de forma adecuada, esos avances y transformaciones sociales en las que se mueve el mundo globalizado y de las cuales Colombia hace parte por medio de los acuerdos internacionales suscritos y ratificados como el de la Convención de las Personas con Discapacidad (Congreso de la República de Colombia, 2009; ONU, 2006), que afecta no solo el componente social del país, sino también el económico y laboral, entre otros.

Las barreras de acceso e inclusión de personas con discapacidad en los puestos de trabajo en Colombia persisten debido a una combinación de factores, que incluyen prejuicios y estereotipos arraigados, falta de conciencia y sensibilización sobre las discapacidades, barreras físicas y tecnológicas en los lugares de trabajo, falta de materialización efectiva de gran parte del universo que conforma la normatividad en temas de inclusión, además de un limitado acceso a la educación y la formación para las personas con discapacidad. Estos obstáculos reflejan desafíos sociales, culturales y estructurales que requieren un compromiso conjunto del gobierno, las empresas y la sociedad para promover la igualdad de oportunidades y fomentar un entorno laboral tanto accesible como inclusivo.

Parte de esta necesidad investigativa atiende a la importancia de comprender esas transformaciones epistemológicas que atraviesa la comprensión de la capacidad y diversidad humana, como lo explica la Coalición Colombiana por la Implementación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad [la Coalición] (2016), dejando en evidencia varios errores de enunciación para estas poblaciones, tras el cambio como fruto de la comprensión de la discapacidad social, implicando con ello la necesidad de replantear sobre el uso de nuevas formas de enunciación y conceptos semánticos para referir a esta población, dejando atrás conceptos como la: invalidez, minusvalía, así como comprensiones de sus formas de vivir asociadas a la infantilización y capacitismo que constituyen estereotipos que no permiten un adecuado proceso de inclusión social y reconocimiento de sus derechos (pp. 3-11).

Adicional a esto, la Coalición (2016) detalla el ausente cambio de la nominación en la normativa a la que llegó el Estado colombiano, con el fin de poder responder a estos cambios de

pensamiento y conocimiento, de forma tal que, si se enmarca específicamente en el campo laboral, se haría necesario indagar tanto por aspectos macro y micro en términos de los derechos laborales y de inclusión de esta población en el engranaje productivo del país (pp. 3-11), a fin de posibilitar procesos realmente inclusivos que integren de forma adecuada las nuevas comprensiones de la discapacidad social que se abogan y exigen por parte de estos segmentos poblacionales.

Se puede decir que la incorporación e integración de las personas con discapacidad es una idea con un gran potencial pero que aún se encuentra lejos de ser una realidad, ya que no solo se evidencia a través de problemáticas principales conocidas como las barreras físicas, actitudinales y sociales, sino que también lo son, en los procesos implementados por parte de las empresas.

Por tanto podemos decir que planteada la propuesta general de este trabajo, la cual consiste en -la creación y modificación de puestos de trabajo adaptadas a las personas con discapacidad-, en lo concerniente a Colombia, su origen parte de los diferentes programas actualmente vigentes en cabeza del Ministerio del Trabajo; desafortunadamente como se había mencionado anteriormente, pese a que existe un amplio marco normativo, no se está logrando el objetivo principal: ampliar la cobertura actual de empleabilidad de las personas en estas condiciones, ya que las empresas se han orientado mayormente, a cumplir con los requerimientos mínimos exigidos por ciertas normas, bien de forma obligatoria, o bien cuando existe una contraprestación a su favor, sin pensar en el bienestar de ese segmento de la población.

Como si lo anterior no fuera suficiente, adicionalmente, las empresas no generan un proceso consciente de integración de éste tipo de personas en sus procesos y operaciones como tal, lo que se traduce en que normalmente, entre otros temas, es frecuente ver que dichas organizaciones no cuentan con los elementos necesarios para que ellos puedan desarrollar las labores asignadas. Pese a todo lo anterior, las cifras dicen que la tasa de empleabilidad de ellos es del 44% (Redescol et. al., 2021, p. 5); un poco más que la tasa de las personas sin discapacidad.

Ahora bien, Colombia es un país latinoamericano de ingresos medios, con una población estimada para 2022 según el DANE (2022) de 51.6 millones, una esperanza de vida de 74 años, un producto interno bruto – PIB de 377.700 millones de dólares y una proporción de población por debajo del umbral de pobreza del 28,5%. Es difícil saber el número exacto de personas con discapacidad en el país.

Si bien el censo del DANE (2022) mostró que el 6,4% de la población colombiana padece algún tipo de discapacidad (alrededor de 3 millones de personas), varias organizaciones sociales y la misma Corte Constitucional, ha estimado que la población discapacitada de Colombia podría representar el 15% de la población (casi 7,2 millones de personas). El modelo social y los enfoques basados en derechos para comprender la discapacidad han logrado avances significativos en las últimas décadas. Colombia es un país en el que las personas con discapacidad gozan de especial protección de sus derechos humanos dentro del marco constitucional y legal, complementada y fortalecida con la ratificación e incorporación al ordenamiento jurídico de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad – CDPD en 2009. A través de la CDPD, el Estado colombiano ha adquirido la obligación de transformar imaginarios, prácticas y normas contrarias al derecho internacional de los derechos humanos. Al mismo tiempo, asume la responsabilidad de diseñar, implementar y evaluar políticas públicas que respeten la diversidad, incluya efectivamente a las personas con discapacidad y tiendan a proteger, respetar y garantizar sus derechos humanos. A través de la promoción de este instrumento internacional, el Estado colombiano ha reforzado la visión de la discapacidad y su inclusión social como un fenómeno complejo, una cuestión de derechos humanos y no sólo un tema de salud comunitaria o rehabilitación al abordar las políticas públicas nacionales.

Colombia ha logrado avances significativos en la reforma de una serie de leyes y políticas incompatibles con la CDPD, así como en la promulgación de nuevas regulaciones en línea con los estándares internacionales, principalmente la Ley 1618 de 2013. Además, el país cuenta con una Política Nacional sobre Discapacidad e Inclusión Social adoptada en 2013 mediante el documento CONPES 166, emitido y construido de manera que incluya a las personas con discapacidad, las organizaciones que las representan y sus familias. Este documento se centra en la CDPD y el modelo social, y permite alejarse de la política pública anterior (CONPES 80, 2004), que promovía un enfoque de gestión social del riesgo para abordar la discapacidad. Sin embargo, aún quedan enormes desafíos para transformar a Colombia en una sociedad para todos, en la que las personas con discapacidad estén efectivamente incluidas y sus derechos estén plenamente garantizados.

Se han observado avances del Estado en la implementación de medidas consistentes con los estándares internacionales establecidos en la CDPD. Ante este reconocimiento, persiste el

llamado al Estado para que continúe trabajando decididamente por el reconocimiento de los derechos fundamentales de las personas con discapacidad y se enfatiza en la necesidad de tomar medidas de largo plazo que nos permitan abordar los principales desafíos, ya que corresponde al Estado y a la sociedad colombiana el garantizar efectivamente todos los derechos humanos de esta población.

Asimismo, se enfatiza en la necesidad de que el Estado colombiano ratifique el Protocolo Facultativo de la CDPD, a fin de lograr un mayor nivel de protección internacional de los derechos de esta población en caso de que se violen sus derechos humanos. Diagnosticar el goce efectivo de los derechos antes mencionados permite construir un panorama del avance y realización de una vida digna de las personas con discapacidad en Colombia. Al mismo tiempo, constituye una herramienta de promoción internacional, nacional y local.

El proyecto de incorporar la perspectiva de inclusión laboral para personas en condición de discapacidad en la metodología de levantamiento de perfiles en Colombia para el año 2024 es esencial debido a su potencial para promover la igualdad de oportunidades y la justicia social. Esta iniciativa se alinea con los valores de inclusión respaldados por leyes y regulaciones en el país, permitiendo que las personas con discapacidad accedan a empleos acordes a sus capacidades. Además, contribuye al enriquecimiento del talento laboral, mejora la imagen corporativa, fomenta la innovación en procesos y, lo más importante, mejora la calidad de vida de las personas con discapacidad al proporcionarles autonomía económica y social, promoviendo así un desarrollo más sostenible y equitativo en la sociedad colombiana.

3. Objetivos:

3.1. Objetivo general:

Establecer una metodología inclusiva y equitativa que permita la inclusión laboral, por medio de un método de levantamiento de perfiles de trabajo con perspectiva de capacidades diversas, a fin de generar transformaciones sociales y laborales, que garanticen la incorporación de las personas con o sin condición de discapacidad, promoviendo la justicia social, accesibilidad universal, impactando positivamente de esta forma, la productividad y el desarrollo sostenible del país.

3.2. Objetivos específicos:

Describir metodologías que existen o son aplicadas en Colombia, para hacer levantamiento de perfiles de trabajo. a fin de reconocer el nivel de acercamiento a la inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad.

Reestructurar la metodología de levantamiento de perfiles para incluir criterios mínimos y las políticas organizacionales específicas que promuevan la participación de personas con y sin condición de discapacidad en los diferentes cargos dentro de una empresa.

Desarrollar un programa de capacitación, entrenamiento/formación y concientización aplicable en las organizaciones, que permitan la implementación de la metodología desarrollada para realizar levantamiento de puestos de trabajo con perspectiva de inclusión.

4. Marco de referencia

El sustrato teórico, conceptual y legal que conforman este trabajo de investigación y se constituyen como el marco de referencia estará comprendido desde dos pilares, el primero atendiendo al o los concepto(s) de personas en condición de discapacidad, y el segundo a lo concerniente a levantamiento de perfiles de trabajo.

4.1. Antecedentes investigativos

Para indagar los antecedentes, tendencias y avances investigativos previos o actuales se hizo necesario realizar una búsqueda sistemática en diferentes bases de datos entre ellas se escogió Scopus, Dialnet, Scielo y Google Académico, donde se realizó una búsqueda únicamente en idioma español y se contempló el periodo de búsqueda entre 2014 a 2023.

La búsqueda se orientó con haciendo uso de los descriptores sugeridos por tres fuentes, la primera fuente usada fue el tesoro de la UNESCO en donde para el primer pilar se obtiene como termino preferido *discapacidad*, y para el segundo pilar se tiene como término preferido *descripción del empleo* y concepto relacionado *estudio del trabajo*; la segunda fuente usada fue la lista de descriptores de CLASCO en donde para el primer pilar se obtiene como descriptor *discapacidad*, y para el segundo pilar se tiene como descriptor *descripción del cargo*; por último, la tercera fuente usada fue los DeCS/MeSH o descriptores de ciencias de la salud en donde para el primer pilar se obtiene como descriptor *personas con discapacidad* y como términos alternativos *personas con deficiencia*, *personas con necesidad especial* o *personas con limitaciones*, y para el segundo pilar se tiene como descriptor *perfil laboral* y como términos alternativos *descripción de cargo*, *perfil ocupacional* o *perfil profesional*.

En síntesis, los criterios de búsqueda o conceptos clave usados fueron: discapacidad, personas con discapacidad, personas con deficiencia, descripción del empleo, descripción del cargo y perfil laboral. Se tuvieron en cuenta como criterios de inclusión aquellos textos cuyo resumen relataran un intención u objetivo hacia describir las formas de inclusión de las personas con discapacidad, uso de metodologías de diseño o levantamiento de perfiles de trabajo, así como criterios de exclusión aquellos que describieron en su resumen investigaciones dirigidas a población sin discapacidad o que realizaran acciones en el marco del programa de seguridad y salud en el trabajo como inspecciones de puestos de trabajo dado que no son afines a los objetivos de esta investigación.

El resultante de este proceso de investigación tuvo 0 artículos relacionados a los criterios de inclusión establecidos, pero se contó con 13 artículos que contenían información relacionada a procesos de inclusión laboral, en donde se sistematizaron experiencias, sin tener un detalle sobre la ejecución del proceso, y en específico carecían de contenido relacionado al diseño o reestructuración de los puestos de trabajo como un denominador recurrente en los textos explorados, razón por la cual están excluidos de esta búsqueda.

En los buscadores que no asocian únicamente material de revistas indexadas como google académico, se rastreó una experiencia relacionada a una sistematización de experiencias laborales de empresas a nivel mundial en donde se detallan los procesos de inclusión laboral a personas con discapacidad recolectada por 25 empresas internacionales ubicadas en diferentes partes del mundo, se contó con informes de las experiencias, sin embargo, se centró en detallar la experiencia y los procesos de implementación de ajustes razonables, donde nuevamente no se contó con información relacionada a la gestión y levantamiento de perfiles de trabajo.

De la revisión de antecedentes, se evidencia que si bien existirán desde los procesos internos de cada empresa experiencias relacionadas al levantamiento de puestos de trabajo para personas con discapacidad, no se han sistematizado o publicados en medios académicos oficiales estos logros en las organizaciones, lo que indica que existe un vacío investigativo en esta materia.

4.2. Marco teórico

4.2.1. Discapacidad, transformaciones epistemológicas

La comprensión teórica, académica y social de lo que entendemos por discapacidad ha evolucionado de múltiples maneras especialmente desde mitad del siglo XX y lo que ha transcurrido del siglo XXI, a tal punto que se cuenta con diversos modelos o paradigmas que conforman una manera de comprender la discapacidad o sus conceptos alternos para describir estas características de la diversidad del ser humano.

