

ISSN: 0210-1696

DOI: <https://doi.org/10.14201/scero.31335>

## INCLUSIÓN LABORAL: UN COMPROMISO PENDIENTE DE LAS ORGANIZACIONES FRENTE A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

### *Working Inclusion: A Pending Commitment of Organizations towards People with Disabilities*

Daniela CAMACHO BETANCOURT

*Corporación Universitaria Empresarial Alexander von Humboldt CUE. Colombia*

[dcamacho6653@cue.edu.co](mailto:dcamacho6653@cue.edu.co)

<https://orcid.org/0000-0001-7265-7819>

Mónica Patricia GALLEGO ECHEVERRI

*Corporación Universitaria Empresarial Alexander von Humboldt CUE. Colombia*

<https://orcid.org/0000-0001-6423-2714>

Luz Adriana RUBIO

*Corporación Universitaria Empresarial Alexander von Humboldt CUE. Colombia*

<https://orcid.org/0000-0001-7726-1338>

Recepción: 1 de marzo de 2023

Aceptación: 20 de diciembre de 2023

RESUMEN: Las sociedades actuales se ven abocadas a fortalecer los procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad, dando respuesta a las necesidades de reconocimiento de la diversidad de conocimientos, habilidades y capacidades de la fuerza laboral, sumado a la responsabilidad social corporativa de las organizaciones. Esta investigación se centró en identificar los procesos de inclusión laboral que se llevan a cabo en las organizaciones en Armenia, Quindío. Bajo un abordaje metodológico cuantitativo en prospectiva, de tipo transversal descriptivo, se contó con una muestra de 243 trabajadores relacionados con el área de gestión humana de las organizaciones. El instrumento utilizado fue la escala de inclusión laboral de personas con discapacidad –Working Inclusion Disability People Scale-WINDIPS–, que se basa en las dimensiones de apoyo y vinculación, permanencia y progreso, las cuales se desarrollan a partir de diferentes prácticas inclusivas. La versión final consta de 12 ítems con opción de respuesta tipo Likert. Finalmente, se obtuvo una puntuación total don-

de el 24.7 % tenían bajas prácticas de inclusión, el 53.5 % un nivel medio y el 21.8 % un nivel alto. Se logró identificar que más de la mitad de las organizaciones participantes aún requieren trabajar en sus prácticas de inclusión laboral.

PALABRAS CLAVE: Inclusión laboral; discapacidad; organizaciones; gestión humana; derechos.

ABSTRACT: Today's societies are committed to strengthen the processes of labor inclusion of people with disabilities, responding to the needs of recognition of the diversity of knowledge, skills and abilities of the workforce, in addition to the social responsibility of organizations. This research focused on identifying the labor inclusion processes implemented in the organizations of Armenia, Quindío. Under a quantitative methodological approach of instrumental type, a sample of 143 workers related to the human management area of the organizations. The instrument used was the Working Inclusion Disability People Scale –WINDIPS– based on the dimensions of presence, permanence and progress, which are developed from different inclusive practices. The final version of 13 items with a Likert-type response option. Finally, a total score was obtained in which 24.7 % had low inclusion practices, 53.5 % medium and 21.8 % a high level. It was identified that more than half of the participating organizations still need to improve their working inclusion practices.

KEYWORDS: Labor inclusion; disability; organizations; human management; rights.

## 1. Introducción

En la actualidad, la discapacidad es conocida como un fenómeno social donde la persona encuentra limitaciones para interactuar y desarrollarse plenamente en el mundo que la rodea, debido a las barreras generadas a partir de una deficiencia que puede ser física, mental, intelectual o sensorial (ONU, 2006). Dichas deficiencias a nivel orgánico pueden conllevar dificultades para ejecutar acciones o tareas, afectando directamente el desempeño de la persona y generando restricciones en su vida cotidiana, tanto en los procesos de participación en los diferentes entornos sociales como en las oportunidades de crecimiento y desarrollo en igualdad de condiciones que los demás (OMS, 2001). En este sentido, las personas con discapacidad pueden estar más expuestas a riesgos de tipo psicosocial y presentar mayores niveles de vulnerabilidad ante condiciones precarias de vida (ONU, 2006).

En coherencia, desde un enfoque integral, la discapacidad no se centra en las limitaciones individuales de las personas, sino que se representa en las barreras, no solo físicas, sino también en la información, los servicios, los transportes, los equipos especializados, los servicios de acceso, así como las barreras actitudinales que pueden generar estigma y discriminación y que se presentan en el contexto (Holde et al., 2019), y que impiden el crecimiento pleno en todos los ámbitos de la vida, afectando a la persona no solo en su dimensión física, sino además en su

esfera psicoemocional y social, dado que disminuye su autonomía, incluyendo la posibilidad de tomar decisiones, y es una vulneración al derecho de formar vida independiente, el cual forma parte de la Convención de Derechos de Personas con Discapacidad (Huete, 2019) . Por lo anterior, la discapacidad debe abordarse desde una perspectiva amplia que permita que se involucre la PcD con su entorno.

Desde esta perspectiva, la prevalencia en discapacidad está relacionada, en gran medida, con factores como el nivel de pobreza, las bajas posibilidades de acceso a la educación, el empleo y la atención en salud, junto a condiciones socioeconómicas que no permiten cubrir las necesidades básicas, impactando de manera negativa en el cuidado y la prevención de la salud (OMS, 2021). En el Departamento del Quindío, la prevalencia de personas con discapacidad ha ido en aumento en los últimos años, convirtiéndose en una problemática relevante, con un total de 16.770 PcD y 28.532 PcD, en los años 2016 y 2020 respectivamente, mostrando un aumento del 170 % durante este periodo (Gobernación del Quindío, 2020). Las cifras descritas posicionan al departamento como el segundo a nivel nacional con mayor prevalencia en discapacidad (Ministerio de Salud, 2020).

