

RESUMEN ANALÍTICO DE INVESTIGACIÓN -RAI-

ESTRATEGIAS DE MERCADO PARA FAVORECER PROYECTOS QUE IMPULSAN LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD*

*COLINA, Paola; MALLAMA, Armando; ZAMORA, Nidia^{*l}*

PALABRAS CLAVES

Discapacidad, Inclusión emprendimiento, excusión, equidad, Inclusión laboral, inclusión social, empresa, trabajo.

DESCRIPCIÓN

Este proyecto de investigación tiene como finalidad, Promover la inclusión laboral de personas con Discapacidad en un contexto formal de empleo, identificando estrategias de mercado para proyectos de emprendimiento donde se incluya trabajadores con discapacidad, impulsando este tipo de ideas y exaltando las habilidades y destrezas que poseen esta parte de la población colombiana, permitiendo una incursión al ámbito laboral y aportando de esta manera al desarrollo social. el propósito de esta estrategia va orientada a recopilar información acerca de diferentes grupos que promueven la inclusión laboral para generar estrategias de mercado que favorezcan la venta de materiales, para de esta manera crear un modelo con atributos de sostenibilidad y réplica, que permita cualificar y encadenar la oferta permitiendo de esta manera fortalecer la inclusión laboral de las Personas Con Discapacidad – PCD, contribuyendo con su económica y su desarrollo social como trabajadores generadores de crecimiento económico.

También se determinará las empresas a nivel regional participan de la iniciativa de vinculación laboral de población con discapacidad y que organizaciones realizan apoyos similares, esto con

el fin de ampliar la oferta. Este es un proyecto si ánimo de lucro que busca mejorar las estrategias de mercado a proyectos de emprendimiento ya establecidos que promuevan el empleo de personas con discapacidad, y de esta manera contribuir con la estabilidad y calidad laboral de las mismas.

FUENTES

Se consultaron un total de 25 referencias bibliográficas así: sobre el tema de Inclusión laboral y discapacidad; normatividad: 4 artículos como marco referencia

CONTENIDO

Según la organización mundial de la salud, discapacidad es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación, una parte fundamental en nuestra investigación está orientado a la inclusión social de personas con discapacidad, que es descrita por la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad la cual reconocen el derecho en igualdad de condiciones de todas y todas a vivir en la comunidad. Por otra parte, uno de los principales problemas de la actualidad es la inestabilidad laboral y la falta de empleo, la situación actual del mercado de empleo hace muy difícil la integración de estas personas en empresas y una solución sería promover la ocupación a través del autoempleo o de emprendimientos. Por lo cual este proyecto de investigación tiene como objetivo desarrollar

*Trabajo de grado - Proyecto de grupo de estudiantes de investigación

**Con la participación de los alumnos MALLAMA Armando; COLINA Paola; ZAMORA Nidia

Estudiantes de último semestre de la Especialización en Gerencia de Proyectos; con la asesoría del profesor Ronald Rojas Alvarado

estrategias novedosas de mercado para emprendimientos que promuevan la vinculación laboral de la población con discapacidad que favorezcan la comercialización de productos o artículos elaborados por ellos de manera artesanal. Para alcanzar este objetivo se debe examinar en diferentes grupos poblacionales las capacidades de trabajo que se pueden desarrollar, estudiar la calidad de los artículos elaborados por las personas con discapacidad, en emprendimientos existentes, para ver la viabilidad de sacarlas al mercado, establecer estrategias de mercado su viabilidad y permanencia. Cabe destacar que uno de los principales problemas a los que se ha visto enfrentada esta población ha sido la carencia de empleos o puestos de trabajo, este tema merece especial atención por los procesos históricos de exclusión del mercado laboral y sus repercusiones a nivel social, político y económico.

METODOLOGÍA

En esta investigación de tipo descriptivo de enfoque cuantitativo se recolectarán datos o componentes sobre los diferentes aspectos orientados al desarrollo del proyecto, por medio de una encuesta, con lo cual se podrá realizar un análisis como herramienta para este estudio. La población objetivo a la cual está dirigida esta investigación consiste en aquella que se identifica como población o Personas con Discapacidad. Este proyecto utilizara un muestreo no probabilístico, a juicio de los investigadores, debido a que se requiere la búsqueda de emprendimientos o pequeñas empresas que promuevan la inclusión laboral de Personas con Discapacidad y que ofrezcan la oportunidad de consultar el interés o desinterés adoptar nuevas estrategias de mercado que beneficien el desarrollo de sus actividades.

CONCLUSIONES

Este trabajo de grado ha sido una investigación interesante que trato de evidenciar una problemática social que en si es fácil resolver si los dirigentes de las grandes, medianas y pequeñas empresas incorporaran en su plan de trabajo, el poder tener en su nómina, personas con discapacidad, solo se requiere tener la disponibilidad y ser más incluyentes, debemos recordar que todos los seres humanos tenemos los mismos derechos y deberes.

ANEXOS

La investigación incluye 3 anexos: el primero, la encuesta aplicada a emprendimientos y pequeñas empresas; el segundo, encuesta aplicada a PcD, el tercero, Registro de visita a Empresa o Emprendimiento y el cuarto, Registro PcD.

**ESTRATEGIAS DE MERCADO PARA FAVORECER PROYECTOS QUE
IMPULSAN LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

ARMANDO MALLAMA NARVÁEZ

NIDIA MAYERLY ZAMORA

PAOLA DEL ROSARIO COLINA

PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN

SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN II

PROFESOR: RONALD ROJAS ALVARADO

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA UNITEC

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE PROYECTOS

BOGOTÁ D.C. 2018

**ESTRATEGIAS DE MERCADO PARA FAVORECER PROYECTOS QUE
IMPULSAN LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

ARMANDO MALLAMA NARVÁEZ

NIDIA MAYERLY ZAMORA

PAOLA DEL ROSARIO COLINA

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA UNITEC

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE PROYECTOS

BOGOTÁ D.C. 2018

TABLA DE CONTENIDO

| | |
|---|-----------|
| TABLA DE CONTENIDO | 1 |
| TABLAS | 3 |
| INTRODUCCIÓN..... | 4 |
| 1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA | 5 |
| 1.1 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN..... | 7 |
| 2. OBJETIVOS..... | 8 |
| 2.1. OBJETIVO GENERAL..... | 8 |
| 2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS | 8 |
| 3. JUSTIFICACIÓN | 9 |
| 4. MARCO REFERENCIAL | 11 |
| 4.1 ANTECEDENTES | 11 |
| 5. MARCO CONCEPTUAL | 24 |
| 6. MARCO TEÓRICO | 27 |
| 6.1 ¿QUÉ ES DISCAPACIDAD? | 27 |
| 6.2 INCLUSIÓN SOCIAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD | 27 |
| 6.3 DISCAPACIDAD Y TRABAJO..... | 29 |
| 6.4 RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL | 30 |
| 6.5 MARKETING SOCIAL | 31 |
| 7. MARCO METODOLÓGICO..... | 33 |
| 7.1. TIPO DE ESTUDIO | 33 |
| 7.2. DISEÑO METODOLOGICO..... | 34 |
| 7.2.1. Población | 35 |
| 7.2.2. Tipo de muestreo | 36 |
| 7.2.3. Tamaño de Muestra | 37 |

| | | |
|--|---|-----------|
| 7.2.4. | Instrumento..... | 37 |
| 7.2.4.1. | Encuesta aplicada a emprendimientos y pequeñas empresas | 37 |
| 7.2.4.2 | Resultados..... | 38 |
| 7.2.4.3 | Encuesta aplicada a PcD | 42 |
| 7.4.2.4 | Resultados | 42 |
| 7.2.5 | Trabajo en Campo | 45 |
| 7.2.5.2 | Emprendimientos o Empresas | 45 |
| 7.2.5.3 | PcD..... | 45 |
| 7.3 | Estrategias para la inclusión laboral | 46 |
| CONCLUSIONES | | 48 |
| ANEXOS | | 52 |
| ANEXO 1. ENCUESTA APLICADA A EMPRENDIMIENTOS Y PEQUEÑAS EMPRESAS | | 52 |
| ANEXO 2. ENCUESTA APLICADA A EMPRENDIMIENTOS Y PEQUEÑAS EMPRESAS | | 54 |
| ANEXO 4. REGISTRO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD | | 56 |
| ANEXO 3. REGISTRO DE VISITA A EMPRESA O EMPRENDIMIENTO..... | | 59 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | | 49 |

TABLAS

| | |
|--------------------------------------|----|
| Tabla 1 Antecedentes..... | 13 |
| Tabla 2 Conceptos relacionados | 26 |
| Tabla 3 Tamaño de Muestra | 37 |

INTRODUCCIÓN

En la sociedad actual la tasa de desempleo es preocupante, las empresas buscan mano de obra de bajo costo e índices de ganancias elevados, pero no se denota gran importancia frente a un tema que en los últimos años se ha venido trabajando, la inclusión laboral de Personas con Discapacidad; este proyecto de investigación tiene como finalidad, Promover la inclusión laboral de personas con Discapacidad en un contexto formal de empleo, identificando estrategias de mercado para proyectos de emprendimiento donde se incluya trabajadores con discapacidad, impulsando este tipo de ideas y exaltando las habilidades y destrezas que poseen esta parte de la población colombiana, por ejemplo para el desempeño de distintas labores o la fabricación de diversos artículos que se puedan comercializar, permitiendo una incursión al ámbito laboral y aportando de esta manera al desarrollo social.

Los temas de empleo, actividad económica, generación de ingresos, trabajo, son frecuentes y reiterativos en las organizaciones de las personas con discapacidad, sin embargo son pocos los esfuerzos realizados frente al tema y las posibilidades de acceder a un trabajo formal se hacen cada vez más difícil, en esta investigación se encuentran diferentes grupos que promueven la inclusión laboral con talleres de elaboración de materiales para el aseo del hogar, y otros artículos comercializables, el propósito es generar estrategias de mercado que favorezcan la comercialización de dichos materiales, de esta manera generar un modelo con atributos de sostenibilidad y réplica, que permita cualificar y encadenar la oferta permitiendo de esta manera fortalecer la inclusión laboral de las PCD, contribuyendo con su económica y su desarrollo social como trabajadores generadores de crecimiento económico.

1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La población con discapacidad en Colombia, en el contexto laboral de los últimos años ha venido tomando mayor trascendencia e importancia mediante las políticas gubernamentales de inclusión laboral, sin embargo, uno de los principales problemas a los que se ha visto enfrentada esta población ha sido la carencia de empleos o puestos de trabajo, este tema merece especial atención por los procesos históricos de exclusión del mercado laboral y sus repercusiones a nivel social, político y económico. Del mismo modo los proyectos de emprendimiento que impulsan la inclusión de personas con discapacidad requieren de estrategias efectivas para promover la comercialización de productos que son fabricados por esta población trabajadora de Colombia.

Dean Lermen¹ expresa que, para el mundo empresarial, la vinculación de personas con discapacidad es una práctica que se percibe en línea con los principios de la Responsabilidad Social Corporativa, con las dimensiones sociales del desarrollo sostenible, la inclusión y la diversidad. Sin embargo, el sector privado se inhibe de implementar esta práctica por una serie de temores y creencias que de ser ciertos impactarían negativamente el objetivo y curso de sus negocios. Algunos de estos temores son fundados, pues nuestro ordenamiento jurídico contiene desarrollos jurisprudenciales en ocasiones contradictorios y que, por tanto, han sido un factor de confusión tanto para las empresas, como para potenciales trabajadores/as, y para las mismas autoridades encargadas de implementar y vigilar el cumplimiento del derecho laboral en el país. Sin embargo, algunas de dichas creencias se derivan de los modelos de prescindencia y médico-rehabilitado, que hacen ver la inclusión laboral de personas con discapacidad (PcD) como una carga que no genera ningún beneficio para quien la asume. Colombia, como Estado Social de Derecho, ha desarrollado en su normativa, mecanismos garantistas de los derechos de los grupos históricamente marginalizados, entre ellos las personas con discapacidad.

¹ LERMEN, Dean. (2013). *Consultoría Sobre Análisis de la Normatividad y Propuesta de Ajustes*, p. 11. Disponible en: <http://www.pactodeproductividad.com/pdf/informenarrativopercepcionesproblemasyrecomendacionescompleto.pdf> (fecha de consulta 10 de marzo de 2018)

Sin embargo y pese a los esfuerzos, no es una realidad para la población con discapacidad el poder desarrollarse libremente e incorporarse en la vida laboral, por lo que con esta investigación nos proponemos revisar un mecanismo que logre dar una luz a dicha problemática social.

