



**Corporación Unificada Nacional  
de Educación Superior**

**INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS FÍSICAMENTE DISCAPACITADAS  
EN LAS EMPRESAS PÚBLICAS DEL MUNICIPIO DE SINCELEJO SUCRE**

**INTEGRANTES**

**MARIA DE JESUS PERTUZ MUÑOZ  
MAROLYS CARRASCAL**

**CORPORACION UNIFICADA NACIONAL DE EDUCACION SUPERIOR CUN  
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
ADMINISTRACION DE LA SEGURIDAD SOCIAL  
SINCELEJO-SUCRE  
26/05/2023**



**Corporación Unificada Nacional  
de Educación Superior**

**INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS FÍSICAMENTE DISCAPACITADAS  
EN LAS EMPRESAS PÚBLICAS DEL MUNICIPIO DE SINCELEJO SUCRE**

**INTEGRANTES  
MARIA DE JESUS PERTUZ MUÑOZ  
MAROLYS CARRASCAL**

**OPCIÓN DE GRADO III**

**DIRECTOR DE TRABAJO  
ERIKA ASTRID ARAQUE GENEY  
Magister En Educación Virtual**

**CORPORACIÓN UNIFICADA NACIONAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR CUN  
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL  
SINCELEJO-SUCRE**

**26/05/2023**

**INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS FÍSICAMENTE DISCAPACITADAS  
EN LAS EMPRESAS PÚBLICAS DEL MUNICIPIO DE SINCELEJO SUCRE**

**LABOR INCLUSION OF PHYSICALLY DISABLED PEOPLE IN PUBLIC  
COMPANIES OF THE MUNICIPALITY OF SINCELEJO SUCRE**

*María De Jesús Pertuz Muñoz, Marolys Carrascal*

**Resumen**

La inclusión laboral de personas en condición de discapacidad es un tema necesario de abordar, a fin de conocer sus fundamentos en diversas dimensiones y extraer una aplicación práctica que permita el incremento de la misma. El presente estudio tuvo como objetivo conocer los factores que limitan la inclusión laboral de hombres y mujeres con discapacidad física en las empresas públicas del municipio de Sincelejo de Sucre. La investigación se basó en un enfoque cuantitativo y la población objeto de estudio la conformaron 6 empresas del sector público de la ciudad. Se aplicaron una encuesta estructurada y la entrevista con preguntas abiertas. Dentro de los resultados evidenciados, permitieron conocer las dificultades y barreras que enfrentan las personas con discapacidad en su búsqueda de empleo, así como los esfuerzos que realizan las empresas del municipio de Sincelejo por acatar la normatividad y contratar personas con discapacidades físicas en igualdad de condiciones.

**Palabras clave:** Inclusión laboral, discapacidad, tipos de discapacidad, inserción.

**Abstract**

The labor inclusion of people with disabilities is a necessary issue to address, in order to know its foundations in various dimensions and extract a practical application that allows its increase. The objective of this study was to know the factors that limit the labor inclusion of men and women with physical disabilities in public companies in the municipality of Sincelejo de Sucre. The research was based on a quantitative approach and the population under study was made up of 6 companies from the public sector of the city. A structured survey and an interview with open questions were applied. Among the results evidenced, they allowed to know the difficulties and barriers that people with disabilities face in their job search, as well as the efforts made by the companies of the municipality of Sincelejo to abide by the regulations and hire people with physical disabilities on equal terms.

**Keywords:** Labor inclusion, disability, types of disability, insertion.

## 1. Introducción

De acuerdo a las Naciones Unidas (ONU, 2014), las personas con discapacidades son aquellas que tienen deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales de audición o visión, las cuales les impide estar en igualdad de condiciones que las demás personas. Igualmente, las personas con discapacidades enfrentan desventajas con respecto a la salud. A su vez la Organización Mundial de la Salud (2011), reconoce que en el mundo hay más de mil millones de personas que viven con algún tipo de discapacidad, esto es, alrededor del 15% de la población total.

Si bien no existe una definición universal de qué es inclusión, y los conceptos varían entre distintos autores, la definición de inclusión parte de la existencia de la diversidad en un determinado entorno. En el caso de la inclusión en el trabajo y de acuerdo de Organización Mundial de la Salud (OIT,

2022) se requiere que todos los trabajadores de una empresa tengan “la capacidad de prosperar y contribuir plenamente en el trabajo en un entorno libre de discriminación,”.

Por su parte, el Ministerio de Salud (2020), reconoce que en Colombia los niños, niñas, adolescentes, jóvenes, mujeres, hombres, y adultos mayores de distintas etnias y en condición de discapacidad, tienen derechos, además que existen políticas públicas que dan cuenta de su atención diferencial y del goce efectivo e integral de sus derechos. Esto significa que estas poblaciones tienen el derecho al trabajo con igual remuneración y bajo las mismas condiciones que los demás trabajadores. En este orden el gobierno debe ser garante del desarrollo social para las PcD y propender por que las empresas y organizaciones amplíen y evolucionen con relación al concepto de trabajo/empleo, promuevan la inserción al trabajo, inclusión laboral y social

en igualdad de oportunidades para todos (Agredo y Estrada, 2022).

Asimismo, es pertinente reconocer que la contratación diversa e inclusiva en Colombia ha ido ganando terreno y cerrando brechas entre culturas, género, edad y etnias, abriendo oportunidades para los trabajadores, además los procesos de selección son más incluyentes y se concentran en el conocimiento técnico y habilidades necesarias para cumplir un rol específico (Michael Page. s,f). Vale la pena resaltar, que no solo las personas con discapacidades son las únicas beneficiadas con las políticas de inclusión laboral en Colombia, sino también las empresas que brindan oportunidades a este tipo de población (Ramírez, 2018).

De esta manera, la investigación *Inclusión Laboral De Personas Físicamente Discapacitadas En Las Empresas Públicas del Municipio De Sincelejo*, permite conocer los factores que limitan la

inclusión laboral de hombres y mujeres con discapacidad física en las empresas de Sincelejo Sucre, a través de una descripción de estos factores, el análisis de la incidencia de los mismos en la calidad de vida de las personas con discapacidad física, además de sugerir estrategias de solución que permitan la vinculación en el ámbito laboral.

## **2. Planteamiento del Problema**

### **2.1. Descripción del Problema**

El 15 % de la población mundial, es decir, 1.000 millones de personas, sufren algún tipo de discapacidad, y la prevalencia de la discapacidad es mayor en los países en desarrollo. Las personas con discapacidad tienen más probabilidades de experimentar resultados socioeconómicos adversos, como menos educación, peores resultados de salud, niveles más bajos de empleo y mayores tasas de pobreza. (Banco Mundial, 2022). Esta situación ahonda más en los países subdesarrollados, donde la problemática de

desempleo es fuerte aun para personas que cuentan con todas sus capacidades físicas, motrices e intelectuales.

