	<b>UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA</b>			
	Documento <b>FORMATO HOJA DE RESUMEN PARA TRABAJO DE GRADO</b>	Código <b>F-AC-DBL-007</b>	Fecha <b>10-04-2012</b>	Revisión <b>A</b>
Dependencia <b>DIVISIÓN DE BIBLIOTECA</b>	Aprobado <b>SUBDIRECTOR ACADEMICO</b>		Pág. <b>i(104)</b>	

## RESUMEN – TRABAJO DE GRADO

AUTORES	DANIA JULIANA LEON AMAYA ANDREA GISSELA PAREDES VIVAS
FACULTAD	CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONOMICAS
PLAN DE ESTUDIOS	ADMINISTRACION DE EMPRESAS
DIRECTOR	CARLOS ALBERTO PACHECO SANCHEZ
TITULO DE LA TESIS	PARTICIPACION E INCLUSION LABORAL DE PERSONAS CON HABILIDADES DIFERENTES EN LAS FUNDACIONES DE OCAÑA NORTE DE SANTANDER

### RESUMEN

(70 palabras aproximadamente)

EN EL PRESENTE TRABAJO SE ANALIZA LA PARTICIPACION DE LOS EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD EN LAS FUNDACIONES DE LA CIUDAD DE OCAÑA, EN DONDE SE TUVO COMO OBJETIVO CONOCER EL PROCESO DE SELECCION DEL PERSONAL, EVALUAR EL PERFIL OCUPACIONAL, IDENTIFICAR VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE CONTRATAR ESTE TIPO DE TALENTO HUMANO. CABE MENCIONAR QUE EL PROYECTO INVESTIGATIVO, TUVO UN ENFOQUE MIXTO DE ANALISIS CUANTITATIVO (APLICACION DE ENCUESTA) Y CUALITATIVO (APLICACION DE ENTREVISTA).

### CARACTERISTICAS

PAGINAS: 104	PLANOS:	ILUSTRACIONES:	CD-ROM:
--------------	---------	----------------	---------



Vía Acolsure, Sede el Algodonal, Ocaña, Colombia - Código postal: 546552  
Línea gratuita nacional: 01 8000 121 022 - PBX: (+57) (7) 569 00 88 - Fax: Ext. 104  
info@ufpso.edu.co - www.ufpso.edu.co

PARTICIPACIÓN E INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON HABILIDADES  
DIFERENTES EN LAS FUNDACIONES DE OCAÑA NORTE DE SANTANDER

Autores

DANIA JULIANA LEÓN AMAYA

ANDREA GISSELA PAREDES VIVAS

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de Administrador de Empresas

Director

CARLOS ALBERTO PACHECO SÁNCHEZ

UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Ocaña, Colombia

Marzo de 2021

## Índice

	<b>Pág.</b>
<b>Resumen .....</b>	<b>xiii</b>
<b>Introducción .....</b>	<b>xiv</b>
<b>Capítulo 1. Participación e inclusión laboral de personas con habilidades diferentes en las fundaciones de Ocaña Norte de Santander .....</b>	<b>1</b>
1.1 Planteamiento del problema.....	1
1.2 Formulación del problema .....	3
1.3 Objetivos.....	3
1.3.1 General. ....	3
1.3.2 Específicos.....	3
1.4 Justificación .....	4
1.5 Delimitaciones .....	6
1.5.1 Geográfica.....	6
1.5.2 Temporal.....	6
1.5.3 Operativa .....	6
1.5.4 Conceptual. ....	6
<b>Capítulo 2. Marco referencial .....</b>	<b>7</b>
2.1 Marco histórico .....	7
2.1.1 Antecedentes históricos de la inclusión laboral de las personas con discapacidad a nivel internacional.....	7
2.1.2 Antecedentes históricos de la inclusión laboral de las personas con discapacidad a nivel nacional.....	9
2.1.3 Antecedentes históricos de la inclusión laboral a nivel local. ....	13
2.2 Marco teórico .....	14
2.2.1 Tipología y grados de la discapacidad. ....	14
2.2.2 Empleo con apoyo.....	15
2.2.3 Teoría laboral, la concepción del trabajo en la vida del ser humano. ....	16
2.2.4 Teoría del mercado laboral .....	16
2.2.5 Teoría de recursos humanos. ....	17
2.2.6 Modelos explicativos sobre la discapacidad. ....	18
2.3 Marco conceptual.....	19

2.4	Marco legal .....	21
2.4.1	Constitución Política de Colombia de 1991. ....	21
2.4.2	Ley 361 de 1997.....	22
2.4.3	Ley 1145 de 2007.....	22
2.4.4	Ley 1346 de 2009.....	23
2.4.5	Ley 1438 de 2011.....	23
2.4.6	Ley 1618 de 2013.....	23
2.4.7	Documento de CONPES N°. 166 de 2013: Discapacidad e inclusión social... 24	
2.4.8	Decreto 2011 de 2017.....	24
2.4.9	Decreto 2177 de 2017.....	25
2.4.10	Decreto 392 de 2018. ....	25
<b>Capítulo 3. Diseño metodológico .....</b>		<b>26</b>
3.1	Tipo de investigación .....	26
3.2	Población y muestra .....	27
3.2.1	Población. ....	27
3.2.2	Muestra. ....	27
3.3	Diseño de instrumento de recolección de información y técnicas de análisis de datos .....	28
3.4	Análisis de la información.....	29
<b>Capítulo 4. Presentación de resultados .....</b>		<b>30</b>
4.1	Análisis de los criterios de selección del personal en las fundaciones de Ocaña Norte de Santander.....	30
4.1.1	Resultados de la encuesta aplicada a las fundaciones de Ocaña.....	30
4.1.2	Descripción de los criterios de selección del personal de las fundaciones de Ocaña según los resultados de la encuesta.....	45
4.1.3	Informe derivado de la entrevista aplicada a un empleado con habilidades diferentes que labora en una fundación e identificación del criterio de selección de personal con discapacidad. ....	46
4.2	Conocimiento del perfil ocupacional de las personas con habilidades diferentes para el ingreso laboral a las fundaciones de Ocaña Norte de Santander .....	48
4.2.1	Resultados de la encuesta aplicada a las fundaciones de Ocaña.....	48
4.2.2	Descripción del perfil ocupacional de las personas con habilidades diferentes según los resultados de la encuesta .....	56

4.3	Identificación de las ventajas y desventajas que existen al contratar personas con habilidades diferentes, bajo la modalidad de empleo con apoyo en las fundaciones de Ocaña Norte de Santander.....	57
4.3.1	Resultados de la encuesta aplicada a las fundaciones de Ocaña.....	57
4.3.2	Descripción de las ventajas y desventajas que se tiene al contratar personal perteneciente a la población con discapacidad según los resultados de la encuesta. ....	63
4.3.3	Comparación de las ventajas y desventajas que se generan en las fundaciones al contratar personal con habilidades diferentes .....	64
4.4	Propuesta de las estrategias que fortalezcan la inclusión laboral en las fundaciones de Ocaña Norte de Santander .....	66
4.4.1	Descripción de las estrategias propuestas.....	66
4.4.1	Plan de acción para presentar las estrategias que fortalezcan la inclusión laboral en las fundaciones de Ocaña .....	67
	<b>Capítulo 5. Conclusiones .....</b>	<b>71</b>
	<b>Capítulo 6. Recomendaciones.....</b>	<b>73</b>
	<b>Referencias.....</b>	<b>74</b>
	<b>Apéndice .....</b>	<b>80</b>

## Lista de tablas

Tabla 1. Grados de discapacidad.....	15
Tabla 2. Previsión del personal .....	30
Tabla 3. Planes de carrera .....	32
Tabla 4. Formación.....	33
Tabla 5. Compensación .....	35
Tabla 6. Evaluación del desempeño .....	36
Tabla 7. Tiempo de duración por parte de la gerencia para la aprobación de la solicitud de la vacante y dar inicio al proceso de reclutamiento y selección .....	38
Tabla 8. Medio de reclutamiento más utilizado por la fundación .....	39
Tabla 9. Frecuencia de aplicabilidad de pruebas en el proceso de selección del personal.....	41
Tabla 10. Las actitudes y habilidades sociales que busca la fundación en el proceso de selección del personal .....	42
Tabla 11. Las habilidades y competencias que busca la fundación en el candidato en el proceso de selección del personal.....	43
Tabla 12. Se tiene establecido un perfil ocupacional como exigencia para contratar a personas con discapacidad .....	48
Tabla 13. Tipo de discapacidad que suele tener mayor significado para la fundación al momento de seleccionar a un trabajador con habilidades diferentes .....	49
Tabla 14. Puesto de trabajo en el que la fundación suele ubicar al empleado con discapacidad de acuerdo a su perfil ocupacional.....	50
Tabla 15. Tipo de nivel educativo exigido a las personas con habilidades diferentes para ser contratadas por la fundación .....	51

Tabla 16. Habilidades que poseen las personas con discapacidad que últimamente se han contratado en la fundación .....	52
Tabla 17. Grado de discapacidad que evalúa la fundación para contratar a un empleado con habilidades diferentes .....	53
Tabla 18. Cualidades que determina la fundación en el perfil ocupacional de las personas con habilidades diferentes .....	55
Tabla 19. Logro de la fundación al contratar personas con discapacidad dentro de su recurso humano .....	58
Tabla 20. Clasificación de los aspectos como una ventaja o desventaja generada en las fundaciones por contratar personas con discapacidad.....	59
Tabla 21. Perspectiva que tiene la fundación frente a los empleados con discapacidad.....	60
Tabla 22. Mayor ventaja de contratar una persona con discapacidad .....	61
Tabla 23. Mayor desventaja de contratar una persona con discapacidad.....	62
Tabla 24. Comparación de las ventajas y desventajas que se generan en las fundaciones al contratar personal con habilidades diferentes .....	65
Tabla 25. Plan de acción para presentar las estrategias de inclusión laboral propuestas a las fundaciones .....	68

## Lista de figuras

Figura 1. Previsión del personal.....	31
Figura 2. Planes de carrera.....	32
Figura 3. Formación.. ..	34
Figura 4. Compensación. ....	35
Figura 5. Evaluación del desempeño.....	37
Figura 6. Tiempo de duración por parte de la gerencia para la aprobación de la solicitud de la vacante y dar inicio al proceso de reclutamiento y selección.. ..	38
Figura 7. Medio de reclutamiento más utilizado por la fundación.....	40
Figura 8. Frecuencia de aplicabilidad de pruebas en el proceso de selección de personal.....	41
Figura 9. Las actitudes y habilidades sociales que busca la fundación en el proceso de selección del personal. ....	42
Figura 10. Las habilidades y competencias que busca la fundación en el candidato en el proceso de selección del personal.. ..	44
Figura 11. Se tiene establecido un perfil ocupacional como exigencia para contratar a personas con discapacidad.....	48
Figura 12. Tipo de discapacidad que suele tener mayor significado para la fundación al momento de seleccionar a un trabajador con habilidades diferentes.....	49
Figura 13. Puesto de trabajo en el que la fundación suele ubicar al empleado con discapacidad de acuerdo a su perfil ocupacional. ....	51
Figura 14. Tipo de nivel educativo exigido a las personas con habilidades diferentes para ser contratadas por la fundación.. ..	52



Figura 15. Habilidades que poseen las personas con discapacidad que últimamente se han contratado en la fundación. ....	53
Figura 16. Grado de discapacidad que evalúa la fundación para contratar a un empleado con habilidades diferentes. ....	54
Figura 17. Cualidades que determina la fundación en el perfil ocupacional de las personas con habilidades diferentes. ....	55
Figura 18. Logro de la fundación al contratar personas con discapacidad dentro de su recurso humano.....	58
Figura 19. Clasificación de los aspectos como una ventaja o desventaja generada en las fundaciones por contratar personas con discapacidad.....	59
Figura 20. Perspectiva que tiene la fundación frente a los empleados con discapacidad.....	60
Figura 21. Mayor ventaja de contratar una persona con discapacidad. ....	62
Figura 22. Mayor desventaja de contratar una persona con discapacidad.....	63

## Lista de apéndices

Apéndice A. Listado de las fundaciones que hicieron parte del análisis.....	81
Apéndice B. Modelo de la encuesta dirigida a las fundaciones de Ocaña .....	84
Apéndice C. Modelo de la entrevista dirigida a los empleados de las fundaciones en condición de discapacidad. ....	88
Apéndice D. Transcripción de las entrevistas aplicadas a dos empleados con habilidades diferentes de las fundaciones de Ocaña. ....	89

## Resumen

La inclusión laboral de las personas con habilidades diferentes, implica la generación de fuentes de trabajo estables y acordes a sus condiciones físicas e intelectuales, con la finalidad de fomentar la igualdad de oportunidades y prevenir efectos discriminatorios que lastimen el estilo de vida de esta población. Dicha temática conlleva a la realización de un estudio en las fundaciones del municipio de Ocaña, en donde existe un grupo de trabajadores con discapacidad que ocupan cargos dentro de estas organizaciones, actividades que son importantes de analizar y conocer el valor dado a las mismas. Por ello se analiza la participación e integración de los empleados con discapacidad en mencionadas empresas, en donde se tuvo como objetivo conocer el proceso de selección del personal, evaluar el perfil ocupacional, identificar ventajas y desventajas de contratar este tipo de talento humano. Cabe mencionar que el proyecto investigativo, tuvo un enfoque mixto de análisis cuantitativo (aplicación de encuesta) y cualitativo (aplicación de entrevista). La muestra estuvo conformada por 50 fundaciones locales y 2 empleados que poseen una discapacidad, cuyos resultados han indicado que los empleados cuentan con apoyo organizacional en el desarrollo de sus tareas y las fundaciones practican la inclusión social y laboral. Sin embargo, se hizo fundamental proponer estrategias que abordan las actividades sociales y de participación de la población discapacitada en la clase de empresa que aquí se tratan, orientadas en mejorar las falencias detectadas.

**Palabras claves:** Discapacidad, participación e inclusión laboral, criterios de selección, habilidades diferentes, modalidad de empleo con apoyo y perfil ocupacional.

## Introducción

Las empresas con un carácter inclusivo son conscientes de los beneficios que representa para la población con discapacidad su contratación y también reconocen las ventajas que esto les genera como organización. En el caso de las fundaciones, cuando incluyen dentro de su recurso humano personas con alguna característica diferenciadora, logran tener una estrategia corporativa orientada a la diversidad social, de ahí que aportan a la calidad de vida de los mismos mediante su oferta laboral. Por lo que hoy en día en Colombia, la inclusión laboral es una obligación ética y puede ser el resultado de llevar a cabo un proceso de reclutamiento y selección donde no se discrimine por una discapacidad, considerando la ley 1752 del 2015. (Ministerio de Trabajo , 2014)

Por lo tanto, la inclusión laboral de personas con discapacidad se ha convertido en un asunto de gran relevancia en el ámbito empresarial. Cuya percepción sobre dicha población ha cambiado y con esto se transforma el trato brindado, el reconocimiento de derechos como el acceso al trabajo, el pago de un salario equitativo y la oportunidad de ser contratados por una organización.

Con base al significado que ha cobrado esta temática, es que surge la idea de poder analizar y conocer la participación e inclusión laboral de personas con habilidades diferentes en las fundaciones de Ocaña Norte de Santander, debido a que actualmente este influye en la determinación de variables de productividad, posicionamiento y desarrollo formativo, pues al hacer parte de las funciones a una persona con discapacidad esta pasa a ser un ejemplo en un contexto donde los estigmas sociales aún se perciben en la comunidad.

## **Capítulo 1. Participación e inclusión laboral de personas con habilidades diferentes en las fundaciones de Ocaña Norte de Santander**

### **1.1 Planteamiento del problema**

Se conoce que las personas con habilidades diferentes ya sean cognitivas o físicas, han tenido mayor dificultad al momento de buscar empleo, porque se considera que estas no tienen las aptitudes necesarias para el óptimo desarrollo de diferentes actividades. Para muchos el encontrar un buen trabajo puede resultar algo complejo, por la falta de oportunidades o por la discriminación que a diario se vive, ya que desafortunadamente están arraigadas a la cultura, en especial para los jóvenes por falta de experiencia, a las personas de avanzada edad y a las personas con habilidades diferentes. (Galán & Sánchez, 2011)

Las personas con habilidades diferentes se ven excluidas en gran parte de las actividades cotidianas, en especial del ámbito social y laboral, pues se considera que no son capaces de cumplir con las tareas que se les asigne y por lo tanto se les niega la oportunidad de demostrar sus habilidades y capacidades, siendo apartados de la inclusión real, estas limitaciones los afectan demasiado emocionalmente y en la parte económica, ya que no se les brinda la posibilidad de generar sus propios ingresos y sentirse útiles ante la sociedad. Sin embargo, todo es una falsa creencia porque las personas con habilidades diferentes han demostrado a la sociedad, que tienen las destrezas y capacidades necesarias para desenvolverse en el ámbito laboral de igual forma que a cualquier otro ser humano y en muchas ocasiones se destacan por cualidades como la puntualidad y el compromiso (Vásquez & Solís Alfaro , 2019).

La inserción laboral de personas con habilidades diferentes es uno de los desafíos más relevantes que en materia de empleo debe enfrentar la sociedad y por ello es de vital importancia que las fundaciones den una oportunidad para aquellos que aunque poseen alguna discapacidad, pueden asumir actividades y funciones en cualquier área de una organización en especial las de esta categoría, considerando que aunque las personas con habilidades diferentes no pueden desarrollarse en cualquier trabajo, si lo hacen en actividades específicas de acuerdo a sus habilidades y capacidades (Traver, Montanero, & Fustes, 2011)

En Colombia, de acuerdo con uno de los informes presentados por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística, (DANE, 2011), seis de cada cien personas sufren algún tipo de discapacidad física o cognitiva; lo cual queda reflejado en programas como la Teletón, pues la incapacidad permanentemente afecta al 14% de la población, lo que equivale a cerca de 6 millones de personas en el territorio nacional.

El empleo para personas con habilidades diferentes es profundamente importante, puesto que contribuye a su realización personal, ayudándoles a crear una imagen positiva de sí mismos, permitiéndoles sentirse útiles para la sociedad, como a su vez reconocimiento e integración. Es necesario mencionar que actualmente, el tema de metodología de empleo con apoyo es sesgado o vago, de hecho, no existe conocimiento sobre la apropiación del mismo en el sector empresarial, específicamente, en las fundaciones del municipio de Ocaña. De acuerdo con la problemática planteada el propósito de esta investigación es conocer la participación e inclusión de las personas que poseen habilidades diferentes, con el fin de sensibilizar y generar transformación en los procesos laborales en las fundaciones de Ocaña Norte de Santander mediante criterios de igualdad.

## 1.2 Formulación del problema

¿Cuál es la participación e inclusión laboral de personas con habilidades diferentes en las fundaciones de Ocaña Norte de Santander?

## 1.3 Objetivos

**1.3.1 General.** Conocer la participación e inclusión laboral de personas con habilidades diferentes en las fundaciones de Ocaña Norte de Santander.

**1.3.2 Específicos.** Analizar los criterios de selección del personal en las fundaciones de Ocaña Norte de Santander.

Conocer el perfil ocupacional de personas con habilidades diferentes para el ingreso laboral a las fundaciones de Ocaña Norte de Santander

Identificar las ventajas y desventajas que existen al contratar personas con habilidades diferentes, bajo la modalidad de empleo con apoyo en las fundaciones de Ocaña Norte de Santander.

Proponer estrategias que fortalezcan la inclusión laboral en las fundaciones de Ocaña Norte de Santander.

## 1.4 Justificación

Las personas con habilidades diferentes están expuestas a situaciones de discriminación y exclusión social. Por lo tanto como consecuencia de su condición se les ubica en una posición de desventaja frente a las libertades brindadas al resto de la población, dificultando el desarrollo pleno de sus capacidades. Sin embargo, a lo largo de la historia se han generado diferentes enfoques sociales que han llevado a cambiar la percepción que tiene el entorno sobre las personas con discapacidad, las cuales se han dado a conocer por sus habilidades, que han servido también para demostrar que son sujetos portadores de derechos (Galán & Sánchez, 2011).

Por lo anterior, mencionar que aunque son muchas las barreras a las que se enfrentan las personas con habilidades diferentes y una de ellas es a la hora de buscar trabajos formales, instituciones como:

La Convención de los derechos de las personas con discapacidad de la ONU, busca promover el derecho a la vinculación laboral; la cual se hace mención en el artículo 27, en donde establece que los Estados deben reconocer el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y en entornos laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad (Organización de la Naciones Unidas, 2011)



Ahora bien, al hablar específicamente de las fundaciones, decir que se caracterizan por ser organizaciones sin ánimo de lucro cuyos miembros tienen la función de realizar obras sociales. De esta manera, deben ser partícipes de la inclusión laboral, garantizar espacios adecuados, acompañamiento, seguridad y salud para sus empleados de acuerdo con lo establecido por la ley. Y cuando se trata de personas con habilidades diferentes éstas como organizaciones con enfoque social deben brindarles las condiciones e infraestructura adecuada para que tengan la posibilidad de desarrollar de manera óptima las tareas asignadas, aplicando cada uno de sus conocimientos y generando un alto nivel de satisfacción personal (Vivas, 2016).

Así, es importante que todos los seres humanos gocen del derecho a la igualdad, al respeto, a la educación y al trabajo digno, lo cual les permite su integración en la sociedad y su desarrollo personal, generando una imagen positiva y útil de sí mismos y de igual manera mejorar su calidad de vida, por ello, mediante la presente investigación se busca postular estrategias para fortalecer la inclusión laboral en las fundaciones de Ocaña Norte de Santander.