La falta de estrategias de mercado para el desarrollo exitoso de proyectos que impulsan la inclusión de personas con discapacidad, es uno de los inconvenientes que se ha podido observar a la hora de iniciar o mantener proyectos de este tipo. Las limitaciones que más pesan y por ende tiene más afectación en la ejecución de proyectos de esta población son: la falta de acompañamiento y financiación de los procesos productivos, los estereotipos y prejuicios que tienen muchas personas frente a la población con discapacidad que afecta de manera negativa creando un ambiente de discriminación laboral, la falta de seguimiento al desarrollo y la desintegración de proyectos ya puestos en marcha, y lo más preocupante aun, que haya ideas innovadoras y emprendimientos relevantes para el desarrollo del país y no se puedan llevar a ejecución por la falta de estrategias claras y eficientes que den bases para que un proyecto tenga éxito y se mantenga.

1.1 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

Con el fin de fomentar la inclusión de las personas con discapacidad (PcD) en el mercado laboral, se genera el siguiente interrogante a resolver a través de este trabajo investigativo:

- ✓ ¿Qué estrategias de mercado se pueden plantear para favorecer proyectos que impulsan la inclusión laboral de personas con discapacidad?

2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

Desarrollar estrategias novedosas de mercado para emprendimientos que promuevan la vinculación laboral de la población con discapacidad que favorezcan la comercialización de productos o artículos elaborados por ellos de manera artesanal.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Examinar en diferentes grupos poblacionales las capacidades de trabajo que se pueden desarrollar.
2. Estudiar la calidad de los artículos elaborados por las personas con discapacidad, en emprendimientos existentes, para ver la viabilidad de sacarlas al mercado.
3. Establecer estrategias de mercado su viabilidad y permanencia.

3. JUSTIFICACIÓN

Para favorecer proyectos que impulsan la inclusión laboral de personas con discapacidad se propondrán estrategias de mercado que contribuyan al desarrollo de estos emprendimientos, con el fin de asegurar la estabilidad laboral y mejorar la calidad de vida de esta parte de la población trabajadora en Colombia.

Generalmente los proyectos de emprendimiento buscan alcanzar el éxito en el mercado, y posicionarse de manera progresiva en el nicho comercial de una determinada población, todo esto conlleva a los beneficios directos o indirectos que los trabajadores puedan alcanzar, como el derecho fundamental al trabajo, la estabilidad laboral, el mejoramiento de la calidad de vida para la persona y su familia; para lograr todos estos beneficios se deben implementar buenas prácticas y estrategias de mercado, analizando los bienes o servicios que los proyectos puedan generar, su demanda, la competencia y la población a la cual están dirigidos.

Teniendo en cuenta que muchos emprendimientos o proyectos que promueven la vinculación laboral de las personas con discapacidad (PcD), no llegan a alcanzar su pleno desarrollo ni la estabilidad en el mercado, bien sea por la falta de apoyo financiero o la falta de planeación estratégica, es necesario que haya bases firmes en estos aspectos, para lograr alcanzar los objetivos esperados del proyecto y consecución de los beneficios para las personas que han trabajado en él.

La población con discapacidad al igual que otros grupos poblacionales, ha visto históricamente vulnerado el ejercicio de muchos de sus derechos fundamentales como consecuencia de su condición particular, de esta manera se puede decir que hay cierta situación de desventaja frente al resto de la sociedad. Para equilibrar este escenario, se debe contribuir al desarrollo de proyectos que impulsen la inclusión laboral de personas con discapacidad, y aunque gracias a las iniciativas algunos ministerios como el de Protección Social e instituciones como el SENA, el Instituto Nacional Para Ciegos INCI, y el Instituto Nacional para Sordo INSOR se han adelantado procesos de inclusión laboral, se

debe seguir trabajando para lograr la sostenibilidad de los proyectos que ya se viene desarrollando y la asegurar las bases para nuevos emprendimientos de innovación para el desarrollo del país.

4. MARCO REFERENCIAL

4.1 ANTECEDENTES

Para analizar los antecedentes investigativos se establecen algunos casos de estudio que servirán de base para desarrollar el presente proyecto de investigación.

Los antecedentes presentados refieren la definición de la estrategia, seguida por la descripción, los principales hallazgos y conclusiones de las investigaciones seleccionadas.

| Autor/Año | Objetivo | Método | Resultado | Conclusión |
|--|---|--|--|------------|
| Estrategia y plan de acción para la inclusión de la discapacidad 2014-2017 (OIT) | <p>La organización internacional del trabajo (OIT) describe una estrategia que se rige por los siguientes principios:</p> <ul style="list-style-type: none"> No discriminación Igualdad de oportunidades Accesibilidad Respeto por la discapacidad, en tanto que parte de la diversidad humana Igualdad de género Participación de las personas con discapacidad a través de las organizaciones que las representan | <p>En la estrategia se describen seis puntos los cuales se mencionan a continuación:</p> <ul style="list-style-type: none"> Mayor promoción de las normas internacionales relativas a las personas con discapacidad Incorporar la perspectiva de la discapacidad en todos los programas e informes. Prestarles mayor atención a las personas con discapacidad en el trabajo con los mandantes y en el área de cooperación técnica de la OIT. Promoción de prácticas internas incluyentes de la OIT para las personas con discapacidad. Una base de conocimientos más sólida. Cooperación estratégica reforzada con el sistema de Naciones Unidas | <p>De este planteamiento surge una encuesta (2013) donde se invita a 48 oficinas de la OIT a participar de esta, de aquí sus autores pueden concluir que las oficinas que respondieron confirmaron que en para ese año se estaba trabajando en temas relacionados con la discapacidad en mayor o menor medida, además indicaron la importancia de seguir incluyendo a las personas con discapacidad en el trabajo previsto para los años 2014 y 2015. Las actividades mencionadas incluían la revisión de la legislación, la implementación de buenas prácticas nacionales a la hora de emplear a personas con discapacidad y la inclusión de personas con discapacidad en los programas de formación profesional.</p> | |
| Procesos de Inclusión Laboral en la Política Pública de Discapacidad en Colombia | <p>La Dirección General de Promoción del Trabajo del Ministerio de la Protección Social con el ánimo de implementar procesos de inclusión laboral en el país, desarrolló un marco de estrategias para</p> | <p>Se crearon instrumentos guías para fortalecer el componente laboral, los cuales se mencionan a continuación:</p> <ul style="list-style-type: none"> Cartilla sobre discapacidad e integración laboral. Directorio de servicios de habilitación y rehabilitación e integración laboral. | <p>plantea como acción estratégica de inclusión laboral las Ruedas Empresariales Círculos de emprendimiento; este procedimiento se crea con el fin de promover proyectos productivos. De igual forma se promueve procesos de sensibilización como campañas de</p> | |

| | | | | |
|--|---|--|---|--|
| | <p>dicho fin, y da a conocer a los gremios empresariales, a la población en situación de discapacidad y a la población en general, la iniciativa que se ha venido desarrollando en el campo de inclusión laboral bajo su dirección.</p> <p>Otro objetivo de esta labor es implementar metodologías sobre el Empleo Protegido y Apoyado para las diferentes discapacidades y así poder consolidar el modelo socio-laboral para las personas con discapacidad en Colombia</p> | <p>Portafolio de servicios de habilitación y rehabilitación e integración laboral y beneficios de la normativa para la población con Discapacidad.</p> <p>Análisis del comportamiento del mercado de trabajo en población en situación de discapacidad</p> | <p>divulgación socio-laboral que apoyen el acceso a los diferentes mecanismos de integración laboral y generación de empleo para personas con discapacidad</p> <p>Estrategia 1. Esta estrategia busca promover alianzas con asociaciones y fundaciones que se encargarían de realizar un efectivo acompañamiento a las empresas incluyentes entre estas se tiene INCI, INSOR, SENA.</p> <p>Estrategia 2. Busca organizar redes de protección laboral regional, local y nacional a través de los comités departamentales de discapacidad con las direcciones territoriales del Ministerio la Protección Social, el SENA, entidades públicas y privadas.</p> <p>Estrategia 3: Busca el acompañamiento y financiación de procesos productivos con colaboración de diferentes entidades y organizaciones nacionales e internacionales; así mismo brindar mayor accesibilidad, equiparación de oportunidades a todas limitaciones existentes según la OMS, CIIF y a su vez lograr mayor competitividad en los procesos de formación para el trabajo, frente a los diferentes retos y tratos que suscriba Colombia con otros países.</p> <p>Estrategia 4: Esta estrategia busca fortalecer los procesos de rehabilitación funcional de las personas en situación de discapacidad motriz, sensorial, cognitivo, visual y demás discapacidades e implementar el programa de rehabilitación integral para la incorporación socio-laboral</p> | |
| Prácticas de inclusión laboral de personas en condición de | Este trabajo de investigación tiene como objetivo comprender los procesos de inclusión | investigación es comprender los procesos de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad en dieciséis empresas del sector | como caracterizar los procesos de inclusión que se llevan a cabo en empresas privadas en la ciudad de Bogotá. | Este trabajo de tesis nos permite dar una luz a nuestra investigación ya |

| | | | | |
|--|--|--|---|---|
| discapacidad en el contexto laboral de empresas privadas de la ciudad de Bogotá. | laboral de personas en condición de discapacidad en empresas del sector privado de la ciudad de Bogotá, para contribuir al fortalecimiento de las políticas de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad. | privado de la ciudad de Bogotá, con el fin de contribuir al fortalecimiento de las políticas de inclusión laboral, a partir de un análisis de hechos concretos que permitan dimensionar y definir los aspectos que deben ser mejorados. Se utilizó como técnica la entrevista semi-estructurada, tomando como referencia tres voces: la persona en condición de discapacidad, un familiar y su jefe inmediato. | Comprender e identificar los beneficios que existen en torno a los procesos de inclusión laboral por parte de las personas en situación de discapacidad, los empleadores, y el núcleo familiar del trabajador. Reconocer las barreras de entrada que pueden existir al interior de las empresas, a nivel individual y social que limitan y reducen la inclusión de las personas en condición de discapacidad en el entorno laboral. | que nos brinda un panorama de la realidad en cuanto a la inclusión laboral de la PcD en nuestra ciudad. Se trabajó desde diferentes enfoques, empresarial, el contexto familiar y el individuo propiamente, los cuales nos permite darnos cuenta la importancia de enfocar nuestro trabajo en esta problemática social. |
|--|--|--|---|---|

Tabla 1 Antecedentes

Fuente: Elaboración Propia

La Inclusión laboral de Personas con Discapacidad muestra la forma en que las empresas toman en consideración las repercusiones que tienen sus actividades sobre la sociedad, y en la que afirman los principios y valores por los que se rigen, tanto en sus propios métodos y procesos internos como en su relación con los demás actores. En los antecedentes encontrados podemos observar el trabajo de RSE (Responsabilidad Social Empresarial); iniciativa de carácter voluntario que depende únicamente de la empresa y se refiere a actividades que rebasan el cumplimiento de la legislación. Dentro de esta categoría se contemplan dos investigaciones que tienen como países de origen Colombia y Brasil respectivamente. La metodología aplicada es de corte cualitativo para la realización de un estudio de caso descriptivo y analítico. Para la investigación se elabora un modelo de análisis que incluye la relación existente entre los conceptos del problema social y la actuación social de la empresa. El estudio concluye que la exclusión laboral de “personas con limitación física” es producto de una construcción social y cultural, donde la sociedad relaciona la existencia de características anormales presentes en las “personas con

limitación física” con una baja productividad, negando el acceso a un trabajo decente. Al reconocerse procedimientos de adaptación de trabajo, en donde confluyen las capacidades de estas personas con las necesidades de la empresa, se genera un desempeño satisfactorio de este grupo poblacional. La investigación sugiere un cambio de mentalidad en la sociedad, principalmente en los empresarios, sobre el desempeño laboral de una “persona con limitación física” apoyado por el cumplimiento de la normatividad sobre discapacidad que pueda contrarrestar la problemática de exclusión. Esta investigación caracteriza la inclusión laboral de “personas con discapacidad física” como una práctica de RSE en la que se relacionan los conceptos de este problema social con la actuación social de la empresa, donde para superar la exclusión laboral es posible realizar ajustes razonables en el trabajo, que compaginen las capacidades de esta población con los requerimientos de la empresa para la obtención de resultados satisfactorios en el desempeño laboral. Igualmente se hace necesario un cambio de mentalidad, principalmente en los empresarios, apoyado por el cumplimiento de la normatividad sobre discapacidad para superar la exclusión laboral. Montero, Oliveira, Rodríguez y Díaz (2011) en su trabajo buscan la existencia de empresas que operan conforme con la RSE, en relación con el paradigma de inclusión que demanda cambios en las posturas sociales desde el punto de vista de la inclusión de minorías como las PcD.