Así mismo, las altas cifras de población con discapacidad representan altos niveles de desempleo que para finales del 2022 estuvo en el 12.7 % en Armenia (DANE, 2023), lo que indica que un alto número de personas no puede acceder a fuentes de trabajo que cubran las necesidades básicas y no solamente se muestra en la inactividad de estas PcD, sino que también suma los cuidadores que abandonan el mercado laboral para dedicarse al cuidado de estas personas, lo cual puede afectar, directa o indirectamente, a la estabilidad del contexto inmediato de las PcD y de sus familias. Esto indica una pérdida en la generación de ingresos significativos para el departamento, afectando de esta manera la economía productiva y competitiva, lo cual se constituye como un problema de gran relevancia económica afectando el contexto y, por ende, afectando esta población. Esto sucede al no realizar adecuados procesos de inclusión laboral de esta población (ANDI, 2021).

Es importante comprender que, para lograr verdaderos procesos de inclusión laboral, se requiere de una planeación pertinente, que guíe la implementación de estrategias inclusivas en las organizaciones. En este sentido, es importante valorar los niveles de funcionamiento de las personas con discapacidad, al igual que sus competencias, perfiles y situaciones con el propósito de identificar los factores potenciales del trabajador y el cargo o puesto de trabajo apto para el mismo, mediando la situación de discapacidad, precisamente para no centrarse en los déficits, sino que, por el contrario, se aprovechen sus capacidades y, de esta manera, buscar una experiencia exitosa para el trabajador y la organización (Corrales *et al.*, 2022). De acuerdo con este argumento, resulta indispensable trabajar para brindar mayores garantías al ejercicio de los derechos de la población con discapacidad en los entornos laborales; al respecto, la normativa a nivel nacional adscrita a la Ley 1618 del 2013 busca la garantía del ejercicio efectivo de los derechos de las PcD y de su inclusión y que, dentro de las obligaciones del Estado y la sociedad, las entidades públicas y privadas (desde la integración del Consejo) son responsables de la inclusión real y efectiva de las PcD (Congreso de la República, 2013).

En términos de marco legal laboral, las personas con discapacidad están acogidas por distintos documentos como el Compes 80 del 2004 y el 166 de 2013 del Departamento Nacional de Planeación, los cuales buscan brindar un esquema legal y teórico para el goce pleno de los derechos de las PcD y el respeto por sus libertades. Este tipo de herramientas, junto con la ley mencionada anteriormente, brindan un respaldo para garantizar los derechos de esta población (Espinoza, 2016).

En este orden de ideas, para buscar el beneficio de las personas con discapacidad, se debe trabajar desde una perspectiva de inclusión globalizada teniendo en cuenta lo estipulado por la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas o la Carta Internacional de Derechos Humanos, donde se señala que las personas con discapacidad tienen derecho a trabajar en igualdad de condiciones, para que tengan la oportunidad de adquirir los medios para desarrollar una vida digna mediante un trabajo libremente elegido y en entornos laborales abiertos, inclusivos y accesibles (art 27, Convención) , así como los lineamientos nacionales formulados por el Ministerio de Trabajo (2016), en el cual se socializan una serie de pasos que estandarizan el proceso de inclusión laboral, basándose tanto en el derecho al trabajo para personas con discapacidad especificado en el artículo 13 de la Ley 1618 de 2013 como en la obligación ética de las empresas que buscan evitar la discriminación según lo promulga la Ley 1752 de 2015 (Corrales et *al.*, 2022).

Estos apartados van de la mano del proceso de inclusión social, donde las prácticas están asociadas a la atracción, la retención y el desarrollo del talento humano; de esta manera, el proceso de presencia relaciona la decisión tomada por la organización de realizar acciones para la inclusión laboral y la permanencia, referente a la experiencia de las personas en el lugar de trabajo, y el progreso, donde se revisan los resultados de aprendizaje (Gallego y Rubio, 2020).

Con base en lo anterior, la presente investigación estuvo enfocada en analizar algunas prácticas de inclusión laboral que actualmente se presentan en las organizaciones del municipio Armenia, en el Departamento del Quindío, Colombia, teniendo en cuenta los aspectos de apoyo y vinculación, permanencia y progreso, los cuales son fundamentales en los procesos de inclusión laboral.

## 2. Método

El presente estudio se aborda desde una metodología cuantitativa en prospectiva, de tipo transversal descriptiva. La muestra estuvo conformada por 243 personas líderes de procesos de organizaciones legalmente constituidas en la ciudad de Armenia, Quindío. La probabilidad de ocurrencia fue del 0.5 con un nivel de confianza del 95 % y una desviación estándar de 1.96, el error fue 0.0629. La muestra se seleccionó por método probabilístico, en la cual se tuvieron en cuenta aquellos participantes que poseen un perfil similar o características comparativas. Es de aclarar que la participación de la muestra dependió de la disponibilidad y la disposición de las organizaciones que cumplen las características para ser parte de la investigación.