En este contexto, cobra significado la realización de una investigación de los procesos de inclusión laboral con el fin de conocer la participación de las personas con habilidades diferentes en las fundaciones de Ocaña Norte de Santander identificando las falencias que deben ser corregidas mediante diferentes estrategias, brindándoles la oportunidad de desarrollar un trabajo digno que les permita suplir sus necesidades económicas y emocionales, promoviendo el desarrollo social y humano.

## **1.5 Delimitaciones**

**1.5.1 Geográfica.** La investigación se desarrolló en las fundaciones de la ciudad de Ocaña Norte de Santander

**1.5.2 Temporal.** La investigación se realizó durante 2 meses, tiempo que inicio a partir de la aprobación del anteproyecto y cuyas actividades se encuentran especificadas en el cronograma de actividades.

**1.5.3 Operativa.** La realización de este proyecto se llevó a cabo con una serie de preguntas por medio de una encuesta y una entrevista que permitieron dar respuesta a lo que se quiso investigar. Como también se acudió a fuentes de información como referencias bibliográficas e información suministrada por las fundaciones de Ocaña Norte de Santander

**1.5.4 Conceptual.** En la presente propuesta se trataron los siguientes conceptos; inclusión laboral, personas discapacitadas, sociedad, oportunidad, habilidades, discriminación, equidad, igualdad y participación e integración.

## Capítulo 2. Marco referencial

### 2.1 Marco histórico

**2.1.1 Antecedentes históricos de la inclusión laboral de las personas con discapacidad a nivel internacional.** La noción de discapacidad ha evolucionado a lo largo de los años, dando lugar a nuevos conceptos y estudios sociales que han conllevado a hablar de cómo las personas que viven en dicha condición se enfrentan al mercado laboral, en donde se han hecho evidente acciones que generan barreras de acceso a los trabajos y discriminación en el entorno del trabajo. En este sentido, iniciar este recorrido histórico, diciendo que según Organización Internacional del Trabajo (OIT 2000), “una de cada diez personas en todo el mundo tiene discapacidad, siendo alrededor de 650 millones de personas, de estas 450 millones están en edad de trabajar. Se dice que algunos tienen empleo integradas totalmente en la sociedad”, sin embargo, los estudios de dicha organización han demostrado que un grupo de personas en condiciones de discapacidad con frecuencia enfrentan situaciones de pobreza y desempleo.

Preocupa aún más el hecho de que aun haciendo diferentes esfuerzos para desarrollar y ampliar medidas de integración laboral, los indicadores de empleo para este tipo de población, no ha mejorado, ya que según cifras de la OCDE para el año 2000 el trabajo para las personas con discapacidad con respecto a la década de 1990, se mantuvo prácticamente inalterado. Mientras que para la población sin ninguna condición especial el empleo aumentó ligeramente (Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico OCDE, 2010)

De otro lado, hay que señalar que la inclusión laboral tiene sus repercusiones en la economía, esto debido a que algunos de los factores explican las pérdidas en el campo macroeconómico, de manera que existe una brecha entre la productividad real y el potencial de las personas con discapacidad, que se genera por situaciones como la baja educación, la falta de acceso físico y transporte que tienen las personas con discapacidad. En segundo lugar es posible decir que otro obstáculo son las tasas elevadas de desempleo de la población discapacitada frente a las que no reportan y la diferencia que existe sobre las tasas de inactividad de estos dos grupos poblacionales. Siendo así, tomando información de diez países en vía de desarrollo, como así y África, para el 2009 se obtuvieron pérdidas económicas de la exclusión de personas con discapacidad que oscilan entre el 3% y 7% del producto interno bruto (Fedesarrollo , 2018).

Ahora bien, haciendo un breve análisis sobre esta temática por algunos países, es importante mencionar que para el año 2003 la tasa de empleo de las personas con discapacidad era de un 40% en el continente de la Unión Europea, comparado con el 64% del total de las personas que poseen una discapacidad. En países como Suiza en este mismo año, la causa principal para obtener beneficios de invalidez en los trabajos fue la enfermedad mental, representados en un 40% de los empleados (Organización Internacional del trabajo, OIT, 2000). Entre tanto, los estados de América Latina, tampoco se han quedado atrás, un ejemplo de ello son los estudios realizados en Ecuador, donde uno de los informes presentados en diciembre del año 2017 reportaba que a pesar los esfuerzos gubernamentales en este país por incluir a las personas discapacitadas en el campo laboral, este no llega al 25% del total que se encuentra en edad de trabajar, según los registros del CONADIS, esta situación refleja que aún existen problemas y

retos para las autoridades quienes son los responsables de velar por el cumplimiento de las políticas y derechos de las personas (Espinoza & Gallegos, 2018).

Concluyendo así este marco diciendo que es lamentable la situación laboral que viven día tras día las personas en condiciones de discapacidad, es notorio que su integración está estancada en el mundo. Es por ello que se necesita un verdadero compromiso por parte de las entidades y de los gobernantes, los cuales deben brindar soluciones para que exista una verdadera inclusión, es hora de avanzar, cero rechazo, y buscar ofrecer un apoyo flexible en la vida laboral de las personas con discapacidad, el cual aumente sus expectativas de vida.

Como aporte final, mencionar que un panorama donde prima la incertidumbre económica y política, la protección de la población más vulnerable de la sociedad tiene una importancia mayor, para ello se requiere que dentro de los objetivos de cada uno de los países, vayan de mano con la generación de acciones sostenibles que den paso a la promoción del empleo, el desarrollo rural y la disminución de la pobreza. Con la finalidad de que se generen trabajos productivos y decentes para las personas con discapacidad, de manera que su desempeño contribuye a beneficios económicos y sociales y reduce los costos asociados a su exclusión (González & Ballestas, 2017).

**2.1.2 Antecedentes históricos de la inclusión laboral de las personas con discapacidad a nivel nacional.** En Colombia, se han venido dando avances dentro de la inclusión laboral de las personas con discapacidad. La necesidad de trabajo y generación de ingresos es cada vez mayor y el compromiso por parte de las entidades públicas y privadas deben

estar en apoyo a dicha situación. Sin embargo, aún resta un largo camino para que las personas con discapacidad puedan acceder, permanecer y ascender en un trabajo en el mercado laboral formal, en total igualdad de condiciones con respecto a los demás empleados.

De este modo, aunque a nivel nacional, se han adelantado avances que garantizan el goce de los derechos de la población en situación de discapacidad, los estudios desarrollados los últimos años no muestran porcentajes adelantadores en el mercado laboral, pues de acuerdo con la encuesta Nacional de Demografía y Salud demuestra que más de tres millones de colombianos viven en condiciones de discapacidad, pero lo más inquietante es que según el DANE solo el 15.5% de la población con habilidades diferentes están empleados y tan solo el 2.5% recibe una remuneración por su trabajo, a pesar de que más de la mitad está en edad productiva. Agregar a esta problemática, que en la mayoría de los hogares en los que hay una persona con discapacidad existen necesidades como la poca atención, insuficientes recursos y la baja presencia del Estado. Según lo anterior, es necesario brindar y garantizar educación de calidad para las personas con discapacidad, lo cual permite tener un mayor acceso al mercado laboral, se considera que cada organización debe estar comprometida con la inclusión real, pero existen estereotipos que limitan la integración de personas con discapacidad como lo es la creencia de que no están aptas para realizar un trabajo de calidad, no obstante los resultados de algunas experiencias victoriosas, es que en muchos casos las personas con discapacidad llegan a desarrollar mejor sus trabajos que aquellas que no tienen ningún tipo de discapacidad, debido a su compromiso y responsabilidad con el que asumen sus deberes. (Fundación Colombia Incluyente, 2011),

Cabe considerar por otra parte, que en Colombia, también existen barreras que enfrentan las personas con discapacidad para poder ingresar al mercado laboral, pues se hace evidente la baja formación del recurso humano, ocasionada principalmente por la pobre cobertura que en Colombia se vive hoy en materia de educación. Cerca del 90% de la población discapacitada, no accede a la escuela con regularidad, reflejada en las matrículas realizadas en el sistema educativo para el año 2015, en donde tan solo 1.34% de esta población fue inscrita para iniciar sus estudios. Es por eso que el 33.8% de las personas discapacitadas no terminaron ningún grado escolar, mientras que el 37,9% culminó la educación primaria y solo el 1,7% terminó la educación secundaria. (Montoya, 2019).

Así, desde el punto de vista analítico, la baja inserción de la población discapacitada en el ámbito de la educación, no les permite acceder a mejores oportunidades de trabajo, lo cual se explica por la dificultad que tienen para movilizarse, como también por la falta de adecuación de las aulas sobre las necesidades de aprendizaje de las personas con discapacidad. Otro factor que obstaculiza el ingreso de manera efectiva a los canales de búsqueda de empleo corresponde a que los centros de empleabilidad no se encuentran adaptados en relación con la infraestructura y servicios para la facilidad de entrada que por obligación debe tener estas personas. Además, influye también la sobreprotección que desde las familias se les brinda a las personas con habilidades diferentes, generando inseguridades. Y también están las actitudes de rechazo que el entorno tiene hacia las personas con discapacidad. Todos estos aspectos obstaculizan los procesos de desarrollo personal, emocional, educativo y laboral que comprende a toda persona (Cárdenas & Campo, 2017).

Por último es conveniente anotar, que la inclusión laboral y productiva de esta población, en Colombia se ha fomentado una serie de ideas y beneficios que garantizan su participación laboral. Pues desde el año 2007 hasta la actualidad, organizaciones como Compensar, Fides y el Sena crearon convenios mediante un grupo llamado “ENLACES” el cual contiene cinco pilares estratégicos: el primero de ellos direccionado al fortalecimiento e impacto social el cual brinda a las personas con capacidades cognitivas especiales y a sus familias oportunidades sociales. El segundo eje se centra en la construcción de un tejido social el cual busca que las personas en discapacidad mejoren su calidad de vida satisfaciendo sus expectativas personales y promoviendo el cambio del concepto en la sociedad frente a la discapacidad y el trabajo (Rodríguez & Otero, 2018)

Finalmente, en el año 2017 es expedido el Decreto N°2011 por parte del Ministerio del Trabajo, cuya normatividad tiene como objetivo vincular un alto porcentaje de personas discapacitadas en el campo laboral de Colombia en las organizaciones del sector público y privado, tanto del orden nacional, departamental, distrital y municipal que involucran a las tres ramas del poder legislativo. Dicha medida contribuye a la creación de trabajos formales que a su vez son remunerados bajo los términos legales de contratación. No obstante, la efectividad de este decreto depende de la preparación de las oficinas de gestión humana de las entidades y de las correcciones necesarias para que las personas con discapacidad puedan ejecutar satisfactoriamente sus derechos y deberes (Fedesarrollo , 2018).

De esta manera, la inclusión de las personas que se caracterizan por tener condiciones diferentes, no solo se justifica por un tema de derechos sociales, se fundamenta también por



cuestión de crecimiento y desarrollo sostenible, ya que este grupo de la población tiene habilidades potenciales que aportan de forma significativa a los niveles de productividad e innovación del sector empresarial.

**2.1.3 Antecedentes históricos de la inclusión laboral a nivel local.** En Ocaña el tema de la población en condición de discapacidad se ha venido incluyendo desde algunos años atrás en el plan de desarrollo municipal que los alcaldes ejecutan durante su periodo de mandato, por eso, el actual mandatario Samir Casadiegos en su PDM caracteriza a la población discapacitada en el municipio, pues de acuerdo con el último reporte presentado por el DANE en el año 2018, en la localidad hay alrededor de 3.669 personas en condiciones de discapacidad de las cuales 1.875 son hombres y 1.738 mujeres (Plan de Desarrollo municipal, 2020).

Sin embargo no existe una estadística que dé lugar a porcentajes exactos de quienes se encuentran actualmente laborando o no, esto abarcando a nivel empresarial del municipio lo que también implica a las fundaciones, es decir que hoy por hoy es poca la información y datos en relación a la vinculación laboral de las personas con habilidades diferentes en las organizaciones sin ánimo de lucro como lo son las fundaciones de la ciudad de Ocaña.

Cabe mencionar que en la localidad hay líderes y gestores de esta temática quienes desde hace varios años han mantenido su preocupación por promover la vinculación laboral de la población discapacitada de Ocaña, enfocando proyectos sociales hacia la importancia que tiene tanto para las empresas como para los clientes el ser atendidos por una persona en tal condición, en donde se evalúan aspectos como aceptación social (Angarita, 2017).

## 2.2 Marco teórico

**2.2.1 Tipología y grados de la discapacidad.** Se parte de la importancia que tiene el conocer las clases de discapacidad y las categorías de las limitaciones de tal población.

Entendiendo que una persona discapacitada es toda aquella que se ve limitada a participar dentro de alguna actividades o acción en diferencia a los demás ya sea por los órganos visibles o por las capacidades intelectuales (Mimenza, 2020). En este orden de ideas, las discapacidades más relevantes son:

- Discapacidad física: surgen de la problemática generada por la eliminación de capacidades motoras físicas, por lo general se dan en contextos de problemas musculares, accidentes de tránsito, traumatismos y enfermedades médicas.
- Discapacidad sensorial: hace referencia a la existencia de limitaciones derivadas de las características notorias en algunos de los sentidos de las personas, a través de las cuales se perciben los efectos del medio interno y externo que lo rodea.
- Discapacidad intelectual: abarca las limitaciones de desempeño mental que dificulta llevar a cabo actividades de integración social o del poder desarrollar sus tareas con autonomía propia en los campos académicos o laborales.
- Discapacidad psíquica: se habla de este tipo de discapacidad cuando la persona tiene alteraciones de tipo conductual y comportamiento adaptativo, generados de algún trastorno mental.
- Discapacidad múltiple: es la que se origina cuando la persona padece de más de una de las discapacidades anteriormente mencionadas (Mimenza, 2020).

Debe señalarse que el tipo de discapacidad es determinada a través de grados establecidos a nivel internacional, fijados según los síntomas y condiciones de la persona que afirma tener alguna limitación. A continuación en la tabla se relacionan:

Tabla 1

*Grados de discapacidad*

<b>Grados de discapacidad</b>	
<b>Grado. Discapacidad nula</b>	Los síntomas, signos o secuelas existentes justifican alguna dificultad para llevar a cabo las actividades de la vida diaria, pero son compatibles con la práctica total de las mismas
<b>Grado 2. Discapacidad leve</b>	Los síntomas, signos o secuelas existen y justifican alguna dificultad para llevar a cabo las actividades de la vida diaria, pero son compatibles con la práctica total de las mismas.
<b>Grado 3. Discapacidad moderada</b>	Los síntomas, signos o secuelas causan una disminución importante o imposibilidad de la capacidad de la persona para realizar algunas de las actividades de la vida cotidiana, siendo independiente en las actividades de autocuidado
<b>Grado 4. Discapacidad grave</b>	Los síntomas, signos o secuelas causan una disminución importante o imposibilidad de la capacidad de la persona para realizar algunas de las actividades de la vida cotidiana, pudiendo estar afectando alguna de las actividades de autocuidado.
<b>Grado 5. Discapacidad muy grave</b>	Los síntomas, signos o secuelas imposibilitan la realización de las actividades de la vida diaria.

*Nota:* La tabla muestra los grados de discapacidad establecidos para determinar los niveles de gravedad en las limitaciones de las personas. Fuente: Organización Mundial de la Salud.

**2.2.2 Empleo con apoyo.** Se entiende esta teoría como un modelo de inserción laboral dirigida a las personas que poseen una discapacidad, dicho planteamiento surge en la década de los 80 en Estados Unidos, entre los representantes que han definido el empleo con apoyo están Paul Wehman, quien consideraba que la creación de un empleo debe caracterizarse por ser altamente competitivo e integrador cuando se trata de un individuo que comúnmente no han tenido la oportunidad de acceder fácilmente al mercado laboral, en donde prevalezcan los estándares de empleo, en condiciones adecuadas. Promoviendo la formación sistemática en relación al desarrollo social. Y por su lado David Mank contemplaba la idea de que el empleo

debe ser igual para todos y cuya remuneración debe ser igualitaria, debido a que a nivel salarial para la población con discapacidad es específicamente dificultoso, ya que por causa de sus discapacidades necesitan apoyo continuado para ejercitar su trabajo. Siendo así, el empleo con apoyo es una combinación del trabajo y de servicios, considerado como un tipo de empleo, no como un método de preparación para el empleo, tampoco como una actividad, es más bien una vía que contribuye a la flexibilidad del mercado laboral, que da paso a obtener oportunidades y alcanzar una participación plena e integración de la población que posee discapacidad (Borja, 2011).

**2.2.3 Teoría laboral, la concepción del trabajo en la vida del ser humano.** Considera el trabajo como un factor elemental dentro del desarrollo social de todo ser humano, que le permite llevar a cabo el intercambio a nivel del mercado para alcanzar la posesión de bienes y servicios, de esta manera poder satisfacer sus necesidades, por lo tanto el trabajo es una actividad asociada con la calidad de vida de las personas puesto que depende de cada labor realizada para cumplir con sus expectativas. La teoría sobre el trabajo y las labores, expresa el logro humano, siendo el principal vínculo que tienen las personas y el entorno, así como también con la sociedad. En última instancia la teoría sobre el campo laboral ubica al trabajo como un elemento básico en la vida cotidiana, representado la evolución humana actual en los ámbitos sociales, económicos y personales (Pereira, 2008).

**2.2.4 Teoría del mercado laboral.** De acuerdo con Torrico, (2012) el mercado de trabajo se constituye como uno de los más complejos, dinámicos y sobre todo uno de los que tiene mayor relevancia por el hecho de que la gran parte de las personas se encuentran situadas en este mercado y las demás variables macroeconómicas dependen en medida de él. Todos de

alguna manera integran el mercado de trabajo, puesto que es aquí en donde se obtienen los recursos necesarios a través del desarrollo de actividades remuneradas. Ahora bien, esta teoría estuvo fundamentada en otros modelos que plantean autores en épocas anteriores en relación con la estructuración del mismo y el manejo de otros factores que intervienen en este como lo es salario y el capital humano, por eso se presentan a continuación:

*El modelo Keynesiano.* Establece una tasa salarial nominal rígida, ya que en diversas situaciones esta tiende a reducir, y es ahí donde se refleja la inestabilidad de la remuneración por el trabajo realizado, que provocan retiros involuntarios o el desempleo, puesto que el mercado laboral por lo general debe tener un equilibrio para flexibilizar estos factores, lo que a su vez se puede hacer mediante el alcance de la producción y la contratación de personal estable. Además que los empresarios han de tener control sobre su demanda y oferta (Torrico, 2012).

*Teoría institucional del trabajo.* Establece que el salario y cantidad de empleo en la economía son factores determinados por las condiciones institucionales, ya que el salario no es producto de la interacción de la fuerza de la oferta y la demanda, sino que es un valor administrador, es decir en base a razones puramente organizacionales y la cantidad de las personas empleadas provienen de la acción de grupos o interés fuertemente identificados (Torrico, 2012).

**2.2.5 Teoría de recursos humanos.** Esta teoría parte de la importancia que tiene para todo tipo de organización su talento, capital o recurso humano en el funcionamiento de la misma, debido a que constituye un elemento fundamental para la ventaja competitiva en los mercados, ya que como factor diferenciador permite que haya competitividad que se compara con otras

empresas, lo cual puede medirse en los servicios o productos ofrecidos a los clientes. La teoría de recursos humanos es comprendida como un desafío que enfrentan los gerentes de las organizaciones al momento del direccionamiento de sus colaboradores hacia una labor orientada a lograr una eficacia y eficiencia en los procesos y alcanzar los estándares en el desempeño laboral fundamentados en valor agregado. A su vez rescata el papel que tienen los empleados en el uso de los demás recursos de las empresas, en este sentido el recurso humano de la empresa puede desarrollar sus habilidades y competencias que contribuyan a la perdurabilidad en el tiempo y el alcance de metas mediante la administración de sus recursos económicos, financieros y tecnológicos (Boyero & Montoya, 2016).

**2.2.6 Modelos explicativos sobre la discapacidad.** Existen dos modelos que explican el desarrollo de la condición de la discapacidad en las personas, uno de ellos es el médico y el segundo el social:

*Modelo médico.* Contempla la discapacidad en términos de deficiencia individual. Por lo tanto, es definida como consecuencias de la inadaptación al entorno de la persona que posee la deficiencia. En otras palabras se responsabiliza exclusivamente al individuo de las limitaciones derivadas de sus limitaciones, característica que se ha de considerar uno de los rasgos claves de este modelo. Propone como alternativas de solución la rehabilitación terapéutica, con ello existen posibilidades de que la persona en condición de discapacidad pueda realizar una actividad en la forma o dentro del margen normal. Así, este modelo engloba las limitaciones funciones o las restricciones para ejecutar una tarea, conceptualizando la discapacidades como los trastornos que

afectan la vida de la persona, ya que muchas de ellas se dan en casos como de no poder ver, oír, hablar normalmente, para moverse o subir escaleras (Díaz, 2009).

*Modelo social.* Para este modelo, la discapacidad en las personas ya no es un atributo, de manera que establece que esta condición es el resultado de la interacción social y reconoce la importancia que tienen los factores externos y la dimensión social en la definición y los tratamientos de la persona discapacidad. Dando lugar así, a la elaboración de políticas sociales y legislativas que evitan la discriminación de las personas con discapacidad. (Hernández, 2015) .