Se trata de un estudio cualitativo de tipo descriptivo y corte transversal, en el que se entrevista a gestores empresariales en organizaciones que cumplen con la ley de cuotas. Se identifican tres ejes temáticos de acuerdo con el método de análisis de contenido de Bardin (2009) el conocimiento del modelo de gestión de RSE las empresas incorporan prácticas en materia de inclusión. El estudio sugiere la profesionalización de las PcD y políticas públicas más incisivas en los procesos de inclusión. Esta investigación al mostrar la RSE en relación con el paradigma de inclusión, como una estrategia para la inclusión de PcD, destaca que las empresas aún sin conocer el modelo de gestión de RSE han realizado acciones en pro de la inclusión, lo cual se evidencia en las empresas que cumplen con la Ley de Cuotas donde existe el interés de fomentar la inclusión de PcD más allá del cumplimiento legal, aunque dicha inclinación pueda ser el resultado de la obligatoriedad

impuesta por dicho mecanismo legal. Se concluye en relación con los resultados obtenidos por las investigaciones contempladas en la categoría denominada Inclusión laboral de PcD y la RSE, por los escasos antecedentes que se reportan y al ser los dos en países de América del Sur, que la RSE en la región puede considerarse como una estrategia incipiente para promover la inclusión laboral de PcD por ser de implementación voluntaria por parte de las empresas. Vale la pena mencionar que Colombia, comparada con Brasil, sugiere un cambio de mentalidad de los empresarios apoyado en las políticas dirigidas a las PcD para enfrentar la problemática de exclusión laboral (Díaz, 2012), y por el contrario, en Brasil las empresas expresaron el interés de fomentar acciones inclusivas más allá de la obligatoriedad a la que conlleva la Ley de Cuotas (Montero, Oliveira, Rodríguez & Díaz, 2011). En ambos casos el tema central lo ocupan las políticas relacionadas con la discapacidad, ya sea porque se sugiere el cumplimiento de las mismas para superar la problemática de exclusión o porque más allá de la obligatoriedad que impone la ley se tiene la conciencia de realizar acciones en pro de la inclusión de las PcD. Se puede establecer que el cumplimiento de los marcos legales que llevan implícitos ciertos grados de obligatoriedad, pueden propiciar la inclusión de PcD y avanzar en el tema de cambio de mentalidad. De esta manera la obligatoriedad que impone la Ley de Cuotas, en contraposición con la puesta en marcha de prácticas de RSE en las empresas como medida voluntaria para favorecer la inclusión laboral de PcD, permite establecer diferencias en cuanto al manejo de medidas implementadas a nivel empresarial para contrarrestar la problemática de la exclusión laboral. Sin embargo, se observa que la RSE puede apoyar el cumplimiento de medidas obligatorias por parte de las empresas, al generar conciencia y brindar un carácter más social a la razón de ser de las éstas y a las leyes implementadas. Inclusión laboral de Personas con Discapacidad y el Teletrabajo De acuerdo con Salazar (2007), el TT se define como una forma flexible de organización del trabajo, que consiste en el desempeño de éste fuera del espacio habitual, durante una parte importante de su horario laboral, pudiendo realizarse a tiempo parcial o completo.

Dentro de esta categoría se contemplan tres investigaciones, donde las dos primeras se originan en Chile y la restante en los Estados Unidos de América. Gareca, Verdugo,

Briones y Vera (2007) realizan una revisión sobre la configuración y el impacto social del TT, desde la perspectiva de la salud ocupacional, con el fin de identificar los riesgos laborales que afectan el bienestar de los teletrabajadores. Se deduce que la investigación consiste en una revisión documental de corte metodológico cualitativo. El estudio encuentra que el TT puede considerarse como potencial de desarrollo social bajo la mirada de la inclusión laboral de mujeres, jóvenes y “discapacitados”, y posible medio para generar igualdad de oportunidades laborales en este grupo poblacional al disminuir la problemática de desempleo focalizado en mujeres y “discapacitados”. Para Schopp (2004) la estrategia que sugirió emplear personas “discapacitadas” bajo la modalidad de TT debe vigilarse atentamente para que las condiciones de trabajo y las interacciones del lugar de trabajo, no aumenten la brecha de exclusión social. En relación con los temas de salud ocupacional y TT, la investigación encuentra que las políticas de implementación del mismo deben considerar los riesgos que éste tiene para la salud. Dentro de los hallazgos obtenidos por el estudio se establece que la salud ocupacional forma parte del punto de convergencia interdisciplinario que pretende sumar esfuerzos para lograr que el TT genere condiciones laborales adecuadas y empleos de buena calidad. Esta investigación mostró que el TT se considera como una estrategia con potencial de desarrollo para fomentar la inclusión laboral de PcD a través de la generación de igualdad de oportunidades de acceso, la cual debe ser cuidadosamente examinada para que las condiciones del trabajo y las interacciones del lugar del mismo no aumenten la brecha de exclusión social de la población. Así mismo las políticas para su implementación deben contemplar los riesgos que tiene para la salud en términos ocupacionales, para brindar condiciones de trabajo apropiadas que se reflejen en empleos de buena calidad. Salazar (2007) realiza una investigación que tiene como objetivo entregar una definición de TT, conociendo la realidad chilena con respecto al mismo, al caracterizar las ventajas de éste en el ámbito laboral e identificar los beneficios que proporciona a las PcD. El estudio se basa en una revisión bibliográfica que incluye datos preliminares de encuesta aplicada, de donde se deduce la implementación de una metodología mixta.

En los hallazgos destacan como barreras que impiden la inserción de las PcD en el área laboral: la indiferencia de las personas con los “discapacitados”, la falta de aceptación sociocultural de estas personas y las insuficientes políticas públicas. Como aspectos negativos a los que se enfrentan las PcD al incorporarse al TT el estudio refiere: el incremento de horas laborales por día y la inexistencia de contacto directo con compañeros de trabajo que puede provocar depresión. Se concluye que mediante el TT las PcD pueden tener una oportunidad de desarrollarse laboralmente al adaptarse a sus limitaciones y necesidades al evitar los desplazamientos para trabajar, siempre y cuando estén capacitadas; adicionalmente para que exista una integración no solo laboral sino social de las PcD, debe concurrir un cambio de mentalidad colectiva de la ciudadanía al plantear el TT como herramienta de inserción para PcD. Esta investigación reporta que a través de la estrategia del TT las PcD que estén capacitadas, encuentran la oportunidad de ser incluidas laboralmente al adecuarse a sus necesidades. Sin embargo, presenta como punto en contra, que las personas que lo ejercen se ven expuestas a un mínimo de contacto social con los compañeros de trabajo. Baker, Moon, y Ward (2006) exploran la relación entre el TT y las PcD, a través de una revisión documental, de donde se deduce la implementación de una metodología cualitativa. La investigación reporta que el TT mediado por el uso de las TIC puede abrir mayores espacios de contratación de PcD, y a su vez imponer restricciones en cuanto al tipo de trabajo, el ambiente del lugar de trabajo, las interacciones y la acumulación de capital social para las PcD. El estudio refiere que la literatura imperante en relación con el tema del TT determina recomendaciones teniendo en mente una audiencia de empleadores, lo que evidencia la necesidad de considerar las opciones de política desde el punto de vista de los empleados. Como conclusión la investigación sugiere proponer políticas que se acerquen a la creación de un ambiente de trabajo inclusivo para teletrabajadores con discapacidad que reduzca el aislamiento social al que se enfrentan, mientras maximizan su participación con la comunidad del lugar de trabajo. Se proponen como categorías generales para contemplar los objetivos de la política y mejorar el TT para PcD, la investigación, la divulgación y las intervenciones.

Este antecedente investigativo evidencia que, aunque el TT mediado por las TIC facilita nuevos espacios para la contratación de PcD, establece obstáculos relacionados con el tipo de trabajo, el ambiente en el que se realiza y las interacciones. Se sugiere que las políticas que se propongan en relación con esta estrategia propicien el logro de un ambiente de trabajo inclusivo a partir del punto de vista de los empleados, en el que se tenga presente la disminución del aislamiento social con el fin de aumentar la participación de las PcD en el lugar de trabajo. Los resultados obtenidos por las investigaciones contempladas en la categoría denominada Inclusión laboral de PcD y el TT que se realizan en dos países de América, permiten tener un panorama general de la región donde se ratifica el potencial que tiene el TT como estrategia para lograr la inclusión laboral de las PcD (Gareca, Verdugo, Briones & Vera, 2007; Salazar, 2007 y Baker, Moon & Ward, 2006) gracias a la igualdad de oportunidades laborales que ofrece (Gareca, Verdugo, Briones & Vera, 2007), y al estar mediada por TIC para adaptarse a las necesidades de esta población (Baker, Moon & Ward, 2006).

No obstante se requiere tener presente el punto de vista de las PcD en las políticas para su implementación (Baker, Moon & Ward, 2006) donde sean contemplados los riesgos que implica para la salud (Gareca, Verdugo, Briones & Vera, 2007), las restricciones en cuanto al tipo de trabajo, las interacciones y la generación de un ambiente inclusivo en el que se disminuya el aislamiento social al que se ven enfrentados estos trabajadores (Gareca, Verdugo, Briones & Vera, 2007; Salazar, 2007 y Baker, Moon & Ward, 2006). Finalmente se establece que el TT es una estrategia con potencial de desarrollo para la inclusión laboral de las PcD, gracias a la igualdad de oportunidades que ofrece y a su adaptación a las necesidades de la población. Sin embargo requiere de políticas de implementación para evitar la exposición de las PcD a condiciones de salud no controladas y a la segregación, en relación con la baja interacción social que obstaculiza la verdadera inclusión socio laboral en el mercado ordinario. Principales hallazgos de los antecedentes investigativos.

En el último ítem se citan los países de origen, las metodologías aplicadas, las políticas relacionadas con cada estrategia y los hallazgos relacionados con las políticas públicas de discapacidad en general. Para ilustrar todos los análisis se incluyen tablas que permiten

obtener una visión más clara de los mismos. Los resultados de esta sección permiten establecer un panorama más despejado sobre la problemática a abordar en el desarrollo de este trabajo investigativo. Estrategias para la inclusión laboral de Personas con Discapacidad y su relación con los marcos legales y normativos De acuerdo con los hallazgos contemplados dentro de los antecedentes investigativos que consideran cinco estrategias para propiciar la inclusión laboral de PcD, es posible establecer cierta correspondencia en relación con los marcos legales y normativos. Al tener como punto de partida el marco legal y normativo relacionado con la inclusión laboral de las PcD, se contemplan las estrategias conocidas como los CEE y la Ley de Cuotas. Los CEE establecidos por ley en algunos países, se conciben como una modalidad que hace parte del empleo protegido y que tiene como finalidad el tránsito de las PcD desde dichos centros hacia la empresa ordinaria. Estos centros funcionan como empresas a las que se les otorgan beneficios económicos por contratar, en su mayoría, a empleados con discapacidad. A su vez los CEE apoyan a las empresas para cumplir con los porcentajes establecidos por la Ley de Cuotas, en aquellos países que la tienen implementada, al fomentar el paso de las PcD hacia el empleo en el mercado ordinario. La Ley de Cuotas, como medida de carácter obligatorio implementada en algunos países, determina que las empresas que reporten en su planilla determinado número de empleados deberán cumplir con un porcentaje de vacantes destinado para la contratación de PcD en el mercado del empleo ordinario, de lo contrario se pueden ver enfrentados a pagar multas por incumplimiento de la medida. Otra de las estrategias que se contempla es la del ECA, que, aunque no se encuentra reglamentada por ley en muchos países, favorece la inclusión laboral de PcD en el empleo ordinario gracias a los apoyos que brinda tanto a las empresas como a los trabajadores con discapacidad, para la consecución, acceso y permanencia en el empleo. Estrategias como el TT y la RSE se consideran modalidades para la inclusión laboral de la población en general, pero que reportan aportes significativos al empleo de las PcD en el mercado abierto.