En Colombia más de 3 millones de personas manifiestan tener algún tipo de discapacidad, lo que equivale al 7,1 % de la población total del país, según el Censo Nacional de Población y Vivienda (2018) del DANE, el 54,0 % corresponde a mujeres y el 46,0 % a hombres. A su vez, de acuerdo al Ministerio del Trabajo (2022), 7 mil personas con discapacidad en Colombia se han ubicado laboralmente a través de las Agencias Públicas de Empleo durante estos cuatro años, lo cual representa el 99 % del cumplimiento de las políticas establecidas en el Plan Nacional de Desarrollo; sin embargo, actualmente existen altos índices de pobreza, junto con políticas deficientes que hacen extremadamente difícil la participación de este tipo de personas en el mundo laboral.

Así mismo, El Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE, 2020), reflejó que en el sector público se encuentran vinculadas 9.396 personas con discapacidad, de las cuales 7.144 son servidores públicos y 2.252 por contrato de prestación de servicios. Con relación al género el 36% corresponde a mujeres con discapacidad física vinculadas laboralmente y el 64% a hombres con las mismas discapacidades. Por otro lado, se evidenció que los tipos de discapacidades físicas más comunes entre hombre y mujeres son: la enfermedad del sistema digestivo (12%), enfermedad del sistema circulatorio (10,7%), enfermedad de sistema osteomuscular (10,3%), enfermedades del sistema nervioso (10,2%) y enfermedades endocrinas (8.4%). En los hombres la discapacidad más atendida es la enfermedad digestiva (10%) y en las mujeres las enfermedades del sistema circulatorio (28,4%).

Ahora bien, en el Departamento de Sucre la situación no es mejor, puesto que cuenta con más de 40 mil discapacitados a la fecha y según un informe de la secretaría de salud las políticas propias propuestas en el plan de desarrollo, no han sido eficaces para la inclusión de esta población (El Universal, 2013), de igual manera los Boletines Poblacionales: Personas con Discapacidad - PCD1 Oficina de Promoción Social I-(2020), reflejan que Sincelejo es la quinta ciudad en Colombia con mayor prevalencia de personas con discapacidad ( 3,7%), lo cual significa que la oportunidad laboral es muy baja. Además, aunque la gestión pública local ha logrado la inclusión de personas en puestos públicos, en el sector privado sigue siendo muy baja la participación. De esta manera, se puede evidenciar que los porcentajes de inclusión siguen siendo muy bajos, a pesar de las gestiones estatales, y realmente se desaprovechan las competencias y

habilidades de las personas con discapacidades.

## **2.2 Pregunta Problema**

¿Cuáles son los factores que limitan la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad física en las empresas públicas del Municipio de Sincelejo de Sucre?

## **3. Justificación**

En Colombia, existe un marco normativo para la exigida inclusión laboral de personas discapacitadas, el cual ha sido referenciado, modificado y replanteado durante décadas. Sin embargo, este no ha sido una verdadera solución al problema, ya que las empresas encuentran la forma de evadir la contratación, aun desatendiendo los estudios que aseguran que las entidades con personas discapacitadas, tienden a ser más productivas debido a la mejora en la comunicación. (Fundación Saldarriaga Concha, 2019).



En consecuencia, es necesario promover políticas relacionadas con la empleabilidad y el desarrollo integral de las personas con discapacidad, proteger el derecho a la igualdad de oportunidades, fortalecer y contribuir al desarrollo de la sociedad en general (Pupiales y Córdoba, 2016). Es decir, que la inserción laboral de personas en situación de discapacidad posibilita a empresas privadas como a organismos estatales, desarrollar una mirada distinta, valorando las capacidades administrativas de los trabajadores en tal condición (Paz-Maldonado y Silva-Peña, 2021)

No obstante, a través de esta investigación se pretende destacar la importancia de conocer los factores que impiden la inclusión laboral de personas con discapacidad física en el municipio de Sincelejo a pesar de los esfuerzos existentes; además poder entender que la mayoría de la población discapacitada poseen

competencias y habilidades que les permite cumplir funciones en las distintas organizaciones, lo que seguramente representaría algo positivo para mejorar su calidad de vida y también ayudar a mejorar la productividad económica del país y la región.

#### **4. Objetivo**

##### **4.1 Objetivo General.**

Conocer los factores que limitan la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad física en las empresas públicas del municipio de Sincelejo de Sucre

##### **4.2 Objetivos Específicos**

\*Describir los factores que limitan la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad física en las empresas públicas del municipio de Sincelejo de Sucre.

\* Analizar la incidencia de los factores que limitan la inclusión laboral de personas con discapacidad física en su calidad de vida.

\*Sugerir estrategias de solución que permitan la vinculación laboral de personas con discapacidad física en las empresas públicas del municipio de Sincelejo.

## **5. Marco Teórico**

### **5.1. Discapacidad y Tipos de discapacidad.**

Según la OMS, la discapacidad se define como: “Toda reducción total o parcial de la capacidad para realizar una actividad compleja o integrada, representada en tareas, aptitudes y conductas”. Esta reducción de la capacidad puede ser considerada como una deficiencia cognitiva, auditiva, visual, de habla y lenguaje, motora y de destreza, o asociada a la edad. De igual forma, la discapacidad es una situación que involucra la interacción de las personas en sus dimensiones física o psíquica y los componentes de la sociedad en la que se desarrolla y vive. Tanto que incluye un sinnúmero de dificultades, desde problemas en la función o estructura del cuerpo.

(Padilla, 2010). En otras palabras, la discapacidad es definida como el resultado de la interacción entre el individuo y su entorno (Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, [UNICEF], 2014). Así mismo, los grados de discapacidad son diferentes si existe o no rehabilitación, si la persona vive en área rural o urbana, en un país desarrollado o en uno en vías de desarrollo (Padilla-Muñoz, 2010).

Según el Ministerio de la Protección Social y ACNUR 2011, existen 7 categorías de discapacidades, las cuales se definen a continuación:

#### **Discapacidad auditiva**

En esta categoría se encuentran personas que presentan en forma permanente deficiencias relacionadas con la percepción de los sonidos y la discriminación de su localización, tono, volumen y calidad; presentando diferentes grados de dificultad en la recepción y producción de mensajes verbales y, por tanto,

para la comunicación oral. Las causas de esta discapacidad pueden ser congénita, hereditaria o genética, siendo ésta, la más importante y poco previsible; también se puede dar debido a partos anormales, causa fetal o materna; por otitis media y meningitis bacteriana, que producen un deterioro paulatino de la audición o por ruidos de alta intensidad (Sistema Nacional DIF, 2017).