### 2.3 Marco conceptual

El siguiente texto abarca los términos que a nivel conceptual tienen un significado relevante dentro de la investigación:

**La inclusión laboral** es comprendida como un proceso que asegura que todas las personas tengan la mismas posibilidades reales y efectivas de ingreso, participación, interacción y comunicación en un trabajo, conjunto con los demás empleados, sin tener excepciones por la limitación o por motivos de discapacidad a través de acciones concretas que permitan el mejoramiento de la calidad de vida de esta población (Zondek, 2018). Esta temática parte del papel que tienen las **personas discapacitadas** dentro de los ámbitos sociales hoy en día, de manera que constituyen un grupo vulnerable que la actual **sociedad** debe ofrecer una igualdad de condiciones. Para ello, es indispensable el compromiso por parte de los agentes sociales que tienen un papel en el mercado y en especial a aquellos que tienen un vínculo mayor con el mundo laboral, debido a que es el empleo el medio por el cual una persona con discapacidad puede

desarrollar autonomía y dignidad. Por esto, las organizaciones tienen el deber de promover espacios propicios para los méritos, donde el talento y las habilidades de los individuos sean los verdaderos protagonistas, sin duda la empresa tiene un rol esencial en integrar a las personas en condiciones diferentes a la actividad de la empleabilidad. En este sentido, al hacer alusión al tema de inclusión laboral en las personas con discapacidad, es posible abarcar las oportunidades que a través de ellos se brindan a esta población, en medida que el trabajador con discapacidad puede fortalecer sus competencias y el equipo humano de la empresa se convierte en un entorno abierto donde prevalece el aprendizaje mutuo. “Aunque abordar la discapacidad en contextos laborales representa uno de los aspectos de la diversidad social que mayor complejidad presenta” (Sucarrat, 2015).

Por lo anterior, resulta imprescindible tener en cuenta las cualidades y **habilidades** de cada persona, Raffino (2020), considera que “son capacidades para desempeñar de manera correcta y con facilidad una tarea o actividad determinada, de esta manera, se trata de una forma de aptitud específica para el desarrollo de una tarea puntual, sea de índole física, mental o social”.

La participación e inclusión laboral, desde el punto de vista empresarial, es una estrategia de la organización para obtener nuevos talentos sin que se genere **discriminación**, pues según la OIT, la discriminación en el empleo es tratar de manera diferente a un compañero de trabajo, debido a las características que de acuerdo con su posición no están relacionadas con sus requisitos del puesto dentro de la empresa, lo cual produce la desigualdad social (Forcada, 2015). Ahora bien, la contratación de las personas con discapacidad contribuye a que se ejerza su derecho al trabajo y a tener un ingreso digno, a partir del cual se derivan otros derechos y deberes



como ciudadanos, que a su vez le proporcionan a cada uno de ellos un desarrollo personal y profesional. De igual manera la empresa proyecta una visión social en donde el principal motor es **la equidad**, la cual según Raffino (2020) “consiste en promover **la igualdad**, más allá de las diferencias en el sexo, la cultura y los sectores económicos al que pertenece” (p. 30).

En últimas instancias, partiendo de la importancia de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, es posible mencionar que **la participación e integración** de esta población da lugar a beneficios sociales y cooperativos, de acuerdo con (Ministerio de Trabajo , 2014), cuando hay aceptación de la diversidad, ocurren cambios positivos en el clima laboral y en la cultura organizacional. En segundo lugar, la discapacidad en la empresa abre alternativas de innovación y eficacia. De otro lado, la organización identifica mejores talentos haciendo un proceso de selección a partir de las habilidades. Permite que la persona con discapacidad se sienta útil, apreciado y con oportunidades de ser un empleado en crecimiento.

## **2.4 Marco legal**

**2.4.1 Constitución Política de Colombia de 1991.** Constitucionalmente se respalda el derecho al trabajo que tienen todas las personas independientemente de sus condiciones, pues a través de los siguientes artículos que se basa dicha normatividad: el artículo 25, plantea el empleo como un derecho y obligación de tipo social, que goza de la posibilidad de ejercerlo en todos sus modalidades, bajo la protección total de Estado Colombiano. Es por ello que toda persona tiene la atribución de acceder a un trabajo digno y justo. Por su lado el artículo 47, establece que el Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para la población

con alguna limitación física, sensorial y psíquica, y les prestará la atención especializada si la requieren y finalmente en su artículo 54, fundamenta la obligación que tiene el Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. Proporcionando la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizando a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud. (Constitución Política de Colombia, 1991)

**2.4.2 Ley 361 de 1997.** La presente ley establece mecanismos de integración social para las personas con discapacidad, de manera específica en el capítulo IV, en donde plantea lo siguiente: en primer lugar el Estado Colombiano en su política nacional de empleo a de adoptar las medidas adecuadas dirigidas al diseño y fomento de las fuentes de trabajo para las personas que se encuentran en condiciones limitadas, para lo cual utilizará las técnicas adecuadas a través de instituciones como el Ministerio de Trabajo y seguridad social. En segundo lugar, contempla la responsabilidad social del SENA, institución que ejecutará acciones de impulso de cursos entre la población discapacitada, permitiendo el acceso en igualdad de condiciones de formación, así como también, mediante sus servicios de empleo fijará unas líneas de orientación laboral dirigida a esta población. Finalmente, la ley brinda garantía a los empleadores que vinculen laboralmente a personas con limitación, entre ellas esta, la preferencia en procesos de licitación, para lo cual deberán tener un 10% de empleados en condición de discapacidad (El Congreso de Colombia , 1997).

**2.4.3 Ley 1145 de 2007.** Esta ley, organiza de manera formal el Sistema Nacional de Discapacidad de Colombia. Su articulación tiene como objetivo principal formular e implementar

una política pública de empleo para la población discapacitada, que esté coordinada con empresas públicas a nivel nacional, regional y local. Todo esto, con la finalidad de promocionar y garantizar los derechos fundamentales, que se rigen en el marco de los derechos humanos. (Ministerio de Salud y Protección Social , 2007).

**2.4.4 Ley 1346 de 2009.** Es adoptada a través de la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad de las Naciones Unidas, en donde Colombia es participe y mediante el establecimiento de esta ley, se confirma la responsabilidad que tiene el Gobierno en la fijación de alternativas y sistema de garantía de los derechos que poseen las personas con discapacidad, en donde no existe la discriminación, ni el rechazo por su condición. Reconociendo así, el derecho de las personas con discapacidad al momento de trabajar, en donde se debe trabajar en igualdad frente al grupo de trabajo estructurado en la organización ( Asamblea General de las Naciones Unidas, 2006).

**2.4.5 Ley 1438 de 2011.** Su principal objetivo es el fortalecimiento del Sistema General de Seguridad Social en Salud brindando a todos los ciudadanos mediante un modelo implementación con la prestación del servicio público de la salud, en donde sea primordial la estrategia “atención primaria” la cual favorece la comunicación entre el Estado, las instituciones y la sociedad, con la finalidad de mejorar la salud brindada a la población con discapacidad, creando un ambiente sano, saludable, incluyente y equitativo. (El Congreso de Colombia, 2011).

**2.4.6 Ley 1618 de 2013.** Para esta ley resulta necesario asegurar el ejercicio de los derechos de las personas en situación de discapacidad, estableciendo que logrará este objetivo a

través de la implementación de medidas de inclusión, acciones orientadas al fortalecimiento de empleo de esta población y eliminando la discriminación en las empresas por razón de sus discapacidades, lo que requiere de una reglamentación y programas donde se vele por la equidad, beneficios y obligaciones laborales de la población con discapacidad. (El Congreso de Colombia, 2013).

**2.4.7 Documento de CONPES N°. 166 de 2013: Discapacidad e inclusión social.** Este documento, somete a consideración del CONPES el rediseño de la política pública sobre las personas en condición de discapacidad, garantizando el goce pleno de las disposiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, teniendo como base la convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad de Naciones Unidas, ratificado en Colombia mediante la ley 1346 de 2009. Planteando esta información en un plan de acción, que contienen los procesos de carácter participativo a desarrollar a nivel nacional, definiendo también las variables que inciden en la calidad de vida de los discapacitados. Estableciendo estrategias, acciones y planes enfocados al cumplimiento de las metas fijadas en tal documento. (Consejo Nacional de Política Económica y Social, 2013).

**2.4.8 Decreto 2011 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 organismos y entidades del Estado en sus tres ramas del poder público a nivel nacional, departamental, distrital y municipal según lo dispone el (Presidente de la República de Colombia , 2017) de la siguiente manera de acuerdo al tamaño de la planta:

- Planta entre 1 y 1000 empleados: 2% de participación de personas con discapacidad
- Planta entre 1001 y 3000 empleados: 1% de participación de personas con discapacidad
- Planta mayores de 3001 empleados: 0.50% de participación de personas con discapacidad.

**2.4.9 Decreto 2177 de 2017.** Mediante este decreto se buscó la creación del Consejo para la Inclusión de la Discapacidad y se establecieron artículos relacionados a sus funciones, las cuales van desde coordinar las acciones para que el sector privado adelante para promover los derechos e inclusión social y laboral de las personas con discapacidad, desarrollar las capacidades de esta población y potencializar su interés por el empleo y la productividad (Ministerio del Trabajo , 2017).

**2.4.10 Decreto 392 de 2018.** Comprende los incentivos que dentro del proceso de contratación de las empresas que vinculen personas con discapacidad pueden acceder a estos beneficios. Tales son los procedimientos de licitaciones públicas y concursos de méritos, para con ello motivar al sistema de preferencia acorde con las personas discapacitadas, las entidades deberán otorgar el 1% del total de los puntos establecidos en el pliego de condiciones (Departamento Nacional de Planeación , 2018).

## Capítulo 3. Diseño metodológico

### 3.1 Tipo de investigación

La investigación más apropiada para dar cumplimiento con los objetivos planteados, es de tipo descriptiva con un enfoque mixto, teniendo en cuenta que esta como su nombre lo indica, tiene como objetivo describir el estado y/o comportamiento de una serie de factores. Orientando al autor e investigador durante su proceso científico, en donde pretende buscar respuesta a los interrogantes planteados: quien lo realiza, que utiliza, cuando lo ejecuta, y donde lo desarrolla. Describir a través de manera mixta, implica obtener información precisa mediante la aplicación de instrumentos como la encuesta y la entrevista, que son analizados de forma cuantitativa, y cualitativa, basadas en los promedios, cálculos y estadísticas que den lugar al conocimiento de la situación estudiada (Yáñez, 2020).

Así, resulta claro que el estudio sobre la inclusión laboral de las personas con habilidades diferentes en las fundaciones de la ciudad Ocaña, es llevada a cabo mediante la metodología descriptiva anteriormente conceptualizada, en donde en primer lugar es necesario hacer un análisis de los criterios de selección del personal. De igual manera conocer el perfil ocupacional de personas con habilidades diferentes para el ingreso laboral a las fundaciones. Posteriormente identificar las ventajas y desventajas que existen al contratar personas con discapacidad, bajo la modalidad de empleo con apoyo y teniendo en cuenta el análisis de carácter cuantitativo, proponer estrategias que fortalezcan la inclusión laboral en las fundaciones de Ocaña Norte de Santander.

## 3.2 Población y muestra

**3.2.1 Población.** Para el presente estudio la población se conformó por las fundaciones existentes en el municipio de Ocaña y las cuales al año 2020 suman un total de 115, dicha información fue suministrada por la Cámara de Comercio de la localidad (ver apéndice A). A su vez se tomó un grupo mínimo de empleados de las fundaciones en condiciones de discapacidad.

**3.2.2 Muestra.** Siendo el tamaño de la muestra 115 fundaciones de la ciudad de Ocaña, es necesario conocer la población real a encuestar mediante la siguiente fórmula estadística:

n= Muestra

N= Tamaño de la población (115)

Zc= Nivel de confianza (1.65 =90%)

P= nivel de aceptación (0.50)

q= Nivel de rechazo (0.50)

E= Margen de error (0.05)

$$\frac{(Zc)^2 * N * p * q}{E^2 * (N-1) + (Zc)^2 * p * q}$$

$$\frac{(1.65)^2 * 115 * 0.50 * 0.50}{0.05^2 * (115-1) + (1.65)^2 * 0.50 * 0.50}$$

$$\frac{47.43}{0.96}$$

$$n = 50$$

Siendo un total de 50 fundaciones a encuestar. En cuanto al personal con discapacidad que labora en estas organizaciones se tomó una muestra aleatoria es decir al criterio de los investigadores, que dio lugar a la selección de dos empleados a los que se les aplicó la entrevista.

### **3.3 Diseño de instrumento de recolección de información y técnicas de análisis de datos**

Para llevar a cabo la recolección de la información sobre la gestión de talento humano de las fundaciones de la ciudad de Ocaña, la manera en la que han venido implementando la contratación de personas con habilidades diferentes a los demás empleados y lograr establecer las ventajas y desventajas de tener en la empresa este tipo de personal, es necesario emplear la encuesta como instrumento adecuado para estudiar la participación e inclusión laboral, la cual estuvo diseñada bajo el concepto de la escala Likert (ver apéndice B) y esta fue aplicada a través de los medios digitales y herramientas de comunicación como vía teléfono o por correo electrónico, debido a la situación actual donde la comunidad afronta una pandemia mundial, (covid-19) evitando que se haga de manera presencial, además es importante contribuir al aislamiento social y prevenir aumento de contagio.

Así mismo, es necesario poder establecer la posición que tiene la población en condición de discapacidad vinculadas laboralmente a las fundaciones frente a su participación en el mercado laboral y sobre todo en la institución en la que trabajan mediante la aplicación de una entrevista semiestructurada (ver apéndice C)



### **3.4 Análisis de la información**

La información recolectada fue analizada de manera cuantitativa a través de la elaboración de tablas y figuras, las cuales a su vez tuvieron una interpretación textual y cualitativa, presentando un informe de la entrevista aplicada.

## Capítulo 4. Presentación de resultados

### 4.1 Análisis de los criterios de selección del personal en las fundaciones de Ocaña Norte de Santander

El cumplimiento del primer objetivo es desarrollado con base a los resultados de la encuesta aplicada a las fundaciones locales y la entrevista realizada a los empleados caracterizados como discapacitados y que actualmente laboran en una fundación. Obteniendo la siguiente información:

**4.1.1 Resultados de la encuesta aplicada a las fundaciones de Ocaña.** Se analizó el tipo de proceso de gestión humana y los criterios para la selección de su personal:

Tabla 2

#### *Previsión del personal*

Ítem	1= Nunca		2= A veces		3= Frecuentemente		4= Siempre		Total	
	F/cia	%	F/cia	%	F/cia	%	F/cia	%	F/cia	%
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La fundación cuenta con una política formal para cubrir sus vacantes, donde tienen como prioridad los colaboradores de la organización sobre los candidatos externos</li> </ul>	0	0%	0	0%	9	18%	41	82%	50	100%
<ul style="list-style-type: none"> <li>• El proceso de selección está estructurado bajo el modelo por competencias</li> </ul>	0	0%	0	0%	0	0%	50	100%	50	100%
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Para diligenciar la solicitud de vacante, la fundación se basa en el perfil del cargo</li> </ul>	0	0%	0	0%	0	0%	50	100%	50	100%
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La fundación exige documentos como hoja de vida, antecedentes judiciales, diplomas, recomendaciones entre otros.</li> </ul>	0	0%	10	20%	2	4%	38	76%	50	100%

*Nota:* La tabla describe los resultados relacionados con el proceso de previsión de personal llevada a cabo por las fundaciones encuestadas. Fuente: Autoras del proyecto con base a los resultados de la encuesta.

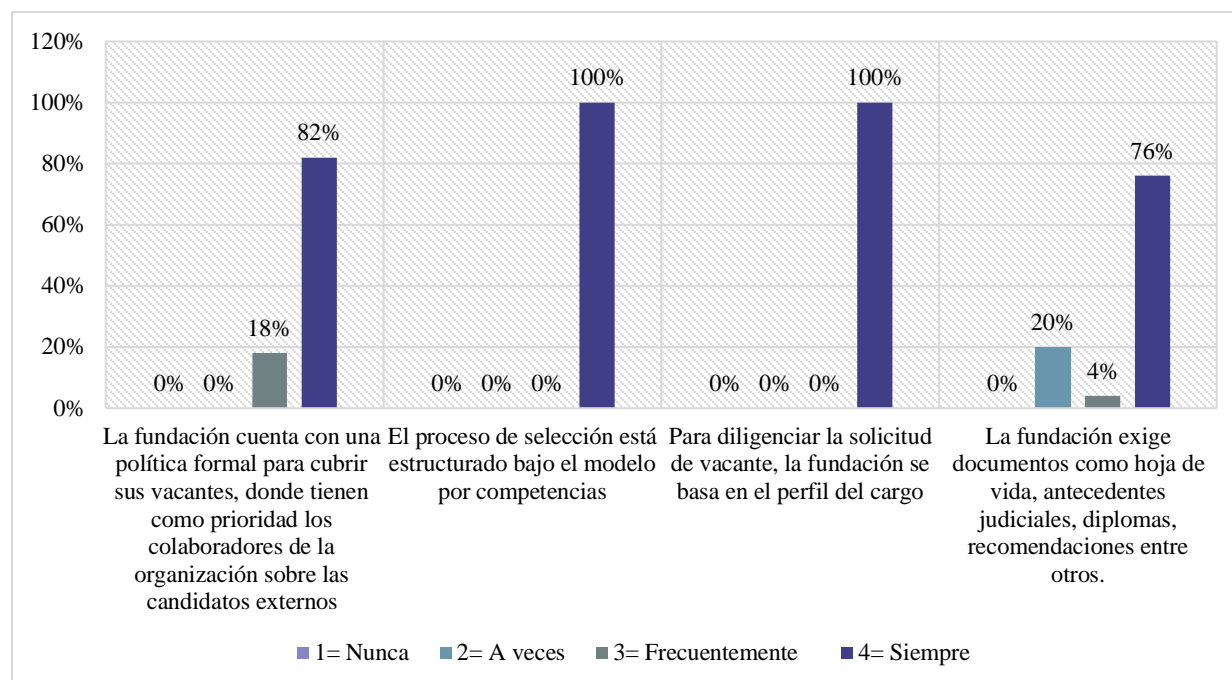


Figura 1. Previsión del personal. Fuente: Autoras del proyecto con base a los resultados de la encuesta.

La previsión del personal es considerada como la primera etapa en la gestión del recurso humano de cualquier empresa, en donde identifica las necesidades cuantitativas y competitivas de las personas que necesita para un cargo, de ahí entonces que las fundaciones encuestadas demostraron llevar a cabo dicho procedimiento, siendo evidente que un 82% de ellas manejan una política formal que implica la determinación de talento requerido para cubrir vacantes, tan solo un 18% de estas organizaciones consideraron que aunque se encuentra establecido tal metodología lo aplican de manera esporádica. De otro lado, en la figura se refleja que el total de las fundaciones que hicieron parte del estudio tienen un proceso de selección estructurado bajo el modelo por competencias y a su vez cada una de ellas cuenta con el perfil del cargo definido como referente en el diligenciamiento de la solicitud del empleado. La opinión fue dividida en cuanto a la exigencia de la hoja de vida y recomendaciones a la persona solicitante del cargo, ya que un 75% dijeron que siempre piden estos documentos, el 20% solo a veces lo exige y el 4% con frecuencia.

Tabla 3

*Planes de carrera*

Ítem	1= Nunca		2= A veces		3= Frecuentemente		4= Siempre		Total	
	F/cia	%	F/cia	%	F/cia	%	F/cia	%	F/cia	%
• Es posible la promoción laboral por el buen rendimiento laboral	0	0%	43	86%	7	14%	0	0%	50	100%
• Permite que los empleados se fijen metas profesionales y trabajen activamente para obtenerlas	0	0%	19	38%	21	42%	10	20%	50	100%
• Brinda oportunidades al empleado para que se desarrolle profesionalmente	0	0%	0	0%	45	90%	5	10%	50	100%

*Nota:* La tabla describe los resultados relacionados con el proceso de planes de carrera llevado a cabo por las fundaciones encuestadas. Fuente: Autoras del proyecto con base a los resultados de la encuesta.