El TT como estrategia mediada por las TIC, que permite que el trabajo sea realizado fuera de los espacios físicos de las oficinas, como el hogar, se convierte en una opción para las

PcD. Por último, la RSE, como estrategia voluntaria adoptada por las empresas en la que se conjugan las necesidades sociales y las actuaciones sociales de las empresas, busca entre otras, promover la inclusión en el mercado laboral ordinario de grupos minoritarios entre los que se contempla a las PcD.

En 1955 la OIT publicó su Recomendación N° 99 sobre «Rehabilitación y Empleo de los Inválidos», que planteaba la necesidad de poner a disposición de las personas con discapacidad los medios de adaptación y readaptación profesional independientemente de su origen, naturaleza y edad, siempre que puedan ser preparadas para ejercer el empleo adecuado y tengan perspectivas razonables de obtener y conservar su empleo. Esta recomendación apuntaba desde un primer momento a la integración social y laboral de las personas con discapacidad. En Latinoamérica el campo de la Rehabilitación comenzó hacia 1955, a través de la previsión de servicios médicos y educacionales, pero desde una percepción proteccionista y asistencial. Además, la mayoría de las instituciones que se crearon eran de carácter privado y sin apoyo financiero del sector público, por lo que solo pudo cubrir las necesidades de un pequeño sector de la población con discapacidad. Recién en la década de 1960 empezó a tener un mayor protagonismo el Estado, pero siempre conservando para las personas con discapacidad el papel pasivo de destinatarios de sus servicios. El paradigma de la Rehabilitación puede incluirse dentro del llamado «Modelo Médico Biológico» de la Discapacidad, que pone énfasis en las patologías que generaban, como producto final, un déficit en el funcionamiento del individuo y lo inhabilitaban para llevar una vida “normal”. La discapacidad adquiere para este modelo el carácter de síntoma o desviación observable de los parámetros biomédicos de normalidad en el funcionamiento de las estructuras o funciones corporales y psíquicas. Frente a este trauma o lesión, se deben poner en marcha medidas terapéuticas compensatorias. En definitiva, la Discapacidad no es vista como el resultado de un conjunto de condiciones sociales, sino como una enfermedad que debe ser curada. Bajo este modelo, las personas con discapacidad podían quedar en una situación de minoridad, imposibilitadas de ejercer sus derechos civiles, políticos, económicos y sociales, hasta que fueran curadas, es decir, hasta que dejaran de ser «personas con discapacidad» para ser «personas comunes y corrientes».

A partir de entonces se crearon especialidades tales como la fisioterapia, traumatología, kinesiología, psicomotricidad, terapia ocupacional y psicología de la rehabilitación, para atender a estos esfuerzos. Este modelo fue objeto de cuestionamiento por parte de movimientos políticos y sociales de las décadas siguientes.

El la obra *Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad, Una Perspectiva Desde La Gestión del Talento Humano* se hace parte del grupo de textos seleccionados en la Convocatoria de publicación de libros derivados de proyectos de investigación en la Universidad de Antioquia, un proyecto de la Editorial Universidad de Antioquia para apoyar la difusión de la investigación universitaria, realizada por Angélica María López Velásquez, Cristian Camilo Colorado Castillo, Claudia Patricia Bermúdez Correa, Jhor Alexandra Mejía García, Diana Catalina Aristizábal García, Eliana Gómez Peláez, Daniela Rico Balvín y Carolina Gallego Palacio.

Este libro se toma como referencia en los antecedentes ya que realiza un estudio basado en *Inclusión Laboral De Personas Con Discapacidad*, dándonos bases estructurales y teóricas que pueden soportar el proceso de investigación para dar marcha a nuestra formulación del proyecto.

Nos presenta un equilibrio entre lo que puede permanecer y lo que debe ser modificado en las siguientes prácticas de la gestión humana: la planificación del talento humano, la selección, la contratación, la formación, la gestión del desempeño y la calidad de vida laboral, no sin antes enmarcar todos estos ajustes en un proceso claro de gestión de la diversidad en la empresa. Es así como en el capítulo 1, “El proceso de gestión de la diversidad en clave de inclusión laboral de personas con discapacidad”, se presentan las etapas que se deben atravesar si se pretende una inclusión sostenible: a) el diagnóstico de la diversidad (el mapa de la diversidad, el reconocimiento de imaginarios y el inventario de los recursos físicos y tecnológicos con los que se cuenta); b) la planificación del proceso de inclusión (la determinación de las políticas de inclusión de la empresa, la conformación del comité de inclusión, la decisión y puesta en marcha de los ajustes que deben realizarse, y el ajuste de las prácticas de gestión humana); c) la formación sobre la fuente de diversidad

que será incluida para la movilización de imaginarios; d) la comunicación del proceso de inclusión a públicos internos y externos, y e) el seguimiento y la evaluación del proceso de inclusión (del desempeño del equipo responsable, del proceso y de la estructura). Con este marco claro, en los capítulos subsiguientes, del 2 al 7, se presentan una a una las prácticas funcionales de gestión humana arriba mencionadas en términos de las implicaciones que, para cada una de ellas, conlleva la inclusión de personas con discapacidad.

En mayo de 2017, fue consolidado el Normograma de Discapacidad Para La República de Colombia por: ALEJANDRO GAVIRIA URIBE Ministro de Salud y Protección Social LUIS FERNANDO CORREA SERNA Viceministro (E) de Salud Pública y Prestación de Servicios CARMEN EUGENIA DÁVILA GUERRERO Viceministra de Protección Social GERARDO LUBIN BURGOS BERNAL Secretario General JUAN PABLO CORREDOR PONGUTÁ Jefe de Oficina de Promoción Social CLEMENCIA NIETO ALZATE Coordinadora Grupo de Gestión en Discapacidad Consolidó FERNANDO TOVAR ROJAS Profesional Especializado Grupo de Gestión en Discapacidad.

Este documento es un compendio de la normatividad que da origen a la garantía de los derechos de la PcD según la legislación colombiana, lo tomamos como antecedente ya que nos permite tomarlo como soporte para el marco legal para el desarrollo del proyecto. es una recopilación normativa que denota sus orígenes desde Declaración Universal de los Derechos Humanos – ONU la cual indica que en virtud de la Declaración Universal de los Derechos humanos, el ideal del ser humanos es ser libre, y gozar de sus libertades civiles y políticas para ser liberado de la miseria, Dichos derechos no pueden ser realizados sino son utilizados como condiciones que permitan a cada persona de gozar de estos derechos civiles y políticos, así como los derechos económicos, civiles y culturales, entre otros que dan soporte a nuestra investigación.

Y finalmente en la obra Discapacidad: tratamiento laboral y protección social, se abordan tema de interés para el desarrollo y puesta en marcha del proyecto formulado, Puede afirmarse que esta obra es un referente obligado los interesados en ahondar en el estudio sobre la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad, así como para quienes tengan alguna consulta en la materia. Esta publicación es, sin duda, un interesante

ejercicio jurídico, analítico y conceptual que nos aproxima a las problemáticas más importantes frente a este grupo poblacional, tanto en su teoría como en su práctica. El autor nos comparte en este libro los frutos de su experiencia profesional como docente, investigador y jurista, con la profundidad y el rigor propios de su trabajo.

El derecho laboral y la seguridad social son elementos fundamentales para garantizar la inclusión, con miras a asegurar el pleno disfrute y ejercicio de los derechos de la población, especialmente de aquellos que tienen una condición de vulnerabilidad y que, por ello, encuentran mayores dificultades para el acceso a bienes y servicios fundamentales por esto este libro es parte de nuestro marco referencial ya que su estudio se centra en el ejercicio jurídico que busca garantizar el disfrute pleno de sus derechos.

5. MARCO CONCEPTUAL

A continuación, se describen los conceptos más relevantes para el desarrollo de esta investigación, dando una herramienta para tener bien definidos los conocimientos y poderse apropiar del tema en cuestión.

| TERMINO | DEFINICION | FUENTE |
|---------------|---|--|
| DISCAPACIDAD | <p><i>"La discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás".</i></p> <p><i>La Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud -CIF, desarrollada por la Organización Mundial de la Salud -OMS, utiliza un enfoque "biopsicosocial", y define la discapacidad, desde el punto de vista relacional, como el resultado de interacciones complejas entre las limitaciones funcionales (físicas, intelectuales o mentales) de la persona y del ambiente social y físico que representan las circunstancias en las que vive esa persona. La CIF Incluye deficiencias, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación. Denotando los aspectos negativos de la interacción entre un individuo (con una condición de salud) y la de los factores contextuales individuales (factores ambientales y personales). (OMS, 2002).</i></p> | <p>NACIONES UNIDAS. Convención Sobre Los Derechos De Las Personas Con Discapacidad. Guía de formación. Serie de capacitación profesional N° 19. P. 7. Nueva York y Ginebra, 2014</p> |
| EMPREDIMIENTO | <p>La palabra emprendimiento viene del francés "entrepreneur", que significa pionero; se refiere a la capacidad de una persona de realizar un esfuerzo adicional para alcanzar una meta; es también utilizada para la persona que inicia una nueva empresa o proyecto</p> | <p>Área de Ciencias Administrativas. Porque no soy emprendedor aun. p. 4. Disponible en: https://my.laureate.net/Faculty/webinars/Documents/Webinar%20Porque%20no%20soy%20emprededor%20aun.pdf</p> |

| | | |
|-------------------|--|---|
| EQUIDAD | <p>El término equidad hace referencia a la igualdad de ánimo. El concepto se utiliza para mencionar nociones de justicia e igualdad social con valoración de la individualidad. La equidad representa un equilibrio entre la justicia natural y la ley positiva. La tendencia a juzgar con imparcialidad y haciendo uso de la razón también se conoce como equidad. Esta disposición del ánimo se propone a otorgar a cada sujeto lo que se merece. La equidad debe alcanzarse en diversos ámbitos de la vida. En el aspecto económico o financiero, se conoce como equidad a la distribución justa de la riqueza entre los miembros de una sociedad, la moderación en los precios y a la justicia en los términos de un contrato.</p> | <p>https://www.ecured.cu/Equidad</p> |
| EXCLUSION | <p>La exclusión social se define como una escasez crónica de oportunidades y de acceso a servicios básicos de calidad, a los mercados laborales y de crédito, a una infraestructura adecuada y al sistema de justicia.</p> <p>Durante mucho tiempo, la pobreza y la degradación social que resultan de la exclusión social se consideraron problemas meramente económicos. Sólo en los últimos años se le ha dado mayor atención y análisis a una compleja serie de prácticas sociales, económicas y culturales que tienen como resultado la exclusión social y el acceso limitado a los beneficios del desarrollo para ciertos grupos de la población con base en su raza, etnia, género o capacidades físicas.</p> | <p>Exclusión social: causas y remedios. Mayo 29, 2003. Disponible en: https://www.iadb.org/es/noticias/articulos/2003-05-29/exclusion-social-causas-y-remedios%2C2004.html</p> |
| INCLUSION | <p>La Inclusión es un enfoque que responde positivamente a la diversidad de las personas y a las diferencias individuales, entendiendo que la diversidad no es un problema, sino una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad, a través de la activa participación en la vida familiar, en la educación, en el trabajo y en general en todos los procesos sociales, culturales y en las comunidades (Unesco, 2005).</p> | <p>UNESCO. Guidelines for Inclusion: Ensuring Access to Education for All. p. 14. UNESCO 2005.</p> |
| INCLUSION LABORAL | <p>Al hablar de inclusión laboral es importante conocer el Art 27 de la CDPD donde se expresan los derechos de las personas con discapacidad frente al trabajo y buscar un modelo que garantice buenas prácticas de inclusión, una de esas prácticas es el Empleo con Apoyo, el cual es definido en la enmienda a la ley de rehabilitación expedida en 1986 en USA, como “trabajo</p> | <p>OIT. ¿Qué es Inclusión Laboral?. 04 de Marzo de 2011. Disponible en: http://inclusion.redpapaz.org/index.php?view=article&catid=38%3Aicomo-</p> |

| | | |
|------------------|---|--|
| | real en ambientes laborales integrados, para personas con discapacidad permanente, para quienes tradicionalmente no han accedido nunca al empleo competitivo, o para quienes dicho empleo ha sido interrumpido o intermitente, como resultado de una discapacidad significativa, y para quienes necesitan servicios de apoyo individual, en su proceso de construcción de autonomía, en su integración a la rutina laboral hasta llegar a una productividad aceptable.” | lograrlo&id=116%3Ainc usionlaboral&format=pdf &option=com_content&I temid=70 |
| INCLUSION SOCIAL | Expresa el adecuado acceso a bienes y servicios, procesos de elección colectiva, la garantía plena de los derechos de los ciudadanos y la eliminación de toda practica que conlleve a marginación y segregación de cualquier tipo. Este proceso permite acceder a todos los espacios sociales, culturales, políticos y económicos en igualdad de oportunidades. | MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL. Protección social. Discapacidad. Disponible en: https://www.minsalud.gov .co/proteccionsocial/Pagin as/DisCAPACIDAD.aspx |

Tabla 2 Conceptos relacionados

6. MARCO TEÓRICO

Según La organización Mundial de la Salud² la discapacidad es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales. Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive.