### **Discapacidad física**

En esta categoría, se encuentran las personas que presentan en forma permanente deficiencias corporales funcionales a nivel músculo esquelético, neurológico, tegumentario de origen congénito o adquirido, pérdida o ausencia de alguna parte de su cuerpo, o presencia de desórdenes del movimiento corporal. Esta discapacidad, afecta el desarrollo de actividades cotidianas en diferentes grados de dificultad para el movimiento corporal y su relación en los diversos entornos al caminar, desplazarse, cambiar o mantener posiciones del cuerpo,

llevar, manipular o transportar objetos y realizar actividades de cuidado personal, o del hogar, interactuar con otros sujetos. Por ello, la Constitución Política de Colombia en el artículo 13, reconoce la protección especial para aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad.

### **Discapacidad intelectual**

Se refiere a aquellas personas que presentan deficiencias en las capacidades mentales generales, como el razonamiento, la resolución de problemas, la planificación, el pensamiento abstracto, el juicio, el aprendizaje académico y el aprendizaje de la experiencia. Estos producen deficiencias del funcionamiento adaptativo, de tal manera que el individuo no alcanza los estándares de independencia personal y de responsabilidad social. Así mismo lo considera (Peredo, 2016), este destaca que este tipo de discapacidad está ubicado dentro de los problemas de mayor prevalencia de las

dificultades generales del desarrollo y aprendizaje intelectual de la persona que lo padece.

### **Discapacidad visual**

En esta categoría se incluye a aquellas personas que presentan deficiencias para percibir la luz, forma, tamaño y color de los objetos. Se incluye a las personas ciegas y a las personas con baja visión, es decir, quienes, a pesar de usar gafas o lentes de contacto, o haberse practicado cirugía, tienen dificultades para distinguir formas, colores, rostros, objetos en la calle, ver en la noche, ver de lejos o de cerca, independientemente de que sea por uno o ambos ojos. Por otro lado, la Organización Mundial De La Salud (2022), reconoce que, en este tipo de discapacidad, la población más vulnerable, y por ello, presentan una tasa más baja de participación laboral, de productividad y tasas de depresión y ansiedad.

### **Discapacidad Sordo ceguera**

La sorda ceguera es una discapacidad única que resulta de la combinación de una deficiencia visual y una deficiencia auditiva, que genera en las personas que la presentan problemas de comunicación, orientación, movilidad y el acceso a la información. Algunas personas sordo ciegas son sordas y ciegas totales, mientras que otras conservan restos auditivos y/o restos visuales. Las personas sordo ciegas requieren de servicios especializados de guía e interpretación para su desarrollo e inclusión social. En otras palabras, la persona es sordo ciega cuando tiene un grado de deficiencia visual y auditiva grave que le ocasiona serios problemas en la comunicación y en la movilidad. Sánchez y Benítez (2012).

### **Discapacidad psicosocial**

Resulta de la interacción entre las personas con deficiencias (alteraciones en el pensamiento, percepciones, emociones,

sentimientos, comportamientos y relaciones, considerados como signos y síntomas (atendiendo a su duración, coexistencia, intensidad y afectación funcional) y las barreras del entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad. Estas barreras surgen de los límites que las diferentes culturas y sociedades imponen a la conducta y comportamiento humanos, así como por el estigma social y las actitudes discriminatorias. Además, Pérez (2021), dice que la discapacidad psicosocial no alude únicamente a la mente, sino que es una experiencia corporal donde no existe una clara división entre mente y cuerpo

### **Discapacidad múltiple**

Presencia de dos o más deficiencias asociadas, de orden físico, sensorial, mental o intelectual, las cuales afectan significativamente el nivel de desarrollo, las posibilidades funcionales, la comunicación, la interacción social y el aprendizaje. Es por ello que Avance, (2011). Considera que la

presencia de dos o más discapacidades que posee una misma persona, requiere de apoyos generalizados en las diferentes áreas. y en la mayoría de las áreas del desarrollo y en consecuencia pueden tener un mayor número de barreras sociales que impiden su plena y efectiva participación.

### **5.2. Inclusión laboral de personas con discapacidad.**

El desarrollo de planes de Inclusión Laboral es una parte esencial de la responsabilidad social de las empresas. Así, de acuerdo con Patiño (2011), la Inclusión Laboral parte de un modelo de gestión óptimo que permita la inclusión trabajadores dentro de la organización. Para ello, la empresa debe abordar valores fundamentales como la inclusión y diversidad empresarial para la ejecución de todas sus actividades, y más que todo en los procesos de reclutamiento, selección y contratación.

Se parte de lo planteado por el autor, que para que se ejecute el proceso de Inclusión Laboral con personas con discapacidad, es necesario que la organización o empresa desarrolle un modelo de gestión que promueva la igualdad de oportunidades, con valores sociales que permita incluir a los trabajadores en el ámbito laboral.

### **5.3 Normatividad de inclusión laboral en Colombia para personas con discapacidad**

Desde esta dirección, en cumplimiento con lo establecido en la Ley 1618 de 2013 y en el Documento CONPES 166/2013, y con el propósito de difundir, promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo para la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral, se han venido desarrollando las siguientes actividades principales: a). Sensibilizar a las empresas sobre la promoción del empleo de las personas con discapacidad y b). Proceso de reglamentación de los derechos y

garantías de las personas con discapacidad y de la Reglamentación para la conformación y funcionamiento del Consejo para la Inclusión de la Discapacidad.

**Ley 1346 de 2009**, la cual reafirma la responsabilidad del Estado de establecer mecanismos y sistemas de garantía del ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, sin discriminación por motivo de su condición. El artículo 27° establece que los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con los demás.

**Ley Estatutaria No. 1618 de febrero 2013, Ley No. 361 de 1997** se garantiza y asegura el ejercicio efectivo de los derechos de las personas en situación de discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acciones afirmativas y ajustes razonables, eliminando toda forma de discriminación a las personas por razón de su discapacidad, lo cual requiere

reglamentación, programas y acciones tendientes a garantizar los derechos, beneficios y obligaciones laborales de las personas con discapacidad.

**Ley No. 361 de 1997:** por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con Discapacidad, y de manera especial el Capítulo IV del Título Segundo sobre la integración laboral de las personas con discapacidad.