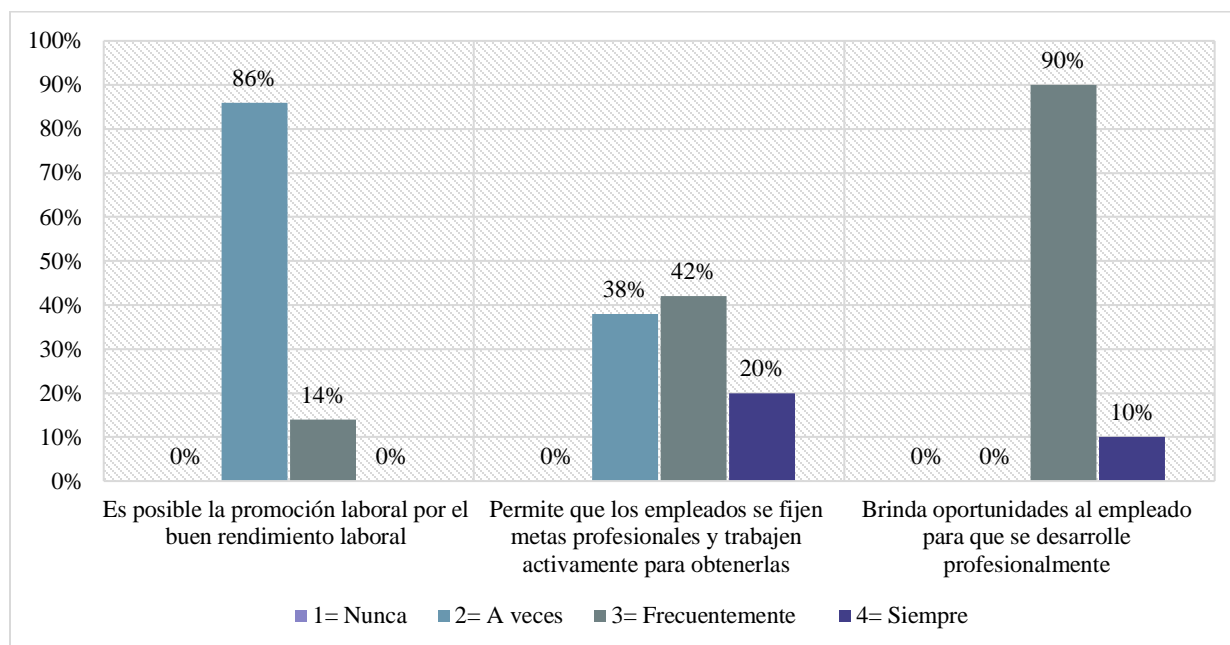


Figura 2. Planes de carrera. Fuente: Autoras del proyecto con base a los resultados de la encuesta

Un plan de carrera implica la formación individual de un trabajador que tiene como propósito el desarrollo profesional dentro de la organización, por lo tanto se ejecuta conjuntamente con la empresa. Desde esta conceptualización decir entonces que la figura

demuestra en primer lugar, que el 86% de las fundaciones locales en ocasiones permiten la promoción laboral por el desempeño del empleado y un 14% lo hace de forma más frecuente. De otro lado, los resultados muestran que un 42% de estas organizaciones permiten de manera habitual que sus empleados se fijen metas profesionales y trabajen activamente para obtenerlas, comprendiendo sus habilidades, características personales y experiencias requeridas para que estos progresen laboralmente. El 38% manifestaron que si implementan esta estrategia pero muy ocasionalmente y el 20% consideró que siempre lo han establecido como una técnica de motivación personal para que el empleado pueda plantearse objetivos académicos y de formación a corto, mediano y largo plazo. Mientras tanto, un 90% de las fundaciones si brindan regularmente oportunidades al empleado para que se desarrolle profesionalmente, sin embargo, es posible evidenciar que en un 10% de estas, que las alternativas de mejora laboral se dan siempre cuya práctica es constante.

Tabla 4

*Formación*

Ítem	1= Nunca		2= A veces		3= Frecuentemente		4= Siempre		Total	
	F/cia	%	F/cia	%	F/cia	%	F/cia	%	F/cia	%
<ul style="list-style-type: none"> <li>Se llevan a cabo los procesos de capacitación y entrenamiento para que los empleados desarrollen habilidades concretas para el trabajo que desempeñan</li> </ul>	0	0%	23	46%	20	40%	7	14%	50	100%
<ul style="list-style-type: none"> <li>Existen las herramientas necesarias para formar de manera competente al empleado que ingresa y aquel que permanece en la fundación.</li> </ul>	0	0%	0	0%	33	66%	17	34%	50	100%

*Nota:* La tabla describe los resultados relacionados con el proceso de planes de carrera llevado a cabo por las fundaciones encuestadas. Fuente: Autoras del proyecto con base a los resultados de la encuesta.

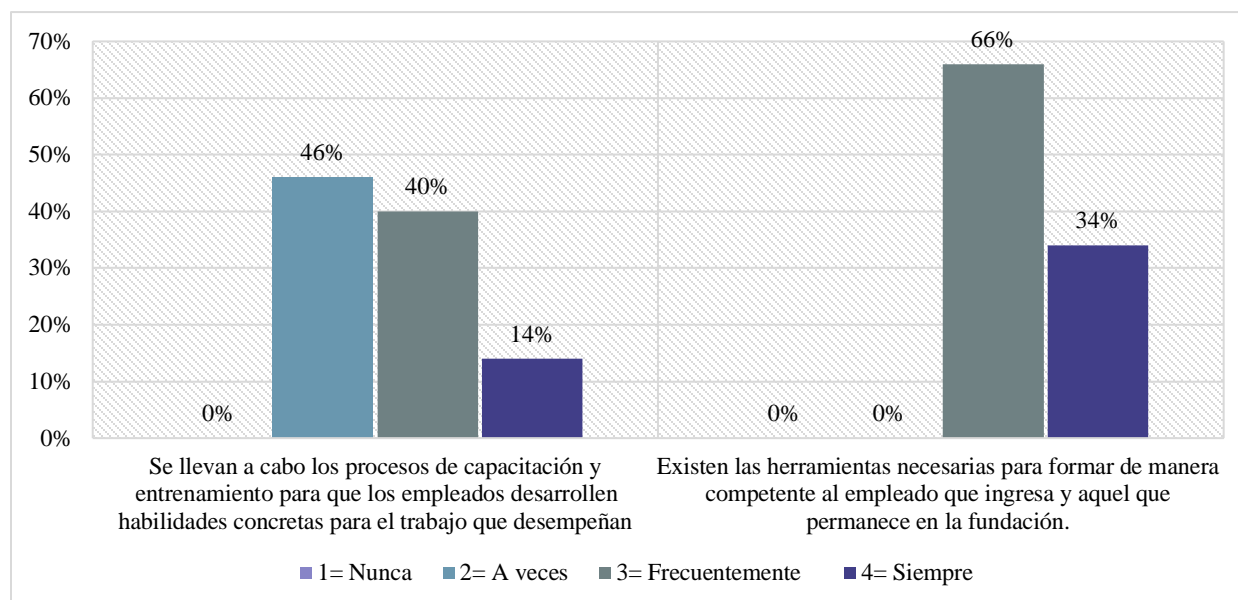


Figura 3. Formación. Fuente: Autoras del proyecto con base a los resultados de la encuesta.

Con respecto al proceso de formación que las fundaciones encuestadas adelantan con sus empleados durante la selección de personal, los resultados indican que en primer lugar las capacitaciones son implementadas por un 46% pero de vez en cuando, entre tanto un 40% realiza esta etapa de entrenamiento para que el trabajador desarrolle sus habilidades con una mayor frecuencia, notando la relevancia que tiene su preparación para el cargo y pueda este ejecutar sus labores con seguridad y conocimiento, con esta afirmación están de acuerdo un 14% que también lo realizan todo el tiempo.

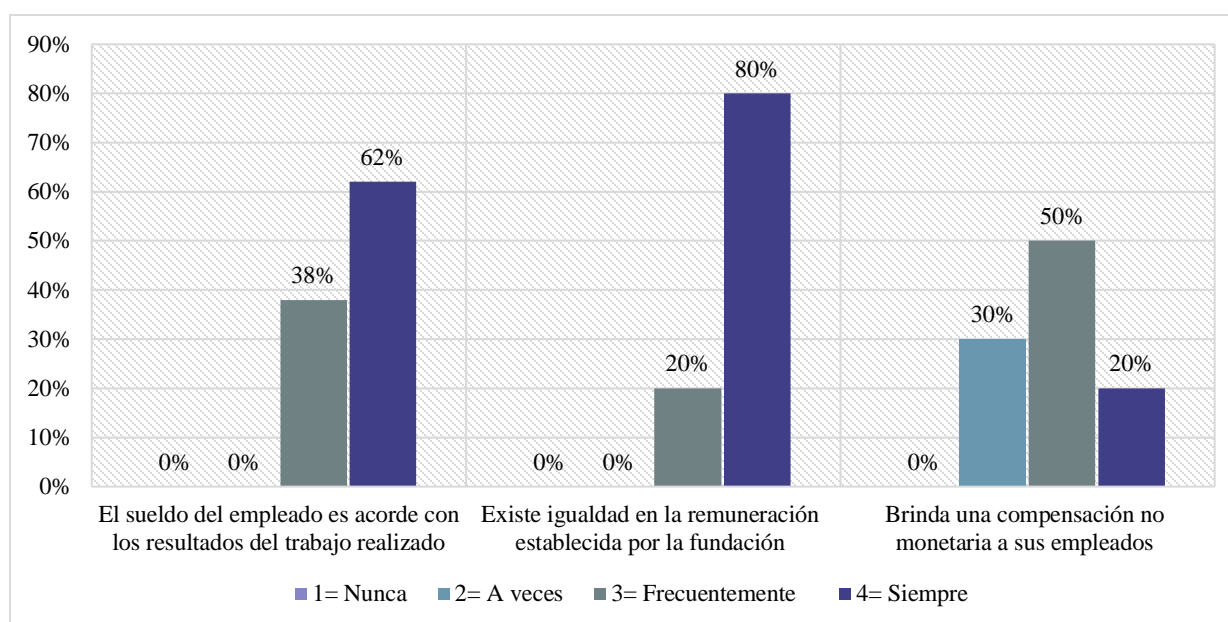
De otro lado, al indagar sobre la existencia de las herramientas necesarias para formar de manera competente al empleado que ingresa y aquel que permanece en la fundación, un 66% estableció que cuentan con los recursos requeridos para adelantar tal proceso. Y el 34% manifiestan que siempre están disponibles los medios por los cuales formarán a su equipo de trabajo.

Tabla 5

*Compensación*

Ítem	1= Nunca		2= A veces		3= Frecuentemente		4= Siempre		Total	
	F/cia	%	F/cia	%	F/cia	%	F/cia	%	F/cia	%
• El sueldo del empleado es acorde con los resultados del trabajo realizado	0	0%	0	0%	19	38%	31	62%	50	100%
• Existe igualdad en la remuneración establecida por la fundación	0	0%	0	0%	10	20%	40	80%	50	100%
• Brinda una compensación no monetaria a sus empleados	0	0%	15	30%	25	50%	10	20%	50	100%

*Nota:* La tabla describe los resultados relacionados con el proceso de compensación llevado a cabo por las fundaciones encuestadas. Fuente: Autoras del proyecto con base a los resultados de la encuesta.



*Figura 4.* Compensación. Fuente: Autoras del proyecto con base a los resultados de la encuesta.

El abordar el tema de la compensación laboral, agrupa factores como el sueldo, la igualdad de pagos y remuneración no monetaria por parte de las empresas. En el caso de las fundaciones, en una primera categoría, el 62% manifiestan que siempre han mantenido una retribución por el trabajo realizado que va acorde con los resultados de los empleados y las mismas funciones que

este desarrolla dentro de la organización, tan solo un 38% considera que tal acción es llevada a cabo pero frecuentemente, es decir que hay ocasiones en que se paga solo por la actividad ejecutada y no por el desempeño obtenido. En lo que respecta a la igualdad de pago laboral, un 80% de las fundaciones encuestadas establecen la imparcialidad ante esta variable, en otras palabras la remuneración es justa según su criterio. Y finalmente al hablar de compensación no monetaria, el 50% considera que es una estrategia de gestión de recursos humanos cuya aplicabilidad es desarrollada con frecuencia. El 30% lo emplea pero ocasionalmente y un 20% de las fundaciones si lo ponen en práctica de una manera constante, deduciendo entonces que si cuentan con una estrategia orientada a brindar un recompensa por la labor realizada mediante técnicas como otorgar becas, viajes educativos, bonos familiares, entre otros beneficios.

Tabla 6

*Evaluación del desempeño*

Ítem	1= Nunca		2= A veces		3= Frecuentemente		4= Siempre		Total	
	F/cia	%	F/cia	%	F/cia	%	F/cia	%	F/cia	%
• Se evalúa a cada uno de los empleados de la fundación en relación al área donde trabaja	8	16%	31	62%	10	20%	1	2%	50	100%
• La fundación analiza y valora actitudes, comportamientos, valor agregado, conocimiento y aplicación, en función de las metas empresariales	0	0%	12	24%	18	36%	20	40%	50	100%
• Los resultados obtenidos permiten el mejoramiento del desempeño laboral del empleado dentro de la fundación	0	0%	16	32%	23	46%	11	22%	50	100%

*Nota:* La tabla describe los resultados relacionados con el proceso de evaluación del desempeño llevada a cabo por las fundaciones encuestadas. Fuente: Autoras del proyecto con base a los resultados de la encuesta.



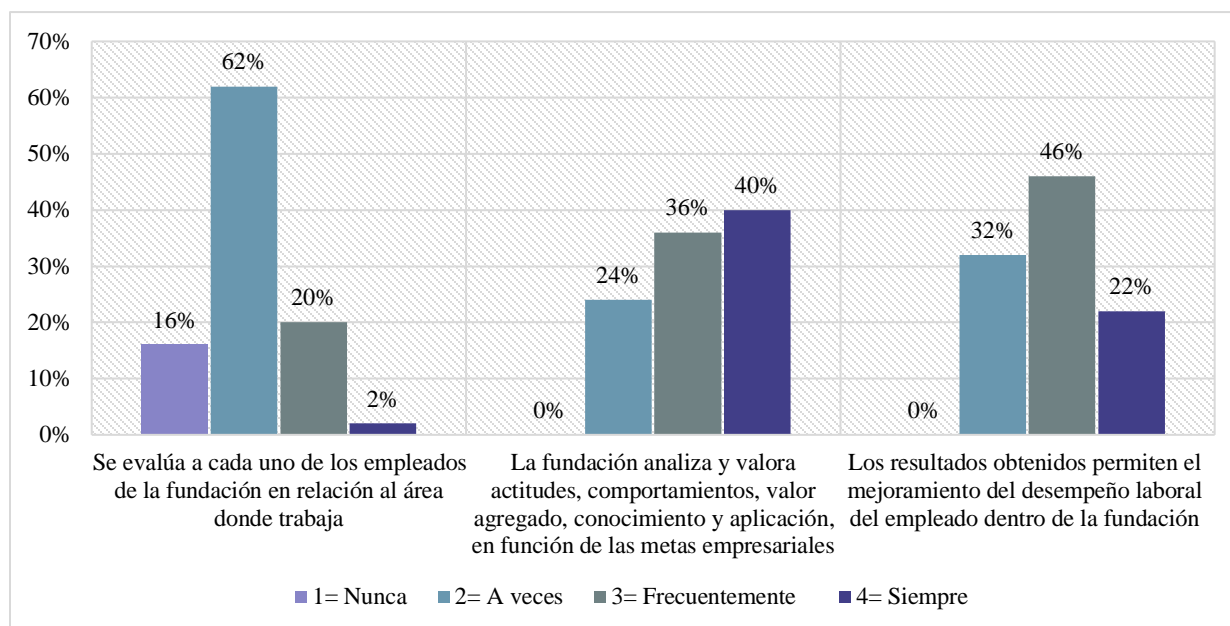


Figura 5. Evaluación del desempeño. Fuente: Autoras del proyecto con base a los resultados de la encuesta.

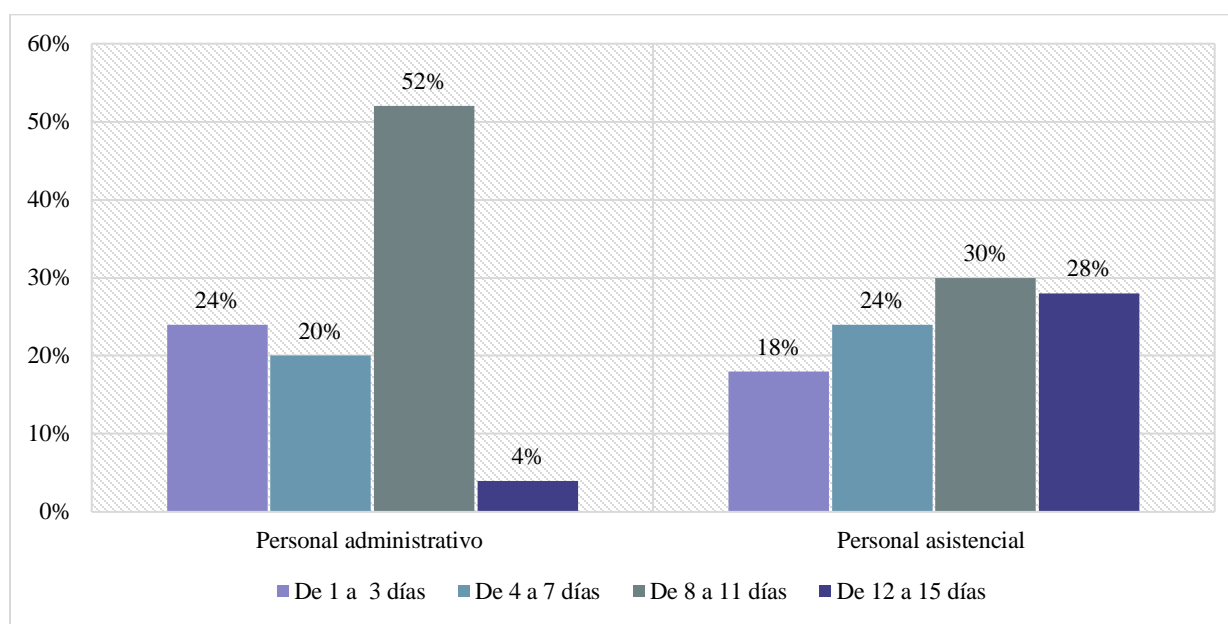
Acerca del proceso de evaluación del desempeño dentro de la gestión humana de las fundaciones, es posible decir que un 62% de estas organizaciones sin ánimo de lucro, solo en ocasiones tienden a evaluar a cada uno de sus empleados por sus funciones desarrolladas en el departamento al cual pertenecen, un 20% suele hacerlo frecuentemente y el 16% manifestaron nunca implementar este procedimiento de análisis de rendimiento laboral. En lo que respecta al estudio de la actitudes, comportamientos, valor agregado, conocimientos que posee el colaborador en la fundación, un 40% de estas establecieron que si lo hacen continuamente, debido a la relevancia que tiene este tema y siendo notable que la conducta del empleado repercute en las actividades que este desarrolla dentro de la empresa. El 36% también lo hace pero con menor frecuencia y un 24% solo en algunas ocasiones y no de manera constante implementan esta evaluación. Por otra parte, y como aspecto final de la evaluación de desempeño, están los resultados obtenidos los cuales son vistos por el 46% de las fundaciones como un elemento que permite el mejoramiento del desempeño laboral del empleado dentro de la misma.

Tabla 7

*Tiempo de duración por parte de la gerencia para la aprobación de la solicitud de la vacante y dar inicio al proceso de reclutamiento y selección*

Tipo de empleado	De 1 a 3 días		De 4 a 7 días		De 8 a 11 días		De 12 a 15 días		Total	
	F/cia	%	F/cia	%	F/cia	%	F/cia	%	F/cia	%
Personal administrativo	12	24%	10	20%	26	52%	2	4%	50	100%
Personal asistencial	9	18%	12	24%	15	30%	14	28%	50	100%

*Nota:* La tabla describe los resultados relacionados con el tiempo de duración por parte de la gerencia de las fundaciones encuestadas para la aprobación de la solicitud de la vacante y dar inicio al proceso de reclutamiento y selección. Fuente: Autoras del proyecto con base a los resultados de la encuesta.



*Figura 6.* Tiempo de duración por parte de la gerencia para la aprobación de la solicitud de la vacante y dar inicio al proceso de reclutamiento y selección. Fuente: Autoras del proyecto con base a los resultados de la encuesta.

Siendo la gerencia o administración de la fundación la encargada de aprobar todo el proceso de selección de reclutamiento de personal hay que decir que este toma un tiempo específico para dar un dictamen, por lo tanto se hizo evidente en los resultados arrojados que en lo que respecta al proceso de gestión del talento humano a ocupar cargos administrativos, un 52% de las organizaciones encuestadas tardan por lo general de 8 a 11 días en realizar la verificación, considerando en esta etapa la revisión de todos los aspectos como documentación

correspondiente, hojas de vida, comportamientos y demás factores del empleado. No obstante, en esta misma categoría, un 24% de las fundaciones suelen hacer su aprobación en un menor plazo que va desde uno a tres días. Existiendo una minoría que opina que dicho procedimiento demora para ellos de 4 a 7 días y tan solo una mínima parte de la población los hace en un tiempo máximo, entre 12 a 15 días.

Ahora bien, cuando se trata de la selección de personal asistencial, es decir aquellos que participan por un puesto diferente al administrativo, es evidente en la figura que para un 30% la etapa de aprobación va desde 8 a 11 días mínimo, de otro lado para un 28% le toma aproximadamente más días ya que evalúan detalladamente toda la información y el 24% de las fundaciones solo ocupan de 4 a 7 días para realizar tal proceso de gestión humana y el 18% manifestó que toman entre uno a tres días como plazo para aprobar la solicitud de la vacante requerida.