Es posible datar cinco modelos algunos de los cuales se han descartado en la actualidad por la recurrente discriminación incluida en su comprensión teórica y otros vigentes y usados en diferentes contextos del mundo contemporáneo, de los cuales se habla de los modelos:

presidencia, médico-rehabilitados, social, de derechos humanos y diversidad funcional (Pérez y Chhabra, 2019, pp. 10-15; Toboso, 2018, pp. 790-793).

Para comprender los cinco modelos los cuales establecen diferentes formas de teorizar esta forma de diversidad y capacidad humana, se hace necesario comprender las maneras en que detallan su forma de entender la población con discapacidad desde tres ejes que son comprensión de la capacidad humana, del sujeto y las demandas sociales que proponen realizar.

El modelo de prescindencia es de los primeros modelos que surgen para comprender las formas de capacidad humana que se salen de la normativa social de la capacidad, es de origen religioso fundamentado en el castigo divino ya que propone que aquellos que padecen estas condiciones de alteración en su capacidad están siendo sometidos a un castigo de los dioses (Arnau, 2019, pp. 298-302).

El ser humano que se reconoce bajo este modelo, es una persona que carece de protección de sus derechos, a la cual se le reconoce social y familiarmente como un carga, al punto de establecer que son una vida innecesaria (Arnau, 2019, pp. 298-302), dado que son personas que carecen de aporte social, económico y funcional dentro de la sociedad establecida, puesto que se tiene una sociedad configurada desde el feudalismo en la edad media y los inicios del capitalismo, por lo que no podrían ser incluidos en este sistema de poder y utilidad en la sociedad.

En cuanto a las acciones sociales que se ven inmersas al momento de existencia de este modelo y epistemología de la discapacidad se tienen prácticas eugenésicas asociadas a la posibilidad de ser heredada la discapacidad entre generaciones, por ende se aplicaban técnicas de selección artificial como son los infanticidios y aislamientos sociales (Hernandez, 2015, pp. 46-52), durante la existencia de esta episteme social de la discapacidad fue normalizado el privar de la libertad social y comunitaria a las personas con discapacidad, condenándose a una vida dentro de los hogares, sin posibilidad de socialización, puesto que su existencia era una condena moral y familiar dentro de la sociedad.

Al transcurrir el tiempo y durante las evoluciones de la sociedad y la academia durante el siglo XVIII y XIX con los avances en la biología y específicamente en la, medicina (incluidas las profesiones que contemporáneamente se conocen como de las ciencias de la salud), surge una nueva forma de modelar teóricamente la discapacidad, denominado el modelo médico-rehabilitador de la discapacidad, ya para este modelo la discapacidad es un problema de

origen morfofisiológico, en donde los cuerpos que tiene esta condición poseen un problema corporal derivado de su condición de salud alterada o una enfermedad (Peñas, 2013, pp. 209-210), razón por la que su capacidad se ve disminuida o limitada conforme a la magnitud o extensión de su enfermedad o secuela generada, pero, dicha minusvalía o falta de capacidad debía ser soportada por una alteración clínica debidamente estudiada y reconocida por el cuerpo médico. En principio se avanzó en la comprensión de las disfunciones físicas y posteriormente se estudiaron las disfunciones mentales, como los grupos generales de alteraciones que ocasionan discapacidad.

Bajo este canon médico, existía una comprensión del sujeto desde el reconocimiento social por lo que se tenía una persona que poseía ciudadanía o un reconocimiento dentro de la sociedad, aunque por supuesto, era una persona con limitaciones en cuanto estaba enferma y tenía un rol pasivo en los procesos de rehabilitación (Arnau, 2019, pp. 304-310), esto implicaba que otra persona, usualmente médico o de la salud, tomará las decisiones sobre su proceso de cuidado de la salud y de rehabilitación, asimismo, este condiciona su rol y función dentro de la sociedad, acorde a esas capacidades residuales que se fortalecieron dentro de su rehabilitación.

Para este modelo las demandas a nivel social se centraron en la incorporación de las personas con limitación a procesos de habilitación y rehabilitación como formas de establecer la cura o remediación a su enfermedad, así como una forma para alcanzar la normalización de los discapacitados (Arnau, 2019, pp. 304-310), término que se acuñó con fuerza bajo este modelo, dada la encarnación física de la discapacidad como una parte propia de su característica humana.

Ha finales del siglo XX, se dan fuertes transformaciones en los modelos y teorías de las ciencias de la salud, que conllevan la incorporación de modelos ecológicos a la comprensión de salud y enfermedad, por lo que surge un modelo social de la discapacidad, como un modelo previo al basado en derecho por lo cual es tan relevante a nivel histórico dado que forjó el sustrato teórico necesario para la transformación en la sociedad contemporánea.

Entonces, bajo el modelo social la discapacidad fue vista como el resultado de la interacción entre la persona y su alrededor (Bernell, citado en Peñas, 2013, p. 209), en donde ya su capacidad no era mediada únicamente por su componente físico y mental o de salud, sino que por el contrario intervienen otros aspectos externos a la persona, como su familia, su contexto social, demográfico, económico y hasta político.

En este sentido, la persona ya no es discapacitada, sino que por el contrario tiene una condición de discapacidad, en donde se establece que es una persona con plena capacidad de elección y que cuenta con un rol activo en su propia toma de decisiones (Láñez, 2009, pp. 67-79), es así como se configura una transformación frente al sujeto social con discapacidad hacia una persona que tiene una condición diferenciadora de discapacidad pero que puede aportar a la sociedad si se brindan las condiciones sociales para garantizar su participación desde sus otras formas de funcionamiento.

Es además bajo esta comprensión epistemológica es que se incluyen las barreras y restricciones de participación que se materializan en la sociedad que limitan el desenvolvimiento de las personas en condición de discapacidad, por lo que se elimina la carga de la discapacidad en el sujeto y se atribuye a factores sociales y de la estructura y funcionamiento de la sociedad, el gran resultado de este modelo se puede ver configurado en la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud – CIF, (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2010, pp. 7-13), que reconoce las nuevas formas de enunciar, comprender y reconocer la discapacidad desde este enfoque social.

En cuanto a la acción social demandada por esta propuesta contemporánea de la discapacidad, se hace un llamado a un reflexividad o toma de conciencia colectiva para alcanzar la superación y eliminación de las diferencias, generadas por el modelo inmediatamente anterior o modelo de médico-rehabilitador (Rodríguez y Ferreira, 2010, pp. 305-307), a fin de una inclusión social de las personas con discapacidad en las esferas socioculturales, productivas, económicas, etc.

Seguido a este modelo y cuasi qué paralelo se desarrolla el modelo de discapacidad basado en derechos, que se da a inicios del siglo XXI como resultado de los procesos de reflexión y materialización del modelo social de discapacidad en alineación al marco internacional de derechos humanos, en donde se buscó comprender la capacidad humana diversa desde una construcción social resultado de la interacción entre las causas individuales y colectivas, o sea desde la limitación funcional y las barreras sociales de participación (Dalmeda y Chhabra, 2019, pp. 17-18) y el bloque constitucional internacional de los derechos humanos, a fin de garantizar una mayor materialización y estructuración del goce pleno de esta población con discapacidad en cualquier sociedad a nivel mundial.

En suma de esto, para este modelo con enfoque de derechos, a la persona se le da un reconocimiento desde la dignidad y dignificación humana, visibilizando la necesidad de brindar

el reconocimiento de sus derechos plenos, así como de las obligaciones sujetas a estos derechos (Hernández, 2015, pp. 50-54), es así como las personas en condición de discapacidad se les reconoce su importancia e impacto en la sociedad, en cuanto son participantes activos de ella en la toma de decisiones y además, tienen injerencia y obligaciones en la disertación política con respecto a lo que normativamente a ellos les impacte.

Por su parte, este modelo promueve las diferentes formas y maneras de garantizar el goce del respeto, apoyo y celebración de su diversidad (Pérez y Chhabra, 2019, pp. 20-23), en cuanto implica al Estado garantizar y materializar cada uno de los aspectos necesarios para mitigar esas barreras de acceso a su participación ciudadana y social, así como brindar los ajustes razonables necesarios para modificar la estructura y funcionamiento social entendiendo que de allí subyacen los problemas de inclusión social para esta población.

Por último, sin ser menos importante o de mayor relevancia, de forma paralela a los dos últimos modelos mencionados emerge una propuesta alternativa de comprensión cuyo impacto está en la semántica misma del concepto de discapacidad, debatiendo en que no se carece de capacidad, sino que aboga por el reconocimiento de una capacidad diferenciada, denominado modelo de la diversidad funcional, a través de este se comprende la capacidad como una expresión de una característica inherente de cualquier ser humano (Toboso, 2018, p. 791) y que bajo cualquier tipificación de esa capacidad se podría reconocer allí una fuente de riqueza personal (Palacios y Romañach, 2008, pp. 39-43).

Particularmente, este modelo de la diversidad funcional surge del movimiento social de las mismas personas en condición de discapacidad que abogan por una transformación en el reconocimiento de su capacidad, motivado en el movimiento de vida independiente desarrollado a finales del siglo XX en Europa, y es una propuesta autodirigida por el mismo grupo social, desde sus formas epistemológicas de comprender su forma de vida, reconociendo en mayor medida las limitaciones y restricciones que les provee la sociedad.

Para este modelo particularmente, las personas con diversidad funcional son aquellas cuya característica no ronda alrededor de una condición de discapacidad, sino que por el contrario son personas cuyas vidas están permeadas de unas diferencias de funcionamiento que generan una forma de realización de sus actividades de manera diferente (Romañach y Lobato, 2005, p. 4), por lo que esta perspectiva epistémica realiza una inversión del foco teórico, teniendo una lectura

endógena de sus formas de participación y socialización, diferenciada de los modelos anteriores que estaban permeados de miradas exógenas de sus formas de hacer y ser.

Por supuesto, sus demandas y reclamos a nivel social son más de índole del establecimiento, estructuración y creación de las condiciones sociales y culturales necesarias para brindar acceso y posibilidades de desenvolvimiento en la sociedad, entendiendo su diversidad de funcionamiento como parte de la misma diversidad humana, sin distinciones o discriminaciones hacia sus formas de interactuar con las formas de ser y hacer en la vida cotidiana (Toboso, 2018, pp. 791-792).

Pérez y Chhabra (2019) hacen hincapié en el continuo llamado que hacen las personas en condición de discapacidad o con diversidad funcional para emanciparse de aquellos modelos médico-rehabilitadores que trascienden a la sociedad contemporánea, migrando a un inicio de la búsqueda del cumplimiento de sus derechos demandando mayores oportunidades, en todas las esferas de la vida humana, por supuesto, aquí se incluyen las laborales (p. 15). En esta línea, Hernandez (2015) menciona cuán importante es en esta lucha y resistencia social de las personas en condición de discapacidad que la sociedad imparta hacia ellos condiciones de inclusión basadas en la justicia social, equidad y aceptación, entre otras reclamaciones (pp. 49-52); como es de relacionar para la temática de esta investigación, son aspectos relevantes y de gran importancia a la hora de pensar teóricamente como se sustentaría un proceso de levantamiento de perfiles de trabajo. Considerando además que, los últimos modelos el social, el de derechos y el de diversidad funcional se sustentan en la dignidad humana, dejando de lado la capacidad (Pérez y Chhabra, 2019, p. 15).

En términos de reflexión, si bien no se constituye a un nuevo modelo teórico sobre la discapacidad otros autores han agregado nuevas perspectivas teóricas a la comprensión de la discapacidad que permitirán ampliar el sustrato teórico que entreteje esta investigación, Grandón (2017) plantea una necesidad emergente en reconocer una perspectiva de género y entrelazar los avances teóricos del feminismo con el modelo social de la discapacidad, puesto que presenta una ampliación teórica a los conflictos sociales estudiados en el modelo social de la discapacidad, asociado a las opresiones, abusos, violencias y explotación que ejerce la sociedad a las personas en condición de discapacidad son semejantes a las que se le imprimen a las mujeres (pp. 36-40).

Esto permite trasladar el término de la interseccionalidad que entiende aquellos contextos de dominación que se han construido históricamente (Viveros, 2016, citada en Grandón 2017, p. 39) permiten entender como las condiciones y situaciones de vida interactúa en relación a los

niveles y grados de opresión (Lagarde 2005, citada en Grandón 2017, p. 39) en este sentido este conjunto de autores, permiten reconocer como estas perspectivas de la teoría feminista, sirven para ampliar el lente teórico con el que se analiza la discapacidad, reconociendo como múltiples aspectos de análisis de los seres humanos como el curso de vida, la raza, la clase social, la étnia, u otro, impactan en esos sistemas de dominación/opresión que enmarcan las experiencias de vida de las personas con discapacidad (Grandón, 2017, pp. 40-43).