6.1 ¿QUÉ ES DISCAPACIDAD?

La Organización de Naciones Unidas en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y Protocolo Facultativo³ toma la discapacidad como un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. Según la ONU se han recopilado una gran cantidad de definiciones para discapacidad, pero todas enfocadas en las deficiencias y barreras adquiridas o de nacimiento.

6.2 INCLUSIÓN SOCIAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

En la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad los Estados Partes en la presente Convención reconocen el derecho en igualdad de condiciones de todas las personas con discapacidad a vivir en la comunidad, con opciones iguales a las de las demás, y adoptarán medidas efectivas y pertinentes para facilitar el pleno goce de este

² Organización Mundial de la Salud, *Temas de Salud, Discapacidades*. Disponible en: <http://www.who.int/topics/disabilities/es/> (fecha de consulta el 15 de marzo de 2018)

³ Organización de Naciones Unidas, *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y Protocolo Facultativo*, p. 2. Disponible en: <http://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-s.pdf> (fecha de consulta: 20 de marzo de 2018).

derecho por las personas con discapacidad y su plena inclusión y participación en la comunidad⁴. La participación e inclusión plenas y efectivas de todas las personas en la sociedad, es proclamada como principio en la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad

El Departamento de Asuntos Económicos y sociales de las Naciones Unidas⁵ estima, unos 386 millones de las personas en edad de trabajar son discapacitadas, dice la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El desempleo alcanza hasta un 80% en algunos países. A menudo los empleadores suponen que las personas con discapacidad no pueden trabajar.

Aunque las personas con discapacidad constituyen un 5 o 6% significativo de la población de la India, sus necesidades de empleo siguen sin atenderse, dice un estudio del Centro Nacional de Promoción del Empleo para las Personas con discapacidad, pese a la Ley relativa a las “Personas con Discapacidad”, que les reserva el 3% de los empleos gubernamentales. De cerca de 70 millones de personas con discapacidad en la India, sólo alrededor de 100.000 han logrado obtener empleo en la industria.

En una encuesta realizada en los Estados Unidos en 2004 se descubrió que sólo el 35% de las personas con discapacidad en edad de trabajar están realmente trabajando, en comparación con el 78% de las que no sufren discapacidades. Dos tercios de los desempleados con discapacidad que respondieron dijeron que les gustaría trabajar pero que no podían encontrar empleo.

En un estudio de 2003 realizado por la Universidad de Rutgers se encontró que las personas con discapacidad física y mental están enormemente sobre presentadas en el lugar

⁴ Organización de Naciones Unidas, *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y Protocolo Facultativo*, Artículo 19. Disponible en: <http://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-s.pdf> (fecha de consulta: 20 de marzo de 2018).

⁵ Organización de las Naciones Unidas, Departamento de Asuntos Económicos y sociales, División de Política Social y desarrollo. *Discapacidad y Desarrollo*. Disponible en: <https://www.un.org/development/desa/disabilities-es/discapacidad-y-empleo.html> (fecha de consulta 25 de marzo de 2018)

de trabajo en los Estados Unidos. La tercera parte de los empleadores encuestados dijo que las personas con discapacidad no podían cumplir eficazmente las tareas requeridas. La segunda razón más común para no contratar a las personas con discapacidad era el temor al costo de las comodidades necesarias.

Una encuesta de empleadores realizada en los Estados Unidos en 2003 indicó que el costo de las instalaciones necesarias era solamente de \$500 o menos; el 73% de los empleadores informó de que sus empleados no requerían comodidades especiales.

Las empresas informaron de que los empleados con discapacidad tenían mejores tasas de retención en el empleo, reduciendo el alto costo de cambio de personal, según un estudio realizado en los Estados Unidos en 2002. Otras encuestas estadounidenses revelaron que después de un año de empleo, la tasa de retención de personas con discapacidad es del 85%.

Miles de personas con discapacidad han tenido éxito como dueños de pequeñas empresas, según el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. El censo nacional de 1990 reveló que las personas con discapacidad tienen una tasa más alta de empleo por cuenta propia y de experiencia en pequeñas empresas (12.2%) que las personas sin discapacidad (7.8%).

6.3 DISCAPACIDAD Y TRABAJO

Roberto Fabián Borea⁶ plantea en su tesis de maestría que uno de los principales problemas de la actualidad es la inestabilidad laboral y la falta de empleo, haciendo énfasis a nivel mundial.

Acercándose a la población con discapacidad que está en edad activa, se encuentra que el 80% ó 90% se encuentra en situación de desempleo, lo que hace que incidan negativamente en su grupo familiar o en los sistemas de asistencia social de cada país. De

⁶ BOREA, Roberto Fabian. *Integración Laboral de Personas con discapacidad en el sistema productivo local de regiones urbanas*, p. 6. Disponible en:
<http://www.cedet.edu.ar/Archivos/Tesis/Resumen%20Tesis%20Borea.pdf>

aquí la importancia que adquieren para la familia, la sociedad y la economía cualquier proyecto que promueva la inclusión laboral para personas de este grupo.

La productividad es uno de los ejes primordiales para el desarrollo de una sociedad, y la inclusión laboral logra aprovechar los potenciales de personas que tal vez no se tengan en cuenta la mayoría de empresas de Colombia, por lo tanto, volverlos productivos, incide positivamente tanto en el grupo familiar, como en el crecimiento de una sociedad, además de contribuir al mejoramiento de nivel de vida común a través de los bienes y productos que se logren con su trabajo.

La problemática del desempleo de las PcD antecede a la crisis actual no obstante algunas personas por sí solas han logrado acceder al mundo de la producción. La situación actual del mercado de empleo hace muy difícil la integración de estas personas en empresas y la solución más lógica es promover la ocupación a través del autoempleo o de emprendimientos. Esto no será posible si no se muestran a la comunidad ejemplos de pequeñas empresas exitosas operadas por PcD. Para esto debe haber apoyo desde distintos focos que van desde la motivación e inducción, selección de casos, capacitación y formación, asistencia técnica-administrativa y asistencia económica-financiera.

6.4 RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

Juan Felipe Cajiga Calderón⁷ define la Responsabilidad social Empresarial como un proceso inherente a la empresa, aunque recientemente se ha convertido en una nueva forma de gestión y de hacer negocios, en la cual la empresa se ocupa de que sus operaciones sean sustentables en lo económico, lo social y lo ambiental, reconociendo los intereses de los distintos grupos con los que se relaciona y buscando la preservación del medio ambiente y la sustentabilidad de las generaciones futuras. Es una visión de negocios que integra el

⁷ CAJIGA CALDERÓN, JUAN FELIPE. *El Concepto De Responsabilidad Social Empresarial*. Disponible en: https://www.cemefi.org/esr/images/stories/pdf/esr/concepto_esr.pdf

respeto por las personas, los valores éticos, la comunidad y el medioambiente con la gestión misma de la empresa, independientemente de los productos o servicios que ésta ofrece, del sector al que pertenece, de su tamaño o nacionalidad.

En síntesis, la RSE se define como la contribución activa y voluntaria al mejoramiento social, económico y ambiental por parte de las empresas, generalmente con el objetivo de mejorar su situación competitiva, valorativa y su valor añadido.

El concepto de Responsabilidad Social Empresarial tiene diversas aceptaciones dependiendo de quien lo utilice, las más holísticas y progresistas hacen referencia a que una empresa es socialmente responsable, cuando en su proceso de toma de decisiones valora el impacto de sus acciones en las comunidades, en los trabajadores y en el medio ambiente e incorpora efectivamente sus intereses en sus procesos y resultados⁸.

6.5 MARKETING SOCIAL

El Marketing Social se refiere a los esfuerzos de una organización gubernamental o de una asociación sin fines de lucro para promover una causa, como es el caso de la cruz roja, el Fondo para la protección de la vida salvaje, la Asociación Estadounidense contra el Cáncer⁹. Las Campañas de Marketing Social pueden tener objetivos relacionados con el conocimiento, los valores, las acciones o la conducta de las personas, y es importante adoptar una visión a largo plazo, debido a que los programas llevan tiempo y para tener éxito se deben evaluar en función de los objetivos del programa. Como se puede ver este tipo de programas no se circunscribe solamente a marcas de consumo, sino que sus tareas se extienden desde organizaciones hasta gobiernos, es un proceso continuo en donde el

⁸ MILLAN BALCAZAR, Martha Pamela. *Investigación de mercados sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad cognitiva leve*. Universidad Autónoma de Occidente. 2017

⁹ KOTLER, Philip y LANE KELLER, Kevin. *Direccionamiento de Marketing: Marketing Social*. 12 Edición. Editorial Pearson. 2006. P. 712.

valor se encuentra en el producto social el cual corresponde a cierto tipo de demanda. Por lo tanto, este tipo de marketing se caracteriza por lograr un cambio de conducta favorable en las personas que integran las sociedades y promueve un cambio social orientado al bienestar del grupo objetivo, convocando la participación de diversos sectores y organizaciones porque los objetivos son compartidos y muchas veces generan polémicas debido a los temas que trata.¹⁰

El Marketing social es la aplicación de las técnicas de marketing para incrementar la adaptación de ideas y causas de alto consenso. Los especialistas en Marketing social provocan cambios positivos mediante incentivos, facilitación o promociones, el objetivo es transformar hábitos de pensamiento, actitudes y comportamientos.

¹⁰ MILLAN BALCAZAR, Martha Pamela. *Investigación de mercados sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad cognitiva leve*. Universidad Autónoma de Occidente. 2017

7. MARCO METODOLÓGICO

En este capítulo se explica la metodología que sustenta a este estudio, una vez definido el enfoque, se establece el tipo de investigación que se va a llevar a cabo para poder llevar a término el alcance del proyecto. El siguiente paso será definir la muestra, para efectuar la recolección de los datos para su posterior análisis.

7.1. TIPO DE ESTUDIO

Este proyecto está fundamentado en el tipo de investigación cuantitativa descriptiva, teniendo como finalidad alcances académicos, sociales y empresariales. En esta investigación se plantea una forma de muestreo por conveniencia, en la cual los elementos de la población se seleccionan de forma deliberada y a juicio del investigador¹¹, esto debido a que se requiere la búsqueda de perfiles poblacionales tanto empresariales como Personas con Discapacidad, que ofrezcan la oportunidad de brindar la información válida requerida para el buen desarrollo del proyecto.

Esta investigación de tipo descriptivo de enfoque cuantitativo se recolectarán datos o componentes sobre los diferentes aspectos orientados al desarrollo del proyecto, con lo cual se podrá realizar un análisis como herramienta para este estudio.

Hernández, Fernández y Baptista (2003)¹² nos dicen que la investigación descriptiva busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Las investigaciones de este tipo, consisten fundamentalmente en caracterizar un

¹¹ NARESH, Malhotra. *Investigación de Mercados: Tipos de Muestreos*. 5ta Edición. 2008. P. 343.

¹² HERNANDEZ SAMPIERI, Roberto, *Metodología de la Investigación*, 3ra Edición 2003 p. 119.

fenómeno o situación, identificando sus rasgos más peculiares o diferenciadores para de esta manera poder tomar decisiones, las cuales en este caso serían el objetivo de la investigación. La finalidad de la investigación cuantitativa descriptiva es llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes, a través de la observación de actividades, objetos, procesos y personas, para este caso se logrará la formación de estrategias comerciales frente a la consulta propuesta en el proyecto y se darán directrices a los diferentes emprendimientos objeto de la investigación.

se recolecta la información necesaria sobre la base de una hipótesis o teoría, se expone y se resume la investigación de manera cuidadosa, para posteriormente ser analizada minuciosamente obteniendo resultados, al fin de extraer conclusiones significativas que contribuyan al alcance de este proyecto.

7.2. DISEÑO METODOLOGICO

Por medio del diseño metodológico se obtendrá toda la información necesaria y requerida llevar a cabo el desarrollo del proyecto. Es importante detallar los conceptos claves trabajados en este proyecto de investigación cuantitativa, los cuales son: población, tipo de muestreo, tamaño de la muestra, instrumento utilizado y trabajo de campo.