### 2.1. *Procedimiento*

Entre los resultados obtenidos con base en las respuestas de los participantes, se obtuvieron un total de 15 datos perdidos, por lo cual se realizó una imputación de cada dato teniendo en cuenta la moda en cada una de las variables correspondientes. Para esto, al igual que para el análisis de datos sociodemográficos y de frecuencia, se utilizó el programa estadístico SPSS versión 28, y para la asociación entre variables cualitativas y extracción de tablas cruzadas, se utilizó la prueba de chi-cuadrado.

### 2.2. *Instrumento*

Se utilizó la Escala de inclusión laboral de personas con discapacidad (WINDIPS por sus siglas en inglés) (Gallego y Rubio, 2023), la cual permite identificar en las organizaciones el nivel de implementación de las prácticas inclusivas que están asociadas a los procesos de apoyo y vinculación, permanencia y progreso que se dan en los macroprocesos de atracción, retención y desarrollo del talento humano. La versión final de la escala contó con un total de 12 preguntas tipo Likert donde la calificación es 1 (en desacuerdo), no contempla la posibilidad de implementar prácticas de inclusión laboral; 2 (parcialmente en desacuerdo), contempla la posibilidad de implementar prácticas de inclusión laboral, pero en la actualidad no se están realizando acciones; 3 (ni de acuerdo ni en desacuerdo), contempla la posibilidad de implementar prácticas de inclusión laboral y en la actualidad se están realizando algunas acciones; 4 (parcialmente de acuerdo), implementa prácticas de inclusión laboral, pero estas requieren mejoras; y 5 (totalmente de acuerdo), cuenta con la implementación de prácticas de inclusión laboral.

Una vez se obtiene la puntuación final, sumando la calificación de cada ítem de la escala, se realiza la conversión del resultado con la baremación del instrumento, la cual presenta una valoración cualitativa (baja, media o alta) para identificar, de manera general, el nivel de implementación de las prácticas de inclusión laboral en cada una de las dimensiones de apoyo y vinculación, permanencia y progreso.

### 2.3. *Consideraciones éticas*

La presente investigación se cobija bajo los postulados de la Ley 1090 por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones; así mismo, trabaja bajo los apartados y finalidades de la Ley 1618 de 2013, donde se busca garantizar los derechos laborales de las PcD. De acuerdo al art. 11 Resolución 8430 de 1993, Ministerio de Salud y Protección Social, se clasifica como una investigación de bajo riesgo. Antes del diligenciamiento de la WINDIPS, se solicitó la firma del consentimiento informado con el propósito de garantizar una participación voluntaria, confidencial y con condiciones adecuadas dentro del proceso investigativo.

### 3. Resultados

Del total de los participantes, su mayoría fueron del sexo masculino con el 57.6 % de participación, el 84.8 % han culminado estudios de nivel superior. Por otro lado, las organizaciones que más participaron pertenecen al sector comercial con un 48.6 % de empresas y al sector servicios con un 25.1 % (Tabla 1). No obstante, la mayor frecuencia en el trabajo de PcD fue el sector salud y el sector educativo (Tabla 1).

Si bien el objetivo de la WINDIPS estaba direccionado a líderes de gestión humana, muchos de los participantes tenían personal a su cargo e igualmente cumplían otros roles; así, el 37 % eran líderes de gestión humana o directores de las organizaciones, el 17.7 % se encontraban en la organización prestando servicios profesionales, el 16 % eran operativos, el 14 % eran asesores, el 11.5 % eran asistentes de algún área a cargo de talento humano y tan solo el 3.7 % tenían un rol técnico en la organización.

De acuerdo con la información recolectada, se evidencia que, del total de empresas participantes, solo el 35.8 % de personas afirman que en sus organizaciones se ha trabajado con personas con discapacidad en algún momento, mientras que el 64.2 % afirma que no se han vinculado PcD o que no tienen conocimiento de esta vinculación. La cifra cambia cuando se les pregunta sobre el conocimiento de las leyes inclusivas, donde el 51.1 % dicen no conocer la regulación de inclusión laboral, mientras que el otro 49 % dicen conocerlas (Tabla 2).

Una vez revisados los resultados de la WINDIPS, se realizó un trabajo de análisis por factor evaluado (Tabla 4). Allí se observan las prácticas inclusivas llevadas a cabo durante el proceso de Apoyo y vinculación de las organizaciones, el cual

<b>TABLA 1. Sector económico de la empresa en relación con el historial de inclusión laboral</b>					
		<b>Trabajan o han trabajado personas con discapacidad</b>			<b>Total</b>
		<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No es de mi conocimiento</b>	
<b>Sector económico de la empresa</b>	Comercial	74	32	12	118
	Salud	8	9	4	21
	Educación	5	10	1	16
	Industrial	9	7	0	16
	Turismo	9	2	0	11
	Servicios	29	27	5	61
<b>Total</b>		134	87	22	243

**INCLUSIÓN LABORAL: UN COMPROMISO PENDIENTE DE LAS ORGANIZACIONES  
FRENTE A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD  
D. CAMACHO BETANCOURT, M. P. GALLEGO ECHEVERRI Y L. A. RUBIO**