Resulta ser necesario comprender estas variaciones teóricas que atraviesan o interseccionan la discapacidad y desde propuestas de intervención social como lo es la inclusión laboral de las personas con discapacidad, vale la pena entender aspectos teóricos como la interseccionalidad para reconocer esas desventajas estructurales que están incluidas dentro del mismo sistema laboral.

En esta misma línea, Pineda y Luna (2018) ponen en evidencia desde su investigación sobre intersecciones de género y discapacidad en la inclusión laboral de mujeres con discapacidad en Colombia, describen como esta inclusión se materializa desde la transformación teórica del concepto, aplicado en el sector laboral en enfoques que transforman los espacios laborales, pero que no alcanzan a estructurar un modelo aparte, sino que son variantes del modelo social de discapacidad en interacción con las propuestas teóricas del feminismo, pero que resultan de utilidad en varias experiencias de inclusión laboral datadas por ellos mismo (pp. 165-170), si bien no es un sustrato teórico en esencia, su trasfondo permite evidenciar cómo estas interacciones teóricas entre la discapacidad y el género contribuyen a la inclusión laboral, razón por la cual deben ser perspectivas incluidas en investigaciones de corte en inclusión laboral.

4.2.2. Modelos de gestión del talento humano, en línea de levantamiento de perfiles de trabajo

Los referentes teóricos en la gestión del talento humano a lo largo del tiempo se han ido transformando y nutriendo de saberes y conocimientos disciplinarios derivados de la administración, economía, psicología y otras áreas, que han permitido a hoy contar con modelos teóricos propios desde el área de gestión del talento humano.

Asimismo ha sufrido transformaciones conceptuales que tienen un trasfondo teórico, puesto que en la actualidad se denomina gestión del talento humano, a aquellas áreas, departamentos o

secciones de las organizaciones que lideran los procesos de gestión de los trabajadores de una empresa, que anteriormente se pudieron llamar recurso humano, capital humano, producción humana, etc., además estas perspectivas teóricas en conjunto con las prácticas de las organizaciones ha tenido una continua búsqueda de crecimiento, desarrollo, eficiencia, eficacia y cumplimiento de objetivos permitiendo alcanzarlas metas y visiones organizacionales (Gutierrez, 2020, p. 5).

Gutierrez (2020) detalla que durante el siglo XX se empezaron a estructurar los mayores avances en términos de referentes teóricos en el área de talento humano, dada la transformación del sistema económico e implementación de los procesos de industrialización globales (pp. 5-6). Razón por la cual se empezaron a establecer nuevas teorías y modelos que se describen a continuación:

En principio, destaca la teorías de trabajo en cadena y producción como son las teorías de Ford y Taylor respectivamente, ambas teorías reconocen modelos basados en el objeto racional y establece su funcionamiento alrededor de parámetros de eficacia y resultados (Gutierrez, 2020, pp. 5-9).

Posteriormente, se incluyó un modelo de procesos internos, que buscaba entender las organizaciones con base a sistemas de jerarquías, con uso de la objetividad de selección de personal en relación a sus habilidades, promoviendo la estabilidad de la organización y cumplimiento de las responsabilidades (Gutierrez, 2020, pp. 5-9).

Surge también el modelo de las relaciones sociales, que impacta de forma contundente la comprensión de la organización, puesto que ya integra perspectivas de unidad, motivación, trabajo en equipo y roles de los directivos basados en el análisis psicológico (Gutierrez, 2020, pp. 5-9).

Bajo este recorrido histórico de los modelos, surge el modelo de sistemas abiertos, que permite reconocer la necesidad de cambio de las organizaciones y centrarse en la innovación y la creatividad.

Desde otro punto de vista, Franco & Bedoya (2018), realizan un recorrido por los diferentes modelos de gestión del talento humano disponibles para direccionar la gestión de una organización, para ello sintetiza los modelos reconociendo dos aspectos su planteamiento conceptual y sus actividades de gestión (p. 87), encontrando que existen los siguientes modelos:

Modelo de recurso humano de Harper y Lynch, es un modelo de carácter descriptivo a base de actividades para lograr un mejoramiento significativo, bajo esta perspectiva se trabaja con relación a planes estratégicos, partiendo de la necesidad de la organización, buscando alcanzar su

optimización, incluyendo el seguimiento de todos los resultados obtenidos (Hernández, et. al., 2011, citado en Franco & Bedoya, 2018, pp. 88-90).

Modelo de gestión del recurso humano de Werther y Davis, reconoce la gestión de este modelo desde cuatro objetivos, el social incluyendo la perspectiva de manejo ético y de responsabilidad, el organizacional guiado a la maximización de la productividad de la organización, el funcional vinculado a la capacidad de adaptabilidad a los desafíos y el personal por el cual brinda apoyo y cumplimiento de metas de sus empleados (Werther & Davis, 2008 citado en Franco & Bedoya, 2018, pp. 88-90).

Modelo de administración de recurso humano de Chiavenato, el cual se basa en la búsqueda activa del compromiso de los trabajadores a fin de convertirlos en socios estratégicos, partiendo de una conformación por subsistemas interdependientes, que se articulan por medio de políticas y estrategias que permitan alcanzar los objetivos y la satisfacción de los empleados (Martínez, 2005 citado en Franco & Bedoya, 2018, pp. 88-90).

Modelo de gestión del recurso humano, el cual se centra en la participación de los empleados como un aspecto esencial en alcanzar las metas, la gestión se mide a través del compromiso, competencia, congruencia y costos, implica además reconocer el nivel de bienestar social e individual, la eficiencia empresarial y su debida retroalimentación (Ospina y Puentes, 2011 citado en Franco & Bedoya, 2018, pp. 88-90).

Modelo de gestión por competencia, el cual parte de la misión y visión de la organización, que se direcciona y articula por un proceso de gestión por competencias, la búsqueda del excelente desempeño en cargos determinados con empleados calificados, buscando la alienación entre el empleado, su actividad laboral, su efectividad y el beneficio hacia la organización (Alles, 2008 citado en Franco & Bedoya, 2018, pp. 88-90).

Modelo de estrategia de plan carrera, el cual parte de una gestión basada en el ofrecimiento de motivadores o llamados planes de carrera al empleado sobresaliente por su potencial elevado, permitiendo el fomento de la motivación que beneficia a la organización. (López, et al., 2017 citado en Franco & Bedoya, 2018, pp. 88-90).

Modelo de gestión por competencias laborales, este surge en la década de los 90's en el contexto cubano, siendo un modelo sistémico y holístico, que plantea la gestión a través del desarrollo integral fundamentado en competencias, buscando mejorar los niveles de productividad de las empresas, que busca comprender los factores externos y propios de la organización que intervienen en la productividad. (Sánchez, et al., 2017 citado en Franco & Bedoya, 2018, pp. 88-90).

Estos son los modelos y referentes teóricos que se encontraron alrededor de la gestión del talento humano, si bien no detallan aspectos específicos del levantamiento de perfiles de trabajo, se debe considerar que esta actividad hace parte de la gestión propia del talento humano de las organizaciones, por ende, se va estructurando desde la perspectiva que se tenga en el modelo global de la gestión del talento humano en la organización.

Por ende, pueden haber o existir herramientas o metodologías de levantamiento de perfiles de trabajo que incluyen uno de estos referentes teóricos, posibilitando levantar el perfil de trabajo por competencias o por funciones, conforme al lugar teórico con el que se desarrolle el plan estratégico de la organización.

En general, se podría sintetizar que la evolución de las diferentes perspectivas de gestión del talento humano, permiten que las metodologías usadas para administrar, diseñar, levantar perfiles, reestructurar o modificar los puestos de trabajo sean dinámicas y puedan adquirir características teóricas de cada uno de estos modelos, permitiendo ser estrategias y metodologías flexibles de construcción colectiva y diseño tendencial según los avances teóricos del momento.

4.3. Marco conceptual

Es importante reconocer la importancia de la unificación de conceptos al momento de realizar un proceso investigativo, sin embargo, dada la complejidad y continua transformación de los conceptos y uso arbitrario de diversos conceptos para referirse a mismos aspectos en la literatura, se proponen sólo a tres conceptos cuya elaboración y definición es propia, con la intención de recoger un criterio unificador de las convergencias y divergencias con las que los autores consultados denotan en estos términos.

Discapacidad o condición de discapacidad, es un concepto en constante transformación que refiere las condiciones de funcionamiento diversas que poseen algunos seres humanos ocasionadas por alteraciones en su condición de salud en los componentes físicos, sensoriales, cognitivos, psicosociales o múltiples, o por causa de las barreras y limitaciones existentes en la sociedad, que implican un obstáculo para su participación y desempeño personal.

Capacidades diversas, término acuñado para referir esas otras formas de participar y desempeñarse dentro de la sociedad, que fomentan la capacidad de las personas desde la autonomía e independencia, que implican el uso de alternativas o adaptaciones en la ejecución y

realización de las tareas, incluyendo o no de tecnología de apoyo, en conjunto o no de apoyo o asistencia de un tercero en las actividades.

Perfiles de trabajo, hace referencia a esas descripciones iniciales de índole administrativo y organizacional que incluyen la información de los puestos de trabajo, indicando exigencias en cuanto a las competencias y las características mínimas necesarias para el perfil laboral y formativo del trabajador tipificado para esa función, así como una macro enunciación de las funciones y condiciones en las que se realiza el trabajo.

4.4. Marco legal

En materia legal Colombia cuenta con un grueso soporte normativo en relación a los dos pilares establecidos para la investigación, por lo cual se hizo uso del nomograma de discapacidad para la República de Colombia del Ministerio de Salud (2019), para ofrecer una síntesis a grosso modo del panorama legal en términos de discapacidad e inclusión laboral, encontrando que existe un soporte tanto de índole internacional como nacional que regulan esta temática, por lo cual a continuación se describen las normas de mayor relevancia e impacto no solo a manera social sino en relación a la investigación.

En términos del derecho internacional, desde 1948 Colombia ha tenido participación en las declaraciones universales y convenios internacionales en relación a la población en condición de discapacidad, de este marco internacional se destacan las siguientes normas:

Ley 82 (1988), por medio de la cual se aprueba el Convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en su 69a versión, en donde se dialoga alrededor del derecho a la posibilidad de obtener y conservar un empleo y progresar en el mismo.

Ley 762 (2002), mediante la cual se ratifica la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad, cuya intención tiene que ver con comprometer al esta do en adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad.

Ley 1346 (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, declarada exequible por la Corte Constitucional en la Sentencia C-293 de

2010. Esta 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.

En síntesis, a nivel internacional Colombia como Estado se ha comprometido por velar por los derechos de las personas en condición de discapacidad, siguiendo los lineamientos internacionales, adoptandolos y adaptándolos dentro de sus sistema legislativo propio.

Sin embargo, para materializar y crear mecanismos de cumplimiento de estos compromisos internacionales, se ha creado una robusta disposición legislativa que permita realizar los cambios estructurales y organizacionales necesarios para conseguir la inclusión de las personas en condición de discapacidad a la sociedad colombiana, eliminando las barreras y discriminaciones existentes. Razón por la cual, se cuentan con las siguientes normas que garantizan legislativamente esa materialización:

Ley No. 361 (1997), por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación (ahora denominadas en situación de discapacidad) y se dictan otras disposiciones, por medio de esta se comprometio el Estado a garantizar y velar por que en su ordenamiento jurídico no prevalezca discriminación sobre sus habitantes, por circunstancias personales, económicas, físicas, fisiológicas, síquicas, sensoriales y sociales, en especial el asunto del capítulo IV sobre la integración laboral de las personas con discapacidad.

Ley Estatutaria No. 1618 (2013), por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, y tiene como propósito garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas en situación de discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acciones afirmativas y ajustes razonables, eliminando toda forma de discriminación a las personas por razón de su discapacidad.

Decreto 2111 (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, el cual reconoce el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en las entidades del sector público.

Decreto 2177 (2017), por el cual se integra el Consejo para la Inclusión de la Discapacidad y se dictan disposiciones relacionadas con su funcionamiento, que tiene el objeto de 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.

Por último, se destaca el Decreto 392 (2018), por el cual se establecen incentivos en los procesos de contratación a las empresas que tengan vinculadas personas con discapacidad, esta tiene una intención de 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.