Esta investigación se realizará de tipo no experimental, transaccional y descriptivo. No experimental¹³ porque se realiza sin manipular deliberadamente variables, lo que se hace en este tipo de investigación es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos.

Hernández, Fernández y Baptista (2003)¹⁴ nos plantean que en un estudio no experimental no se construye ninguna situación, sino que se basa en la observación de situaciones ya

¹³ HERNANDEZ SAMPIERI, Roberto, *Metodología de la Investigación*, 3ta Edición 2003 p.58.

¹⁴ HERNANDEZ SAMPIERI, Roberto, *Metodología de la Investigación*, 3ta Edición 2003 p.58.

existentes, no provocadas intencionalmente, además que los estudios no experimentales pueden ser de dos tipos transeccionales y longitudinales. Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único y su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.¹⁵ Además los mismo autores nos dicen que los diseños transeccionales descriptivos tienen como objeto indagar la incidencia y los valores en lo que se manifiesta una o más variables dentro del enfoque cuantitativo¹⁶. El procedimiento consiste en medir o ubicar a un grupo de personas, objetos, situaciones, contextos, fenómenos en una variable o concepto y proporcionar descripción.

7.2.1. Población

La población objetivo a la cual está dirigida esta investigación consiste en aquella que se identifica como población o Personas con Discapacidad.

De acuerdo al grupo de investigación Discapacidad, Políticas y Justicia Social perteneciente a la Facultad de Medicina de Universidad Nacional¹⁷ de Colombia, en Colombia han sido identificadas dos poblaciones con discapacidad. Una de ellas denominada como población con Discapacidad donde la letra "D" de la palabra discapacidad aparece en mayúscula, y la otra denominada como población con discapacidad donde la letra "d" de la palabra discapacidad aparece en minúscula.

El primer grupo hace referencia a las personas que se consideran a sí mismas como Personas con Discapacidad, que aspiran a los beneficios de las leyes que constituyen la

¹⁵ HERNANDÈZ SAMPIERI, Roberto, *Metodología de la Investigación*, 3ta Edición 2003 p.270.

¹⁶ HERNANDÈZ SAMPIERI, Roberto, *Metodología de la Investigación*, 3ta Edición 2003 p.273.

¹⁷ GARAVITO ESCOBAR, Diana María. *La inclusión de las Personas con Discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta*, 2014. Disponible en:
<http://www.bdigital.unal.edu.co/46075/1/52646657.2014.pdf>

Política Pública Nacional de Discapacidad¹⁸ como sujetos de derechos más allá de sus características particulares, que buscan y trabajan constantemente por la inclusión social de todas las personas en una perspectiva de respeto por la diferencia.

Al segundo grupo lo constituyen personas que no se consideran ni se identifican a sí mismos como Personas con Discapacidad, sino que adquieren el estatus de discapacidad por medio de un accidente o enfermedad laboral, y que usan solamente la política para acceder a los beneficios indemnizatorios como subsidios y beneficios, sin que hagan parte de los movimientos sociales.

Adicionalmente este estudio al hacer referencia a la Política Pública Nacional de Discapacidad, se relaciona directamente con la población con Discapacidad, ya que para la atención específica de la discapacidad derivada de accidentes o enfermedades laborales existe una ruta que es la de la reincorporación laboral o por la vía de invalidez, a través de las disposiciones contenidas en la Ley 100 de 1993, otras reglamentaciones y actualizaciones de dicha ley.

Basándose en lo anterior este proyecto de investigación tomara como población base a las Personas con Discapacidad, que integren proyectos de emprendimiento que a la fecha estén activos y con tengan visión de crecimiento en cuanto a desarrollo de estrategias en el mercado.

7.2.2. Tipo de muestreo

Este proyecto utilizara un muestreo no probabilístico, a juicio de los investigadores, debido a que se requiere la búsqueda de emprendimientos o pequeñas empresas que promuevan la inclusión laboral de Personas con Discapacidad y que ofrezcan la oportunidad de consultar el interés o desinterés adoptar nuevas estrategias de mercado que beneficien el desarrollo de sus actividades.

¹⁸ Ministerio de Salud y Protección Social, *Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social 3013-2022*. 2014, Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/politica-publica-discapacidad-2013-2022.pdf>

7.2.3. Tamaño de Muestra

| Emprendimientos y/o Pequeñas Empresas | Trabajadores - Personas con Discapacidad |
|--|--|
| Cant: 20 | Cant: 20 |
| Perfil: Gerentes, Directores de proyecto, Emprendedores | Perfil: Personas con Discapacidad vinculados laboralmente a emprendimientos o pequeñas empresas |

Tabla 3 Tamaño de Muestra

Fuente: Elaboración Propia.

7.2.4. Instrumento

En nuestro proyecto hemos tomado dos tipos diferentes de muestras, diseñamos un tipo de encuesta y así mismo realizamos su aplicación. La intención de este instrumento es conocer la opinión tanto de los empresarios como la opinión de las personas con discapacidad que desean incorporarse en el mundo laboral.

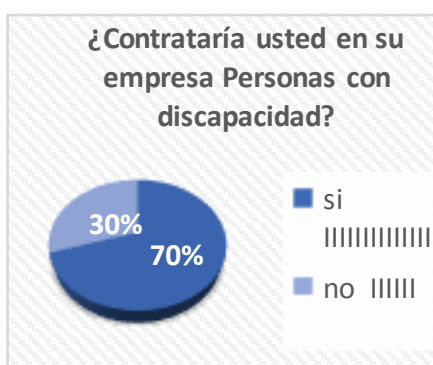
7.2.4.1. Encuesta aplicada a emprendimientos y pequeñas empresas

En esta encuesta la cual se muestra en el Anexo A, se buscó conocer cuál era la real intencionalidad de los empresarios en poder contratar a las personas con discapacidad, cualquiera que esta fuera, Cognitiva, Física, Sensorial, también conocer si estos empresarios tenían alguna idea de los beneficios que otorga el gobierno a cada una de las empresas tanto públicas como privadas que incorporan en sus nóminas personas con discapacidad, los casos exitosos que han tenido y la experiencia al contratar personas con discapacidad.

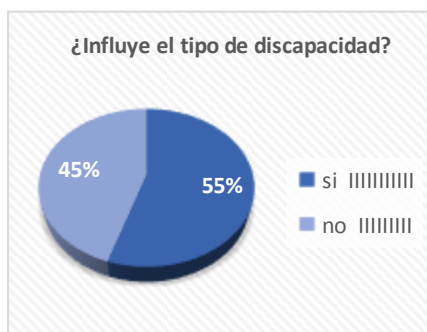
Estas preguntas se hicieron de forma abierta, con el ánimo de conocer de una forma relatada lo que sugerían y pensaban los entrevistados en la muestra.

7.2.4.2 Resultados

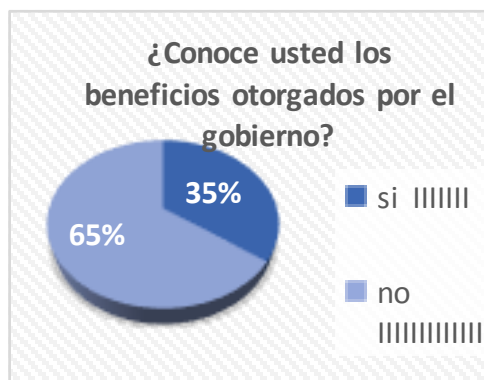
| Preguntas | Opcion | Frecuencia | Frecuencia Absoluta | frecuencia relativa | | | Frecuencia Acomulada |
|---|--------|------------|---------------------|---------------------|---------|------------|----------------------|
| | | | | fraccion | decimal | porcentaje | |
| ¿Conoce usted los beneficios otorgados por el gobierno? | Si | | 7 | 7/20 | 0,35 | 35% | 7 |
| | no | | 13 | 13/20 | 0,65 | 65% | 20 |
| | TOTAL | | 20 | | 1 | 100% | 20 |



| Preguntas | Opcion | Frecuencia | Frecuencia Absoluta | frecuencia relativa | | | Frecuencia Acomulada |
|-----------------------------------|--------|------------|---------------------|---------------------|---------|------------|----------------------|
| | | | | fraccion | decimal | porcentaje | |
| ¿Influye el tipo de discapacidad? | Si | | 11 | 11/20 | 0,55 | 55% | 11 |
| | no | | 9 | 9/20 | 0,45 | 45% | 20 |
| | TOTAL | | 20 | | 1 | 100% | 20 |



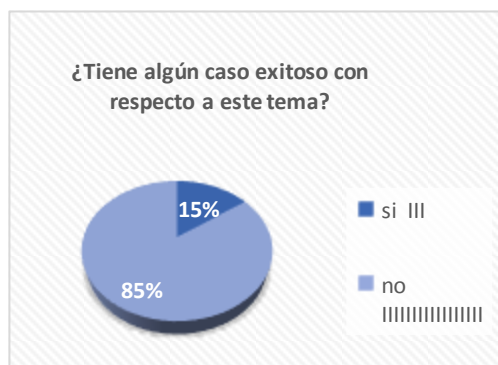
| Preguntas | Opcion | Frecuencia | Frecuencia Absoluta | frecuencia relativa | | | Frecuencia Acomulada |
|---|--------|------------|---------------------|---------------------|---------|------------|----------------------|
| | | | | fraccion | decimal | porcentaje | |
| ¿Conoce usted los beneficios otorgados por el gobierno? | si | | 7 | 7/20 | 0,35 | 35% | 7 |
| | no | | 13 | 13/20 | 0,65 | 65% | 20 |
| | TOTAL | | 20 | | 1 | 100% | 20 |



| Preguntas | Opcion | Frecuencia | Frecuencia Absoluta | frecuencia relativa | | | Frecuencia Acomulada |
|---|--------|------------|---------------------|---------------------|---------|------------|----------------------|
| | | | | fraccion | decimal | porcentaje | |
| ¿Ha contratado personas con discapacidad en su empresa? | si | | 5 | 5/20 | 0,25 | 25% | 5 |
| | no | | 15 | 15/20 | 0,75 | 75% | 20 |
| | TOTAL | | 20 | | 1 | 100% | 20 |



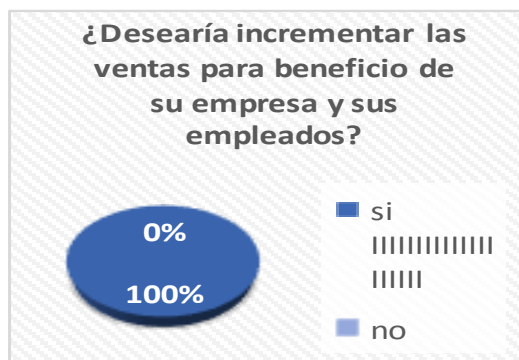
| Preguntas | Opcion | Frecuencia | Frecuencia Absoluta | frecuencia relativa | | | Frecuencia Acomulada |
|---|--------|------------|---------------------|---------------------|---------|------------|----------------------|
| | | | | fraccion | decimal | porcentaje | |
| ¿Tiene algún caso exitoso con respecto a este tema? | si | III | 3 | 3/20 | 0,15 | 15% | 3 |
| | no | | 17 | 17/20 | 0,85 | 85% | 20 |
| TOTAL | | | 20 | | 1 | 100% | 20 |