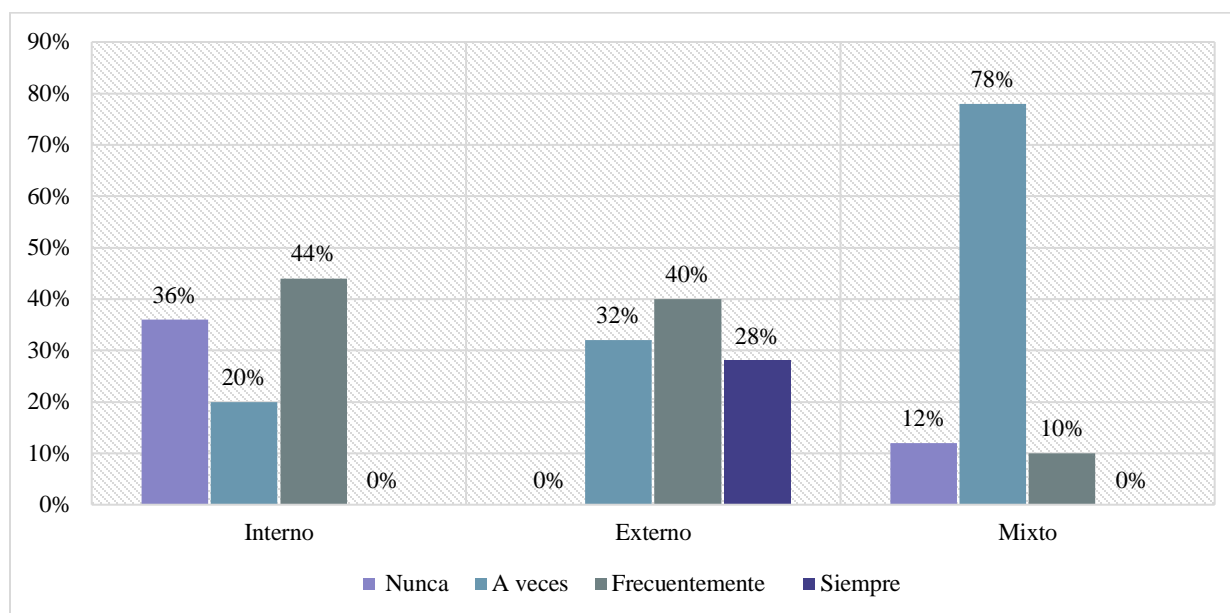
Así pues, se puede deducir que el tiempo de duración que la dirección de las fundaciones ocupa para aprobar el proceso de selección depende del tipo de empleado, aunque en este caso tanto para el personal administrativo como para el personal asistencial la mayoría de ellas coincidieron en decir que tardan entre 8 a 11 días.

Tabla 8

*Medio de reclutamiento más utilizado por la fundación*

Medio de reclutamiento	Nunca		A veces		Frecuentemente		Siempre		Total	
	F/cia	%	F/cia	%	F/cia	%	F/cia	%	F/cia	%
Interno	18	36%	10	20%	22	44%	0	0%	50	100%
Externo	0	0%	16	32%	20	40%	14	28%	50	100%
Mixto	6	12%	39	78%	5	10%	0	0%	50	100%

*Nota:* La tabla describe los resultados relacionados con el medio de reclutamiento más utilizado por la fundación para el proceso de reclutamiento y selección. Fuente: Autoras del proyecto con base a los resultados de la encuesta.



*Figura 7.* Medio de reclutamiento más utilizado por la fundación. Fuente: Autoras del proyecto con base a los resultados de la encuesta.

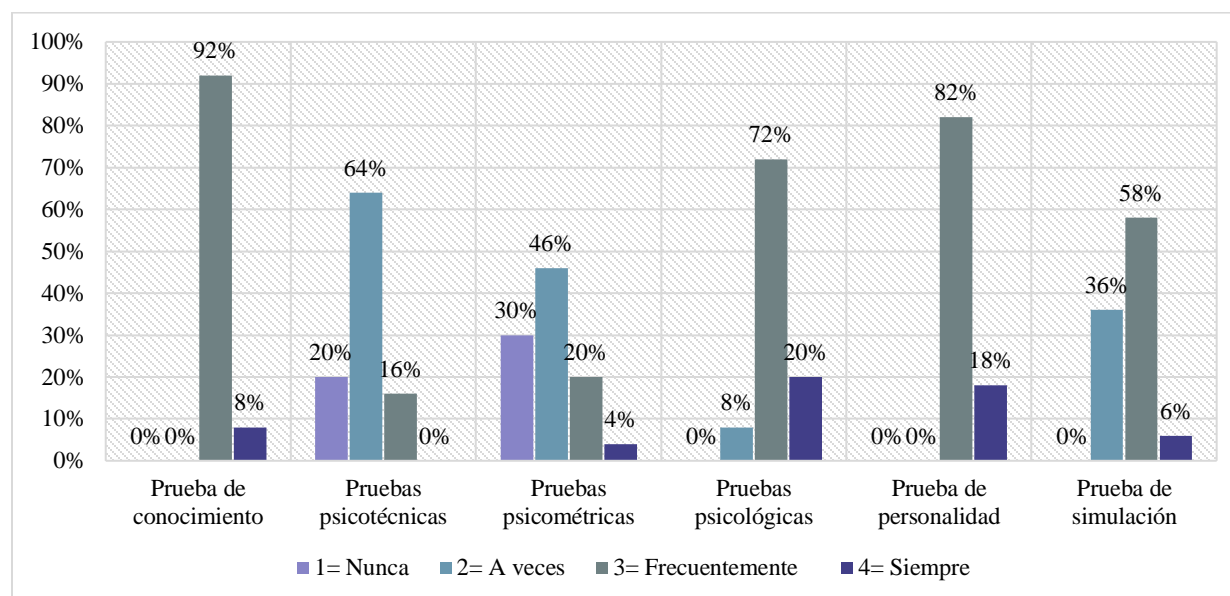
En relación al tipo de reclutamiento implementado por las fundaciones decir que como en todas las empresas estas lo hacen de forma interna, externa o mixta. Sin embargo hay que mencionar que según los resultados la clase de selección de personal llevada a cabo internamente en la organización, es frecuentemente usada por el 44% de las fundaciones que hicieron parte del estudio, el 36% nunca suele implementarlo y el 20% solo a veces ve la necesidad de realizar la selección del personal con el recurso humano con el que ya dispone en la empresa. En cuanto al reclutamiento externo, un 40% de las empresas encuestadas lo aplican muy a menudo, las cuales lo hacen con la finalidad de reclutar a nuevo personal proveniente de su medio, de igual manera lo pone en práctica un 32% en diversas ocasiones y el 28% manifestó que esta es la forma de reclutamiento de recurso humano que siempre usan. Y en lo referente al reclutamiento mixto (interno y externo), señalar que un elevado porcentaje de fundaciones de manera esporádica lo aplican.

Tabla 9

*Frecuencia de aplicabilidad de pruebas en el proceso de selección del personal*

Tipo de prueba	Nunca		A veces		Frecuentemente		Siempre		Total	
	F/cia	%	F/cia	%	F/cia	%	F/cia	%	F/cia	%
• Prueba de conocimiento	0	0%	0	0%	46	92%	4	8%	50	100%
• Pruebas psicotécnicas	10	20%	32	64%	8	16%	0	0%	50	100%
• Pruebas psicométricas	15	30%	23	46%	10	20%	2	4%	50	100%
• Pruebas psicológicas	0	0%	4	8%	36	72%	10	20%	50	100%
• Prueba de personalidad	0	0%	0	0%	41	82%	9	18%	50	100%
• Prueba de simulación	0	0%	18	36%	29	58%	3	6%	50	100%

*Nota:* La tabla describe los resultados relacionados con la frecuencia de aplicabilidad de pruebas en el proceso de selección de personal llevado a cabo por las fundaciones. Fuente: Autoras del proyecto con base a los resultados de la encuesta.



*Figura 8.* Frecuencia de aplicabilidad de pruebas en el proceso de selección de personal. Fuente: Autoras del proyecto con base a los resultados de la encuesta.

Se refleja en la figura anterior, que la prueba de conocimiento es aplicada de manera frecuente por el 92% de las fundaciones, siendo una de las fases por la que pasa la persona seleccionada para el cargo solicitado. Entre tanto, las pruebas psicotécnicas que es donde se determina todo aquello que tiene que ver con la atención del empleado, su rapidez mental, el comportamiento bajo presión y demás conductas, pues en este caso un 64% la emplea únicamente en algunas ocasiones, el 20% nunca lo hace y el 16% considera que aplica este test pero de

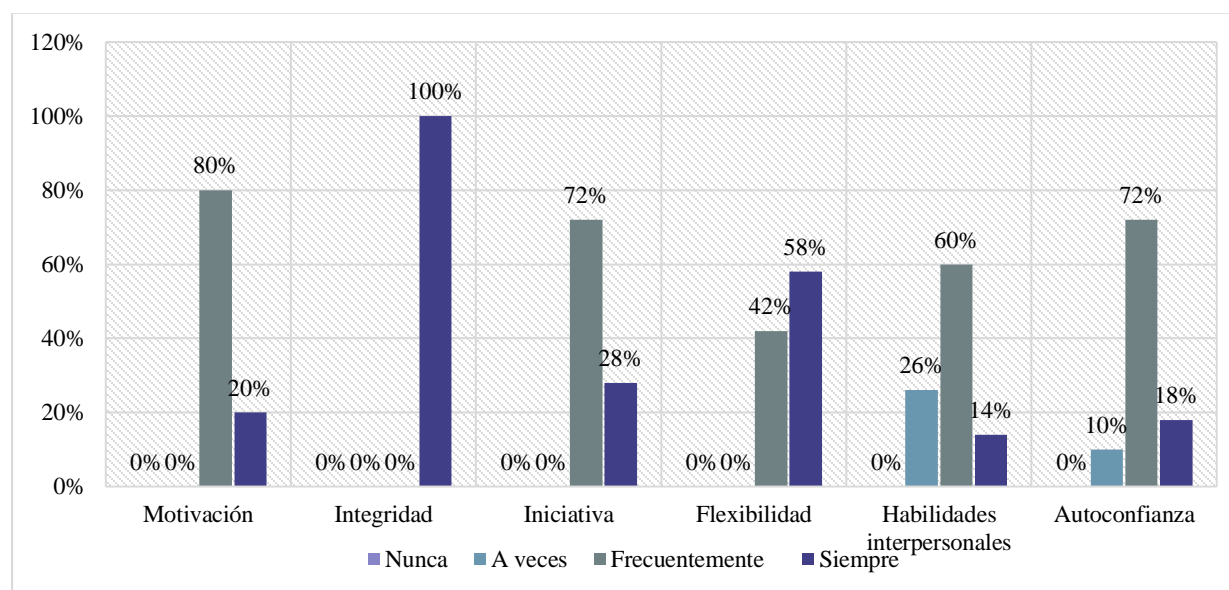
manera habitual. Las pruebas aplicadas con una mayor intencionalidad son las de carácter psicológico en las que la fundación identifica los rasgos generales de la persona, pues un 72% usualmente las establece como un filtro para evaluar el comportamiento del posible empleado. Al igual que la prueba de personalidad, que es habitualmente implementada por el 82% de las empresas que hicieron parte de este estudio y finalmente está la prueba de simulación que tan solo la aplica un 52% de las fundaciones.

Tabla 10

*Las actitudes y habilidades sociales que busca la fundación en el proceso de selección del personal*

Aspectos	Nunca		A veces		Frecuentemente		Siempre		Total	
	F/cia	%	F/cia	%	F/cia	%	F/cia	%	F/cia	%
• Motivación	0	0%	0	0%	40	80%	10	20%	50	100%
• Integridad	0	0%	0	0%	0	0%	50	100%	50	100%
• Iniciativa	0	0%	0	0%	36	72%	14	28%	50	100%
• Flexibilidad	0	0%	0	0%	21	42%	29	58%	50	100%
• Habilidades interpersonales	0	0%	13	26%	30	60%	7	14%	50	100%
• Autoconfianza	0	0%	5	10%	36	72%	9	18%	50	100%

*Nota:* La tabla describe los resultados relacionados con las actitudes y habilidades sociales que busca la fundación en el proceso de selección del personal. Fuente: Autoras del proyecto con base a los resultados de la encuesta.



*Figura 9.* Las actitudes y habilidades sociales que busca la fundación en el proceso de selección del personal. Fuente: Autoras del proyecto con base a los resultados de la encuesta.

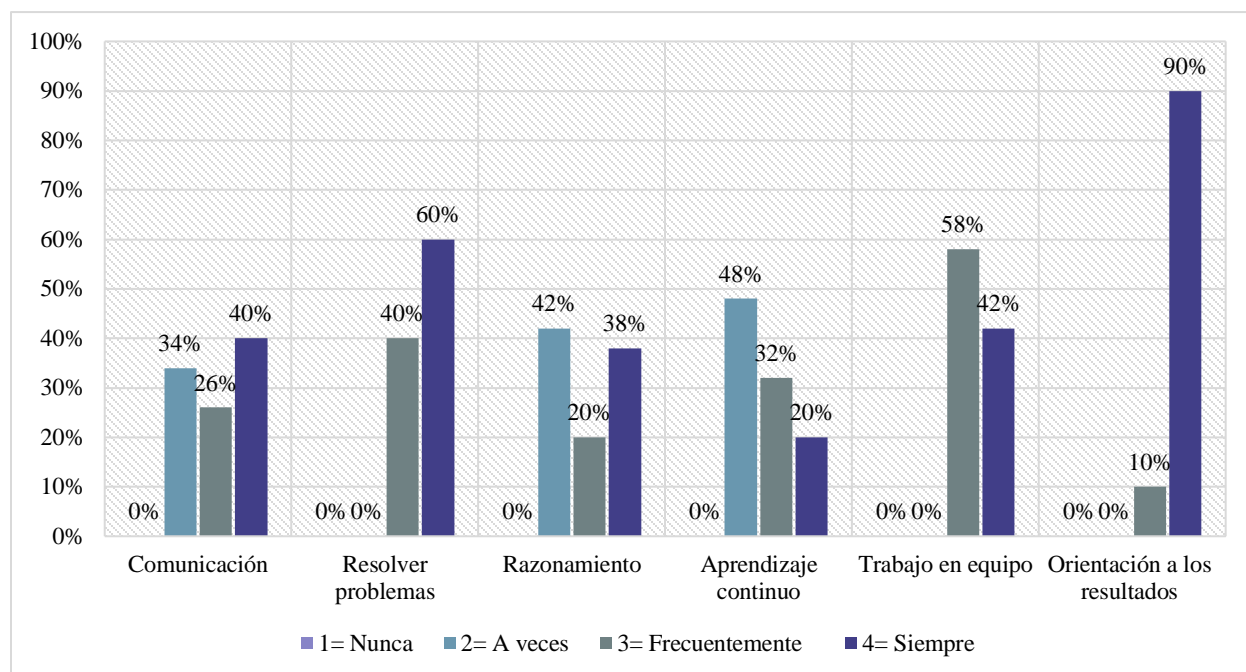
El 80% de las fundaciones encuestadas frecuentemente buscan al momento de llevar el proceso de reclusión laboral en el candidato, la motivación que este tiene como persona y profesional frente al cargo que es vacante. De otro lado el 100% de estas empresas siempre prefieren que las personas se caracterizan por ser integra. En cuanto a las actitudes como la iniciativa, el 72% de las fundaciones usualmente la tienen presente en el proceso de reclutamiento del personal. A su vez se evidencia que gran parte de las organizaciones estudian habilidades de flexibilidad e interpersonales, debido a que son importantes dentro del desarrollo de las tareas asignadas por la fundación. Y sin duda la autoconfianza con regularidad es una cualidad buscada por el 72% de estas.

Tabla 11

*Las habilidades y competencias que busca la fundación en el candidato en el proceso de selección del personal*

Aspectos	Nunca		A veces		Frecuentemente		Siempre		Total	
	F/cia	%	F/cia	%	F/cia	%	F/cia	%	F/cia	%
Comunicación	0	0%	17	34%	13	26%	20	40%	50	100%
Resolver problemas	0	0%	0	0%	20	40%	30	60%	50	100%
Razonamiento	0	0%	21	42%	10	20%	19	38%	50	100%
Aprendizaje continuo	0	0%	24	48%	16	32%	10	20%	50	100%
Trabajo en equipo	0	0%	0	0%	29	58%	21	42%	50	100%
Orientación a los resultados	0	0%	0	0%	5	10%	45	90%	50	100%

*Nota:* La tabla describe los resultados relacionados con las habilidades y competencias que busca la fundación en el proceso de selección del personal. Fuente: Autoras del proyecto con base a los resultados de la encuesta.



*Figura 10.* Las habilidades y competencias que busca la fundación en el candidato en el proceso de selección del personal. Fuente: Autoras del proyecto con base a los resultados de la encuesta.

Al indagar en las fundaciones locales sobre las competencias buscadas en los candidatos durante el proceso de selección del personal, hay que mencionar que en cuanto a comunicación el 40% de estas la establecen siempre como una característica relevante, el 34% no lo ve de la misma manera por lo que consideran que solo a veces es vista como un requisito indispensable. La capacidad de resolver problemas es para el 60% de las fundaciones sin duda una competencia necesaria en la persona, ya que continuamente la fundación se enfrenta a retos y dificultades y con este grupo poblacional están de acuerdo un 40% de estas que aunque no lo ven como una prioridad si es analizada con frecuencia.

Por otro lado, en el proceso de reclutamiento el razonamiento y aprendizaje son variables que con frecuencia lo notan los directivos de las fundaciones, al igual que actitudes como el trabajo en equipo. Sin embargo, para el 90% siempre es importante que estos tengan una orientación a los resultados.



**4.1.2 Descripción de los criterios de selección del personal de las fundaciones de Ocaña según los resultados de la encuesta.** Antes que nada es importante decir que para las organizaciones la selección de personal es un proceso en el que se elige el mejor candidato para cubrir una vacante que posteriormente ocupará un cargo dentro de esta. En el caso de las fundaciones este comienza con la gestión humana y los tipos de procedimientos establecidos en el que involucran la previsión del personal como primera fase, pues de acuerdo con los resultados obtenidos, este tipo de organizaciones cuentan con un política formal para cubrir sus vacantes, donde tiene como prioridad a los colaboradores internos sobre los candidatos externos. Así mismo, se debe cumplir con un modelo de competencias que la empresa ha estructurado para llevar a cabo dicho proceso, de igual manera es en esta etapa donde la fundación tiene la tarea de exigir documentación como hoja de vida, antecedentes jurídicos, diplomas, reconocimientos entre otros. En segundo lugar están los planes de carrera, proceso que agrupa todo lo relacionado con el desarrollo personal y profesional del empleado en la organización, en este punto las fundaciones indicaron que brindan oportunidades de crecimiento a sus colaboradores, mediante la construcción de metas laborales y a nivel educativo que permitan que este trabaje activamente para obtenerlas.

De otro lado, mencionar los demás factores que son referentes al manejo del talento humano, como lo son la formación, compensación y evaluación de desempeño, que según la postura de las fundaciones, en cuanto a proceso de capacitación se cuenta con las herramientas necesarias para formar de manera competente al empleado que ingresa y aquel que permanece en esta. Con respecto al sueldo, es posible evidenciar la igualdad en la remuneración establecida y por último los resultados del empleado de la fundación sirven para medir su desempeño laboral y por ende mejorarlo.

Ahora bien, decir que en las fundaciones para dar inicio al proceso de reclutamiento y selección de personal, la aprobación de la solicitud puede tardar entre 8 a 11 días, dependiendo el tipo de empleado, es decir si es personal administrativo o asistencial. Mencionar también que se usan los tres medios de reclutamiento, es decir el interno, en donde los directivos de la fundación realizan todo el proceso de selección con base a los empleados que este tiene, externo cuando necesita cubrir vacantes con personal de su medio y mixto, cuando hace uso de la interna y externa. Agregar que en el proceso se aplican diferentes pruebas: de conocimiento (capacidades intelectuales y aplicación de la formación profesional en el ámbito empresarial), psicológicas (evaluación de la conducta frente a una determinada situación), personalidad (identificación de rasgos personales como el carácter) y de simulación (se hace un breve ejercicio práctico con el candidato donde es posible conocer su desempeño en el cargo).

Aunque es claro que la persona seleccionada debe cumplir con ciertos criterios, pues según los resultados estos indican que las fundaciones buscan o esperan encontrar en ella, características de integridad, iniciativa, flexibilidad, habilidades interpersonales y autoconfianza. Como a su vez ven la necesidad de que este tenga competencias comunicativas, facilidad en la solución de problemas, aprendizaje continuo y orientación a los resultados.

**4.1.3 Informe derivado de la entrevista aplicada a los empleados con habilidades diferentes que laboran en una fundación e identificación del criterio de selección de personal con discapacidad.** Las entrevistas realizadas se hacen con la finalidad de poder conocer la percepción que tienen los empleados en condición de discapacidad frente al proceso de selección que experimentaron para hacer parte de la fundación (ver apéndice D). De la cual se

puede deducir que la población discapacitada que son empleados en estas organizaciones fueron sometidas a un reclutamiento de tipo externo, aplicando a una vacante mediante la entrega de su hoja de vida, cabe señalar que uno de los entrevistados manifestó que efectivamente lo sometieron a pruebas psicológicas y conductuales, una vez aprobada quedó como elegido para desempeñar el actual cargo.

Con respecto al trato, la comunicación y variables como la discriminación por su condición, ambos entrevistados han afirmado que ha sido el apropiado, opinando que hasta el momento no se han presentado situaciones de discriminación o rechazo por el grupo de trabajo y menos por su jefe, los cuales suelen ser comprensivos y su comportamiento es amable. Los procesos comunicativos, son llevados a cabo de manera muy normal, tanto con los directivos como con el grupo de trabajo, aunque depende mucho del tipo de discapacidad si suele realizarse mediante llamadas, informes y currículos internos. Particularmente en la etapa de ingreso por primera vez a la fundación, si se reflejaron algunos comentarios, rumores y demás, sin embargo estas acciones fueron disminuyendo con el paso del tiempo, demostrando que si eran aptos para el cargo se logró una mayor aceptación laboral.

Desde el punto de vista de los empleados caracterizados como personas con habilidades diferentes, la fundación a la que pertenecen si tiene un compromiso real con la inclusión laboral y social, según su postura queda demostrado con su contratación y las condiciones dignas que les brindan como es su sueldo y el pago del mismo bajo los criterios legales, quedando claro que en su contratación interesa más sus capacidades, habilidades y destrezas que su incapacidad.