En general, este es un marco global donde se evidencian que existen varias condiciones estructurales y normativas que permiten la inclusión de las personas en condición de discapacidad al sector trabajo, con unas condición de protección necesarias para garantizar la efectividad de estos proceso, sin embargo, aun con la disposición legislativa se evidencian falencias en la implementación y materialización reportadas en los informes de cumplimiento de derechos elaborador por la propia población en condición de discapacidad. Adicionalmente, se exponen a continuación una serie de normas que han sido clasificadas en el normograma como relacionadas a la inclusión laboral que incluye las siguiente:

NORMA	AÑO	FUNDAMENTO
Ley 82	1988	Aprueba el convenio de la OIT respecto a la garantía de derechos laborales de la población con discapacidad en Colombia.
Decreto 2177	1989	Por el cual se desarrolla la Ley 82 de 1988, aprobatoria del Convenio Número 159, suscrito con la Organización Internacional Del Trabajo, sobre Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Invalidas.
Decreto 917	1999	Mediante el cual se adopta el Manual Único para la Calificación de la Invalidez-MUCI, y se determina que el contenido en ese decreto se aplica a todos los habitantes del territorio nacional, a los trabajadores de los sectores público, oficial, semioficial, en todos sus órdenes, y del sector privado en general, para determinar la pérdida de la capacidad laboral de cualquier origen.
Ley 1221	2008	Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. En su parágrafo 2, del artículo 3°, determina que el MPS formulará una política pública de incorporación al teletrabajo de la población vulnerable y PcD.
Ley 1429	2010	Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo. Art. 10 sobre Descuento en el Impuesto sobre la Renta y Complementarios de los aportes parafiscales y otras contribuciones de nómina para los empleadores que contraten personas en situación de desplazamiento, en proceso de reintegración o discapacidad.
Decreto 884	2012	Reglamenta la Ley 1221 de 2008 sobre teletrabajo. Artículo 13 Numeral 3°
Decreto 1510	2013	Expedida por el DNP. "Por el cual se reglamenta el Sistema de Compras y contratación pública" En su Artículo 33 sobre Factores de desempate: entre dos o más ofertas que se presentan para contratación estatal. Habrá Preferencias a favor de empleadores particulares que vinculen laboralmente Personas con Discapacidad debidamente certificadas en un 10% de su planta de trabajadores. Aplica para adjudicación y celebración de contratos de organismos estatales.
Ley 1562	2012	"Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional". Artículo 17. Honorarios Juntas Nacional y Regionales ante situaciones de "invalidez".
Decreto N° 19	2012	"Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública." Art. 13. Atención especial personas con discapacidad, y otras poblaciones. Artículo 137. no discriminación a persona en situación de discapacidad. Art. 142. Respecto de la calificación en primera oportunidad, corresponde a las Juntas Regionales calificar en primera instancia la pérdida de capacidad laboral, el estado de invalidez y determinar su origen.
Ley 1607	2013	Por la cual se expiden normas en materia tributaria y se dictan otras disposiciones. Art. 49, sobre servicios gravados con la tarifa del cinco por ciento (5%), numeral 4. Cuando los servicios mencionados sean prestados mediante personas con discapacidad.
Resolución No. 1726	2014	El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, "Por la cual se adopta la Política Institucional para Atención de las Personas con discapacidad".
Decreto 1507	2014	Por el cual se expide el Manual Único para la Calificación de la pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional.
Decreto 2177	2017	Por el cual se integra el Consejo para la Inclusión de la Discapacidad y se dictan disposiciones relacionadas con su funcionamiento.

Figura 1. Normograma sobre trabajo y discapacidad en Colombia (Ministerio de Salud, 2019).

Teniendo en cuenta este panorama de normas internacionales y nacionales competentes en términos de discapacidad y específicas del sector laboral, se evidencia que existe un sustrato normativo y legal que posibilita y sustenta las acciones investigativas en esta área, a fin de garantizar la inclusión laboral de la población con discapacidad en Colombia, razón por la cual se cuenta con un soporte normativo de peso y correlacionado para investigar en torno a el levantamiento de puestos de trabajo con perspectivas de discapacidad en línea de promover la inclusión laboral.

5. Metodología

5.1. Tipo de estudio:

Esta investigación se clasifica como cualitativa de tipo exploratoria dado que no se conocen antecedentes teóricos o empíricos aplicables a tema objeto de estudio (Pérez, et al., 2018, pp. 3-8), en general, existen investigaciones que detallan procesos de investigación previos en inclusión laboral y modificaciones del puesto de trabajo, aunque, no fue posible encontrar en el contexto colombiano antecedentes de inclusión de la perspectiva de discapacidad al diseño y levantamiento de perfiles de trabajo.

Sin embargo, autores como Luvezutem et al. (2015) retoman otro tipo de investigación contenida en las de tipo cualitativa, denominada investigación documental (pp. 57-59), que enmarca mejor la metodología a usar en este trabajo, ya que no se tendrán en cuenta tipos de muestras o datos derivados de sujetos de investigación, que constituyen un cuerpo de información por el cual se analiza el objeto de investigación (Pérez, et. al., 2018, pp. 3-8); sino que por el contrario, se vale de diversos materiales especialmente de documentos que son utilizado para el trabajo de análisis y que pueden ser reexaminados buscándose otras interpretaciones o investigaciones complementarias (Guba & Lincoln, 1981 citado en Luvezutem et al., 2015, p. 58), para este caso sobre el levantamiento de perfiles de trabajo.

La investigación documental, tiene la característica de “proponerse producir nuevos conocimientos, crear nuevas formas de comprender los fenómenos y dar a conocer la forma como estos están siendo desarrollados” (Sá-Silva et al., 2009 citado en Luvezutem, et al., 2015, p. 57) razón por la cual es la base metodológica necesaria para desarrollar esta investigación, puesto que se busca proponer nuevas formas de levantar perfiles de trabajo incluyendo la perspectiva de discapacidad y capacidades diversas.

Adicionalmente, este tipo de investigación documental implica un método de investigación sintético, que implica reconstruir, volviendo a integrar las partes del todo, incluyendo una operación analítica previa (Chong, 2007, pp. 183-189), ya que se necesita conocer cuales son las estrategias, metodologías o acciones que se ejecutan en la actualidad para el levantamiento de puestos de trabajo para así proponer una que integre la perspectiva de discapacidad. Se debe partir además de la inclusión de métodos inductivos del conocimiento, en donde se comenzará de los hechos particulares hacia las afirmaciones de carácter general (Chong, 2007, p. 185),

iniciando con experiencias individuales para luego pasar a las colectivas y finalmente generalizar una propuesta.

5.2. Fases de la investigación:

Reconociendo la disponibilidad documental requerida para la investigación el diseño metodológico es de tipo esquema previo (Pérez, et al., 2018, pp. 4-5), puesto que se organizará de forma previa el curso de la investigación, a través de un plan general compuesto por fases a manera de pasos lógicos y articulados. Atendiendo a las fases del método que propone Chong (2007) se requerirán de cuatro fases que son:

5.2.1. Fase de recopilación de información:

Implica la localización de las metodologías que son aplicadas en Colombia para el levantamiento de perfiles de trabajo, tanto a nivel técnico como experiencial.

5.2.2. Fase de análisis y sistematización de la información:

Localizada la información se hará una lectura, un registro sistemático y un análisis de convergencias y diferencias en el material rastreado, reconociendo posibles usos directos o indirectos de la perspectiva de discapacidad.

5.2.3. Fase de integración e incorporación de la perspectiva de discapacidad:

Descrita de forma analítica la información recopilada, se hará uso de la referencia cruzada (Chong, 2007, pp. 196-199) evidenciando aspectos en común de los hallazgos, que sirvan de partida para la propuesta, así como el establecimiento de los puntos en común necesarios para la inclusión de la perspectiva de discapacidad, junto a la descripción de las propuestas políticas adscritas a estos ajustes a tener en cuenta en la organización estratégica de la organización.

5.2.4. Fase de estructuración de la propuesta:

Elaboración de la propuesta método de levantamiento de perfiles de trabajo con perspectiva de discapacidad aplicable a la gestión del talento humano de las organizaciones, junto con el programa de capacitación necesario para su implementación en cualquier organización a nivel de la administración estratégica del talento humano.

5.3. Cronograma de actividades:

Las actividades a desarrollar se desarrollarán con la siguiente temporalidad a fin de dar cumplimiento a los objetivos de investigación y tener un control interno, que permita prever ajustes en la ejecución del proceso:

Tabla 1.

Cronograma de actividades de investigación:

Fases	2023				2024			
	Sep.	Oct.	Nov.	Dic.	Ene.	Feb.	Mar.	Abr.
Diseño de la investigación	X	X						
Fase 1. Recopilación de información:			X	X	X			
Fase 2. Análisis y sistematización de la información				X	X	X		
Fase 3. Integración e incorporación de la perspectiva de discapacidad						X	X	
Fase 4. Estructuración de la propuesta							X	X
Elaboración informe de investigación								X

Nota: Elaboración propia.

5.4. Aplicación metodológica:

En línea de la información descrita hasta este punto, y en relación con las diferentes propuestas de inclusión que se evidencian dentro de los documentos recopilados desde el apartado de antecedentes investigativos a los cuales se les ajustaron los criterios de inclusión y exclusión para ofrecer fuentes de información dentro del análisis en los resultados, esto implicó retomar artículos o trabajos de investigación que incluyeran discusiones alrededor de la inclusión laboral de las personas con condición de discapacidad o diversidad funcional u otros que dieran pautas técnicas y metodológicas sobre la estructuración o elaboración de perfiles de trabajo y diseño de puestos de trabajo.

Asimismo, emergieron otros textos dentro de la búsqueda del marco de referencia o en indagaciones adicionales con la intención de aportar mayor solidez de contenido en el trabajo, pero con una adaptación en la metodología, pasando a ser esta de oportunidad y conveniencia de la información (Pérez, et. al., 2018, p. 12) dejando atrás la barrera metodológica de la búsqueda sistemática en un tema cuya información académica y científica es escasa o inexistente de forma local, esto en aras de tener información suficiente, necesaria y de calidad para dar continuidad al curso del proyecto.

En total se tiene un número de once documentos, compuestos entre artículos científicos, trabajos de grado, actas de gestión, guías y documentos de recopilación de experiencias, que fueron objeto de lectura y análisis de este trabajo los cuales se ahondará más adelante en el análisis de resultados.

Por otro lado, surge un interés particular en tomar como documento situacional o experiencial, específicamente el reporte de Discapacidad en el lugar de trabajo: Prácticas de las empresas (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2011), ya que emerge una necesidad de comprender como se da el cambio epistemológico y de dirección organizacional necesario para poder proponer y materializar una inclusión de perfiles de trabajo a personas en condición de discapacidad o con diversidad funcional, pero, sin hacer uso de enfoques de discriminación positiva o negativa, pero realizar esto resulta ser complejo, en cuanto es pensar una reforma estructural a un proceso que convencionalmente han omitido criterios funcionalistas o capacitistas clínicos, de los estados de salud de los postulantes o trabajadores.

Resultando con múltiples descripciones empresariales que usan diferentes estrategias, enfoques técnicos y metodológicos, pero como lo describe Bedón (2018) en cuanto a los

resultados generales se obtiene que los contenidos de los perfiles de cargos o en algunos casos de los profesiogramas deben contener:

- Características del cargo;
- Competencias, aptitudes y actitudes hacia el trabajo;
- Experiencia y formación
- Condiciones de trabajo y sus riesgos;
- Niveles de esfuerzo, perfiles físicos y psicológicos (pp. 17-28).

Estos a su vez deben ser incorporados en la gestión estratégica de la organización, integrados y aplicados en el manual de funciones, perfiles de los cargos y profesiogramas, que intersectan las áreas de gerencia de talento humano y de seguridad y salud en el trabajo.

Ante estas experiencias que permitieron situarse en la realidad que enfrenta esta población, se decidió no partir de diferentes puntos de análisis de todos los reportes y experiencias empresariales que se encuentran en los documentos consultados, puesto que reproduce el mismo sistema capacitista y burocrático que usa la discriminación positiva para generar inclusión, sino por el contrario elegir aquel documento que tuviera mayor relevancia y organización técnica, para tomarlo de referencia, y desde allí proponer la mejor forma de incluir la perspectiva de discapacidad, contrastando las propuestas con los aprendizajes empresariales de los textos ya consultados.

Es por esta razón, que se tomó como directriz la Guía metodológica para la implementación del modelo Discapacidad e integración sociolaboral en Colombia (Ministerio de Protección Social, 2008), en cuanto es un documento de referencia base que se ha usado ya sea de forma técnica, orientativa o de referencia para algunos procesos empresariales, y que a su vez su planeación y construcción implicó un comité con diversos profesionales con conocimientos y competencias para desarrollarla, lo cual garantiza un punto de partida con un nivel de validez y confianza alto.

De esta manera, se organizó la información recopilada categorizando cualitativamente por su contenido en diferentes procesos que se establecerán en el análisis de resultados, de forma que se pueda emitir un procedimiento final que incluya los mejores procedimientos a aplicar, y de igual manera excluya aquellos posible procedimientos que impliquen caer o mantener prácticas de discriminación. Es de reconocer que esta propuesta no está basada en el contexto específico de algún territorio de Colombia, en cuanto, cada empresa debe realizar su propia lectura de

necesidades organizacionales y locales así como elaborar o crear su propia red de apoyo local a su proceso de inclusión, por esta razón, no se ubica en alguna zona geográfica del país, sino que es soportada por la normativa y legislación de este, permitiendo que la propuesta sea flexible a diferentes territorios pero conservando la confiabilidad que le permite las leyes colombianas.

Por último, se realizó una validación por un par académico de la propuesta con conocimientos en discapacidad, por lo cual se recurre a un ente de posgrado que permita validar de forma teórica si el modelo alcanza a ofrecer lo que pretender realizar, dado que no se contempló en la metodología la validación a través de una prueba piloto o una prueba in situ. De este proceso se obtuvieron los últimos ajustes a aplicar al proceso para obtener la herramienta final de levantamiento de puestos de trabajo con perspectiva de discapacidad.