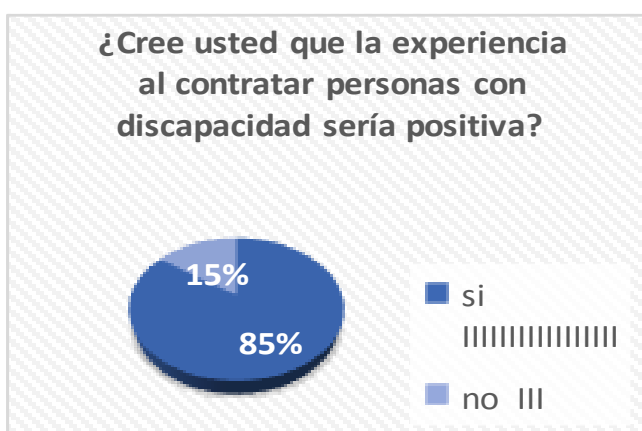
| Preguntas | Opcion | Frecuencia | Frecuencia Absoluta | frecuencia relativa | | | Frecuencia Acomulada |
|--|--------|------------|---------------------|---------------------|---------|------------|----------------------|
| | | | | fraccion | decimal | porcentaje | |
| ¿Cuenta con un Plan de estrategia de Mercadeo? | si | | 16 | 16/20 | 0,8 | 80% | 16 |
| | no | IIII | 4 | 4/20 | 0,2 | 20% | 20 |
| TOTAL | | | 20 | | 1 | 100% | 20 |



| Preguntas | Opcion | Frecuencia | Frecuencia Absoluta | frecuencia relativa | | | Frecuencia Acomulada |
|--|--------|--------------|---------------------|---------------------|---------|------------|----------------------|
| | | | | fraccion | decimal | porcentaje | |
| ¿Desearía incrementar las ventas para beneficio de su empresa y sus empleados? | si | | 20 | 20/20 | 1 | 100% | 20 |
| | no | | 0 | 0/20 | 0 | 0% | 20 |
| | | TOTAL | 20 | | 1 | 100% | 20 |



| Preguntas | Opcion | Frecuencia | Frecuencia Absoluta | frecuencia relativa | | | Frecuencia Acomulada |
|---|--------|--------------|---------------------|---------------------|---------|------------|----------------------|
| | | | | fraccion | decimal | porcentaje | |
| ¿Cree usted que la experiencia al contratar personas con discapacidad sería positiva? | si | | 17 | 17/20 | 0,85 | 85% | 17 |
| | no | | 3 | 3/20 | 0,15 | 15% | 20 |
| | | TOTAL | 20 | | 1 | 100% | 20 |

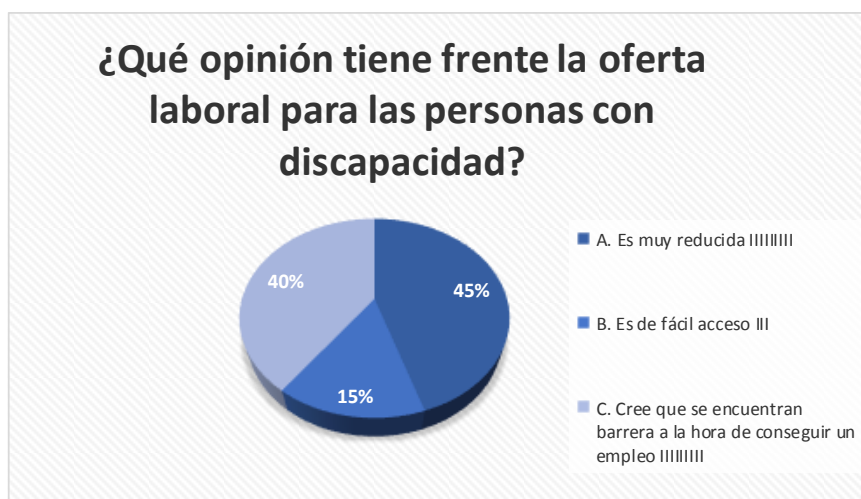


7.2.4.3 Encuesta aplicada a PcD

En esta encuesta la cual se muestra en el Anexo B, se buscó conocer la opinión de las personas con discapacidad frente a la oferta laboral que existe, también evaluar en cuales ofertas les gustaría trabajar más de acuerdo a las capacitaciones previas en diferentes oficios, también conocer su experiencia en el mundo laboral si la ha tenido y por ultimo evaluar sus expectativas laborales y su proyecto de vida.

7.4.2.4 Resultados

| Preguntas | Opcion | Frecuencia | Frecuencia Absoluta | frecuencia relativa | | | Frecuencia Acomulada |
|---|--|------------|---------------------|---------------------|---------|------------|----------------------|
| | | | | fraccion | decimal | porcentaje | |
| ¿Qué opinión tiene frente la oferta laboral para las personas con discapacidad? | A. Es muy reducida | | 9 | 9/20 | 0,45 | 45% | 9 |
| | B. Es de fácil acceso | | 3 | 3/20 | 0,15 | 15% | 12 |
| | C. Cree que se encuentran barrera a la hora de conseguir un empleo | | 8 | 8/20 | 0,4 | 40% | 20 |
| | TOTAL | | 20 | | 1 | 100% | 20 |



| Preguntas | Opcion | Frecuencia | Frecuencia Absoluta | frecuencia relativa | | | Frecuencia Acomulada |
|--|----------------|------------|---------------------|---------------------|---------|------------|----------------------|
| | | | | fraccion | decimal | porcentaje | |
| Según las capacitaciones ofertadas, ¿Qué tipo de oficio le gustaría desarrollar? | A. Operario | IIIIIIII | 9 | 9/20 | 0,45 | 45% | 9 |
| | B. Vendedor | IIIIII | 7 | 7/20 | 0,35 | 35% | 16 |
| | C. Coordinador | IIII | 4 | 4/20 | 0,2 | 20% | 20 |
| | TOTAL | | 20 | | 1 | 100% | 20 |

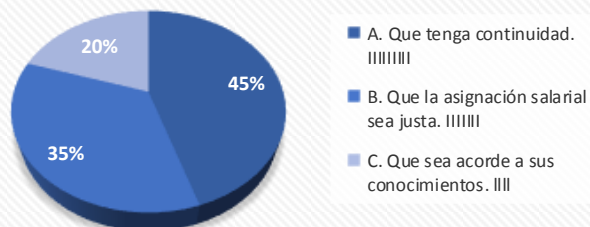


| Preguntas | Opcion | Frecuencia | Frecuencia Absoluta | frecuencia relativa | | | Frecuencia Acomulada |
|--|--------------|--------------------|---------------------|---------------------|---------|------------|----------------------|
| | | | | fraccion | decimal | porcentaje | |
| ¿Ha tenido experiencia en el ámbito laboral? | SI | III | 3 | 3/20 | 0,15 | 15% | 3 |
| | NO | IIIIIIIIIIIIIIIIII | 17 | 7/20 | 0,85 | 85% | 20 |
| | TOTAL | | 20 | | 1 | 100% | 20 |



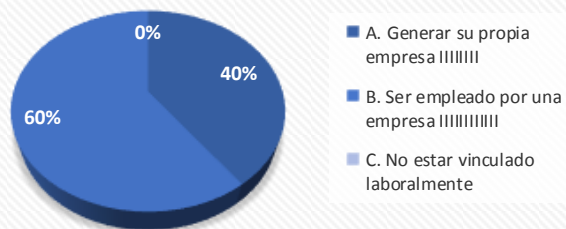
| Preguntas | Opcion | Frecuencia | Frecuencia Absoluta | frecuencia relativa | | | Frecuencia Acomulada |
|---|--|------------|---------------------|---------------------|---------|------------|----------------------|
| | | | | fraccion | decimal | porcentaje | |
| ¿Qué expectativas tiene frente a las oportunidades laborales? | A. Que tenga continuidad. | IIIIIIII | 9 | 9/20 | 0,45 | 45% | 9 |
| | B. Que la asignación salarial sea justa. | IIIIIII | 7 | 7/20 | 0,35 | 35% | 16 |
| | C. Que sea acorde a sus conocimientos. | IIII | 4 | 4/20 | 0,2 | 20% | 20 |
| | TOTAL | | 20 | | 1 | 100% | 20 |

¿Qué expectativas tiene frente a las oportunidades laborales?



| Preguntas | Opcion | Frecuencia | Frecuencia Absoluta | frecuencia relativa | | | Frecuencia Acomulada |
|---|------------------------------------|--------------|---------------------|---------------------|---------|------------|----------------------|
| | | | | fraccion | decimal | porcentaje | |
| ¿Dentro de su proyecto de vida a nivel de empleabilidad esta? | A. Generar su propia empresa | IIIIIIII | 8 | 8/20 | 0,4 | 40% | 8 |
| | B. Ser empleado por una empresa | IIIIIIIIIIII | 12 | 12/20 | 0,6 | 60% | 20 |
| | C. No estar vinculado laboralmente | | 0 | 0/20 | 0 | 0% | 20 |
| | TOTAL | | 20 | | 1 | 100% | 20 |

¿Qué expectativas tiene frente a las oportunidades laborales?



7.2.5 Trabajo en Campo

7.2.5.2 Emprendimientos o Empresas

Para iniciar esta investigación y tener un referente de partida se consultará cuáles son las empresas que a nivel nacional integran a PcD, algunos estudios muestran que un 36% de las empresas colombianas contratan personas con discapacidad. Estas lo hacen en mayor porcentaje en el área administrativa, de servicio al cliente, y producción. En el Anexo C se muestra el listado de empresas y emprendimientos objeto de la investigación.

Los sectores económicos de mayor contratación son el de servicios con un 41% y el de comercio con un 13%. El 87% de las empresas contratantes han reclutado menos de 10 personas con discapacidad durante el último año. Alkosto fue la primera empresa en Colombia en involucrarse. De las empresas más destacadas podemos mencionar Avianca, Homecenter, Juan Valdez, el corral, CocaCoal y Mastercar,

Esta propuesta se orientará en la búsqueda de una base de datos de 20 emprendimientos o empresa que vinculan PcD en la vida laboral, en la Ciudad de Bogotá. De aquí partiremos a realizar nuestro tema de estudio.

7.2.5.3 PcD

Actualmente, la condición de discapacidad es un tema abordado en el mercado laboral colombiano en alguna medida, sin embargo, no es muy frecuente que las empresas realicen este tipo de contratación. En la mayoría de empresas del país, no existen programas de responsabilidad social empresarial (RSE) que impulsen la vinculación de personas en condición de discapacidad. Las personas con discapacidad se encuentran a lo largo de su vida con muchas barreras. En el Anexo D se muestra un registro de las personas con discapacidad que harán parte del proyecto.

Encontrar una posibilidad laboral es para muchas de ellas la única oportunidad de demostrar todas sus competencias y potencialidades.

El Banco Mundial, estima que el desempleo de las personas con discapacidad representa una pérdida del Producto Interno Bruto - PIB que oscila entre el 5.35% y el 6.97% en países latinoamericanos; un indicador que afecta negativamente la economía. Por ello, muchos gobiernos conjuntamente con el sector productivo, empiezan a dirigir la mirada hacia el mercado laboral de las personas con discapacidad¹⁹.

El interés de este proyecto es brindar una estrategia de mercadeo que de manera directa optimice las garantías de la vida laboral de las PcD, y mejore la calidad de vida de las personas.

7.3 ESTRATEGIAS PARA LA INCLUSIÓN LABORAL

La inclusión laboral efectiva y real para las PcD, se logra a través de diferentes estrategias que tienen como objetivo ser la herramienta principal para romper la relación que se forma entre la discapacidad y la pobreza, este círculo genera detrimento de sus derechos y aspiraciones, tanto propios como los de sus familias.

Para que haya un proceso conciso de inclusión laboral de PcD se necesitan estrategias planteadas que tengan en su reglamentación una ruta clara de ejecución en donde se contemplen procesos de acompañamiento real a los empleadores por medio de organizaciones intermediarias establecidas para este fin, de manera que se pueda ejercer un control sobre la gestión a través de la generación de indicadores, metas y resultados de los programas vigentes.

La sensibilización hacia los empleadores juega un papel muy importante debido a que en esta se debe exponer de manera clara el rol que ellos tienen, que no necesariamente contratar a PcD conlleva a un ahorro o premio, sino que se establecen en un apoyo que brinda el Estado al empleador que pueden ser aprovechados desde el punto de vista de la

¹⁹ Pacto de productividad. Beneficios para el país. Disponible en:
<http://www.pactodeproductividad.com/empresas-inclusivas/beneficios/beneficios-para-el-pais/170-beneficios-para-el-pais>

realización de adaptaciones, adquisición de equipos e implementación de programas específicos en las empresas o emprendimientos, es decir esto se traduce en beneficios económicos y no económicos , en los cuales estén directamente involucradas las PcD que laboren en la empresa.

La difusión y promoción de productos que son fabricados por PcD debe ser un aspecto a tener en cuenta en estas organizaciones, no solo porque con la comercialización de estos productos se genera una fuente de ingreso a las familias, sino porque estos productos ofrecen una alta calidad al consumidor, y que muchas veces el comprador ignora la existencia de estos mercados.

CONCLUSIONES

Un 75% de la población encuestada afirma no haber contratado personas con discapacidad en sus empresas, sin embargo, están dispuestos a tomar dicha iniciativa, pues ven una posibilidad frente a la oferta del estado y los beneficios que esto conlleva.

Respecto a la investigación realizada podemos concluir que existe un cierto temor por parte de las compañías al momento de contratar personas en condición de discapacidad; esto puede deberse al desconocimiento de los empresarios frente a los beneficios que otorga el estado y la posibilidad de capacitar a la población en diferentes tareas en las que ellos puedan ser hábiles.