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

**Decreto 392 del 26 de febrero de 2018:** por el cual se establecen incentivos en

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

## 6. Metodología

### 6.1 Enfoque

La investigación Inclusión Laboral De Personas Físicamente Discapacitadas en las empresas públicas del Municipio De Sincelejo, se basó en un enfoque cuantitativo, ya que se representa bajo un conjunto de procesos secuenciales y probatorios (Hernández Sampieri et al., 2014).

## 6.2 Diseño

Así mismo, la investigación se basó en un diseño descriptivo-analítico no experimental, el cual se realiza sin manipular deliberadamente variables. Se fundamenta en la observación de los fenómenos y cómo estos se dan en su contexto natural para después analizarlos (Hernández et al., 2014). Por lo tanto, no se manipularon los elementos de la muestra, ya que la investigación requiere de datos espontáneos arrojados desde la realidad de Inclusión Laboral De Personas Físicamente Discapacitadas En las empresas públicas del Municipio De Sincelejo

## 6.3 Población y Muestra.

El presente estudio concibe la población de acuerdo a Hernández et al. (2014), como la unidad de análisis (sujetos) que van a ser medidos. Para el estudio, la población la conforman 6 empresas del sector público del municipio de Sincelejo y a 3 empleados en condición de discapacidad.

## 6.4 Instrumento de recolección de datos

El estudio recogió información de la variable de Inclusión Laboral, para lo cual se acudió a la aplicación de una encuesta y entrevista dirigida a empresas del sector público del municipio de Sincelejo; las cuales permitieron obtener las opiniones e información relevante de la población objeto de estudio; la encuesta se realizó con preguntas de tipo cerrado y la entrevista con preguntas abiertas.

## 6.5 Validación del instrumento

El instrumento fue sometido a la revisión por parte de 2 expertos, quienes valoraron la congruencia, claridad y objetividad de las preguntas, estableciendo si está apto para ser aplicado en la población objeto del estudio.

## 6.6 Fases de la Investigación

De acuerdo al propósito y las preguntas de investigación y partiendo del alcance de la categoría de estudio: *Inclusión Laboral de*



*personas con discapacidad física en las empresas públicas de Sincelejo sucre, se diseñó la siguiente ruta:*

**Fase 1:** Ubicación de las empresas del sector público para lograr su consentimiento informado frente a la investigación.

**Fase 2:** Recolección de datos en cada una de las empresas públicas seleccionadas por la muestra del estudio.

**Fase 3:** Organización de la información.

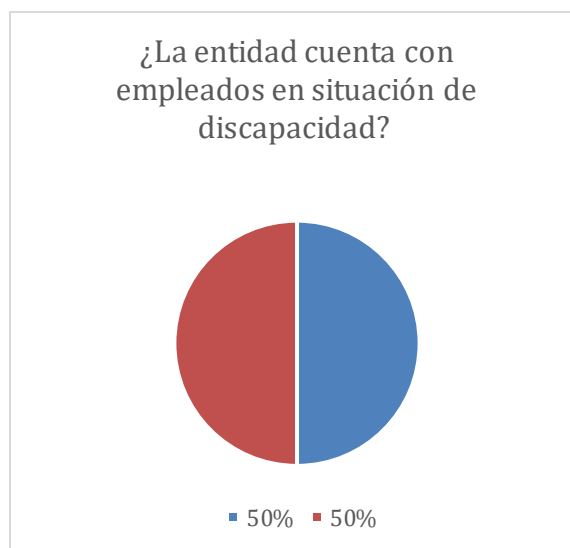
## 7. Aplicación de los instrumentos de recolección de datos

Para la obtención de los datos, se aplicó una encuesta estructurada a 6 directivos de entidades públicas del municipio de Sincelejo (*Comfasucre, Procuraduría General de la Nación, Alcaldía de Sincelejo, Secretaria de Salud Municipal de Sincelejo y Notaria Primera de Sincelejo*); además se aplicó una entrevista semiestructura a 3 personas en condición de discapacidad.

### 7.1 Recolección y tabulación de resultados.

Luego de aplicada la encuesta y la entrevista a la población seleccionada, se evidenció que las entidades cuentan con un número de empleados mayor a 28 o más y quienes en su mayoría poseen contratados por obra o labor y prestación de servicios. Asimismo, se evidenció que el 50% de las empresas tienen vinculados a personas en situación de discapacidad física, como lo muestra la gráfica 1.

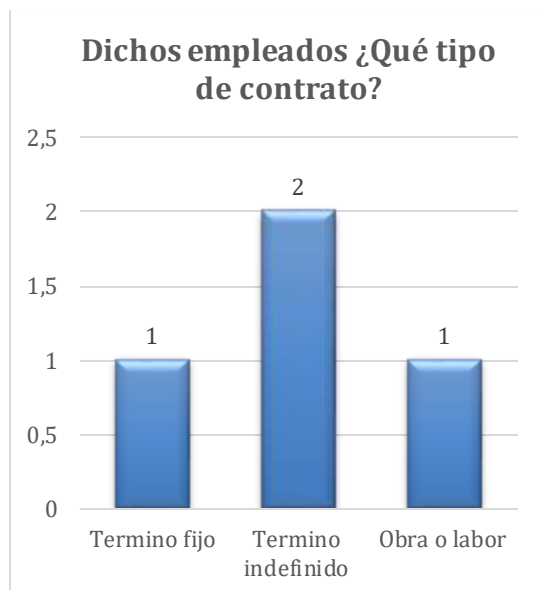
*Grafica 1. Número de personas vinculadas a entidades públicas del municipio de Sincelejo*



Fuente: Elaboración propia (2023)

Este porcentaje, muestra el interés que tienen las entidades por vincular laboralmente a personas en condición de discapacidad física, sin embargo, es necesario seguir fomentando la vinculación laboral de esta población de manera directa. Como lo consideran Sanabria et al. (2022), aún es bastante extenso el camino que tienen por delante las empresas para entender la importancia de la inserción laboral de la PsD física.

***Grafica 2. Tipo de contrato que tienes las personas vinculadas a entidades públicas del municipio de Sincelejo.***



Fuente: Elaboración propia (2023).

De acuerdo a la gráfica 2, se puede inferir que los empleados en situación de discapacidad de las entidades públicas del municipio de Sincelejo, están contratados bajo un contrato de término indefinido; este tipo de contratación incentiva a reconocer la igualdad de derechos laborales de las personas con discapacidad (Fundación para el desarrollo socioeconómico del alto Aragón, 2019). Incluso, lo planteado en el artículo 13 de la Ley 1618 del 2013, confirma que las PcD, deben tener las mismas oportunidades laborales que los demás trabajadores.