Cabe aclarar que, este proceso investigativo no requirió el uso de solicitud de permiso para manejo de información personal o empresarial, ni tampoco la elaboración de un consentimiento informado, de igual manera usó investigaciones de libre circulación que fue citada con uso de normas APA, respetando así la propiedad intelectual y de contenido de la información usada, razón por la cual parte de estos conocimientos académicos para ofrecer una nueva propuesta que integre una visión innovadora y novedosa del levantamiento de perfiles de puestos con enfoque de discapacidad, aplicables a organizaciones colombianas para el 2024 en adelante, que fue en principio identificada como un vacío de conocimiento.

6. Análisis de resultados:

Es un dato tangible desviado de esta investigación el reconocer la escasez de información, la baja investigación y producción de contenido académicamente y científicamente validado encontrado al respecto de esta temática puntual asociado a la inclusión de la población en condición de discapacidad o con diversidad funcional, en relación a los procesos de planeación estratégica organizacional, más específicamente de elaboración de perfiles de trabajo o diseño de puestos de trabajo.

Existe una tendencia en la investigación y avances teóricos en la reubicación de puestos de trabajo o ajustes de perfiles de trabajo asociado a alteraciones funcionales derivadas de enfermedades de origen laboral, que pueden o no estar asociados a una condición de discapacidad o diversidad funcional de forma temporal o permanente, pero dado que esta investigación no pretende describir estos avances sólo se establece como un dato emergente en la búsqueda de datos que limita el mismo avance, pero que de igual manera, aporta información sobre el bajo conocimiento de poder ofrecer organizaciones desde su planeación con una prospectiva organizacional asociada a la inclusión laboral de personas con estas características funcionales diversidad.

Por otro lado, se ahondará a continuación sobre los aspectos tangibles que se lograron decantar del proceso de investigación documental llevado a cabo en este trabajo investigativo, como se relaciono anteriormente, se describirán enseguida los textos que fueron seleccionados tras el cambio de metodología a una de forma de oportunidad y conveniencia, esto en sí, ofrece información de índole general que más adelante fundamentan la propuesta a realizar en este documento, tendiendo así los siguientes hallazgos:

Tabla 2.

Resultados de la investigación documental:

Autor(a/es/as) y Año	Título	Aportes	Vacíos
Moyzes, Costa, Fernando da Silva, y Aparecido, (2023)	Inclusão de pessoas com deficiência, a perspectiva da área de Recursos Humanos	Visibiliza la importancia del área de recursos humanos dentro de los procesos de inclusión de las personas con discapacidad,	Es una perspectiva desde un contexto local diferente, en cuanto la nominación de la población es diferente,

		su importancia dentro de los y sus características procesos de gestión sociodemográficas organizacional, en cuanto, son distan de las de los encargados de los Colombia, pero hace procesos de diseño, aportes relevantes en el adaptación, selección, área de gestión de contratación y formación. recursos humanos.	
Departamento administrativo de la Función Pública, Colombia (2022)	Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) vigencia 2022	Describe de forma general como se debería establecer el plan estratégicos de talento humano para todas las entidades públicas, incluyendo dentro de los procesos de planeación estratégica y los planes anuales del talento humano, algunos aspectos asociados a la incorporación de la normativa vigente de inclusión laboral.	No es muy claro sobre cómo se materializan los procesos de inclusión laboral dentro del plan estratégico del talento humano, siendo un documento directriz, más no una guía metodológica.
Espinosa, y Ramirez (2021)	Guía metodológica para el diseño de puestos de trabajo administrativos y de oficinas	Provee una experiencia práctica de diseño de puesto de trabajo desde una perspectiva de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, aportando en aspectos técnicos y metodológicos para comprender el proceso.	Mantiene una perspectiva de la salud funcionalista en cuanto se provee consideraciones desde situaciones de salud sin discapacidad o enfermedad.
Positiva Compañía de Seguros S.A. (2021)	Profesiograma y perfiles profesiográficos por grupos de exposición similar (GES)	Describe un proceso de actualización a los profesiogramas y perfiles profesiográficos, en una organización del sector público. Permite comprender cómo se están manejando los procesos de planeación y actualización documental de los procesos administrativos conforme a la normativa vigente aplicable.	Mantiene un proceso de selección y evaluación de candidatos bajo un modelo biomédico de la discapacidad, en cuanto evalúan la funcionalidad y su adaptación para el trabajo, sin realizar ajustes a los perfiles o puestos de trabajo antes de la evaluación del candidato.
Colegio Britanico de Monteria (2020)	Manual de descripción de cargos, responsabilidades y autoridades	Detalla el proceso de cambio y actualización del manual de cargos, conforme a la inclusión de nuevos cargos, actualización y eliminación de otros, en el marco de la normativa vigente en	No involucra aspectos de inclusión o actualización de cargos conforme a lineamientos de inclusión laboral, ni contempla condiciones

		en una organización del sector de discapacidad aun sin privado en cargos de diferente centrarse en aspectos nivel reconociendo diferentes funcionales. variables de descripción.
Duque, Quintero, & González (2016)	Sobre la protección en el trabajo para las personas con discapacidad	<p>Establece una amplia revisión del concepto de discapacidad en su evolución normativa en Colombia, así como la figura de protección laboral reforzada, lo cual influye en varios procesos normativos, de gestión y planeación de las organizaciones.</p> <p>No está enfocado al proceso de levantamiento de puestos de trabajo o su diseño, pero identifica otras barreras que tiene injerencia en estos procesos.</p>
Ramirez, y Alonso (2015)	Manual de perfiles y responsabilidades, con base en los requisitos del numeral 6.2 de la NTC-ISO 9001:2008 para electro marcas Ltda	<p>Aporta una experiencia No aborda en su práctica de la creación y contenido aspectos de diseño del manual de perfiles inclusión laboral o responsabilidades conforme considera aspectos de a la norma técnica vigente, capacidades del numeral 6.2 de la desde una perspectiva de funcionales, pero NTC-ISO 9001:2008 análisis por procesos y dando permite reconocer los para electro marcas cumplimiento a los estándares mínimos de calidad que Ltda de calidad, realizando el son exigidos dentro del proceso desde la planeación país en este aspecto hasta la verificación. del diseño de puestos.</p>
Lopez, y Mina (2012)	Actualización de perfiles de cargos con base en competencias laborales según la norma ISO 9001:2008 para la Cámara de Comercio de Palmira	<p>Aborda el proceso de actualización de perfiles de cargos, desde un enfoque metodológico por No tiene en cuenta procesos de inclusión laboral, si bien relaciona aspectos conceptuales como la capacidad, es entendida está a la luz de las personas sin discapacidad.</p> <p>competencias laborales, en un contexto colombiano, aportando en cada una de los aspectos a tener en cuenta en dichos procesos bajo esta modalidad específica de perfiles de cargos.</p>
OIT (2011)	Discapacidad en el lugar de trabajo: Prácticas de las empresas	<p>Describe diferentes experiencias de inclusión laboral exitosa a personas con discapacidad en diferentes organizaciones a nivel internacional.</p> <p>No profundiza en las metodologías usadas para la inclusión. No detalla los diseños o adaptaciones en los perfiles de trabajo.</p>
Ministerio de protección social Colombia (2008)	Guía metodológica para de la implementación del modelo Discapacidad e integración sociolaboral en Colombia.	<p>Describe los lineamientos que orientan la vinculación laboral de personas en condición de discapacidad para Colombia, desde los procesos de Describe procesos teóricos, dejando faltante las estratégicas de actuación y algunos escenarios de</p>

		gestión, mecanismos e aplicación que permitan instrumentos de forma orientar en mayor intersectorial. medida a las organizaciones.
Alcover, Martínez-Íñigo, Zambrano (2007)	Efectos de las oportunidades de incorporación al mercado laboral sobre el desarrollo del contrato psicológico y las actitudes hacia el trabajo: El caso de trabajadores con discapacidad en el sector de call/contact centers	Pone en tensión varias de las variables de inclusión laboral que pretende incorporar este trabajo investigativo, relación a las barreras estructurales, físicas y sociales que se enfrentan desde el propio mercado laboral, hace un acercamiento a características pensadas desde la discapacidad social.
		Es un contexto local diferente, lo que implica normativa legal y en procedimental diferenciada, asimismo, se enfoca solo a un sector económico específico y bajo un criterio de planeación organizacional que es el contrato psicológico.

Nota: Elaboración propia con respecto a los textos mencionados.

Los anteriores once textos consultados como parte de la investigación documental, se componen de cuatro trabajos de grado de diferente nivel académico, dos artículos de investigación en revistas indexadas, dos documentos de gestión empresarial, dos lineamientos técnicos o guías metodológicas estatales y un documento de recopilación de experiencias internacionales. De los anteriores, sólo cinco artículos ofrecen aproximaciones parciales a procesos de inclusión de la población en condición de discapacidad y los restantes atienden a lineamientos de índole técnica y metodológica para fundamentar la propuesta final de este proceso investigativo.

Teniendo en cuenta este panorama investigativo, se optó por tomar como referente un documento, que permita asumirse como una directriz en el proceso pretendido en este trabajo con relación a establecer una metodología inclusiva y equitativa que permita la inclusión laboral, desde el proceso de planeación, ejecución, evaluación y actualización del levantamiento de perfiles de trabajo con perspectiva de capacidades diversas, pensado desde el modelo de discapacidad social y con perspectiva interseccional de esta.

Este documento es la Guía metodológica para la implementación del modelo Discapacidad e integración sociolaboral en Colombia, que se nutrirá de los aportes teóricos, técnicos, metodológicos, experienciales y discursivos de los otros textos en la propuesta desarrollada más

adelante, sin embargo, para dar continuidad a esta toma de decisión y orientar un poco más el proceso de fundamentaron esta decisión de forma continuada.

Puesto que esta guía metodológica es Colombiana y del año 2008, que es posterior a la normativa por la cual se acoge la convención por los derechos de las personas con discapacidad, que es además la e mayor relevancia al momento, tiene como objetivo proponer y promover la ejecución de políticas de readaptación profesional y generación de empleo para personas con discapacidad, en este sentido, se brindan herramientas de implementación a programas y estrategias que permitan el acceso a las personas con discapacidad. Establece unos lineamientos de vinculación sociolaboral de personas con discapacidad y sus herramientas de gestión para estructurar estos procesos en diferentes niveles estructurales.

En este sentido, se profundizar en aspectos de la gestión estratégica, en procesos previos o de planeación, así como en procesos de verificación o'actualización, donde se pueden observar diferentes niveles de acciones que deben aplicar las empresas para lograr implementar la inclusión laboral, partiendo de:

- Crear o actualizar la Política empresarial de intervención en discapacidad, documento directriz de la organización donde se describen los compromisos y se consolidan las redes de apoyo dentro y fuera de la organización para garantizar el derecho de las personas con discapacidad dentro de esta.
- Diseñar y conformar dentro del área de Gerencia del talento humano o quien haga su lugar, un Comité laboral de inclusión de personas con discapacidad, que se encargue de gestionar los procesos de inclusión dentro de la empresa.
- Realizar una valoración de las barreras de acceso físicas, locativas, estructurales en las prácticas institucionales y actitudinales existentes, y crear un plan de superación de estas.
- Ajustar dentro del plan estratégico empresarial las ventajas económicas, políticas y sociales derivadas del proceso de inclusión en relación al impacto e imagen institucional, posicionándose como una necesidad dentro de la gestión misma de la organización.
- Reconocer las medidas positivas o redes de apoyo organizacionales que la empresa debe contemplar para que sea viable su implementación de la inclusión laboral dentro de su idea de negocio, rentabilidad y éxito organizacional.

- Implementar las estrategias de readaptación profesional y el diseño de nuevos perfiles o cargos de empleo dentro de la organización, que elimine la discriminación y provea oportunidades a las personas en condición de discapacidad o con diversidad funcional.
- Diseñar y crear programas de incorporación, selección, vinculación y posteriormente de formación, capacitación y desarrollo del personal en proceso de inclusión laboral.

Derivado de esto, y en conjunto con las otras propuestas consultadas, se fue generando la propuesta que se describe a partir de este punto.

Cabe mencionar que cada ejercicio de inclusión de la perspectiva de discapacidad y en este caso puntual que implica su implementación a la tarea de levantamiento de perfiles de trabajo, se deberá entender que debe ser un proceso individualizado, en cuanto deberá realizar en principio una lectura de necesidades a nivel empresarial y local en cuanto a las barreras actuales que dispone y enfrenta en la zona geográfica y territorial donde se encuentra la empresa, sus rutas y formas de transporte de acceso, las características y condiciones locativas en donde está operando la empresa, y desde allí delimitar cuales son las barreras de acceso que sin haber descrito los perfiles de trabajo ya afronta la empresa, para posteriormente describir una posible inclusión de personas en condición de discapacidad o con capacidades diversas.