<b>TABLA 2. Frecuencia de variables</b>			
Variable		Frecuencia	Porcentaje
<b>Sexo</b>	Masculino	103	42.4
	Femenino	140	57.6
<b>Nivel educativo</b>	Bachiller	37	15.2
	Técnico	43	17.7
	Tecnólogo	41	16.9
	Pregrado	89	36.6
	Posgrado	33	13.6
<b>Sector económico de la empresa</b>	Comercial	118	48.6
	Salud	21	8.6
	Educación	16	6.6
	Industrial	16	6.6
	Turismo	11	4.5
	Servicios	61	25.1
<b>Nivel del cargo que desempeña</b>	Operativo	39	16.0
	Asistente	28	11.5
	Técnico	9	3.7
	Profesional	43	17.7
	Asesor	34	14.0
	Director	90	37.0
<b>Antigüedad en el cargo</b>	6 meses - 1 año	68	28.0
	1 año - 5 años	91	37.4
	Más de 5 años	84	34.6
<b>Trabajan o han trabajado personas con discapacidad</b>	No	134	55.1
	Sí	87	35.8
	No es de mi conocimiento	22	9.1
<b>¿Conoce las leyes, decretos y convenciones que aplican sobre la inclusión laboral de Colombia?</b>	No	74	30.5
	Sí	119	49.0
	No es de mi conocimiento	50	20.6
	Total	243	100.0

fue evaluado mediante la identificación de aspectos como: el reconocimiento de las PcD así como sus capacidades y derechos, el proceso de selección adecuado y ajustado para la evaluación del perfil de la PcD y las estrategias empleadas a nivel de contexto para medir los procesos inclusivos (Tablas 3 y 4). De esta manera, el 6.6 % de las empresas tiene un percentil alto, es decir, realizan prácticas inclusivas con PcD relacionadas con los procesos de atracción, selección y contratación; el 55.5 % de las empresas con un percentil medio consideran la aplicación de estas prácticas y algunas ya realizan acciones que pueden requerir mejoras, mientras que el 37.9 % presentan un percentil bajo frente a estas prácticas.

<b>TABLA 3. Resultados Escala WINDIPS versión final</b>			
		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>La organización emplea a las personas con discapacidad porque conoce sus derechos contemplados en la legislación colombiana</b>	En desacuerdo	63	25.9
	Parcialmente en desacuerdo	22	9.1
	Ni acuerdo ni en desacuerdo	62	25.5
	Parcialmente de acuerdo	32	13.2
	Totalmente de acuerdo	64	26.3
<b>En su organización se realizan convocatorias de empleo abiertas y accesibles para personas con discapacidad</b>	En desacuerdo	79	32.5
	Parcialmente en desacuerdo	25	10.3
	Ni acuerdo ni en desacuerdo	41	16.9
	Parcialmente de acuerdo	27	11.1
	Totalmente de acuerdo	71	29.2
<b>En su organización cuentan con pruebas adaptadas para evaluar las competencias de las personas con discapacidad</b>	En desacuerdo	105	43.2
	Parcialmente en desacuerdo	27	11.1
	Ni acuerdo ni en desacuerdo	51	21
	Parcialmente de acuerdo	21	8.6
	Totalmente de acuerdo	39	16
<b>La organización ofrece un contrato laboral a las personas con discapacidad acorde con lo estipulado por la ley</b>	En desacuerdo	62	25.5
	Parcialmente en desacuerdo	16	6.6
	Ni acuerdo ni en desacuerdo	55	22.6
	Parcialmente de acuerdo	20	8.2
	Totalmente de acuerdo	90	37

<b>TABLA 3. Resultados Escala WINDIPS versión final</b>			
		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>En su organización dan a conocer a los empleados las normas y reglamentos institucionales de manera accesible y comprensible</b>	En desacuerdo	27	11.1
	Parcialmente en desacuerdo	8	3.3
	Ni acuerdo ni en desacuerdo	28	11.5
	Parcialmente de acuerdo	33	13.6
	Totalmente de acuerdo	147	60.5
<b>En su organización se posibilitan espacios de convivencia para las personas con discapacidad dentro y fuera del ambiente laboral</b>	En desacuerdo	69	28.4
	Parcialmente en desacuerdo	13	5.3
	Ni acuerdo ni en desacuerdo	60	24.7
	Parcialmente de acuerdo	31	12.8
	Totalmente de acuerdo	70	28.8
<b>En su organización tienen en cuenta las condiciones de accesibilidad de las personas con discapacidad que garantizan su participación</b>	En desacuerdo	48	19.8
	Parcialmente en desacuerdo	14	5.8
	Ni acuerdo ni en desacuerdo	55	22.6
	Parcialmente de acuerdo	35	14.4
	Totalmente de acuerdo	91	37.4
<b>En su organización se establecen alianzas con diferentes instituciones para acompañar los procesos de inclusión de personas con discapacidad</b>	En desacuerdo	91	37.4
	Parcialmente en desacuerdo	28	11.5
	Ni acuerdo ni en desacuerdo	56	23
	Parcialmente de acuerdo	25	10.3
	Totalmente de acuerdo	43	17.7
<b>En su organización se ofrecen oportunidades de formación a nivel técnico y/o profesional a las personas con discapacidad</b>	En desacuerdo	96	39.5
	Parcialmente en desacuerdo	14	5.8
	Ni acuerdo ni en desacuerdo	65	26.7
	Parcialmente de acuerdo	24	9.9
	Totalmente de acuerdo	44	18.1