## 4.2 Conocimiento del perfil ocupacional de las personas con habilidades diferentes para el ingreso laboral a las fundaciones de Ocaña Norte de Santander

En este segundo objetivo del proyecto de investigación se estudiaron variables que comprenden el perfil ocupacional de las personas con habilidades diferentes establecido por las fundaciones para el ingreso laboral de estas personas, este análisis también parte de los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a las organizaciones que conformaron el estudio.

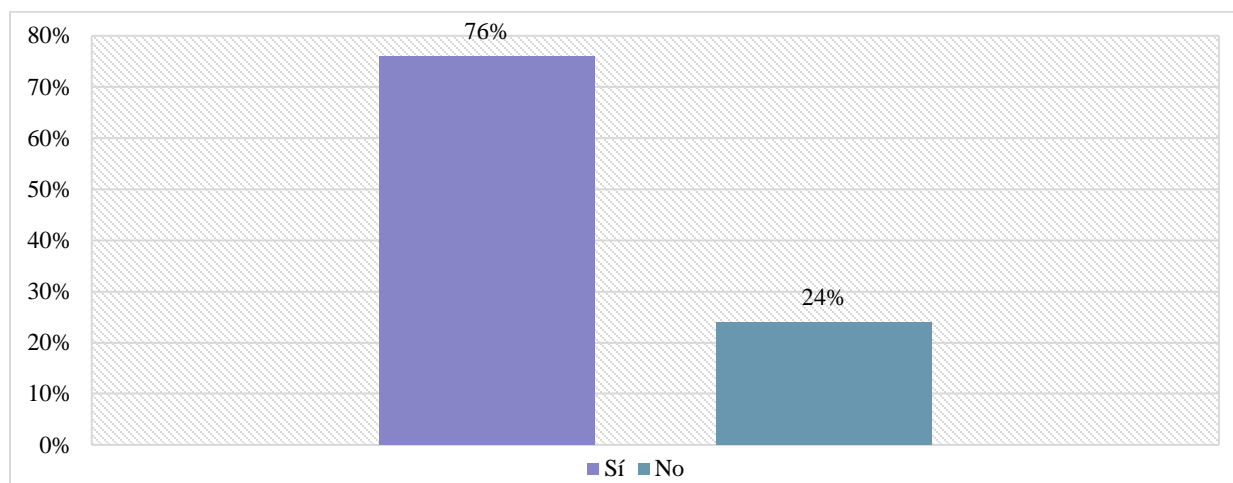
**4.2.1 Resultados de la encuesta aplicada a las fundaciones de Ocaña.** Los resultados obtenidos fueron los siguientes:

Tabla 12

*Se tiene establecido un perfil ocupacional como exigencia para contratar a personas con discapacidad*

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Sí	38	76%
No	12	24%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

*Nota:* La tabla describe los resultados relacionados con el establecimiento de un perfil ocupacional como exigencia para contratar a personas con discapacidad. Fuente: Autoras del proyecto con base a los resultados de la encuesta.



*Figura 11.* Se tiene establecido un perfil ocupacional como exigencia para contratar a personas con discapacidad. Fuente: Autoras del proyecto con base a los resultados de la encuesta.

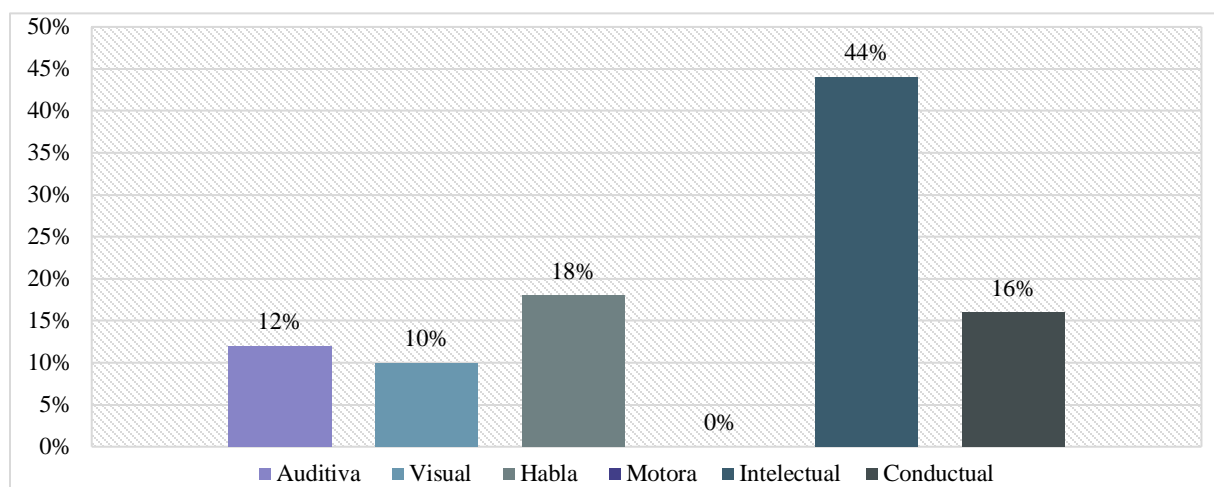
Los resultados arrojaron que en cuanto a definición y exigencia de un perfil ocupacional de las personas con discapacidades por parte de las fundaciones, en su gran mayoría sí lo han establecido un requisito a cumplir cuando este es seleccionado para cubrir un cargo dentro de la organización, considerando que este sirve como base para buscar a la persona más acorde con el puesto de trabajo y con el que espera obtener un buen desempeño. Mientras tanto, un 24% no ve la necesidad de describir las características propias del candidato que ingresará a la empresa, puesto que desde su punto de vista la población con discapacidad ha de acomodarse según el cargo y no exigirles algo a cambio.

Tabla 13

*Tipo de discapacidad que suele tener mayor significado para la fundación al momento de seleccionar a un trabajador con habilidades diferentes*

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Auditiva	6	12%
Visual	5	10%
Habla	9	18%
Motora	0	0%
Intelectual	22	44%
Conductual	8	16%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

*Nota:* La tabla describe los resultados relacionados con el tipo de discapacidad significativa para la fundación. Fuente: Autoras del proyecto con base a los resultados de la encuesta.



*Figura 12.* Tipo de discapacidad que suele tener mayor significado para la fundación al momento de seleccionar a un trabajador con habilidades diferentes. Fuente: Autoras del proyecto con base a los resultados de la encuesta.

Para el 44% de las fundaciones locales encuestadas, la discapacidad de tipo intelectual es considerada la más significativa cuando se trata de llevar a cabo el proceso de selección de personas con habilidades diferentes, notando que es una deficiencia que tiene efectos directos en la realización y práctica de las funciones en la organización. Aunque para el 18% cobra mayor relevancia el que la persona no cuente con la facultad para hablar, es decir que para este grupo de fundaciones el expresar ideas y poder interactuar con el público es una capacidad que tienen en cuenta al reclutar una persona discapacitada.

Contraria es la postura del 16%, para las cuales es indispensable la discapacidad conductual, debido a que está vinculada al comportamiento, reacciones y forma de enfrentar una situación laboral. Mientras tanto, una minoría de estas empresas se inclinan por decir que es importante evaluar en una persona en condición de discapacidad su estado auditivo, debido a que sí es fundamental que pueda escuchar y entender lo que se le dice, siendo un nivel de discapacidad que para los demás empleados se puede dificultar comprender, y por otra parte un 10% de ellas establece la inhabilidad visual, ya que el ver y observar en una empresa es indispensable para hacer uso de las herramientas que se le brinda al empleado.

Tabla 14

*Puesto de trabajo en el que la fundación suele ubicar al empleado con discapacidad de acuerdo a su perfil ocupacional*

<b>Ítems</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Dirección	0	0%
Asistente administrativo, contable o financiero	23	46%
Atención al servicio al cliente	17	34%
Operario	10	20%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

*Nota:* La tabla describe los resultados relacionados con el puesto de trabajo en que se ubican los empleados con discapacidad en la fundación. Fuente: Autoras del proyecto con base a los resultados de la encuesta.

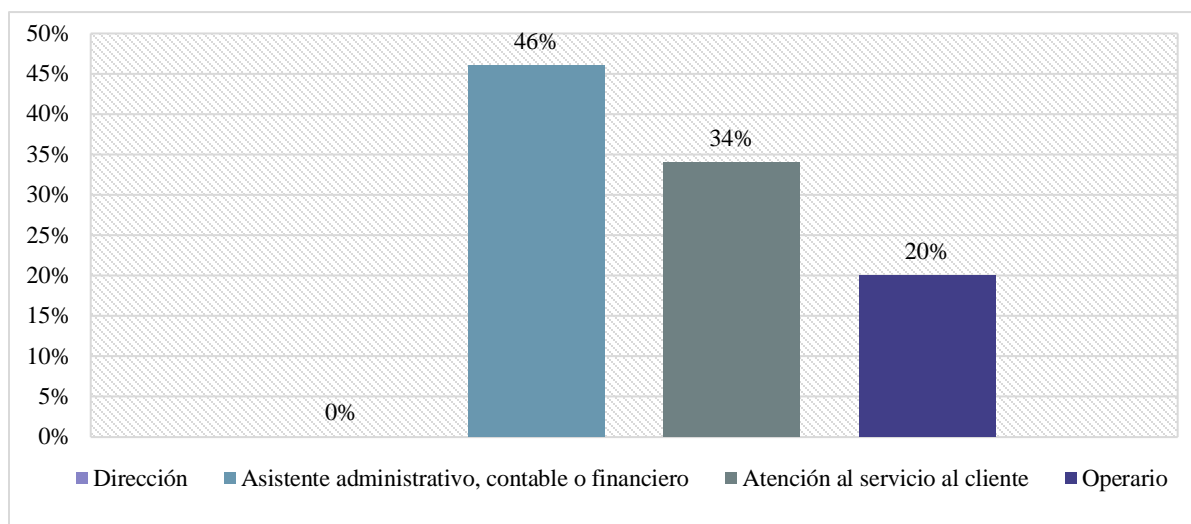


Figura 13. Puesto de trabajo en el que la fundación suele ubicar al empleado con discapacidad de acuerdo a su perfil ocupacional. Fuente: Autoras del proyecto con base a los resultados de la encuesta.

De acuerdo con la figura anterior, decir que el 46% de las fundaciones ubican a un candidato caracterizado por su condición especial en puestos de asistencia administrativa, contable o financiera, por lo que se puede deducir que gran parte de la población discapacitada local se prepara para trabajar en este nivel jerárquico empresarial. Entre tanto el 34% suele contratar personas con habilidades diferentes que ocupan cargos relacionados con la atención de servicio al cliente y el 20% de las personas con discapacidad son importantes en la empresa y los establecen en cargos operativos. Resaltar que ninguna de las fundaciones los ha asignado en la dirección.

Tabla 15

*Tipo de nivel educativo exigido a las personas con habilidades diferentes para ser contratadas por la fundación*

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Primaria	12	24%
Secundaria	16	32%
Nivel técnico	15	30%
Nivel profesional	6	12%
Especialista	1	2%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

*Nota:* La tabla describe los resultados relacionados con el tipo de educación exigido para contratar a una persona con habilidades diferentes. Fuente: Autoras del proyecto con base a los resultados de la encuesta.

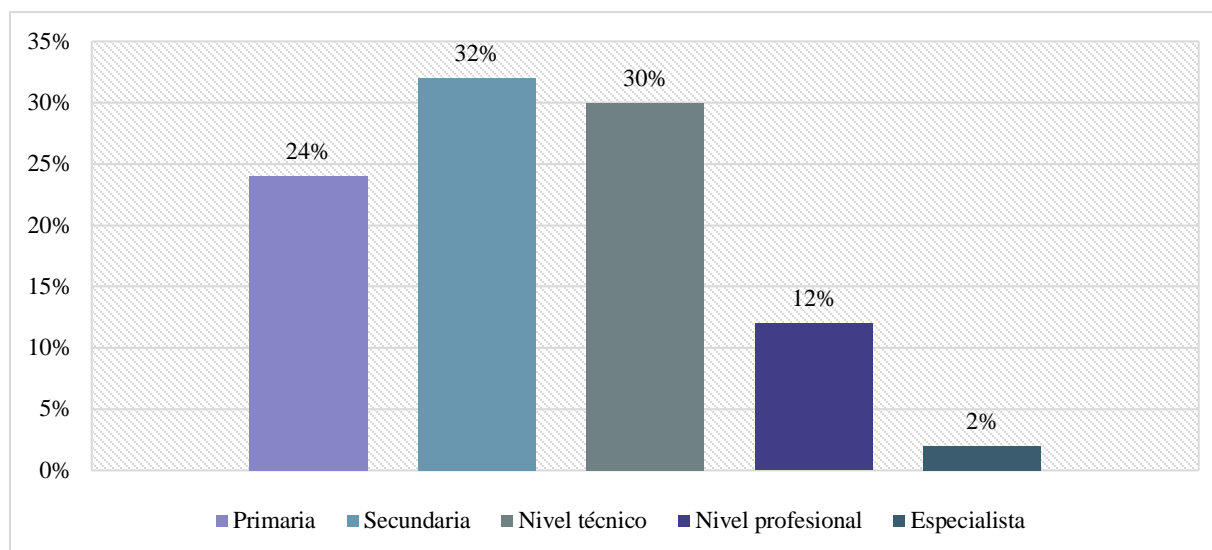


Figura 14. Tipo de nivel educativo exigido a las personas con habilidades diferentes para ser contratadas por la fundación. Fuente: Autoras del proyecto con base a los resultados de la encuesta.

Sobre el nivel de educación que como fundación exige a las personas con habilidades diferentes como requisito para ser contratadas, es evidente que el 32% solo establece que este haya cursado los estudios secundarios, en otras palabras que sea únicamente bachiller. El 30% de las fundaciones encuestadas si suele solicitarles a las personas con discapacidad un nivel técnico educativo que les permite ser ubicados en puestos intermedios de la organización. No obstante el 24% únicamente les exige contar con los estudios primarios. Y el 12% si considera necesario que estos cuenten con un nivel profesional, y el 2% tiende a considerar que este sea especialista.

Tabla 16

*Habilidades que poseen las personas con discapacidad que últimamente se han contratado en la fundación*

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Uso adecuado de la tecnología	11	22%
Interpretación adecuada de la información	21	42%
Desarrollo y aplicación de nuevas técnicas para ejecutar sus funciones	10	20%
Interacción con mayor facilidad con las personas	8	16%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

*Nota:* La tabla describe los resultados relacionados con las habilidades que poseen las personas con discapacidad que últimamente se han contrato en la fundación. Fuente: Autoras del proyecto con base a los resultados de la encuesta.



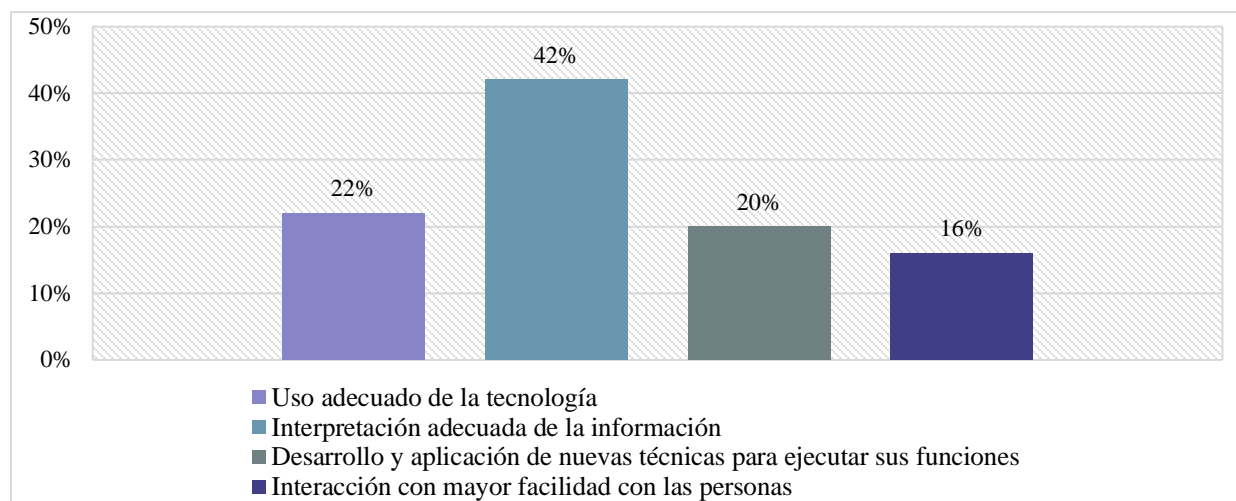


Figura 15. Habilidades que poseen las personas con discapacidad que últimamente se han contratado en la fundación. Fuente: Autoras del proyecto con base a los resultados de la encuesta.

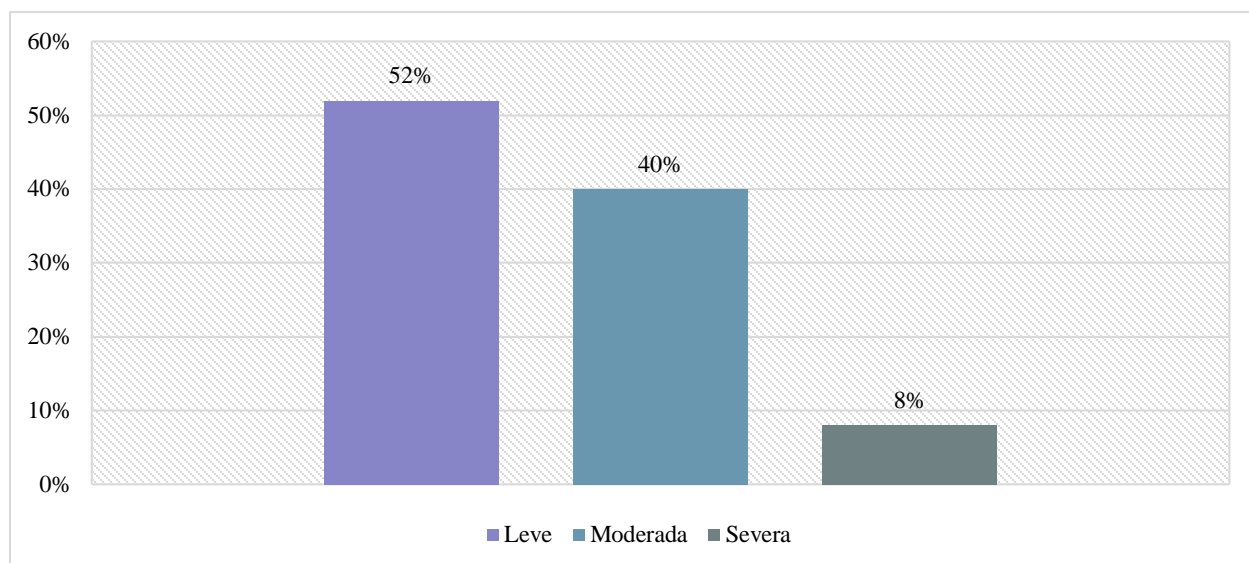
En cuestiones de habilidades, el 42% de las fundaciones considera que las personas con discapacidad que han contratado los últimos meses se caracterizan por tener la capacidad de interpretar la información brindada y solicitada en las distintas dependencias. De otro lado, una gran mayoría de estas organizaciones manifiestan que la población discapacitada de la fundación hace uso adecuado de la tecnología, el manejo de software y herramientas como Excel. En el caso del 20% establecen la habilidad que posee esta clase de empleados en relación con desarrollo y aplicación de las nuevas técnicas implementadas por la fundación. Y como última habilidad que tienen los colaboradores en condición de discapacidad está la interacción generada con las personas a las que atiende la fundación.

Tabla 17

*Grado de discapacidad que evalúa la fundación para contratar a un empleado con habilidades diferentes*

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Leve	26	52%
Moderada	20	40%
Severa	4	8%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Nota: La tabla describe los resultados relacionados con el grado de discapacidad que la fundación tiene en cuenta en la contratación de personas con discapacidad. Fuente: Autoras del proyecto con base a los resultados de la encuesta.



*Figura 16.* Grado de discapacidad que evalúa la fundación para contratar a un empleado con habilidades diferentes. Fuente: Autoras del proyecto con base a los resultados de la encuesta.

El grado de discapacidad es evaluado teniendo en cuenta que esta puede ser leve, moderada y severa. En este sentido los resultados arrojaron que el 52% considera relevante para la contratación de las personas con discapacidad la levedad de su invalidez, es decir que el candidato posee una dificultad pero que puede sobrellevar. El 40% de las fundaciones evalúa si este tiene una discapacidad moderada, en que se determina la disminución de sus habilidades pero la persona es independiente en las actividades de autocuidado. Entre tanto, el 8% de las fundaciones tienen en cuenta por lo general los daños, síntomas y secuelas que causan una disminución significativa en la imposibilidad de realización de las actividades, siendo este una discapacidad grave.