Lo anterior surge como necesidad, ya que al contemplar el caso o contexto local de Bogotá, se pueden observar como en diferentes zonas del mismo territorio se enfrentan diferentes barreras de acceso o locativas para la población en condición de discapacidad, casos puntuales como la zona conocida como el centro histórico de Bogotá, ya que por procesos de patrimonialización estas infraestructuras no pueden ser modificadas ni interna ni externamente, lo que implica a tener un territorio con múltiples barreras de acceso, ya que no se pueden implementar estrategias locativas de inclusión como rampas y ascensores; otro ejemplo que sustenta este punto tiene que ver con las zonas que se ubican en la base de los cerros de Bogotá o localidades como Ciudad Bolívar, donde el territorio es tan montañoso que este mismo impone barreras y aunque se han realizado intervenciones de accesibilidad, los desafíos deben ser superados en algunos casos por apoyo y colaboración de la comunidad local.

Es por esta razón que se deberán llevar a cabo procesos previos de lectura de necesidades empresariales y diseño de políticas de inclusión y discapacidad dentro de las organizaciones, para lograr posteriormente llevar a cabo un adecuado proceso de levantamiento de perfiles con un enfoque de inclusión de la discapacidad, es por esta razón, que la propuesta resultante de este

trabajo, sea más orientativa en cómo llevar el proceso de inclusión laboral con énfasis en el levantamiento de puesto de trabajo y no sea un paso a paso de como implementarlo, dado que se reconoce ese enfoque interseccional que se mencionó anteriormente y que no solo impacta a los individuos sino también a los colectivos y en este caso a las organizaciones o empresas.

Sin embargo, es necesario describir qué acciones y en qué orden se pueden llevar a cabo para obtener un resultado exitoso en la realización de levantamiento de puestos con esta nueva metodología de perspectiva de discapacidad, por esta razón se establecieron tres momentos, uno previo a la realización de proceso de levantamiento de puestos de trabajo que incluye la lectura de necesidades en términos de acceso universal y diseño de políticas de inclusión empresariales; así como un segundo momento de diseño de un comité de inclusión laboral y la reevaluación o elaboración de perfiles de puestos dentro de los existentes o emergentes en la organización; por último, se tiene un proceso de seguimiento, formación continua y evaluación al proceso de inclusión laboral en la empresa.

7. Propuesta para la creación de una metodología inclusiva y equitativa que permita la inclusión laboral, por medio de un método de levantamiento de perfiles de trabajo con perspectiva de capacidades diversas:

Siguiendo el esbozo metodológico que se dio en el apartado anterior, se ampliará la forma en como se lograra materializar esa ruta de acción a manera de metodología para esto se proponen tener en cuenta el siguiente *–heptálogo para la el diseño o implementación de la inclusión laboral de la perspectiva de las capacidades diversas–*, que contiene siete momentos de gestión estratégica dentro de las organizaciones.

Es de aclarar que, este heptálogo no se enfoca únicamente en el levantamiento de perfiles de trabajo, diseño de puestos de trabajo o creación de manual de funciones y responsabilidades o profesiogramas, puesto que como se ha venido explorando esto no solucionaría la dificultad actual en cuanto a las limitaciones estructurales y procedimentales del pensamiento organizacional y empresarial actual.

Por ende, se propone el heptálogo de esta manera que incluye los ajustes a tener en cuenta en el método de levantamiento de puestos de trabajo, que fue el objeto principal de este proceso investigativo:

7.1. Diseñar la política organizacional desde y para las capacidades diversas.

Este es un documento directriz personalizado que cada organización o empresa debe desarrollar dentro de su compendio político y normativo interno, el cual deberá incorporar cada una de las normativas y legislaciones actualmente disponibles en materia de la discapacidad y la protección de sus derechos, y las diferentes derivaciones normativas que se han gestado para materializar el cumplimiento de estos derechos desde diferentes sectores.

Este documento no basta con solo incorporarlo dentro del compendio normativo de la organización, sino que además debe armonizarse con el resto de normativas internas de la empresa, a fin de que interactúe en cada uno de los procesos internos de la organización, allí se deben estructurar y describir los compromisos que se tendrán con el proceso de inclusión laboral de personas con capacidades diversas, tipificar o establecer si se tendrá una intención de inclusión especializada de un tipo de población justificando esta decisión sin caer en situaciones de discriminación negativa o positiva hacia las otras formas de capacidades diversas.

En última instancia, esta política deberá además consolidar las redes de apoyo dentro y fuera de la organización, que permitirán garantizar el derecho de las personas en condición de discapacidad o con capacidad diversa dentro de la empresa, así como las consideraciones legales que se tendrán dentro de los procesos de seguimiento y control interno.

Se sugiere que para este proceso se encabece por el área jurídica de la organización y en conjunto con la gerencia o el área de gerencia estratégica del talento humano logren estructurar el documento, pueden además, hacer uso de organizaciones no gubernamentales cuya misión es la asesoría en términos de derechos de y para las personas con discapacidad, que podrán aportar a la construcción de dicho documento.

7.2. Estructurar el Comité de Inclusión Laboral en función de capacidades diversas.

Este es un proceso que compete a la Junta Directiva de la organización, en donde se deberá destinar un rubro del presupuesto anual a la conformación del Comité de Inclusión Laboral dentro de la empresa, se sugiere que este esté constituido por un grupo multidisciplinario e interseccional, compuesto por personas con y sin condiciones de discapacidad o diversidad funcional, con conocimientos profesionales y técnicos en campos de la gestión estratégica del talento humano, gestión financiera, gestión jurídica y gestión de procesos.

A criterios de la Junta Directiva, se podrán proponer el nivel académico de cada una de estas áreas, se sugiere que para medianas y grandes empresas, este Comité constituya un área diferenciada del equipo de Gestión del Talento Humano, y para micro y pequeñas empresas se tengan reuniones ordinarias de discusión en esta línea de inclusión laboral en cabeza del equipo de Gestión del Talento Humano.

Por otro lado, se sugiere que deba tener una conformación del 50% personas sin diversidad funcional y 50 personas con condición de discapacidad o con alguna diversidad funcional, para promover una equidad de representación dentro de la organización.

Cabe resaltar que este Comité se encarga de gestionar los procesos de inclusión dentro de la empresa y en este sentido será el ente responsable de diseñar, implementar, gestionar, dar seguimiento y evaluar el proceso de inclusión dentro de la organización, acompañando a los trabajadores en proceso de inclusión y garantizando el adecuado cumplimiento de la Política de Inclusión Laboral.

7.3. Implementar la valoración interna de las barreras de acceso o restricciones de participación dentro de la organización.

La organización deberá diseñar un formato de evaluación de las barreras de acceso que están presentes en su empresa, asociadas a la limitación del acceso físicos, barreras locativas, fallas estructurales de movilidad interna, o limitaciones en las prácticas institucionales que limitan la participación, barreras actitudinales o fallas estructurales asociados a procesos burocráticos existentes que limitan el desenvolvimiento de las personas en condición de discapacidad o con diversidad funcional,

Para este momento, es indispensable el saber si la organización tiene una intención sectorizada frente a la inclusión de personas con discapacidad o diversidades funcionales de algún tipo en específico, en cuanto la valoración deberá atender a centrarse en esas barreras o restricciones puntuales, sin embargo, se sugiere tener una valoración generalizada y una de segunda instancia más especificada o tipificada a la población objeto a inclusión.

Es de reconocer, que sectorizar la inclusión laboral a un solo tipo de discapacidad o diversidad funcional, en si mismo representa una forma de discriminación psotivia, que crea barreras de acceso laboral a personas con otras capacidades funcionales, adicionalmente, se debe encontrar que la aplicación de esta valoración interna no solo es de beneficio para el proceso de inclusión sino que además pone en ventaja a la captación de clientes con capacidades diversas en cuanto ofrecera una organización sin barreras de acceso o restricciones de participación.

Al igual que en los apartados anteriores, puede apoyarse este proceso a diversas organizaciones no gubernamentales que funcionan dentro del país, y cuya misión es proveer o apoyar a estos procesos dentro del mercado laboral del país, entendiéndose que la inclusión laboral es un proceso intersectorial y no solo depende de la organización sino que por el contrario debe ser apoyado por El Estado y la sociedad en general.

7.4. Establecer la prospección y estrategia económica, política y social del programa de inclusión laboral en función de las capacidades diversas.

Este punto es clave dentro de la Gestión Estratégicas y Prospectiva de la Organización, puesto que es el punto en donde la organización puede encontrar puntos de articulación solidaria, financiera, económica, social, política, de cooperación entre otras, con los diversos actores y

programas que están activos en términos de inclusión laboral, protección laboral reforzada, incentivos del mercado laboral, entre otros.

Asimismo, proyectará y brindará una estrategia de gestión de la organización para poder responder con el objetivo de crear una organización inclusiva con una perspectiva de la discapacidad social e interseccional, de forma que pueda ajustar el plan estratégico empresarial encontrando las ventajas económicas, políticas y sociales a las que puede optar dentro de los incentivos del Estado para los procesos de inclusión laboral, incorporando a su dimensiones organizacionales, imagen institucional y estrategias de marketing y posicionamiento de marca, posicionándose como una necesidad dentro de la gestión misma de la organización.

Tenga en cuenta, que este apartado es fundamental para hacer rentable los procesos de inclusión laboral, puesto que la sociedad actual valora la misión social de las organizaciones, de esta manera es una forma de capitalizar clientes externos y posicionarse local, nacional e internacionalmente las organizaciones.

Es de reconocer y enfatizar que la inclusión laboral no se debe entender como una estrategia de negocio, pero no se debe desconocer los impactos positivos que se obtienen de la implementación de esta, en diferentes escalas organizacionales y sociales.

7.5. Identificar las medidas positivas o redes de apoyo organizacionales que ofrecerá la organización para el personal en inclusión laboral en función de las capacidades diversas.

En línea de la Política de Inclusión Laboral, el Comité de Inclusión Laboral deberá diseñar para la empresa en función de que esta sea viable y su implementación atienda a todas las posibles necesidades identificadas o emergentes, una serie de medidas positivas que atenúan la posible diferencia de capacidades que pueda resultar de los procesos de inclusión laboral dentro de una empresa en transición de su filosofía organizacional, esto a manera de crear ajustes razonables y retos justos para contemplar las evaluaciones de desempeño y seguimientos establecidos dentro del ciclo de vida del empleado de una empresa.

En este sentido, la empresa deberá contar con unas redes de apoyo internas y externas que proveen soporte social, técnico y metodológico para el proceso de inclusión laboral, de forma que se promueva el éxito de esta nueva idea de negocio, se mantenga su rentabilidad y éxito organizacional.

Derivado de estos procesos de acciones positivas o redes de apoyo, se pueden establecer acompañantes sombra dentro de la organización, figuras de reintegración o formación continua por medio de planes de acompañamiento canguro, entre otras figuras ya existentes dentro de la gestión de los programas de formación, capacitación y desarrollo organizacional.

7.6. Implementar las estrategias de readaptación profesional y el diseño o ajuste de los perfiles de trabajo dentro de la organización.

Este es el punto clave de todo el proceso, en cuanto se deba proponer una nueva forma de pensar el levantamiento de cargos de trabajo, el diseño de puestos de trabajo, los profesionogramas, el diseño del manual de funciones y responsabilidades, esto para fomentar y buscar eliminar la discriminación desde los inicios del ciclo de vida del empleado y se provean oportunidades a las personas en condición de discapacidad o con diversidad funcional en la organización.

En este sentido, como se ha mencionado anteriormente, es necesario partir de lo conocido e ir incorporando los ajustes necesarios para proveer la perspectiva de discapacidad con enfoque social e interseccional, a fin de obtener la inclusión laboral.

Entonces derivado de los autores consultados y mencionados anteriormente, se hará una unificación de criterios a su vez de la incorporación de la perspectiva de capacidades diversas con enfoque interseccional, a fin de materializar una nueva manera de entender estos procesos:

- Levantamiento de cargos de trabajo:
 - Factores intrínsecos:
 - Denominación del puesto de trabajo.
 - Posición del puesto de trabajo en el organigrama.
 - Ubicación física del puesto de trabajo en la empresa.
 - Barreras de acceso.
 - Contenido del cargo.
 - Funciones del cargo.
 - Tareas específicas.
 - Restricciones de participación posibles.

- Ajustes positivos al puesto de trabajo.
- Factores extrínsecos:
 - Requisitos intelectuales.
 - Requisitos físicos.
 - Requisitos sociales.
 - Tipificación del nivel de capacidad diversa aplicable al trabajo.
 - Responsabilidades implícitas.
 - Estrategias de ajuste positivo para satisfacer las demandas.
 - Condiciones de trabajo.

- Diseño de puestos de trabajo:
 - Información de identificación del puesto.
 - Resumen del puesto de trabajo.
 - Especificaciones y cualificaciones del puesto de trabajo.
 - Requerimientos educacionales.
 - Alternativas de convalidación de conocimientos prácticos o de educación informal.
 - Requerimientos de experiencia.
 - Alternativas de convalidación de tiempos de experiencia en tiempos de ejecución de actividades cotidianas o de trabajo informal.
 - Requerimiento de conocimientos específicos.
 - Alternativas de reconocimiento de conocimientos específicos no certificados de manera formal.
 - Requerimientos de personalidad.
 - Perfil de personalidad estándar y sus estándares de desviación permitidos ante una condición de salud particular.
 - Requerimiento de habilidades manuales.
 - Recomendaciones laborales frente a la carga de trabajo e intensidad soportada.
 - Requerimiento de habilidades técnicas.