<b>TABLA 3. Resultados Escala WINDIPS versión final</b>			
		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>En su organización cuentan con estrategias para medir el impacto de la inclusión laboral de personas con discapacidad</b>	En desacuerdo	85	35
	Parcialmente en desacuerdo	18	7.4
	Ni acuerdo ni en desacuerdo	75	30.9
	Parcialmente de acuerdo	25	10.3
	Totalmente de acuerdo	40	16.5
<b>Los clientes/usuarios de su organización valoran como positiva la iniciativa de contratar a personas con discapacidad</b>	En desacuerdo	33	13.6
	Parcialmente en desacuerdo	10	4.1
	Ni acuerdo ni en desacuerdo	75	30.9
	Parcialmente de acuerdo	43	17.7
	Totalmente de acuerdo	82	33.7
<b>La organización cuenta con criterios específicos de evaluación del programa de inclusión laboral</b>	En desacuerdo	89	36.6
	Parcialmente en desacuerdo	16	6.6
	Ni acuerdo ni en desacuerdo	72	29.6
	Parcialmente de acuerdo	24	9.9
	Totalmente de acuerdo	42	17.3

Respecto al factor de permanencia (Tabla 4), se encontró que las organizaciones consideran la necesidad de generar ajustes para mejorar la inclusión de las PcD en los procesos propios de la organización. Esto se evidencia al identificar que el 22.2 % de las organizaciones presentan un percentil alto y un 50.6 % presentan uno medio, siendo esto un indicador que demuestra la intención ante los procesos que vinculan directamente a las PcD y su ingreso formal a la empresa, así como los procesos de sensibilización que se realizan en relación a la organización, mientras que el 27.2 % afirman no realizar estas prácticas dado su percentil bajo.

Se observa que, al preguntar si *En su organización tienen en cuenta las condiciones de accesibilidad de las personas con discapacidad que garantizan su participación* (Tabla 3), el 25.6 % de los participantes afirmaron no generar estos espacios que garanticen la participación de las PcD; el 22.6 % ya realizan acciones para trabajar en mejorar la accesibilidad; y el 37.4 % ya cuentan con los ajustes razonables para garantizar la participación de esta población. Los resultados son muy similares al preguntar sobre la generación de espacios de convivencia y clima laboral, siendo un cuarto de las personas encuestadas las que afirman que no consideran el hecho de realizar esta práctica inclusiva.

**TABLA 4. Resultados puntuación final por factores Escala WINDIPS**

Percentil	Frecuencia	%	Apoyo y vinculación	%	Permanencia	%	Progreso	%
<b>Bajo</b>	60	24.7	92	37.9	66	27.2	67	27.6
<b>Medio</b>	130	53.5	135	55.5	123	50.6	118	48.5
<b>Alto</b>	53	21.8	16	6.6	54	22.2	58	23.9
<b>TOTAL</b>	243	100	243	100	243	100	243	100

En cuanto al factor progreso de las organizaciones en relación a las PcD (Tabla 4), se observan porcentajes bastante parecidos en los ítems que indagan sobre las estrategias para medir el impacto de la inclusión laboral de PcD, así como el impacto de los programas de inclusión y la percepción de los usuarios o clientes ante la contratación de PcD, por lo que se encontró que alrededor del 23.9 % de las empresas con un percentil alto, implementa estrategias a pesar de que algunas de estas pueden requerir mejora, mientras que el 48.5 %, con un percentil medio, considera la posibilidad de realizar estas prácticas, esto a pesar de que allí se incluyen organizaciones que no cuentan con estrategias para medir el impacto de la inclusión laboral ni los aspectos relacionados con este factor, y el 27 % de las organizaciones presentan un percentil bajo, es decir que no han implementado ninguna acción para estos procesos en la organización.

Finalmente, se obtuvo el puntaje total de la escala, donde el 24.7 % tuvo una puntuación percentil baja en relación a sus prácticas de inclusión laboral, por lo que no se evidencian estas prácticas de manera latente; por otro lado, siendo ligeramente superior a la mitad de la muestra, el 53.5 % fue medio, por lo que, si bien parte de este porcentaje realiza prácticas inclusivas, pueden requerir mejoras; y el 21.8 % fue alto, siendo un porcentaje de empresas que realizan prácticas de inclusión laboral con PcD.

#### 4. Discusión y conclusión

La inclusión laboral es un concepto que refuerza el trabajo digno desde la igualdad, la equiparación de oportunidades y la plena participación social de las PcD, desde los factores de apoyo y vinculación, donde se brinda la posibilidad real de tal participación en el contexto laboral; de la permanencia que involucra las actividades que buscan brindar calidad de experiencias dentro de este contexto; y desde el progreso que está relacionado con los resultados de aprendizaje y desarrollo personal y laboral del personal, los cuales se obtienen mediante procesos de formación y retroalimentación oportunos y pertinentes con el perfil que cada persona tiene dentro de la organización (Gallego y Rubio, 2020). En este sentido, la presente

investigación estuvo dirigida a identificar y describir en qué nivel se realizan las prácticas de inclusión laboral en las organizaciones de Armenia, Quindío.

De esta manera se puede evidenciar que la mayor parte de las organizaciones participantes no llevan a cabo procesos tangibles de inclusión laboral de personas con discapacidad, siendo esta una situación que acentúa la problemática de discriminación y falta de oportunidades laborales de la población (González *et al.*, 2017). Por otra parte, si bien algunas organizaciones consideran la posibilidad de implementar procesos de inclusión laboral, el hecho de no realizar ajustes razonables para garantizar la participación de las PcD es una barrera que hace inaccesible la inserción de esta población. Si la intención de inclusión no se vuelve una oportunidad de empleo abierta, con el apoyo adicional requerido para hacer un ambiente laboral competitivo y un empleo protegido, no se puede garantizar que se están generando prácticas de inclusión laboral (Bauwens *et al.*, 2019).