***Tabla 1. Escolaridad de personas discapacitadas vinculadas a entidades públicas de Sincelejo.***

Escolaridad	Empleado encuestado
Profesional	2
Tecnico	1
<b>Total general</b>	<b>3</b>

Fuente: Elaboración propia (2023).

Teniendo en cuenta la tabla 1, el grado de escolaridad está dividido entre profesional y técnico, lo que nos dice que hay un alto grado

de escolaridad entre las personas discapacitada que laboran en las entidades del sector público del municipio de Sincelejo Sucre. De las cuales (2) de los encuestados son profesionales y (1) técnico.

**Tabla 2. Cargos que ocupan las personas que laboran en las entidades públicas de Sincelejo.**

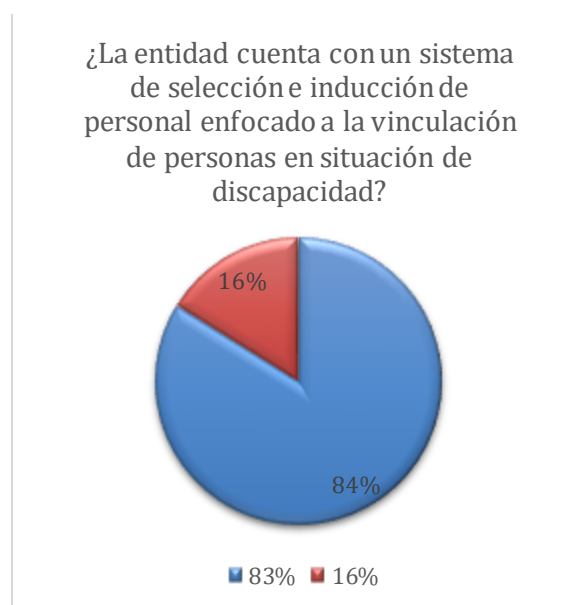
Cargo	Empleado Encuestado
Auxiliar Administrativo	1
Prueba	1
Servicio General	1
<b>Total general</b>	<b>3</b>

Fuente: Elaboración propia (2023).

En la tabla 2, se evidencian los cargos ocupados por las personas en condición de discapacidad que están vinculadas a las entidades públicas de Sincelejo. Se puede apreciar que uno (1) cumple funciones de Auxiliar Administrativo, uno (1) es empleado de servicios generales y (1) al cargo de prueba. Estableciendo así una relación directamente proporcional al nivel de estudio alcanzado y los cargos que han

obtenido en dichas entidades. Esto significa que, en las entidades públicas se viene incentivando la inclusión social y productiva de esta población (Fedesarrollo 2018).

**Grafica 3. Sistema de selección e inducción de personal en situación de discapacidad de las entidades públicas de Sincelejo Sucre.**



Fuente: Elaboración propia (2023).

El gráfico 3 evidencia, que el 83% de las entidades públicas encuestadas del municipio de Sincelejo, cumplen con los protocolos institucionales para la selección e inducción de personal en situación de discapacidad. La implementación de esta metodología,

evidencia el interés de inclusión de las instituciones por contratar PcD física y para ello cuentan con el apoyo y la asesoría de especialistas. Las empresas deben tener en cuenta cinco pasos: contacto y asesoramiento a empresa, la identificación de puestos de trabajo, valoración y selección del candidato, inclusión a partir de la contratación y seguimiento y evaluación (OIT, 2015).

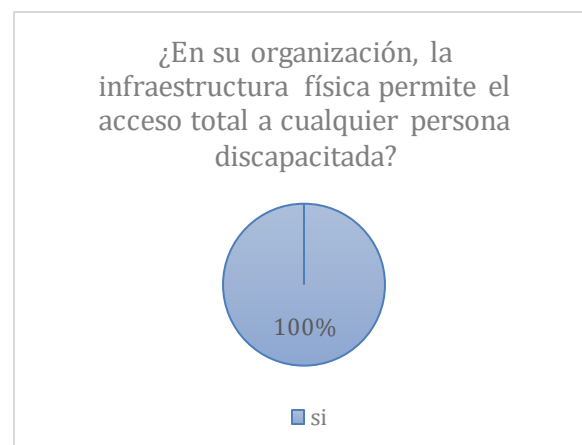
Por su parte la tabla 3, destaca el reconocimiento de la normatividad de la inclusión social por parte de las entidades públicas. En su mayoría, dicen conocer las leyes que amparan a las personas en situación de discapacidad y conocen el proceso de vinculación de dicha población al mundo laboral.

**Tabla 3. Normativa reconocida por las entidades públicas de Sincelejo al tema de inclusión social.**

Entidad pública encuestada	Normatividad Reconocida
Comfasucre	Ley estatutaria 1618 del 2013, ley 1346 del 2009.
Notaria primera de Sincelejo	Ley 1996 del 2019
Secretaría de Salud municipal de Sincelejo	Ley 1619 del 2013, ley 115 del 1994, ley 762 del 2002
Alcaldía de Sincelejo	Decreto 1421 del 2014
Procuraduría General de la Nación	Ley 161 del 1997

Fuente: Elaboración propia (2023).

**Grafica 4. Acceso de empleados en situación de discapacidad en las entidades públicas de Sincelejo.**



Fuente: Elaboración propia (2023).

La grafica 4, muestra que las entidades del sector público de Sincelejo Sucre, en su totalidad dicen contar con infraestructura acta para un acceso fácil del personal en condición de discapacidad, lo que nos hace inferir que son empresas que les importa esta población y buscan facilitarles su acceso y la realización de las actividades de su puesto de trabajo en óptimas condiciones, además de integrarlas al mundo laboral. Esto promueve, que los empleados se sientan aceptados, valorados y cuentan con las condiciones necesarias para realizar su trabajo. No obstante, las empresas aún pueden mejorar en cuanto a la eliminación de la discriminación y la garantía de atención médica constante para las personas con discapacidad física.

Por otro lado, de acuerdo a las respuestas obtenidas en la entrevista semiestructurada aplicada a 3 trabajadores en condición de discapacidad física, ellos reconocen que las empresas donde laboran implementan políticas y prácticas inclusivas, además están

seguros que las empresas al vincularlos pueden mejorar sus procesos organizacionales, además de recibir beneficios económicos, lo cual les ha permitido tener una vida digna para ellos y sus familias. Es decir, que vale al contratar personas con discapacidades físicas en las empresas, ya que se vuelven socialmente responsable y les permite demostrar sus competencias y capacidades y ser productivas económicamente, cambiando los imaginarios que se tienen sobre el desempeño laboral de esta población (Instituto Nacional para Ciegos [INCI], 2021).