Por otra parte, se evidencia una problemática la cual se puede mejorar con diferentes campañas promocionales donde se muestre a las personas con discapacidad como individuos capaces de desenvolverse en diferentes ámbitos y desarrollar tareas con alta calidad.

Para los fines de la investigación, la encuesta nos permite dar una mirada del panorama para lograr implementar el desarrollo de estrategias novedosas de mercado que promuevan la vinculación laboral de la población con discapacidad.

Por otra parte, se propone implementar estrategias que promuevan la comercialización de productos o artículos elaborados por persona con discapacidad de manera artesanal.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BOREA, Roberto Fabián. *Integración Laboral de Personas con discapacidad en el sistema productivo local de regiones urbanas*. Disponible en: <http://www.cedet.edu.ar/Archivos/Tesis/Resumen%20Tesis%20Borea.pdf>

CAJIGA CALDERÓN, JUAN FELIPE. *El Concepto De Responsabilidad Social Empresarial*. Disponible en: https://www.cemefi.org/esr/images/stories/pdf/esr/concepto_esr.pdf

DIAZGRANADOS QUIMBAYA, LUIS ADOLFO, “Discapacidad: tratamiento laboral y protección social”, Universidad Católica de Colombia, 2017.

DIRECCIÓN DE PROMOCIÓN DEL TRABAJO, “Procesos de inclusión laboral en la política pública de discapacidad en Colombia”, Ministerio de la Protección Social, www.minproteccionsocial.gov.co

GARAVITO ESCOBAR, Diana María. *La inclusión de las Personas con Discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta*, Universidad Nacional de Colombia, 2014. Disponible en: <http://www.bdigital.unal.edu.co/46075/1/52646657.2014.pdf>

GAVIRIA URIBE, ALEJANDRO, “Normograma de Discapacidad para La República de Colombia”, Ministerio de Salud y Protección Social, www.minsalud.gov.co, mayo de 2017

HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto, *Metodología de la Investigación*, 3ta Edición 2003
KOTLER, Philip y LANE KELLER, Kevin. *Direccionamiento de Marketing: Marketing Social*. 12 Edición. Editorial Pearson. 2006. P. 712.

LERMEN, Dean. (2013). *Consultoría Sobre Análisis de la Normatividad y Propuesta de Ajustes*. Disponible en: <http://www.pactodeproductividad.com/pdf/informenarrativopercepcionesproblemasyrecomendacionescompleto.pdf>

LÓPEZ, ANGÉLICA, “Inclusión laboral de personas con discapacidad Una perspectiva desde la gestión del talento humano”, Editorial Universidad de Antioquia, <http://tesis.udea.edu.co>, abril del 2017.

MILLAN BALCAZAR, Martha Pamela. *Investigación de mercados sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad cognitiva leve*. Universidad Autónoma de Occidente. 2017

MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL, *Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social 3013-2022*. 2014, Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/politica-publica-discapacidad-2013-2022.pdf>

NARESH, Malhotra. *Investigación de Mercados: Tipos de Muestreos*. 5ta Edición. 2008. P. 343.

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS, Departamento de Asuntos Económicos y sociales, División de Política Social y desarrollo. *Discapacidad y Desarrollo*. Disponible en: <https://www.un.org/development/desa/disabilities-es/discapacidad-y-empleo.html>

ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS, *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y Protocolo Facultativo*. Disponible en: <http://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-s.pdf> (fecha de consulta: 20 de marzo de 2018).

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD, *Temas de Salud, Discapacidades*. Disponible en: <http://www.who.int/topics/disabilities/es/> (fecha de consulta el 15de marzo de2018)

PACTO DE PRODUCTIVIDAD. Beneficios para el país. Disponible en: <http://www.pactodeproductividad.com/empresas-inclusivas/beneficios/beneficios-para-el-pais/170-beneficios-para-el-pais>

SERVICIO DE GÉNERO, IGUALDAD Y DIVERSIDAD, “Estrategia y plan de acción para la inclusión de la discapacidad 2014-2017: un doble enfoque de acciones transversales y específicas para las personas con discapacidad”, Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra, 2015.

ANEXOS

ANEXO A. ENCUESTA APLICADA A EMPRENDIMIENTOS Y PEQUEÑAS
EMPRESAS

| Preguntas | |
|-----------|---|
| 1. | ¿Contrataría usted en su empresa personas con discapacidad? Sí_____ No_____ |
| 2. | ¿Influye el tipo de discapacidad? Si_____ No_____ |
| 3. | ¿Conoce usted los beneficios otorgados por el gobierno? Sí_____ No_____ |
| 4. | ¿Ha contratado personas con discapacidad en su empresa? Sí_____ No_____ |
| 5. | ¿Tiene algún caso exitoso con respecto a este tema? Sí_____ No_____ |
| 6. | Cuenta con un Plan de estrategia de Mercadeo Sí_____ No_____ |
| 7 | ¿Desearía incrementar las ventas para beneficio de su empresa y sus empleados? Sí_____ No_____ |
| 8. | ¿Cree usted que la experiencia al contratar personas con discapacidad sería positiva? |

| | |
|--|-------------------|
| | Sí _____ No _____ |
|--|-------------------|

**ANEXO B. ENCUESTA APLICADA A EMPRENDIMIENTOS Y PEQUEÑAS
EMPRESAS**

| Preguntas | |
|------------------|---|
| 1. | <p>¿Qué opinión tiene frente la oferta laboral para las personas con discapacidad?</p> <p style="padding-left: 40px;">A. Es muy reducida</p> <p style="padding-left: 40px;">B. Es de fácil acceso</p> <p style="padding-left: 40px;">C. Cree que se encuentran barrera a la hora de conseguir un empleo</p> |
| 2. | <p>Según las capacitaciones ofertadas, ¿Qué tipo de oficio le gustaría desarrollar?</p> <p style="padding-left: 40px;">A. Operario</p> <p style="padding-left: 40px;">B. Vendedor</p> <p style="padding-left: 40px;">C. Coordinador</p> |
| 3. | <p>¿Ha tenido experiencia en el ámbito laboral?</p> <p style="padding-left: 40px;">Si_____ No_____</p> |
| 4. | <p>¿Qué expectativas tiene frente a las oportunidades laborales?</p> <p style="padding-left: 40px;">A. Que tenga continuidad.</p> |

| | |
|----|---|
| | <p>B. Que la asignación salarial sea justa.</p> <p>C. Que sea acorde a sus conocimientos.</p> |
| 5. | <p>¿Dentro de su proyecto de vida a nivel de empleabilidad esta?</p> <p>A. Generar su propia empresa</p> <p>B. Ser empleado por una empresa</p> <p>C. No estar vinculado laboralmente</p> |

ANEXO C. REGISTRO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

| REGISTRO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD | | | |
|--|-------------------------------|----------------------|---------------------------|
| EMPLEADO | EMPRESA | CARGO | INGRESOS MENSUALES |
| NATALIA RODRIGUEZ | ALPINA | EMPAQUE | \$ 781.243 |
| PAULA PEREZ | CHOCOLATE SOL | EMPAQUE | \$ 781.243 |
| GISER CETINA | JUAN VALDEZ | MESERO | \$ 781.243 |
| THALIA GOMEZ | TERMINAL DE TRANSPORTE BOGOTA | SERVICIOS GENERARLES | \$ 781.243 |
| THALIA GOMEZ | TRANSMILENIO | SERVICIOS GENERARLES | \$ 781.243 |
| HASBLEIDY OLAYA | ALPINA | EMPAQUE | \$ 781.243 |

| | | | |
|-------------------------------|-------------------------------------|-------------------------|------------|
| TATIANA MESA | JUAN VALDEZ | ETIQUETADOR | \$ 781.243 |
| YEIMI DAYANA | TRANSMILENIO | SERVICIOS GENERARLES | \$ 781.243 |
| KATHERIN QUINTERO | IDRD | servicios generales | \$ 781.243 |
| VALERIN BERNAL | TERMINAL DE TRANSPORTE BOGOTA | SERVICIOS GENERARLES | \$ 781.243 |
| PAULA BERMUDEZ | TRANSMILENIO | SERVICIOS GENERARLES | \$ 781.243 |
| ANDREA MANRIQUE | ALPINA | EMPAQUE | \$ 781.243 |
| HEIDY LORENA MUÑOZ | Juan Valdez | MESERO | \$ 781.243 |
| ANGIE MONTENEGRO | IDRD | SERVICIOS GENERARLES | \$ 781.243 |
| YESICA BELTRAN | TERMINAL DE TRANSPORTE BOGOTA | SERVICIOS GENERARLES | \$ 781.243 |
| DANIELA CORREDOR | TRANSMILENIO | SERVICIOS GENERARLES | \$ 781.243 |

| | | | |
|----------------------------------|--------------|-------------------------|------------|
| LIZETH YARINNE GARZON | ALPINA | AUXILIAR DE CAJA | \$ 781.243 |
| ANDREA CAMILLA | JUAN VALDEZ | SERVICIOS GENERARLES | \$ 781.243 |
| KAREN TATIANA | TRANSMILENIO | SERVICIOS GENERARLES | \$ 781.243 |

ANEXO D. REGISTRO DE VISITA A EMPRESA O EMPRENDIMIENTO

| Empresa o emprendimiento | Gerente | Sector | Empleados con Discapacidad | Total Empleados | Ingresos Anuales |
|---------------------------------|--------------------------------------|-------------------------|-----------------------------------|------------------------|-------------------------|
| ALPINA | Pablo Forero | Recursos humanos | 20 | 20 | \$781.243 |
| JUAN VALDEZ | Hernán Quintero | Recursos humanos | 20 | 20 | \$781.243 |
| TRANSMILENIO | María Consuelo Araujo | Recursos humanos | 15 | 15 | \$781.243 |
| TERMINAL DE TRANSPORTE | María Carmenza Espitia Garcés | Recursos humanos | 11 | 11 | \$781.243 |
| IDRD | Orlando Molano | Recursos humanos | 8 | 8 | \$781.243 |

Yo Edgar Armando Mallama Narváez, Nidia Mayerli Zamora, Paola del Rosario Colina, manifiesto en este documento mi voluntad de ceder a la Corporación Universitaria Unitec los derechos patrimoniales, consagrados en el artículo 72 de la Ley de 1982¹, de la investigación titulada:

ESTRATEGIAS DE MERCADO PARA FAVORECER PROYECTOS QUE IMPULSAN LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

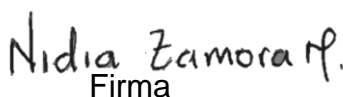
Producto de mi actividad académica, para optar por el título de ESPECIALISTA EN GERENCIA DE PROYECTOS. La Corporación Universitaria Unitec entidad académica sin animo de lucro, queda por lo tanto facultada plenamente para ejercer los derechos anteriormente cedidos en su actividad ordinaria de investigación, docencia y publicación. La cesión otorgada se ajusta a lo que establece la Ley 23 de 1982. Con todo, en mi condición de autor me reservo los derechos morales de la obra antes citada con arreglo al Artículo 30 de la Ley 23 de 1982. En concordancia escribo este documento en el momento mismo que hago entrega del trabajo final a la Biblioteca General de la Corporación Universitaria Unitec.

Armando Mallama Narváez
Nombre


Firma

1.085.256.327
Cédula

Nidia Mayerli Zamora
Nombre


Firma

20.370.571
Cédula

Paola del Rosario Colina
Nombre


Firma

52.271.959
Cédula

¹Los derechos del autor recaen sobre las obras científicas, literarias y artísticas en las cuales se comprenden las creaciones del espíritu en el campo científico, literario y artístico, cualquiera que sea el modo o la forma de expresión y cualquiera que sea su destinación, tales como: los libros, los folletos y otros escritos; las conferencias, alocuciones, sermones y otras obras de la misma naturaleza; las obras dramáticas o dramático musicales; las obras coreográficas y las pantomimas; las composiciones musicales con letra o sin ella; las obras cinematográficas, a las cuales se asimilan las obras de dibujo, pintura, arquitectura, escultura, grabado, litografía; las obras fotográficas a las cuales se asimilan las expresadas por procedimiento análogo a la fotografía, a la arquitectura, o a las ciencias, toda producción del dominio científico, literario o artístico que pueda reproducirse o definirse por cualquier forma de impresión o de reproducción, por fonograma, radiotelefonía o cualquier otro medio conocido o por conocer" (Artículo 72 de la Ley 23 de 1982)