- Requerimientos de habilidades ofimáticas y tecnológicas.
 - Requerimientos físicos en temas de esfuerzo.
 - Requerimientos físicos en temas de esfuerzo tipificados como aptos dentro de ciertas condiciones de capacidad diversa.
 - Requerimientos físicos en términos de condiciones de trabajo.
 - Requerimientos físicos en términos de condiciones de trabajo que pueden ser tolerados en personas con capacidades diversas.
- Profesiogramas, manual de funciones y responsabilidades:
- Se sugiere un diseño de estos desde una perspectiva de diseño por competencias.

El último apartado de profesiogramas, manual de funciones y responsabilidades no se aborda en mayor medida, en cuanto no es el objeto de este trabajo de investigación, ni se hizo una indagación conceptual o teórica dedicada a este punto, por lo que se carece de la información necesaria para aportar en términos de la estructuración de estos proceso.

En relación al levantamiento de cargos de trabajo y diseño de puestos de trabajo, se hizo una serie de ajustes a la propuesta más detallada encontrada en los autores consultados específicamente la detallada por Ramirez y Alonso (2015), en donde se sumaron apartados que se dejaron subrayados, en cuanto al detalle de la organización e la información de la organización se podrán profundizar y ajustar en línea de las otras formas de capacidades diversas, que aportaran a implementar esa perspectiva de discapacidad social e interseccional emergente.

7.7. Crear las nuevas hojas de rutas para los programas de contratación y formación del personal en inclusión laboral en función de las capacidades diversas.

Dada la experticia de los profesionales en la creación, diseño e incorporación de los procesos de incorporación, selección, vinculación, formación, capacitación y desarrollo del personal de la organización, se debe continuar estructurando estos de esta manera y de forma gradual ir ajustando los o actualizandolos conforme al proceso de inclusión laboral establecido desde la Política Empresarial de Inclusión Laboral, así como con el apoyo y dirección del Comité de

Inclusión Laboral y en función de los resultados de la Evaluación Interna de Barreras y Restricciones.

Este conjunto de material es el punto de partida, para innovar y reestructurar los procesos establecidos del ciclo de vida de los candidatos y posteriormente de los empleados, este ciclo de vida laboral, deberá ajustarse conforme a los que se estructuró dentro del proceso de inclusión laboral en la organización.

7.8. Programa de capacitación, entrenamiento, formación y concientización de la metodología propuesta:

Es importante resaltar que el proceso detallado a este punto que propone la creación de una *metodología inclusiva y equitativa que permita la inclusión laboral, por medio de un método de levantamiento de perfiles de trabajo con perspectiva de capacidades diversas*, no tendrá el alcance esperado si no se materializa una estrategia educativa y formativa a nivel gerencial que prima concientizar a las organizaciones y empresas sobre la importancia de este proceso a nivel interno y externo.

De igual manera, debe tener un impacto a nivel de las políticas públicas, de forma que comprometa a las entidades públicas e instituciones sociales vocadas a diseñar, implementar, gestionar y verificar las políticas laborales a fin de que contribuyan en el proceso de psicoeducación de las gerencias de cada organización para que incorporen estas metodologías inclusivas, por esta razón, se esboza a continuación un programa pedagógico inicial sobre cómo capacitar a las instituciones, las organizaciones, los directivos, líderes, trabajadores y sociedad en general sobre la importancia e implementación de esta metodología.

En cuanto a la característica del programa debe ser más pensado desde el Diseño Universal para el Aprendizaje, que si bien es una metodología extraída del Diseño Universal de la arquitectura en la década de los 80's, hoy constituye uno de los referentes teóricos de diseños curricular flexible más importantes en la industria educativa, tal como lo menciona Landázuri (2022) “el modelo DUA propicia su flexibilización adaptada a las características propias de los educandos, paralelamente constituye una oportunidad para que docentes diversifiquen las estrategias de enseñanza” (p. 20), explica además que esto privilegia la búsqueda de medios

adecuados para favorecer experiencias significativas y accesibles que fomenten la autonomía del estudiante.

Trasladando esto al ambiente laboral y organizacional, es una oportunidad de repensar las formas en cómo se imparten las capacitaciones y demás estrategias formativas dentro del ciclo de vida de los trabajadores dentro de las empresas, a una filosofía basada en la inclusión misma, que permita que todos los incluidos en el espacio laboral aprendan.

Siguiendo esta línea, el programa de capacitación, entrenamiento, formación y concientización de la propuesta de metodología inclusiva y equitativa para la inclusión laboral, debe ser una oportunidad para ofrecer una inmersión a todos los trabajadores y directivos de la organización a los ambientes laborales diversos, a formas de realizar el trabajo desde otras capacidades y formas de realizar la tarea, respaldando como un método de levantamiento de perfiles de trabajo con perspectiva de capacidades diversas, es viable, funcional y útil para la organización.

Pero, para materializar esto se debe entender que se debe diseñar un programa educativo para la metodología, si bien el propósito de esta investigación no ahonda en el proceso de diseño curricular y propuestas pedagógicas, se usará la metodología y presentación de Landázuri (2022) para este fin, obteniendo como resultado la siguiente propuesta:

Propuesta pedagógica:

- El programa de capacitación, entrenamiento, formación y concientización se compone de tres fases:
 1. Sensibilización: espacio donde todos los participantes o trabajadores tendrán la oportunidad de vivir en experiencia propia otras formas de realizar tareas laborales pensado desde capacidades diversas.
 2. Contenido teórico: espacio destinado a que los participantes o trabajadores adquieran conocimientos en torno a la inclusión laboral, diversidad funcional y aplicaciones organizacionales en torno a la inclusión (política, comités, valoraciones, prospección, medidas positivas, estrategias, entre otras).

3. Aplicación: espacio creado para experimentar como uno de los perfiles de trabajo levantados con este método con perspectiva de capacidades diversas es de utilidad para la empresa. (p. 20)

De esta manera, es que cada entidad pública, empresa o comité de inclusión de las organizaciones, haciendo uso de estas tres fases, podrá poner en práctica los recursos estructurales que posee para implementar la inclusión laboral, pensada desde el levantamiento de puestos de trabajo con perspectiva de capacidades diversas, cumpliendo el objetivo educativo de capacitar, entrenar, formar y concientizar a las personas dentro y fuera de las organizaciones sobre la importancia y necesidad de la inclusión laboral real.

7.9. Reflexión final de la propuesta elaborada:

En general, este es el proceso propuesto para lograr transformar epistemológicamente, políticamente, estructuralmente y actitudinalmente la forma en cómo se llevan a cabo los levantamientos de cargos de trabajo y el diseño de puestos de trabajo, si bien es una propuesta más epistemológica que atienden a diseño y gestión inicial y estructural de la organización, incluye aspectos aplicables y de análisis individual desde cada organización para materializar la inclusión laboral, finalizando con una propuesta pedagógica que impacta a esos sistemas actitudinales que permiten la inclusión dentro de las organizaciones.

8. Discusión:

Sin tener los recursos conceptuales o teóricos necesarios para desarrollar una discusión de calidad investigativa, puesto que carece de antecedentes investigativos en esta temática, vale la pena problematizar algunos puntos en tensión descubiertos de manera emergente durante el desarrollo de esta propuesta y que soportan la razón por la cual más adelante se emiten las recomendaciones mencionadas, se disertarán algunos puntos más a manera de preguntas retóricas con el fin de dejar aquellos interrogantes abiertos que posibiliten la continuidad investigativa en estos puntos.

Hay que partir de un hecho evidente en esta investigación y por el cual se da una pesquisa de tipo exploratoria y tiene que ver con la falta de antecedentes teóricos en el tema específico, si bien existen un sin número de investigaciones sobre temas de inclusión social y laboral, ninguno atiende a aspectos concretos del proceso operativo de diseño de puestos, levantamiento de puestos, profesiogramas, procesos de contratación entre otros, esto visto desde fases de planeación, diseño e inicio del ciclo de vida del trabajador dentro de la organización, pero, si existe un número considerable de investigaciones en torno a la adaptación, reubicación, reconversión y otros procesos que atañen a los programas de seguridad y salud en el trabajo de las organizaciones, especialmente posterior a la aparición de accidentes de trabajo o enfermedades laborales.

Esta diferencia en contenido, es difícil de disertar con la información recolectada hasta el momento, pero de forma hipotética se podría entender que esto atiende a la necesidad de subsanar las alteraciones en la salud y la emergencia de atender las condiciones de discapacidad emergentes en los trabajadores resultado de estos procesos, en pro de mantener la productividad y efectividad financiera del talento humano, y no se ha pensado desde el diseño de organizaciones inclusivas desde el principio.

Con respecto a esta hipótesis, surge otra interrogante que tiene que ver con una situación particular que atiende al nivel de dificultad que conlleva el diseño de estas estrategias, puesto que es partir de la creación de metodologías inclusivas para el trabajo desde cero, lo cual complejiza procesos de evaluación, validación y mejora continua, lo cual pone en un lugar de desconocimiento con relación a la tendencia investigativa de proporcionar estrategias basadas en la evidencia que al ser emergentes no disponen de esa información.

Si bien es natural que esta situación se de en temas investigativos de tipo exploratorio, emerge la necesidad de investigar arduamente en esta línea, puesto que las organizaciones suelen implementar cambios especialmente si cuentan con evidencia previa, estudios de validación y demostraciones aplicadas, que hayan tenido mediciones econométricas o procedimentales que revelen el impacto financiero y organizacional, describiendo sus ventajas y desventajas.

Es así, que derivada de esta investigación se ponen en tensión estas discusiones emergentes, que se tornan en dilemas investigativos, a los cuales se les debe dar una solución real y clara, para poder transformar los procesos actuales de inclusión laboral en las organizaciones, desde otras formas de implementación más adecuadas y eficientes, que respondan a las necesidades de las personas en condición de discapacidad o con capacidades diversas.

9. Conclusiones:

Indudablemente este proceso investigativo permite visibilizar que es posible crear nuevas metodologías de inclusión laboral, desde otras perspectivas diferentes a las actuales, que permitan transformar la forma de ver y entender las organizaciones, propiciando otras formas de realizar procesos contemporaneamente estandarizados en las organizaciones como lo es el levantamiento de perfiles de trabajo, incluyendo perspectivas de diversidad funcional, que no solo beneficiaran a la población en condición de discapacidad sino en general a todos los trabajadores de una empresa.

Se pudo evidenciar al menos desde lo teórico, cómo es posible transformar una organización tradicional, desde su filosofía, política y cultura organizacional, para responder a los cambios sociales y políticos actuales, específicamente los que tiene que ver con la inclusión social de las personas en condición de discapacidad, en cuanto con un heptálogo pueden impactar en las empresas para diseñar organizaciones realmente inclusivas con y para las personas en condición de discapacidad o con capacidades diversas.

Se demostró a través de la investigación que existen muchas formas de realizar levantamiento de perfiles e trabajo, pero que si bien hay diversidad, existen convergencias en lo procedimental, lo cual permitió proponer una forma específica para materializar este proceso desde y con una metodología de inclusión laboral para las personas en condición de discapacidad o con capacidades diversas.

Se consiguió reestructurar la metodología actual usada para el levantamiento de puestos de trabajos, pero aún más, se logró ir unos pasos adelante, en cuanto se reconoció la necesidad de transformar aspectos estructurales, físicos y actitudinales dentro de las organizaciones, para garantizar la participación laboral y social de las personas en condición de discapacidad o con capacidades diversas dentro de las empresas, en diferentes cargos, niveles y áreas mismas.

Adicionalmente, se impactó en aspectos más filosóficos y políticos mismos de la organización creando una propuesta que respondiera a una inclusión laboral epistemológicamente comprometida con la población en condición de discapacidad o con capacidades diversas.

Por último, sin ser más relevante pero sí tener un impacto a nivel social, se describió una forma de materializar una propuesta educativa para crear programas de capacitación, entrenamiento, formación y concientización que permita extender los impactos de esta metodología para las organizaciones mismas.

10. Recomendaciones:

Existe la necesidad prioritaria de dar continuidad en esta línea de investigación como ya se mencionó en la discusión propuesta en esta pesquisa, para fundamentar teóricamente más estas perspectivas e inclusión laboral, diseñar otras formas y propuestas de metodologías a procesos del diseño de las organizaciones, específicamente desde el diseño de puestos, levantamiento de perfiles de puestos, profesiogramas, entre otros.

Incentivar el uso de las perspectivas y epistemologías de la inclusión laboral, pensada desde las personas en condición de discapacidad o con capacidades diversas (u otras poblaciones), dentro de los procesos de gestión del talento humano y gestión estratégica de las organizaciones, a fin de construir o proponer cambios sociales que permitan crear, diseñar y transformar a las organizaciones en unas de tipo inclusivo.

Dedicar procesos investigativos a la implementación de metodologías resultantes como la propuesta en esta investigación, a fin de hacer correcciones y mejoras a las metodologías y brindar datos reales y no solo teóricos, para más adelante realizar mediciones, trazabilidades y evaluaciones de impacto de estas propuestas, que permitan a su vez tener evidencia tangible y investigativamente válida para proponer los cambios organizacionales.