A su vez los empleados encuestados con discapacidad física, reconocen que reciben capacitaciones para mejorar su desempeño laboral, también constantemente son atendidos por personal médico especializado, que monitorean la discapacidad física que presentan al igual que su estado de salud. Esto concuerda con lo planteado, en el artículo 27 de la Convención sobre los

derechos de las personas con discapacidad (2006), el cual destaca el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones y de remuneración por trabajo de igual valor, además del derecho a ganarse la vida a través de un empleo de su agrado, que los mercados y entornos laborales sean abiertos, inclusivos y accesibles, igualmente que las condiciones de trabajo sean seguras, saludables y justas.

## **8. Discusión.**

La discriminación laboral hacia las personas con discapacidad va más allá de la relación contractual, como se concluye en el estudio de Barreto y Prado (2020). Se destaca que es necesario desarrollar políticas públicas para promover la inclusión laboral y garantizar los derechos de estas personas. Además, se menciona la importancia de generar cambios en las actitudes y percepciones de la sociedad hacia la vinculación laboral de las personas con discapacidad.

Del mismo modo, también consideran que existe una percepción negativa y estereotipada hacia las personas con discapacidad en el ámbito laboral. Esta percepción se traduce en actitudes de rechazo y dificulta su inserción laboral.

Estos hallazgos coinciden con los resultados encontrados en el estudio de la revista médica Escobar (2021), donde se identifican barreras y prejuicios que limitan la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

En ambos estudios se resalta la importancia de fomentar la igualdad de oportunidades y eliminar las barreras que impiden el acceso al empleo de las personas con discapacidad. Esto implica la implementación de políticas públicas que promuevan la inclusión laboral, así como cambios en la cultura organizacional y la sensibilización de los empleadores.

Sin embargo, la entrevista muestra que la empresa está haciendo esfuerzos significativos para fomentar la inclusión

laboral de personas con discapacidad física, y que en general, los empleados se sienten aceptados, valorados y cuentan con las condiciones necesarias para realizar su trabajo. Aunque esto no se refleje en el sistema laboral en general.

A través de este proyecto identificamos que existen fisuras en el régimen jurídico actual que permitan la discriminación laboral hacia personas con discapacidad. Es necesario, que se lleven a cabo acciones concretas para garantizar la igualdad de oportunidades y la inclusión laboral de todas las personas, incluyendo aquellas con discapacidad. Esto implica una responsabilidad no solo de las empresas y empleadores, sino también del Estado y de la sociedad en su conjunto. Se deben promover políticas públicas que fomenten la inclusión laboral y se deben implementar medidas concretas para garantizar la accesibilidad y adaptación de los lugares de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad.

## **9. Conclusión.**

La inclusión laboral de personas con discapacidad en Colombia, y exactamente en Sincelejo Sucre, es un tema que, aunque que, en medio de las tendencias inclusivas, como ciudadanos nos des pertenecemos de los resultados reales de esta inclusión, los esfuerzos sociales, políticos y económicos no han sido suficientes. La encuesta realizada permitió conocer las dificultades y barreras que enfrentan las personas con discapacidad en su búsqueda de empleo, así como los esfuerzos que realizan las empresas del municipio de Sincelejo por acatar la normatividad y contratar personas con discapacidades físicas en igualdad de condiciones.

La recolección de información a través de las bases de datos fue útil para entender la situación actual de discriminación y exclusión laboral que enfrentan las personas con discapacidad, tanto a nivel nacional como internacional. También se ha

considerado la importancia de ampliar el concepto de "ámbito laboral" para incluir no solo la relación contractual, sino también otros aspectos relevantes para la inclusión laboral de este grupo poblacional.

Se pretendió abordar estos desafíos de una forma profunda, que permita a las personas con discapacidad acceder a oportunidades de trabajo adecuadas a sus habilidades y necesidades, así como a los empleadores a encontrar a trabajadores con discapacidad con perfiles adecuados para sus necesidades.

Se espera que este proyecto pueda contribuir significativamente a mejorar las oportunidades laborales para las personas con discapacidad en Colombia y promover su inclusión en el mercado laboral.

## **10. Recomendaciones.**

\*Buscar establecer alianzas estratégicas con organizaciones y entidades relacionadas con la inclusión laboral de personas con discapacidad, como instituciones

gubernamentales, organizaciones no gubernamentales y empresas comprometidas con la diversidad e inclusión.

\* Realizar campañas de sensibilización dirigidas a empleadores y la sociedad en general para fomentar la comprensión y aceptación de las personas con discapacidad en el ámbito laboral. Proporciona capacitación a los empleadores sobre la inclusión laboral y las adaptaciones necesarias para garantizar un entorno de trabajo accesible.

\* Desarrollo de un sistema de información y búsqueda de empleo: Crea una plataforma en línea que permita a las personas con discapacidad registrar sus habilidades, experiencia y preferencias laborales, y a los empleadores publicar ofertas de trabajo específicas para este grupo. Asegúrate de que la plataforma sea accesible y fácil de usar para todos.

\* Brindar información y orientación a los empleadores sobre las adaptaciones y ajustes



razonables que pueden implementarse para garantizar que las personas con discapacidad puedan desempeñarse de manera efectiva en sus puestos de trabajo. Promueve la conciencia sobre la importancia de la flexibilidad y la personalización en el entorno laboral.

\*Establecer indicadores de seguimiento para medir el impacto del proyecto en la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Realiza evaluaciones periódicas para identificar áreas de mejora y ajustar las estrategias según sea necesario.

\* Abogar por la implementación de políticas y legislaciones que promuevan la inclusión laboral de las personas con discapacidad, como cuotas de empleo, incentivos fiscales para las empresas que contratan a personas con discapacidad y programas de apoyo financiero para adaptaciones y ajustes razonables.

\* Establecer mecanismos de seguimiento y apoyo a largo plazo para las personas con

discapacidad que sean contratadas a través del proyecto. Brinda asesoramiento y capacitación en el lugar de trabajo, así como oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento.

### **Agradecimientos.**

Queremos darle gracias a DIOS primeramente por todas las bendiciones, capacidades y todo lo que somos, también dedicarle este logro a nuestros padres y hermanos por el apoyo incondicional económico y moral que han depositado en nosotros a lo largo de esta carrera y formación como profesionales y seres humanos.

Debemos de agradecerle de manera muy especial y sincera a nuestra docente Érica Araque, por hacer parte y asesorarnos en la realización de esta tesis de grado bajo su dirección y dedicación. Gracias por apoyarnos en este trabajo y por su capacidad para guiar y sacar a flote nuestras ideas, este es algo que no solo es por la tesis, sino que es

algo que nos quedara para nuestra vida profesional.