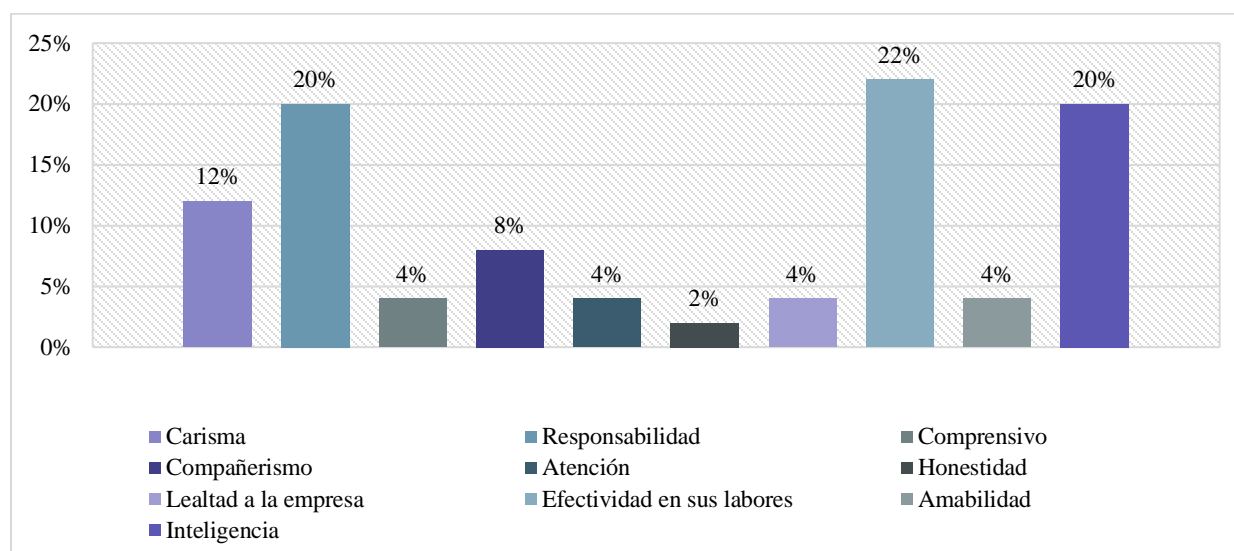
Así pues el grado de discapacidad que habitualmente las fundaciones se centran es la leve y moderada.

Tabla 18

*Cualidades que determina la fundación en el perfil ocupacional de las personas con habilidades diferentes*

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Carisma	6	12%
Responsabilidad	10	20%
Comprensivo	2	4%
Compañerismo	4	8%
Atención	2	4%
Honestidad	1	2%
Lealtad a la empresa	2	4%
Efectividad en sus labores	11	22%
Amabilidad	2	4%
Inteligencia	10	20%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

*Nota:* La tabla describe los resultados relacionados con las cualidades que determina la fundación en el perfil ocupacional de las personas con habilidades diferentes. Fuente: Autoras del proyecto con base a los resultados de la encuesta.



*Figura 17.* Cualidades que determina la fundación en el perfil ocupacional de las personas con habilidades diferentes. Fuente: Autoras del proyecto con base a los resultados de la encuesta.

Dentro de las cualidades que determinan el perfil ocupacional de las personas con habilidades diferentes señalar que para el 22% de las fundaciones es relevante la efectividad de las labores ejecutadas, para un 20% de estas empresas encuestadas, estos empleados han de caracterizarse por su responsabilidad y también la inteligencia. En este apartado, las opiniones

siguen siendo divididas, puesto que para el 12% se debe ser carismático, el 8% indicó que la actitud de compañerismo es una cualidad determinante para el perfil, el 4% de las fundaciones manifiestan que va de la mano con la manera de atender y un 2% establece la honestidad como un valor importante para la selección de la persona con discapacidad.

**4.2.2 Descripción del perfil ocupacional de las personas con habilidades diferentes según los resultados de la encuesta.** Las fundaciones de la localidad si poseen un perfil ocupacional como referente para contratar a personas con discapacidad, de manera que su definición les permite como organización fijar un listado de competencias fundamentadas en el puesto de trabajo para el cual están requiriendo vacante, así como para los niveles jerárquicos de cada una de ellas, siendo necesario en el alcance de un rendimiento laboral y empresarial. Así mismo, es mediante este que formalizan características de quien es mejor en el desarrollo de una función, contribuyendo a la adecuación del puesto, facilitando la elección de los candidatos con mayor posibilidad de acierto, en donde el proceso de selección del personal con habilidades diferentes es imparcial y con criterios claros y medibles.

En este sentido, señalar que de acuerdo con los resultados de la segunda parte de la encuesta, la primera variable que determinan las fundaciones en relación al perfil ocupacional de una persona con discapacidad es su tipo de deficiencia, pues es claro que para esta organizaciones cobra un mayor significado las discapacidades relaciones con el habla, motoras e intelectuales. En donde evalúan la capacidad de desarrollo de otros sentidos que les demuestre las demás habilidades que la persona en esta condición tiene para ofrecer a la fundación. Esta población por lo general ha de ser contratada para ocupar cargos de asistencia administrativa, contable y financiera. De otro lado, según el perfil ocupacional que buscan las fundaciones, el nivel

educativo exigido a las personas con alguna discapacidad es por lo mínimo haber cursado la secundaria o ser técnicos en un área específica. De ahí que es importante que como empleado de la empresa hagan uso adecuado de las nuevas herramientas tecnológicas, que hagan una oportuna interpretación de información que facilite la toma de decisiones e interactúan con facilidad con el resto del grupo de trabajo. Notando de esta manera, que se evalúa el grado de discapacidad que como empleado caracterizado por sus condiciones tiene, para las empresas estudiadas se maneja la identificación de tres grados: leve, moderados y severa.

Finalmente, el perfil ocupacional de las personas con habilidades diferentes vinculadas en las fundaciones, se debe componer de las siguientes cualidades personales y profesionales: carismáticas, responsables, comprensivas, compañeritas, ser atento, honesto, leal a la fundación, amable con el público e inteligente.

### **4.3 Identificación de las ventajas y desventajas que existen al contratar personas con habilidades diferentes, bajo la modalidad de empleo con apoyo en las fundaciones de Ocaña Norte de Santander**

En este tercer objetivo de la investigación, se logró identificar las ventajas y desventajas que las fundaciones perciben al momento de contratar personas con habilidades diferentes, esto teniendo como base los resultados de la encuesta aplicada.

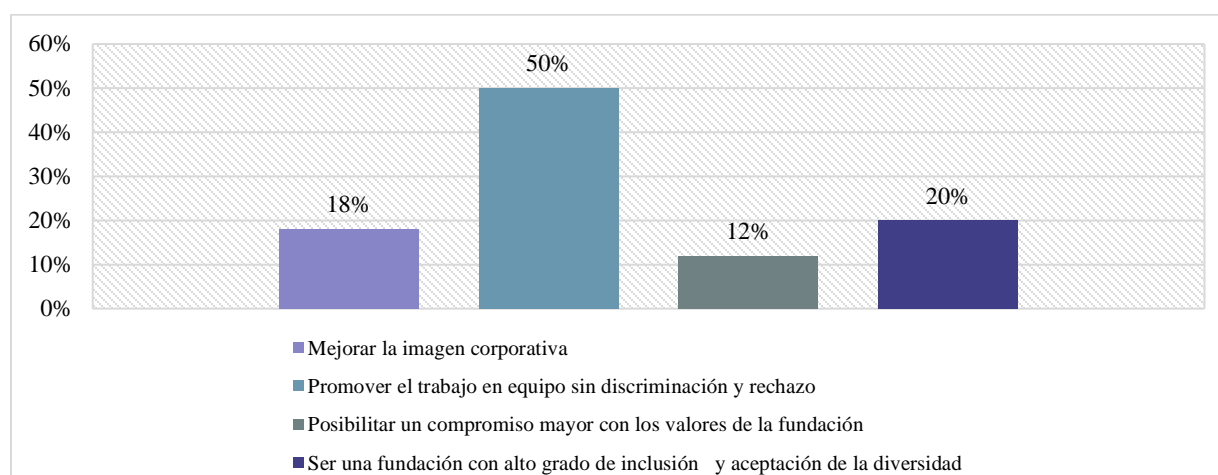
**4.3.1 Resultados de la encuesta aplicada a las fundaciones de Ocaña.** Los resultados obtenidos fueron los siguientes:

Tabla 19

*Logro de la fundación al contratar personas con discapacidad dentro de su recurso humano*

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Mejorar la imagen corporativa	9	18%
Promover el trabajo en equipo sin discriminación y rechazo	25	50%
Posibilitar un compromiso mayor con los valores de la fundación	6	12%
Ser una fundación con alto grado de inclusión y aceptación de la diversidad	10	20%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

*Nota:* La tabla describe los resultados relacionados con los logros que la fundación obtiene al contratar personas con alguna discapacidad. Fuente: Autoras del proyecto con base a los resultados de la encuesta.



*Figura 18.* Logro de la fundación al contratar personas con discapacidad dentro de su recurso humano. Fuente: Autoras del proyecto con base a los resultados de la encuesta.

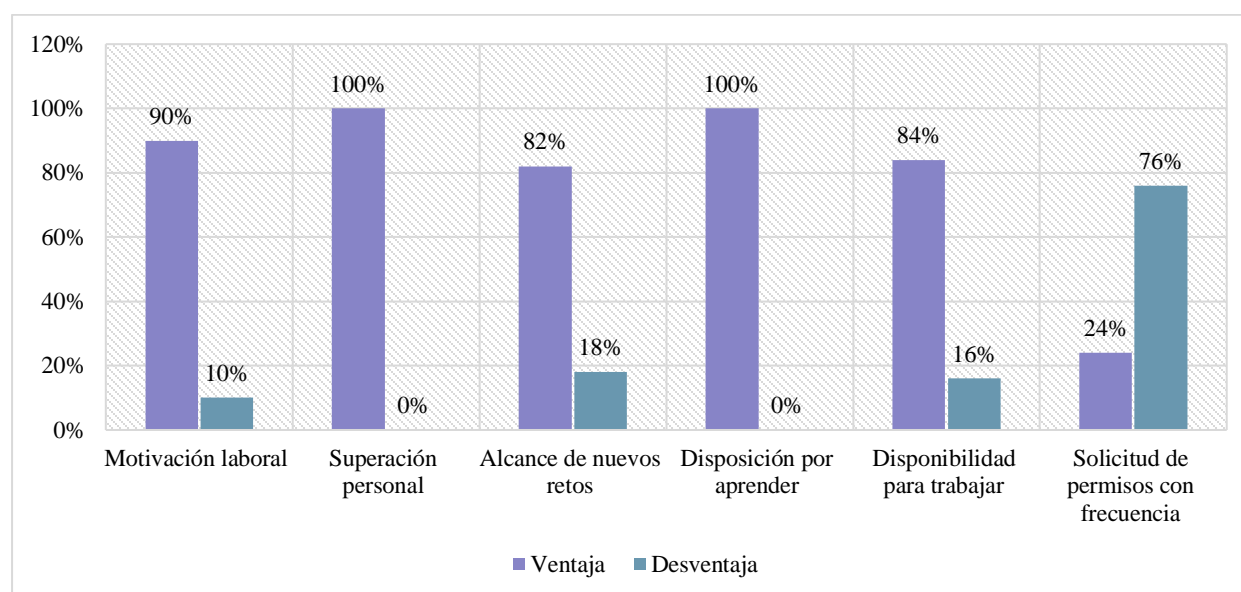
Un elevado número de las fundaciones encuestadas, manifestaron que como organización esperan con la inclusión laboral promover el trabajo en equipo sin discriminación y rechazo, siendo este un tema relevante dentro de sociedad, se ha buscado que los demás empleados se adapten a laborar con compañeros que poseen habilidades diferentes. Así mismo un 20% de las organizaciones consideran que su logro está orientado a ser una fundación con alto grado de inclusión y aceptación de la diversidad. Mientras tanto un 18% se encuentran enfocadas a mejorar su imagen en el mercado, con la finalidad de ser vistas por la población ocañera como una fundación caracterizada por la integración social. Y finalmente el 12% piensa que su meta con la incorporación de empleados discapacitados es posibilitar un compromiso mayor con los valores de la fundación.

Tabla 20

*Clasificación de los aspectos como una ventaja o desventaja generada en las fundaciones por contratar personas con discapacidad*

Ítems	Ventaja		Desventaja		Total	
	F/cia	%	F/cia	%	F/cia	%
Motivación laboral	45	90%	5	10%	50	100%
Superación personal	50	100%	0	0%	50	100%
Alcance de nuevos retos	41	82%	9	18%	50	100%
Disposición por aprender	50	100%	0	0%	50	100%
Disponibilidad para trabajar	42	84%	8	16%	50	100%
Solicitud de permisos con frecuencia	12	24%	38	76%	50	100%

*Nota:* La tabla describe los resultados relacionados con. Fuente: Autoras del proyecto con base a los resultados de la encuesta.



*Figura 19.* Clasificación de los aspectos como una ventaja o desventaja generada en las fundaciones por contratar personas con discapacidad. Fuente: Autoras del proyecto con base a los resultados de la encuesta.

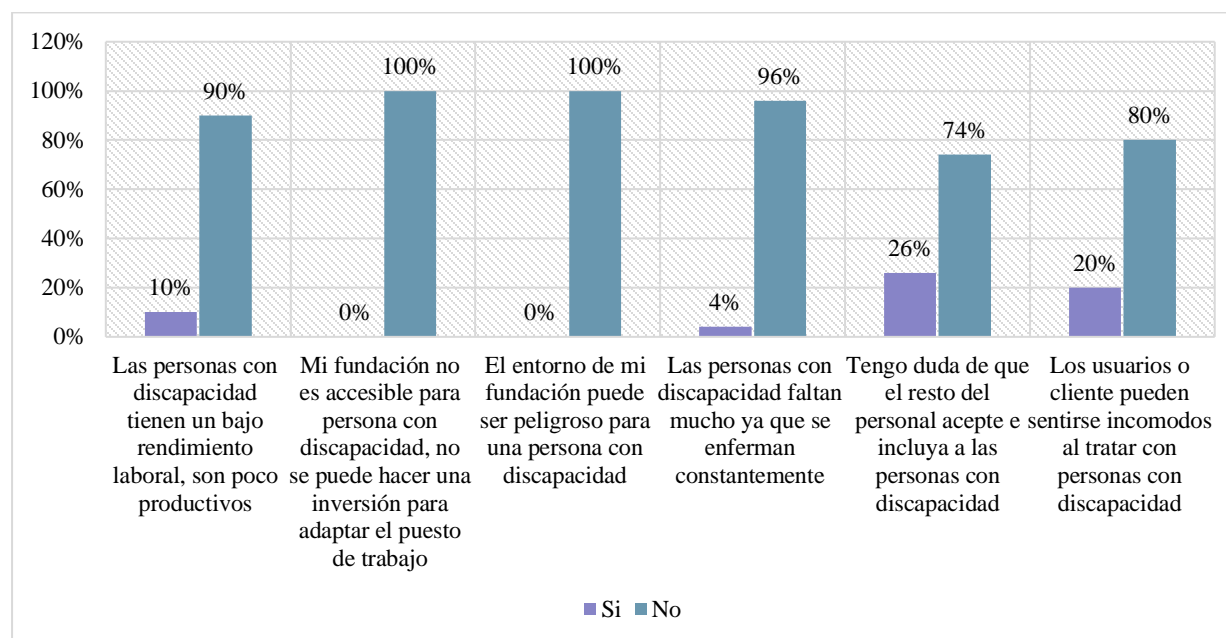
Los resultados indican que para las fundaciones en su mayoría (100%) las ventajas obtenidas por contratar a personal con alguna discapacidad, va desde: motivación laboral, la superación interna, se alcanzan nuevos retos, estos empleados siempre tienen una disposición por aprender y cuentan con el ánimo de trabajar. Solo es establecida como una desventaja la solicitud de permisos que por lo general tienen que pedir las personas con estas condiciones.

Tabla 21

*Perspectiva que tiene la fundación frente a los empleados con discapacidad*

Ítems	Sí		No		Total	
	F/cia	%	F/cia	%	F/cia	%
• Las personas con discapacidad tienen un bajo rendimiento laboral, son poco productivos	5	10%	45	90%	50	100%
• Mi fundación no es accesible para persona con discapacidad, no se puede hacer una inversión para adaptar el puesto de trabajo	0	0%	50	100%	50	100%
• El entorno de mi fundación puede ser peligroso para una persona con discapacidad	0	0%	50	100%	50	100%
• Las personas con discapacidad faltan mucho ya que se enferman constantemente	2	4%	48	96%	50	100%
• Tengo duda de que el resto del personal acepte e incluya a las personas con discapacidad	13	26%	37	74%	50	100%
• Los usuarios o cliente pueden sentirse incomodos al tratar con personas con discapacidad	10	20%	40	80%	50	100%

*Nota:* La tabla describe los resultados relacionados con la perspectiva que tiene la fundación frente a los empleados con discapacidad. Fuente: Autoras del proyecto con base a los resultados de la encuesta.



*Figura 20.* Perspectiva que tiene la fundación frente a los empleados con discapacidad. Fuente: Autoras del proyecto con base a los resultados de la encuesta.

Frente a la primera afirmación “las personas con discapacidad tienen un bajo rendimiento laboral, son poco productivos” el 90% de las fundaciones encuestadas manifestaron no estar de acuerdo con ello, considerando que a pesar de tener una dificultad esta población posee



cualidades que les permite sobresalir y ser altamente eficaces en sus funciones. Tan solo un 10% de estas empresas no comparten la misma opinión. De igual manera el 100% de estas, niegan ser fundaciones en donde no se les permite el acceso a las personas con discapacidad, así mismo, este porcentaje de empresas indica que no ven como una amenaza para la población con habilidades diferentes el entorno generado por las actividades realizadas, como tampoco está de acuerdo con decir que las personas con discapacidad faltan mucho ya que se enferman constantemente.

Aunque la duda existente por parte de las fundaciones se encuentra en la aceptación que tiene su grupo de trabajo sobre aquellos que poseen características distintivas, pues un 74% no piensa así, pero un 26% considera que es posible que se presente tal situación. A su vez, es inquietante la posición existente en relación con los sentimientos generados en el cliente por ser atendido por una persona con discapacidad, siendo evidente que un 80% no lo percibe así, pero un 20% si lo hace y cree probable que suceda.

Tabla 22

*Mayor ventaja de contratar una persona con discapacidad*

<b>Ítems</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Mejora el clima organizacional	5	10%
Sensibiliza al resto del personal	23	46%
Disminuye el ausentismo laboral	0	0%
Genera mayor compromiso	19	38%
Permite contar con empleados eficientes en tareas específicas	3	6%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

*Nota:* La tabla describe los resultados relacionados con el factor considerado como la mayor ventaja para las fundaciones por contratar una persona con discapacidad. Fuente: Autoras del proyecto con base a los resultados de la encuesta.

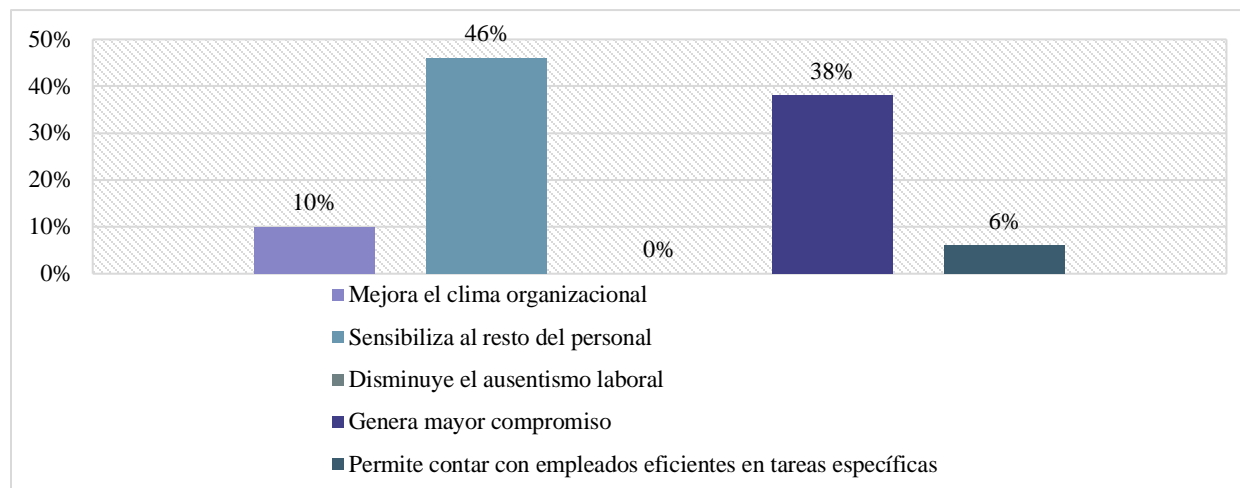


Figura 21. Mayor ventaja de contratar una persona con discapacidad. Fuente: Autoras del proyecto con base a los resultados de la encuesta.

Según el 46% de las fundaciones, uno de los mayores beneficios obtenidos por contratar una persona con discapacidad es el fomento de la sensibilización interna, es decir que sirve como una estrategia que genera conciencia en todo el personal de la organización. Por su lado el 38% está de acuerdo con que una ventaja significativa es el compromiso creado como empresa y 10% manifestaron en la encuesta que la inclusión laboral mejora el clima organizacional. Tan solo un pequeño número de fundaciones considera que el tener en su direccionamiento personas con habilidades diferentes les permite contar con empleados más eficientes en tareas específicas.

Tabla 23

*Mayor desventaja de contratar una persona con discapacidad*

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
• No cuentan con los niveles educativos y una cualificación profesional	0	0%
• No tienen una fácil adaptabilidad a las demandas y necesidades reales del sistema productivo	0	0%
• Existen bajos niveles de capacitación sobre una persona con discapacidad	20	40%
• Hay dificultades en el acceso a la fundación	30	60%
• Se genera una actitud negativa por parte de los empleados y los usuarios	0	0%
• Todas la anteriores	0	0%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Nota: La tabla describe los resultados relacionados con la mayor desventaja considerada por la fundación por contratar una persona con discapacidad. Fuente: Autoras del proyecto con base a los resultados de la encuesta.