Desde la postura de las organizaciones participantes, una de las principales razones por las que no se contrata a las personas con discapacidad está relacionada con la poca información que tienen las empresas sobre la legislación y los programas de inclusión desarrollados por las entidades gubernamentales, como se puede evidenciar en la respuesta de los participantes en los primeros ítems de la escala, los cuales hacen referencia al conocimiento del empleador sobre la legislación que acoge a la población con discapacidad, así como la implementación de prácticas inclusivas en el proceso de vinculación y contratación que se basan en los lineamientos nacionales. Lo anterior se relaciona con lo mencionado por Díaz (2018), quien refiere que uno de los aspectos clave en la vinculación de las personas con discapacidad, como lo es el desconocimiento de los programas de inclusión, es considerar que estas personas no se adecuan al clima organizacional, no recibir hojas de vida de PcD, la falta de formación sobre cómo contactar con esta población y el hecho de no generar estrategias para mitigar estos aspectos (González *et al.*, 2017).

Lo anterior puede tener sentido en relación a lo expresado por Pineda y Marulanda (2018), donde, si bien existe una política bajo un modelo social, desde el supuesto de que está construida desde la comunidad, no se expresa la voz de la población objeto, específicamente desde el enfoque cognitivo, por lo que el entendimiento de la funcionalidad y las capacidades de las PcD no está claro en términos de la representación de la realidad y de los valores de los contextos de esta población.

Esta situación se replica en las organizaciones del departamento, en donde, si bien muchas de las empresas cuentan con una política o lineamientos incluyentes para la empleabilidad de esta población, este aspecto parece quedar en papel debido a la no inserción de esta población, dado que no hay prácticas inclusivas de atracción y selección. Es importante resaltar que más de la mitad de las organizaciones participantes no cuentan con procesos de contratación adecuados o acuerdos para la identificación de capacidades de las PcD, incluso cuando un gran número de participantes manifiestan tener en cuenta este aspecto a la hora de asignar cargos. Así mismo, un alto porcentaje de las organizaciones no cuentan con

ajustes razonables que faciliten la inserción laboral; a pesar de considerar la generación de ajustes, aún no existen, siendo un aspecto relevante para la retención y, por ende, el proceso de permanencia de los empleados, al cual se hace necesario prestar atención, ya que, al no contemplar los diseños universales, accesibles e incluyentes, se limita la falta de adaptación de la sociedad a las realidades comunes de las PcD, dificultando así mismo la manera en la cual se entiende de forma efectiva la discapacidad (Aristizábal *et al.*, 2021).

Para que se puedan desarrollar espacios adecuados y acordes a las necesidades de las PcD es necesario configurar en las agendas de políticas públicas la acción participativa y democrática de todos los actores sociales, directa o indirectamente, involucrados en todos los asuntos organizacionales; así mismo en temáticas como la gestión de proyectos, estrategias, metas y alcances, al igual que en la dinamización de alianzas con organismos y asociaciones que ayuden a mitigar el imaginario social y la estigmatización desde la diversidad favoreciendo la comprensión de su valor social y, por tanto, la satisfacción de un verdadero proceso de inclusión sociolaboral, donde la PcD también comprenda la funcionalidad de los diferentes entornos sociales y la responsabilidad que tiene dentro de ellos como actor social diverso y único en habilidades (Chacón, 2019).

También se debe tener en cuenta que, para poder realizar prácticas de inclusión laboral acordes a las necesidades de las PcD, es necesario un trabajo mancomunado que involucre los diversos sectores o áreas que conforman la organización, donde se pueda evidenciar de manera integral el rol que cada dependencia tiene dentro del proceso de inclusiones, desde el área de talento humano en la selección y contratación; el área jurídica, que posibilita el que este proceso se realice de acuerdo con la normativa vigente; y el área contable, que proporciona la orientación sobre los beneficios tributarios que tienen las empresas al vincular a una PcD según lo establecido por la ley (Aristizábal *et al.*, 2021). Por lo anterior, está claro que el trabajo de inclusión requiere de un trabajo conjunto que involucra a toda la organización.

para la aplicación de prácticas inclusivas y son un referente teórico, no hay una estructura clara que sea determinante ni vinculante para que las organizaciones y sus diferentes áreas apliquen dichos lineamientos; tampoco que sea demandada por medio de la ley. Incluso si dichos lineamientos fueran estipulados como recomendación para motivar su aplicación, pueden resultar difícil sin dicha estructura, dada la complejidad en el entendimiento particular de la población con discapacidad, lo que puede generar afectaciones no solamente a nivel individual sino también comunitario. Desde lo anterior, la población de PcD en la ciudad de Armenia puede ser una población altamente vulnerable en términos socioeconómicos dada la no empleabilidad y ausencia de oportunidades laborales que se puede presentar a raíz de la falta de prácticas de inclusión laboral, por lo que el Quindío siendo el segundo departamento con mayor prevalencia en discapacidad, presenta cifras afectan directamente la economía local, dado lo que implica en los entornos inmediatos de las PcD su acompañamiento y su no participación en el mercado laboral (ANDI, 2021).