Se debe comprometer a las entidades públicas en su mayoría y privadas, a patrocinar estos procesos investigativos, de forma que permitan no solo obtener recursos de investigación para realizar trabajos más amplios, sino que las vinculen de forma que haya en todo proceso una fase de implementación de estas metodologías.

Realizar socializaciones de estos procesos investigativos y nuevas metodologías a las entidades regulatorias, puesto que son las acciones procedimentales y metodológicas de las cuales carece el robusto sistema político del país, el cual es ampliamente útil y diverso para propender la inclusión laboral en la sociedad colombiana.

A manera de cierre de este proceso investigativo, y siendo sumamente importante, existe una necesidad de vincular a la población misma, o sea a las personas en condición de discapacidad o con capacidades diversas a que opinen, cuestionen, discutan, evalúen, nutran o construyan estos procesos investigativos que atienden a su bienestar y calidad de vida misma, y que además son los principales referentes de validación de utilidad de estos resultados de pesquisa.

11. Referencias:

Alcover, C., Martínez-Íñigo, D., & Zambrano, Z., (2007). Efectos de las oportunidades de incorporación al mercado laboral sobre el desarrollo del contrato psicológico y las actitudes hacia el trabajo: El caso de trabajadores con discapacidad en el sector de call/contact centers. *Psicología*, 21(1), 151-176. Recuperado de: http://scielo.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0874-20492007000100008&lng=pt&tlng=es.

Arnau, Ma. S. (2019). *Estudios críticos de y desde la diversidad funcional* (Tesis doctoral, Universidad Nacional de Educación a Distancia [UNED]). Recuperado de: http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:ED-Pg-Filosofia-Msarnau/ARNAU_RIPOLLES_SOLEIDAD_TESIS.pdf

Bedón, Y., (2018). *Profesiograma Integral del Área Administrativa de la Empresa MPS Ingeniería de Manizales, Caldas*. (Trabajo de grado de especialización, Universidad Libre de Colombia). Recuperado de: <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/17959/PROFESIOGRAMA%20INTEGRAL%20DEL%20%3%80REA%20ADMINISTRATIVA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Chong, I., (2007). *Métodos y técnicas de la investigación documental. Colección de investigación y docencia en bibliotecología*. Editorial de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Coalición Colombiana por la Implementación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2019). Informe alternativo de la coalición colombiana para la implementación de la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, (Décimo Sexto Período de sesiones), Organización de las Naciones Unidas [ONU]. Recuperado de: <https://losalamos.org.co/wp-content/uploads/2021/09/6.-Informe-Alternativo-Coalicion.pdf>

Manual de descripción de cargos, responsabilidades y autoridades. Guía técnica de actualización en el marco de procesos del Sistema de Gestión de Calidad. (2020). Colegio Británico de Montería S.A.S. Recuperado de:

<https://britanicomonteria.edu.co/wp-content/uploads/2020/11/Manual-De-Cargos-2010-2020.pdf>

Congreso de la República de Colombia (2013, 27 de febrero). Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. [Ley 1618]. [Función Pública]. Recuperado de:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=52081>.

Congreso de la República de Colombia (2009, 31 de julio). 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. [Ley 1346]. [Función Pública]. Recuperado de:

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

Consejo Nacional de Política Económica y Social (2013). *Política pública nacional de discapacidad e inclusión social*. Documento CONPES Social 166. Recuperado de:

<https://colaboracion.dnp.gov.co/cdt/conpes/social/166.pdf>

Consejo Nacional de Política Económica y Social (2004). *Política pública nacional de discapacidad*. Documento CONPES Social 80. Recuperado de:

<https://www.mincit.gov.co/ministerio/ministerio-en-breve/docs/conpes-80-de-2003.aspx>

Dalmeda, M., & Chhabra, G., (2019). Modelos teóricos de discapacidad: un seguimiento del desarrollo histórico del concepto de discapacidad en las últimas cinco décadas. *Revista Española de Discapacidad (REDIS)*, 7(1), 7-27. Recuperado de:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6955448>

Departamento administrativo de la función pública (2022). Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) vigencia 2022. Colombia, Secretaría General – Grupo de Gestión Humana
Recuperado de:

https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/0/2022-01-19_Plan_estrategico_talento_humano_v1+%281%29.pdf/864a66fe-5d0c-bcb7-8329-11dcb40e7eeb?t=1643207544912

Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE (2022). Censo Nacional de Población y Vivienda. Departamento Administrativo Nacional de Estadística. Gov.co.
Recuperado de:

<https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/demografia-y-poblacion/censo-nacional-de-poblacion-y-vivenda-2018>

Duque, S., Quintero, M., & González, P., (2016). Sobre la protección en el trabajo para las personas con discapacidad. *Revista de Derecho*, (45), 59-84. Recuperado de:
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-86972016000100004&lng=en&tlng=es.

Espinosa, S. & Ramirez, C., (2021). *Guía metodológica para el diseño de puestos de trabajo administrativos y de oficinas*. (Trabajo de especialista, Universidad ECCI), Colombia.
Recuperado de:

<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/1037/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Franco-López, J. & Bedoya, J. (2018). Análisis de modelos del talento humano aplicados en organizaciones pymes. *Revista CEA*, 4(7), 85-101, 2018. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/journal/6381/638167723006/html/>

Grandón, D. (2017). Terapia Ocupacional, discapacidad y género: la interseccionalidad como apertura hacia reflexiones pendientes. *Revista Ocupación Humana*, 17(2), 34-45. Recuperado de: <https://latinjournal.org/index.php/roh/article/view/170>

Gutierrez, N., (2020). *La metodología de gestión del talento humano por competencias laborales, una alternativa para alcanzar los objetivos estratégicos en la organización*. (Tesis de grado de especialista, Universidad Militar Nueva Granada). Recuperado de: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/34981/GutierrezLozadaNathalia2020.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Hernández, M. (2015). El concepto de discapacidad: de la enfermedad al enfoque de derechos. *Revista CES Derecho*, 6(2), 46-59. Recuperado de: <https://revistas.ces.edu.co/index.php/derecho/article/view/3661>

Landázuri , W., (2022). *Programa de capacitación docente basado en el diseño universal para el aprendizaje en la básica elemental*. (Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador) Recuperado de: <https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/70159ebe-9458-4086-874b-bfb33df500c1/content>

Láñez, A., (2009). *Prisioneros del cuerpo, La construcción social de la diversidad funcional*. España: Editorial Obra Social de Caja Madrid. Recuperado de: <http://riberdis.cedid.es/bitstream/handle/11181/4143/Prisioneros%20del%20Cuerpo.pdf?sequence=1&rd=0031519728853677>

López, M. & Mina, L. (2012). *Actualización de perfiles de cargos con base en competencias laborales según la norma ISO 9001:2008 para la Cámara de Comercio de Palmira*. (Trabajo de maestría, Universidad del Valle). Recuperado de: <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/server/api/core/bitstreams/4275ce80-4050-4538-a4dc-b87e9e7ca736/content>

Luvezutem, R., Scheller, M., & de Lara, D., (2015). La investigación documental sobre la investigación cualitativa : conceptos y caracterización. *Revista De Investigaciones UNAD*, 14(2), 55-73. <https://doi.org/10.22490/25391887.1455>

Ministerio de protección social de Colombia, (2008). Guía metodológica para la implementación del modelo Discapacidad e integración sociolaboral en Colombia. Ministerio de Salud. <https://www.minsalud.gov.co/trabajoEmpleo/Documents/Discapacidad/Cartilla%20-Discapacidad%20e%20Integraci%C3%B3n%20Sociolaboral%20en%20Colombia.pdf>

Ministerio de Salud (2019). Nomograma de discapacidad para la República de Colombia. Gov.co. Recuperado de: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/normograma-discapacidad-ps.pdf>

Moyzes, A., Costa, S., Fernando da Silva, J. & Aparecido, W., (2023). Inclusão de pessoas com deficiência, a perspectiva da área de Recursos Humanos, *Revista de Ciências da Administração*, 25(65). Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9139237>

Organización de las Naciones Unidas [ONU] (2007). Resolución aprobada por la Asamblea General, Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Recuperado de: https://www.oas.org/dil/esp/A-RES_61-106_spa.pdf

Organización Internacional para el Trabajo [OIT], (2011). *Discapacidad en el lugar de trabajo: Prácticas de las empresas*. Oficina de Actividades para los Empleadores y Departamento de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_167187.pdf

Organización Mundial de la Salud – OMS, (2010). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud, (CIF)*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Secretaría de Estado de Servicios Sociales, Familias y Discapacidad. Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO). Recuperado de: https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=3562:2010-clasificacion-internacional-funcionamiento-discapacidad-salud-cif&Itemid=2561&lang=es#gsc.tab=0

Palacios, A. y Romañach, J. (2008). El modelo de la diversidad: una nueva visión de la bioética desde la perspectiva de las personas con diversidad funcional (discapacidad). *Intersticios: Revista Sociológica de Pensamiento Crítico*, 2(2), 37-47. Recuperado de: <https://www.intersticios.es/article/view/2712>

Palacios, A. y Romañach, J. (2006). *El modelo de la diversidad. La bioética y los derechos humanos como herramientas para alcanzar la plena dignidad en la diversidad funcional*. Ediciones Diversitas. Recuperado de: https://sid-inico.usal.es/idoes/F8/ART11356/modelo_diversidad.pdf

Peñas-Felizzola, O. (2013). Referentes conceptuales para la comprensión de la discapacidad. *Revista de la Facultad de Medicina*, 61(2), 205-212. Recuperado de: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/revfacmed/article/view/39696>

Pérez, M. & Chhabra, G. (2019). Modelos teóricos de discapacidad: un seguimiento del desarrollo histórico del concepto de discapacidad en las últimas cinco décadas. *Revista Española de Discapacidad (REDIS)*, 7(1), 7-27. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6955448>

- Pérez-Luco, R., Lagos, L., Mardones, R., Sáez, F. (2018). Taxonomía de diseños y muestreo en investigación cualitativa. Un intento de síntesis entre las aproximaciones teóricas y emergentes. *Revista Internacional de Comunicación*, (39), 1-18. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/322554344_Taxonomia_de_disenos_y_muestreo_en_investigacion_cualitativa_Un_intento_de_sintesis_entre_las_aproximaciones_teorica_y_emergente
- Pineda, J., & Luna, A., (2018). Intersecciones de género y discapacidad. La inclusión laboral de mujeres con discapacidad. *Revista Sociedad y Economía*, (35), 158-177. <https://doi.org/10.25100/sye.v0i35.5652>
- Positiva Compañía de Seguros S.A. (2021). *Profesiograma y perfiles profesiográficos por grupos de exposición similar (GES)*. Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – UAE DIAN. Recuperado de: <https://historico.cnsc.gov.co/index.php/examenes-medicos-y-de-aptitudes-psicofisicas?download=65913:profesiograma-y-perfiles-profesiograficos-por-grupos-de-exposicion-similar-ges>
- Ramírez, A., & Alonso, W. (2015). *Manual de perfiles y responsabilidades, con base en los requisitos del numeral 6.2 de la NTC-ISO 9001:2008 para electro marcas Ltda.* (Trabajo de grado, Universidad Distrital Francisco José de Caldas). Recuperado de: <https://repository.udistrital.edu.co/bitstream/handle/11349/7336/MANUAL-DE-PERFILES-Y-RESPONSABILIDADES.pdf;jsessionid=9E3F690F8FF11FE6470805E4C4DEE630?sequence=1>
- Redescol, Conalivi, Asdown & Fenascos, (2021). *Informe alternativo de las Organizaciones de Personas con Discapacidad de Colombia. Organizaciones de Personas con Discapacidad reconocidas del orden Nacional con el apoyo de la Alianza Internacional de la Discapacidad (IDA) y la Red Latinoamericana de Organizaciones no Gubernamentales de personas con Discapacidad y sus familias (RIADIS)*. UK AID del Gobierno del Reino Unido. https://www.internationaldisabilityalliance.org/sites/default/files/informe_alternativo_ods_de_las_opd_colombia_julio_2021_logos.pdf

Rodríguez, S. y Ferreira, M. (2010). Desde la dis-capacidad hacia la diversidad funcional un ejercicio de dis-normalización. *Revista Internacional de Sociología (RIS)*, 68(2), 289-309.

Recuperado de:

<https://revintsociologia.revistas.csic.es/index.php/revintsociologia/article/view/333>

Romañach, J. y Lobato, M. (2005). *Diversidad funcional, nuevo término para la lucha por la dignidad en la diversidad del ser humano*. Foro de Vida Independiente. Recuperado de:

http://forovidaindependiente.org/wp-content/uploads/diversidad_funcional.pdf

Toboso, M. (2018). Diversidad funcional: hacia un nuevo paradigma en los estudios y en las políticas sobre discapacidad. *Revista Política y Sociedad*, 55(3), 783-804. Recuperado de:

<https://revistas.ucm.es/index.php/POSO/article/view/56717/4564456549081>