### Referencias Bibliográficas.

Agredo Silva, Vicente y Estrada, María Paulina. (2022). Empleabilidad de las personas con discapacidad “una revisión narrativa”: alternativas desde la inclusión laboral. *Revista CES Derecho*, 13 (1), 147-168. <https://doi.org/10.21615/cesder.6308>

Barreto, J. y Prado, J. C. (2020). Inclusión y discapacidad en Colombia: análisis y recomendaciones para la construcción de política pública. *Editorial Universidad Católica de Colombia*. <https://publicaciones.ucatolica.edu.co/accabiert/ inclusion-y-discapacidad-en-colombia-JUSPUBLICO28.pdf>

Berenice, P. (2021). De la noción de trastorno mental al concepto de discapacidad psicosocial a partir de una intervención situada. *Inter disciplina*. 9 (25) <https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S>

244857052021000300233&script=sci\_artext#B22.

Banco Mundial. (2022). Departamento Administrativo Nacional de Estadística. <https://www.bancomundial.org/es/topic/disability#:~:text=La%20inclusi%C3%B3n%20de%20la%20discapacidad,que%20las%20personas%20sin%20discapacidad>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (2018). Censo Nacional de Población y Vivienda.

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

Escobar, M. (2002). Actitudes frente a la vinculación laboral de personas con discapacidad. *Revista médica*. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/revfacmed/article/view/19932>

Fundación Saldarriaga Concha. (2019). Discapacidad E Inclusión Social En Colombia. Informe Alternativo de la Fundación Saldarriaga. [https://www.saldarriagaconcha.org/wp-content/uploads/2019/01/pcd\\_discapacidad\\_inclusion\\_social.pdf](https://www.saldarriagaconcha.org/wp-content/uploads/2019/01/pcd_discapacidad_inclusion_social.pdf)

Fedesarrollo. (2018). Informe Mensual del Mercado Laboral. <https://www.fedesarrollo.org.co/sites/default/files/5imlmayo2018web.pdf>

Familia Avance. (2011). Inclusión comunitaria en discapacidad. Leer Discapacidad Múltiple. <https://familiaavance.com/leer-discapacidad-multiple/>

Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. (2014). Definición y clasificación de la discapacidad. Cuadernillo 2. Incluyendo a todos los niños y niñas en el aprendizaje de calidad. <https://www.unicef.org/lac/media/7391/file>

Fundación para el desarrollo socioeconómico del alto Aragón. (2019). FUNDEZA. Guía para la contratación de las personas con discapacidad. [https://www.fundes.org/wp-content/uploads/2013/02/12\\_01\\_2010181845Gu%C3%83%C2%ADa-de-contrataci%C3%83%C2%B3n-de-personas-con-discapacidad.pdf](https://www.fundes.org/wp-content/uploads/2013/02/12_01_2010181845Gu%C3%83%C2%ADa-de-contrataci%C3%83%C2%B3n-de-personas-con-discapacidad.pdf)

Función Pública. (1991). Constitución Política 1 de 1991 Asamblea Nacional Constituyente.

[https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma\\_pdf.php?i=4125](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=4125)

Instituto Nacional para Ciegos. (2021, 06 de octubre). Beneficios tributarios para empresas que contratan personas con discapacidad.

<https://www.inci.gov.co/blog/beneficios-tributarios-para-empresas-que-contratan-personas-con-discapacidad>

Minsalud (2017). Balance Proceso Reglamentario “Ley Estatutaria 618 del 2013

Por Medio De La Cual Se Establecen Las Disposiciones Para Garantizar El Pleno Ejercicio De Los Derechos De Las Personas Con Discapacidad”.

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/documento-balance-1618-2013-240517.pdf>

Ministerio de Salud. (2020). Boletines Poblacionales: Personas con Discapacidad - PCD1 Oficina de Promoción Social I-2020.

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/boletines-poblacionales-personas-discapacidadI-2020.pdf>

Michael Page. (s,f). Inclusión laboral en Colombia, un camino por recorrer.

<https://www.michaelpage.com.co/advice/centro-de-clientes/integraci%C3%B3n-y-compromiso/inclusi%C3%B3n-laboral-en-colombia-un-camino-por-recorrer>

Naciones Unidas (2014). Convención sobre los derechos de las personas con

discapacidad. Guía de formación. Serie de capacitación profesional N° 19.

[https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/CRPD\\_TrainingGuide\\_PTS19\\_sp.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/CRPD_TrainingGuide_PTS19_sp.pdf)

Organización Mundial De La Salud. (2022). Ceguera y discapacidad visual. <https://www.who.int/es/news-room/factsheets/detail/blindness-and-visual-impairment>

Organización Mundial de la Salud (2011). Resumen informe mundial sobre la discapacidad. Malta

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59111836/GUIA+PARA+EL+PROCESO+DE+INCLUSION+LABORAL+DE+PCD.pdf/1d8631c0-58d5-8626-69cb-780b169fcdf?version=1.0>

Oficina Internacional del Trabajo. (2022). Transformar las empresas mediante la diversidad y la inclusión. <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/>

ed\_dialogue/act\_emp/documents/publication  
/wcms\_844928.pdf

Pupiales, B y Córdoba, L. (2016). La inclusión laboral de personas con discapacidad: Un estudio etnográfico en cinco Comunidades Autónomas de España. *Archivos de Medicina (Col)*, 16, (2). Universidad de Manizales Caldas, Colombia.

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=273849945007>

Paz-Maldonado, E y Silva-Peña, L. (2021). Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina. *Saude soc.* 29 (4).

<https://doi.org/10.1590/S0104-12902020190724>

Padilla Muñoz, A. (2010). Discapacidad: contexto, concepto y modelos. *International Law: Revista Colombiana de Derecho Internacional*, 16, 381- 414.

<https://www.redalyc.org/pdf/824/82420041012.pdf>

Patño, Á. (2011). La discapacidad auditiva y el docente universitario. Una realidad poco abordada. *Interacción y Perspectiva Revista de Trabajo Social*, 6-18.  
<https://produccioncientificaluz.org/index.php/interaccion/article/view/473/472>

Quiroz, E. (2013, 4 de diciembre). Sucre tiene más de 40 mil personas con algún tipo de discapacidad. *El Universal*.

<https://www.eluniversal.com.co/regional/sucre/sucre-tiene-mas-de-40-mil-personas-con-algun-tipo-de-discapacidad-144258-DREU234160>

Ramírez, A. (2018). La inclusión laboral de personas en condición de discapacidad en Colombia es una realidad.

<https://colombia.lohmedical.com/noticias/inclusion-laboral-en-colombia/>

Rocío paredo - Videá. (2019). *Comprendiendo la discapacidad intelectual:*

datos, criterios y reflexiones. *Revista de Psicología*,15.