Finalmente, en los resultados se encuentra que en las organizaciones se realizan pocas prácticas concernientes a la dimensión de progreso, lo que a su vez se relaciona con la visión de una empresa inclusiva. Lo anterior puede deberse al hecho de la falta de implementación de las prácticas iniciales en las dimensiones de presencia y permanencia, dado que, si bien existen algunos casos de contratación de personas con discapacidad, los procesos de inclusión no han sido asumidos por la organización, de manera extendida, y en alguno de estos casos, pese a que hay contratación, la implementación de todas estas prácticas no se realizan de la mejor manera, por lo que es difícil garantizar un adecuado proceso de la inclusión de las personas en situación de discapacidad. Esto se evidencia en los resultados, en los cuales muchas organizaciones no han realizado acciones que impliquen la promoción de la inclusión de PcD, influenciando directamente el imaginario colectivo sobre el valor agregado que puede traer a una empresa el contratar esta población, pasando incluso a ser una barrera que transgrede los derechos de esta población. Es un obstáculo que guarda relación, directa o indirecta, con las nociones culturales que impiden una comprensión más profunda de la discapacidad como una forma de vida válida y real (Vargas y López, 2020).

Se puede concluir que las organizaciones de Armenia, en su mayoría, no cuentan con prácticas inclusivas a nivel laboral; a pesar de considerar la implementación de acciones, son muchas las organizaciones que no han realizado ninguna. Además, en sectores como el comercial, en gran parte de las organizaciones participantes no han trabajado con PcD o no tienen conocimiento de esto, así como en los sectores industriales, de turismo o servicios, en donde poco más de las organizaciones manifiestan lo mismo, frente a la falta de contratación y participación de las mismas PcD en los procesos inclusivos de la ciudad de Armenia. Se logró evidenciar que, si bien hay interés en muchas organizaciones de realizar procesos inclusivos, muchas no manifestaron contemplar esta posibilidad, lo cual también se evidenció en la poca disposición de muchas organizaciones en la participación de la investigación.

Es importante, de acuerdo con Cruz *et al.* (2017), fomentar e invertir en la investigación en discapacidad donde se trabaje de manera conjunta con los diversos actores involucrados en la generación y la apropiación del conocimiento en este campo, buscando así el desarrollo y la potencialización de las capacidades y la disminución de barreras de las PcD, así como en procesos transdisciplinarios que contribuyan a la transformación de las realidades sociales que acompañan a las PcD y sus entornos inmediatos.

El presente estudio contó con algunas limitaciones: en primer lugar, el desconocimiento del tema genera menor apertura en las organizaciones, por lo que se limitó la participación de las empresas; en segundo lugar, por el mismo desconocimiento, se identificó que en su gran mayoría al ser empresas de pequeño tamaño se manifiesta mayor resistencia a realizar ajustes en la organización teniendo en cuenta el costo-beneficio de la implementación de algunas prácticas inclusivas; en tercer lugar, si bien la escala es de fácil aplicación, muchos líderes de procesos y representantes de las organizaciones manifestaron dificultad en encontrar el espacio para llevar la aplicación de la escala. Finalmente, en futuros

estudios se sugiere generar procesos de sensibilización que faciliten el acceso a las organizaciones y que permitan mostrar la importancia de llevar a cabo procesos inclusivos junto con los beneficios que esto trae no solamente para la PcD, sino también para la empresa.

## 5. Financiamiento

Dirección de investigaciones Corporación Universitaria Empresarial Alexander von Humboldt.

## 6. Referencias bibliográficas

- ANDI. (2021). Más Allá de la discapacidad: una oportunidad de inclusión laboral. En *Informe Nacional del Empleo Inclusivo INEI*.
- ARISTIZABAL, K. V., RODRÍGUEZ, O. y BLANQUICETH, V. A. (2021). Los ajustes razonables: estrategias de inclusión laboral para las personas con diversidad funcional en Colombia. *Jurídicas CUC*, 17(1), 9-42. <https://doi.org/10.17981/juridcuc.17.1.2021.01>
- BAUWENS, A., BERNARD, H. y TRUBLIN, C. (2019). Towards inclusive globalization: Policies and practices to promote the employment of people with disabilities. *Social and Inclusion Division*. [https://www.handicap-international.fr/sn\\_uploads/document/VERSION\\_EN\\_TowardsInclusiveGlobalization\\_1.pdf](https://www.handicap-international.fr/sn_uploads/document/VERSION_EN_TowardsInclusiveGlobalization_1.pdf)
- CHACÓN, Y. L. (2019). *Inclusión sociolaboral de las personas en situación de discapacidad física a partir del estudio de caso, en la Secretaría de Familia de la Gobernación del Quindío*. Universidad Externado de Colombia. <https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/3b2b5ea0-218e-414e-a97b-9de0932f4477/content>
- CONGRESO de la REPÚBLICA de COLOMBIA. (2006). Ley 1090, por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=66205>
- CONGRESO de la REPÚBLICA de COLOMBIA. (2013). Ley 1618, por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=52081>
- CORRALES, Y. T., SALAZAR, L. D. y GUERRERO, E. (2022). *Análisis y estado actual de los procesos de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad en Colombia* [Tesis de grado, Institución Universitaria Antonio José Camacho]. <https://repositorio.uniajc.edu.co/handle/uniajc/1346>
- CRUZ, I., DUARTE, C. Y., FERNÁNDEZ, C. y GARCÍA, A. (2017). Hacia la formulación de una agenda de investigación en discapacidad para Colombia. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública, Universidad de Antioquia*, 35(2), 225-235. <https://doi.org/10.17533/udea.rfnsp.v35n2a07>
- DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL de ESTADÍSTICA-DANE. (2023). *Comunicado de prensa: indicadores del mercado laboral diciembre de 2022 y año total*. [https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/CP\\_empleo\\_dic\\_22.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/CP_empleo_dic_22.pdf)

- DÍAZ, M. A. (2018). *Un vistazo a la inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad en Colombia, un tema de Responsabilidad Social Empresarial*. Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD). <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/17977/35474597.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- ESPINOSA, O. (2016). Participación laboral de personas en situación de discapacidad. Análisis desde un enfoque de género para Colombia. *Economía: Teoría y Práctica. Nueva Época*, 45, 137-167. <http://www.scielo.org.mx/pdf/etp/n45/0188-3380-etp-45-00137.pdf>
- GALLEGO, M. P y RUBIO, L. A. (2020). ¿Y qué te dicen los clientes acerca de tu trabajo? - que por favor les traiga más azúcar para el café. Un estudio cualitativo sobre inclusión laboral y discapacidad. En Corporación Universitaria Empresarial Alexander von HUMBOLDT (Ed.), *Desarrollo Humano: representaciones sociales, inclusión laboral y VIH* (pp. 11-43). Corporación Universitaria Empresarial Alexander von Humboldt.
- GALLEGO, M. y RUBIO, L. A. (2023). Inclusión laboral de personas con discapacidad: validación de la escala WINDIPS. *Retos. Revista de Ciencias de Administración y Economía* (en prensa).
- GOBERNACIÓN del QUINDÍO. (2020). Población con registro para la localización y caracterización de las personas con discapacidad. Área de residencia y sexo, según origen de la discapacidad. En *Demografía, Observatorio del Quindío*. <https://observatorio.quindio.gov.co/2-8-discapacidad/2-8-3-poblacion-con-registro-para-la-localizacion-y-caracterizacion-de-las-personas-con-discapacidad-area-de-residencia-y-sexo-segun-origen-de-la-discapacidad> [acceso el 28 de enero de 2023].
- GONZÁLEZ, D., GUTIÉRREZ, J., GONZÁLEZ, A. I. y MÁRQUEZ, Y. (2017). Inserción laboral de personas con discapacidad. *European Scientific Journal*, 13(29), 109-125. <http://doi.org/10.19044/esj.2017.v13n29p109>
- GONZÁLEZ, D. M. y MUNERA, L. M. (2019). *Análisis del Modelo Social de Discapacidad en la Política Pública de Discapacidad del Departamento del Quindío 2014-2024*. Universidad Católica de Pereira. <https://repositorio.ucp.edu.co/handle/10785/4899?locale=es>
- HOLDEN, J., LEE, H., MARTINIEAU-SEARLE, L. y KETT, M. (2019). *Disability Inclusive Approaches to Humanitarian Programming: Summary of available evidence on barriers and what works. Disability inclusion helpdesk Report*.
- HUETE, A. (2019). *Autonomía e inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito de Protección Social*. Banco Interamericano de Desarrollo. [https://www.researchgate.net/publication/333843824\\_Autonomia\\_e\\_inclusion\\_de\\_las\\_personas\\_con\\_discapacidad\\_en\\_el\\_ambito\\_de\\_proteccion\\_social#pdf](https://www.researchgate.net/publication/333843824_Autonomia_e_inclusion_de_las_personas_con_discapacidad_en_el_ambito_de_proteccion_social#pdf)
- MINISTERIO de SALUD y PROTECCIÓN SOCIAL. (1993). Resolución 8430, por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud. En [https://www.redjurista.com/Documents/resolucion\\_8430\\_de\\_1993.aspx#/](https://www.redjurista.com/Documents/resolucion_8430_de_1993.aspx#/)
- MINISTERIO de SALUD y PROTECCIÓN SOCIAL. (2020). *Boletines Poblacionales: personas con discapacidad-PCDI*. Oficina de Promoción Social. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/boletines-poblacionales-personas-discapacidadI-2020.pdf>
- MINISTERIO de TRABAJO. (2016). *Guía para el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad*. <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59111836/GUIA+PARA+EL+PROCESO+DE+INCLUSION+LABORAL+DE+PCD.pdf/1d8631c0-58d5-8626-69cb-780b169fcd7?version=1.0>

INCLUSIÓN LABORAL: UN COMPROMISO PENDIENTE DE LAS ORGANIZACIONES  
FRENTE A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD  
D. CAMACHO BETANCOURT, M. P. GALLEGO ECHEVERRI Y L. A. RUBIO

- ORGANIZACIÓN de NACIONES UNIDAS ONU. (2006). *Declaración sobre los derechos de las personas con discapacidad*. 13 de diciembre 2006.
- ORGANIZACIÓN MUNDIAL de la SALUD. (2001). *Clasificación internacional del funcionamiento de la discapacidad y de la salud (CIF)*. Versión abreviada.
- ORGANIZACIÓN MUNDIAL de la SALUD. (2021). *Discapacidad y Salud*. Recuperado de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>
- ORGANIZACIÓN PANAMERICANA de la SALUD. (2007). *Renovación de la Atención Primaria en Salud*.
- PINEDA, J. y MARULANDA, L. M. (2018). *Política Pública de Discapacidad en el Quindío: Un análisis del modelo de formulación de la Política Pública*. Universidad Católica de Pereira. Recuperado de <https://hdl.handle.net/10785/4900>
- VARGAS, D. R. y LÓPEZ, O. (2020). Experiencias de artistas con discapacidad frente a la promoción de la inclusión social. *Arte, Individuo y Sociedad*, 32(1), 31-44. Recuperado de <https://doi.org/10.5209/ARIS.60622>
- ZONDEK, A. (2015). *Manual para Personas con Discapacidad. De la deficiencia a la competencia*. Con el patrocinio del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. Universidad de Chile.