[http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2223-30322016000100007](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322016000100007).

Sanabria R., P. E., Lozano M., M. P., & Muñoz R., L. E. (2022). Limitantes para la vinculación laboral de personas con discapacidad física en organizaciones de servicio público. El caso de aspirantes a laborar en el Sistema Integrado de Transporte Público de una ciudad capital. *Innovar*,32(85).

<https://doi.org/10.15446/innovar.v32n85.101191>

Sánchez Casado, J. Inmaculada; Benítez Merido, J. (2012). Sordoceguera: Posibilidades De Investigación Psicoeducativa. Asociación Nacional de Psicología Evolutiva y Educativa de la Infancia, Adolescencia y Mayores Badajoz, España. vol. 3, núm 1.

<https://www.redalyc.org/pdf/3498/349832338025.pdf>

Sistema Nacional DIF. (2017, 19 de junio). ¿Qué es la Discapacidad Auditiva? Gobierno de México

<https://www.gob.mx/difnacional/articulos/que-es-la-discapacidad-auditiva#:~:text=La%20discapacidad%20auditiva%20la%20podemos,caracter%C3%ADsticas%20f%C3%ADsica%20que%20la%20evidencien>.

## ANEXO 1

<b>OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES</b>				
<b>INCLUSION LABORAL DE PERSONAS FISICAMENTE DISCAPACITADAS EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR PUBLICO DE SINCELEJO/ SUCRE</b>				
<b>VARIABLE O CATEGORIA</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DIMENSIÓN</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>INSTRUMENTO</b>
Inclusión laboral de personas físicamente discapacitadas	De acuerdo con el Convenio 159 de la OIT, se entiende por persona con discapacidad dentro del trabajo a aquellas personas "cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo, se disminuyen considerablemente debido a una discapacidad de carácter físico o mental debidamente comprobada “.	Contratación	Tipos de contrato	Encuesta/ entrevista
		Número de empleados	Porcentaje empleados discapacitados	
		Clima laboral	Convivencia entre los compañeros de trabajo	
		Infraestructura	El entorno laboral es físicamente accesible para discapacitados	
		Jornada	Tipo de jornada de trabajo.	

## ANEXO 2



Corporación Unificada Nacional  
de Educación Superior

### Encuesta Dirigida A Las Empresas Del Sector Publico De Sincelejo Sucre Sobre Inclusión Laboral De Personas En Situación De Discapacidad Física

**Objetivo general del proyecto:** Conocer los factores que limitan la inclusión laboral de hombres y mujeres con discapacidad física en las empresas públicas del municipio de Sincelejo.

**Nombre de la entidad:** \_\_\_\_\_

**Fecha:** \_\_\_\_\_

1. ¿Cuántos empleados tiene la entidad?: \_\_\_\_\_
2. ¿Qué tipo de contrato tienen los empleados de la entidad?

TIPO DE CONTRATO	CANTIDAD
Termino fijo	
Término indefinido	
Obra o labor	
Prestación de servicio	
Contrato de aprendizaje	
Ocasional	
Otro ¿cuál?:	

3. ¿La entidad cuenta con empleados en situación de discapacidad?

Si:  No:

Si la respuesta al punto 3 fue afirmativa por favor conteste la pregunta de los puntos 4 y 5:

4. ¿Cuántas personas en situación de discapacidad hay contratadas? \_\_\_\_\_
5. Dichos empleados ¿Qué tipo de contrato, nivel de estudio y cargos tienen?

TIPO DE CONTRATO	CANTIDAD	NIVEL DE ESTUDIO SOPORTADOS	CARGOS OCUPADOS
Termino fijo			
Término indefinido			
Obra o labor			



Prestación de servicio			
Contrato de aprendizaje			
Ocasional			

Si la pregunta al punto 3 fue negativa por favor conteste la pregunta del punto 6:

1. A continuación, marque con una X ¿Por qué la entidad NO cuenta con empleados en situación de discapacidad?

Acceso físico	
Falta de información	
No hay vacantes	
No hay oferentes	
Otra ¿cuál?	
Observación	

2. ¿la entidad cuenta con un sistema de selección e inducción de personal enfocado a la vinculación de personas en situación de discapacidad?

Si:	No:
-----	-----

3. ¿conoce usted las leyes que establecen y promueven la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad?

Si: ¿cuáles?	No:
--------------	-----

4. ¿en su organización, la infraestructura física permite el acceso total a cualquier persona discapacitada?

Si:	No:
-----	-----

Observaciones: \_\_\_\_\_

---



---

## ANEXO 3



Corporación Unificada Nacional  
de Educación Superior

### Encuesta Dirigida A Personas Con Discapacidad Física Vinculadas Al Empresas Del Sector Publico De Sincelejo/ Sucre

**Objetivo general del proyecto:** Conocer los factores que limitan la inclusión laboral de hombres y mujeres con discapacidad física en las empresas públicas del municipio de Sincelejo.

Responda las preguntas de acuerdo a su criterio personal.

#### 1. Información general entrevistado

Nombre	
Género	
Edad	
Nivel de escolaridad	
Tipo de discapacidad	
Tipo de Contrato	

#### 2. Información Específica

Responda cada uno de los siguientes enunciados y evalúe el nivel de acuerdo o desacuerdo, en relación a su conocimiento con la inclusión laboral de personas con discapacidad física en la empresa. Cada afirmación tiene un cuadro para ser marcado con una equis (X) con la que debe seleccionar la opción que considere conveniente de acuerdo a la escala que se muestra a continuación:

1	2	3	4	5
Totalmente Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de acuerdo /ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo

No	Afirmaciones	1	2	3	4	5	Observaciones
<b>Inclusión laboral</b>							
1	La empresa donde labora implementa políticas y prácticas inclusivas para						

	personas con discapacidad física.						
2	Considera que la empresa al contratar personas con discapacidad física mejora sus procesos organizacionales.						
3	Considera que la empresa al contratar personas con discapacidad física recibe beneficios económicos						
4	El ambiente laboral le permite sentirse aceptado y valorado.						
5	La experiencia laboral en la empresa le ha permitido un crecimiento personal y profesional						
6	La vinculación laboral le ha permitido mejorar la calidad de vida de usted y su familia.						
7	El puesto de trabajo reúne las condiciones para realizar la actividad laboral.						
8	Recibe capacitaciones para el desempeño en el puesto de trabajo						
9	Ha sido discriminado por su condición física						
10	Cuenta con iguales oportunidades de ascenso que el resto de los compañeros de trabajo.						
11	Cuenta con atención médica constante para su discapacidad física.						