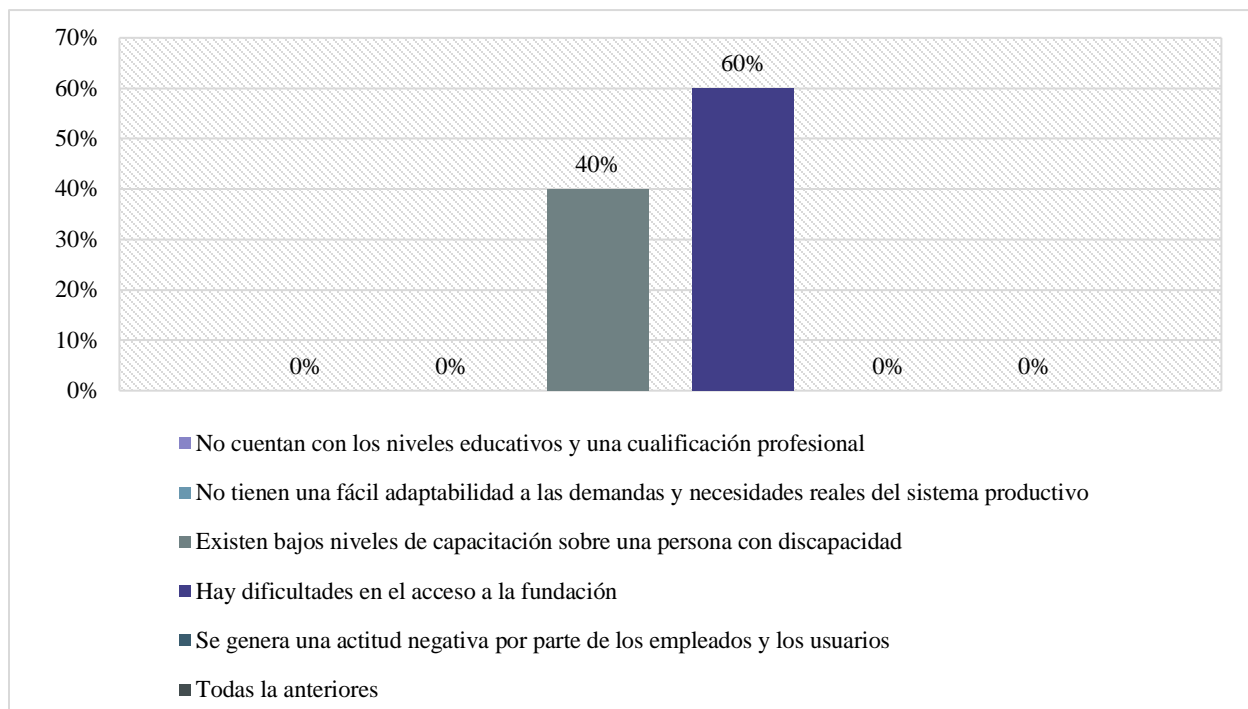


Figura 22. Mayor desventaja de contratar una persona con discapacidad. Fuente: Autoras del proyecto con base a los resultados de la encuesta.

Con respecto a los factores que desde el punto de vista de las fundaciones son consideradas desventajas, se ha de mencionar que un 60% de ellas establecen que si hay posibles dificultades en el acceso a las instalaciones de la empresa. Mientras tanto el 40% ven como un obstáculo el proceso de capacitación, ya que es bajo los niveles de conocimiento frente a esta temática.

**4.3.2 Descripción de las ventajas y desventajas que se tiene al contratar personal perteneciente a la población con discapacidad según los resultados de la encuesta.** Es evidente que la participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral depende de factores tanto internos como externos a la organización, pues desde su dimensión empresarial se encuentra la cultura organización, las políticas, liderazgo, estilo de direccionamiento y prácticas de recursos humanos, y a partir de su entorno, está el marco legal del país, la económica y la ocupación.

Sin embargo, las fundaciones reconocen que su contratación genera un impacto dentro de sus procesos, que inicia con los logros alcanzados al hacer parte de su recursos humano a algún empleado que posee condiciones especiales o diferentes, evidenciando que se promueve el trabajo en equipo sin discriminación y rechazo, así mismo, consigue ser una organización reconocida en el mercado local por su alto grado de inclusión y aceptación de diversidad.

En este apartado también se identificaron las ventajas que según su perspectiva conlleva el contar personas con habilidades especiales entre el talento humano que labora en la entidad, entre ellas ha de mencionarse que se genera una alta motivación laboral, se deriva una situación en la se denota la superación personal y existe una gran disposición por aprender y adquirir conocimientos que tiene sus efectos positivos en los resultados y desempeño en sus funciones. A su vez la inclusión laboral produce sensibilización en los demás miembros que conforman el grupo de trabajo de la fundación, dando lugar al compromiso por sus actividades y un sentido de pertenencia por la organización. Y tal solo es visto como una desventaja para las fundaciones el hecho de que esta población tiende a pedir o solicitar permisos con mayor frecuencia.

**4.3.3 Comparación de las ventajas y desventajas que se generan en las fundaciones al contratar personal con habilidades diferentes.** Haciendo una recopilación de los resultados obtenidos en el desarrollo del presente objetivo, es importante relacionar las ventajas y desventajas que se generan a partir de la contratación de empleados que poseen alguna discapacidad. En este orden de ideas, en la siguiente tabla se hace la respectiva comparación:

Tabla 24

*Comparación de las ventajas y desventajas que se generan en las fundaciones al contratar personal con habilidades diferentes*

Ventajas	Desventajas
<p>El integrar a las personas con discapacidad en la fundación, mejora el clima laboral, puesto que genera y contagio a los demás empleados de buena actitud, elimina estereotipos demostrando sus competencias y habilidades.</p>	<p>Se pueden presentar frecuentes solicitudes de permisos para citas, por enfermedad o tratamiento.</p>
<p>La oportunidad de contratar a personal con discapacidad sensibiliza al grupo de trabajo de la fundación, debido a que impulsa la aceptación de la diversidad social y promueve la no discriminación.</p>	<p>Aún existen prejuicios sociales de los empleados que discriminan o no ven con igualdad a las personas con discapacidad.</p>
<p>Disminuye el ausentismo laboral</p>	<p>Se pueden presentar malos entendidos con los usuarios o asociados a las fundación, por falta de claridad en las funciones que el empleado con discapacidad desarrollará en la organización.</p>
<p>Genera un mayor compromiso con la fundación, ya que se evidencia que son más fieles a su puesto trabajo, presentan una menor rotación, evitando gastos y tiempo de formación.</p>	<p>La fundación puede no contar con los equipos, instalación e infraestructura para que el empleado discapacitado pueda desarrollar sus funciones.</p>
<p>La fundación cuenta con trabajadores eficientes en tareas específicas, puesto que las personas con discapacidad por lo general desarrollan otras destrezas superiores o únicas a los demás empleados.</p>	
<p>Mejora la reputación de la fundación en el mercado local al abarcar dentro de sus procesos internos temas como la inclusión laboral mediante la contratación de personas con discapacidad.</p>	
<p>Con la integración de personal con nuevas destrezas, habilidades y competencias se logran las metas establecidas por la fundación.</p>	
<p>Por su razón social, la fundación tiende a ser más incluyente en la realización de sus servicios los cuales se desarrollan bajo una cultura social fortalecida.</p>	
<p>La fundación asume nuevos retos en cuenta a capacitación, formación, aprendizaje y estrategias en lo relacionado con su personal con discapacidad.</p>	

*Nota:* En la tabla se describen las ventajas y desventajas que genera en las fundaciones el contratar personal con alguna discapacidad. Fuente: Autoras del proyecto con base a los resultados de la encuesta.

#### **4.4 Propuesta de las estrategias que fortalezcan la inclusión laboral en las fundaciones de Ocaña Norte de Santander**

En últimas instancias es importante que las fundaciones reconozcan la importancia que tiene la inclusión de empleados con discapacidad y los efectos positivos que estos generan sobre el rendimiento organizacional. Es por ello que se hace indispensable poder establecer estrategias que sirvan como guía a este tipo de empresas para comprender el tema de la inclusión laboral y social.

Basado en ello es que en este punto se destacan las acciones aplicables a las fundaciones de la ciudad de Ocaña para promover la inclusión laboral de trabajadores con habilidades diferentes. Las estrategias planteadas parten de los resultados obtenidos en la investigación con la finalidad de diseñar el plan de acción centrado en el nivel de participación, medidas de apoyo organizacional y la satisfacción laboral de los empleados categorizados bajo esta condición.

**4.4.1 Descripción de las estrategias propuestas.** Las estrategias planteadas se describen a continuación:

**Estrategia 1. Promover una cultura inclusiva en la fundación mediante acciones de carácter organizacional que hagan partícipes a los empleados con discapacidad.** Con ello se pretende promover la igualdad de oportunidades entre el grupo de trabajo, de manera que los empleados con habilidades diferentes se sientan integrados en las actividades de la organización y puedan explorar sus capacidades.

**Estrategia 2. Desarrollar medidas institucionales de apoyo laboral dirigidas a los empleados con discapacidad.** Es importante que desde la fundación como organización se garantice el bienestar físico y psicológico de los trabajadores con discapacidad, mediante disposición de recursos que les permitan ejercer de la mejor manera sus funciones en el puesto de trabajo que ocupan.

**Estrategia 3. Implementar acciones que fomenten las relaciones interpersonales en el grupo de trabajo general de las fundaciones.** Surge de la necesidad que los demás trabajadores de las fundaciones no excluyan de sus actividades a los compañeros que poseen alguna discapacidad, con lo que se genera una empatía en el grupo de trabajo.

**Estrategia 4. Diseñar un programa de selección, reclutamiento y promoción a los trabajadores con discapacidad.** Es importante que las fundaciones cuenten con los mecanismos administrativos y formales que regulen el proceso de reclutamiento interno y externo en los que respecta a su recurso humano con habilidades diferentes, esto permite identificar al candidato más idóneo para el cargo requerido.

**Estrategia 5. Educar al grupo de trabajo de la fundación en temas de inclusión laboral que genere sensibilización en la organización.** Se hace con la finalidad de poder capacitar a los empleados de la fundación en temas relativamente nuevos y necesarios.

**4.4.1 Plan de acción para presentar las estrategias que fortalezcan la inclusión laboral en las fundaciones de Ocaña.** El plan de acción incluye los factores que dan alcance a las estrategias:

Tabla 25

*Plan de acción para presentar las estrategias de inclusión laboral propuestas a las fundaciones*

<b>Estrategias</b>	<b>Objetivo de la estrategia</b>	<b>Actividades para cumplimiento de las estrategias</b>	<b>Responsable</b>	<b>Recursos</b>	<b>Tiempo</b>	<b>Meta %</b>	<b>Indicador</b>
1. Promover una cultura inclusiva en la fundación mediante acciones de carácter organizacional que hagan partícipes a los empleados con discapacidad.	Incentivar a los empleados con discapacidad a hacer parte de actividades que promueven su nivel de participación, aceptación, valoración de esfuerzos y desarrollo de competencias.	*Generar nuevos puestos de trabajo con base a un análisis de áreas en las que es viable incluir trabajadores con discapacidad. *Establecer procesos de aprendizajes y desarrollo de tareas específicas al cargo que ocupan, para el fortalecimiento de destrezas. *Forma equipos de trabajo donde por lo menos integre un empleado con discapacidad y con ello cultivar la inclusión de los mismos.	Directivos Personal administrativo Área del talento humano. Personal con discapacidad.	Humanos: Equipo de trabajo de la fundación. Tecnológicos: Computador Material de oficina Espacio físico	Inicio: 01/02/2021 Fin: 31/07/2021	80%	Procesos internos implementados en la fundación.
2. Desarrollar medidas institucionales de apoyo laboral dirigidas a los empleados con discapacidad.	Brindar al personal discapacitado adecuadas instalaciones de su puesto de trabajo que les permita un buen desempeño en sus funciones.	*Adecuar el puesto de trabajo de cada empleado con discapacidad con las condiciones exigidas para el desarrollo de sus actividades laborales. *Mejorar la señalización en cada puesto de trabajo y en toda la fundación. *Proporcionar a los empleados con habilidades diferentes las herramientas y equipos necesarios para la realización de sus tareas.	Directivos Personal administrativo Área del talento humano. Personal con discapacidad	Humanos: Equipo de trabajo de la fundación. Tecnológicos: Computador Material de oficina Espacio físico Material de señalización	Inicio: 01/03/2021 Fin: 31/04/2021	100%	Evidencias fotográficas de los equipos y señalización instalada en la empresa.

*Nota:* La tabla presenta las estrategias propuestas a las fundaciones locales para la inclusión laboral. Fuente: Autoras del proyecto.



“Tabla 25, plan de acción para presentar las estrategias de inclusión laboral propuestas a las fundaciones” “Continuación”

Estrategias	Objetivo de la estrategia	Actividades para cumplimiento de las estrategias	Responsable	Recursos	Tiempo	Meta %	Indicador
3. Implementar acciones que fomenten las relaciones interpersonales en el grupo de trabajo general de las fundaciones.	Establecer estrategias de inclusión social y laboral con la finalidad de fortalecer la comunicación, relaciones y clima laboral entre los empleados y aporte a la satisfacción laboral del personal con discapacidad.	<p>*Crear espacios de interacción social como salas de descanso, comedores o área de recreación que fortalezca la integración entre los trabajadores con discapacidad y los demás compañeros de la fundación.</p> <p>*Realizar campañas con sentido social, cultural y educativo que incluyan debates sobre la diversidad laboral e inclusión social.</p> <p>*Plantear planes de reconocimiento por el desempeño de resultados para los empleados de la fundación y los trabajadores en condición de discapacidad.</p>	<p>Directivos</p> <p>Personal administrativo</p> <p>Área del talento humano.</p> <p>Personal con discapacidad.</p> <p>Grupo de trabajo general de la fundación.</p>	<p>Humanos: Equipo de trabajo de la fundación.</p> <p>Tecnológicos: Computador Material de oficina Espacio físico</p>	<p>Inicio: 01/02/2021</p> <p>Fin: 30/12/2021</p>	100%	Estrategias de inclusión social y laboral planteadas y ejecutadas.
4. Diseñar un programa de selección, reclutamiento y promoción a los trabajadores con discapacidad.	Definir un proceso de selección de personal con discapacidad claro, efectivo y caracterizado por la inclusión laboral.	<p>*Describir las funciones, perfil ocupacional y profesional del trabajador con discapacidad a ocupar el puesto de trabajo en la fundación.</p> <p>*Fijar criterios de selección con base a lo establecido en el código sustantivo del trabajo, como lo es salario, horario y pago de las prestaciones laborales legales.</p> <p>*Establecer acciones de entrenamiento, supervisión y formación de los empleados con discapacidad.</p>	<p>Directivos</p> <p>Personal administrativo</p> <p>Área del talento humano.</p> <p>Personal con discapacidad.</p>	<p>Humanos: Equipo de trabajo de la fundación.</p> <p>Tecnológicos: Computador Material de oficina Espacio físico</p>	<p>Inicio: 01/02/2021</p> <p>Fin: 30/12/2021</p>	100%	Proceso de selección y reclutamiento documentado

*Nota:* La tabla presenta las estrategias propuestas a las fundaciones locales para la inclusión laboral. Fuente: Autoras del proyecto.

“Tabla 25, plan de acción para presentar las estrategias de inclusión laboral propuestas a las fundaciones” “Continuación”

Estrategias	Objetivo de la estrategia	Actividades para cumplimiento de las estrategias	Responsable	Recursos	Tiempo	Meta %	Indicador
5. Educar al grupo de trabajo de la fundación en temas de inclusión laboral que genere sensibilización en la organización.	Fomentar en la fundación un conocimiento, aprendizaje y formación en inclusión laboral, basado en acciones educativas.	<p>*Desarrollar talleres sobre prácticas inclusivas dirigidos a los empleados que conforman la fundación.</p> <p>*Realizar capacitaciones de sensibilización sobre el tipo de discapacidad, grados, importancia y beneficios de contar con personas con discapacidad.</p> <p>*Publicar carteleras alusivas a la inclusión laboral, social y de empleados con discapacidad en las instalaciones de la fundación.</p>	<p>Directivos</p> <p>Personal administrativo</p> <p>Área del talento humano.</p> <p>Personal con discapacidad.</p>	<p>Humanos: Equipo de trabajo de la fundación.</p> <p>Tecnológicos: Computador Video beam Material de oficina Espacio físico</p>	<p>Inicio: 01/02/2021</p> <p>Fin: 30/12/2021</p>	100%	<p>Registro de talleres y capacitaciones desarrolladas</p> <p>Evidencia fotográficas.</p>

*Nota:* La tabla presenta las estrategias propuestas a las fundaciones locales para la inclusión laboral. Fuente: Autoras del proyecto.

## Capítulo 5. Conclusiones

En el análisis de los criterios de selección del personal realizado en las fundaciones de Ocaña Norte de Santander, se puede evidenciar que dicho proceso es llevado a cabo de manera general como en otras organizaciones, pues a partir de los resultados obtenidos de la encuesta aplicada, su gestión humana inicia desde la etapa de previsión de personal, en donde se determinan las necesidades de la fundación por requerir una vacante, seguido están los planes de carreras que son reflejados en las oportunidades de desarrollo profesional, posteriormente está la formación, la compensación y finalmente la evaluación del desempeño. A su vez, fue posible comprender que este tipo de empresas tiene en cuenta el reclutamiento interno, externo y mixto, en donde buscan en los candidatos actitudes como la motivación, integración, flexibilidad y autoconfianza. De igual manera señalar que con respecto a los empleados en condición de discapacidad las fundaciones también llevan a cabo este mismo procedimiento de selección, los cual quedó demostrado en la entrevista realizada a esta población, en donde afirmaban que entregaron hoja de vida, se hacen pruebas de clase psicológica, de conocimiento y de personalidad.

Ahora bien, como segunda conclusión del proyecto de investigación, decir que el perfil ocupacional de personas con habilidades diferentes se encuentra ya establecido por las fundaciones, en donde en un primer momento evalúan la discapacidad que este posee, entre las que están la visual, motora e intelectual. De igual manera este es definido teniendo como referente que este tipo de empleados se ubican en los puestos de asistencia administrativa, contable o financiera, por lo tanto han de poseer un nivel técnico para ser seleccionado. Además hay que señalar que el grado de discapacidad que evalúa la fundación para la contratación del

mismo, es leve, moderada y severa. Las características que ha de contar el candidato son: carismático, responsable, comprensivo, compañerista, atento, inteligente, honesto y eficaz en sus labores asignadas.

En cuanto a las ventajas y desventajas que existen al contratar personas con habilidades diferentes, bajo la modalidad de empleo con apoyo en las fundaciones de Ocaña, mencionar que los resultados indicaron este tipo de empleado aporta beneficios como el mejoramiento del clima organizacional, sensibiliza al resto del personal, genera un mayor compromiso y se cuenta con las personas eficientes en tareas específicas. Tan solo se pueden presentar obstáculos como los prejuicios del personal o que esta población solicita con una mayor frecuencia permiso ya sea para citas médicas y tratamientos.

Para finalizar fueron propuestas las estrategias para el fortalecimiento de la inclusión laboral en las fundaciones, estas se plantean en un plan de acción enfocado en mejorar la cultura que se tiene frente a esta temática, medidas de apoyo ejecutadas desde la fundación, las relaciones interpersonales y las acciones educativas que den lugar al mejoramiento interno de la gestión del talento humano caracterizada por ser personas con habilidades diferentes. El objetivo de cada una de las estrategias descritas es incrementar la participación de trabajadores con discapacidad dentro de las fundaciones y la integración y desarrollo efectivo de estas personas.

## Capítulo 6. Recomendaciones

Es fundamental que las fundaciones establezcan criterios de selección del personal orientadas únicamente a la población con discapacidad, considerando que cuentan con características y necesidades especiales que han de ser tratadas bajo un modelo de reclutamiento interno y externo que promueva la participación de estas personas en el campo empresarial, en donde logran ser competentes y demostrar sus capacidades.

Se sugiere que al momento de hacer la contratación de las personas con habilidades diferentes las fundaciones puedan basar su decisión en el perfil ocupacional ya definido, sirviendo como un soporte en la descripción de las habilidades de trabajo, en donde pueden desempeñarse de manera eficiente y verificar los requisitos del ocupante que necesita.

Por otro lado, es recomendable que las fundaciones que disponen de personas con discapacidad en la ejecución de sus procesos administrativos, identifiquen las ventajas y desventajas que existen al contratar personas con habilidades diferentes, bajo la modalidad de empleo con apoyo, esto les permite comprobar que existen mayores beneficios que adversidades en la contratación de esta población, ya que mejoran la operatividad interna y productividad.

Como última recomendación, es necesario aplicar las estrategias planteadas en el plan de acción, ya que estas son establecidas con la finalidad que las fundaciones tengan que lo propuesto se ajuste a las necesidades de la organización y genere un impacto positivo en la inclusión de trabajadores con discapacidad.

## Referencias

- Asamblea General de las Naciones Unidas. (2006). *Convención sobre los Derechos de las Personas*. Obtenido de <https://www.mincit.gov.co/ministerio/ministerio-en-breve/docs/ley-1346-de-2009.aspx>
- Alcaldía Municipal. (2019). Obtenido de [https://ocananortedesantander.micolombiadigital.gov.co/sites/ocananortedesantander/content/files/000108/5376\\_plandedesarrolloeslahoradeocaa20162019.pdf](https://ocananortedesantander.micolombiadigital.gov.co/sites/ocananortedesantander/content/files/000108/5376_plandedesarrolloeslahoradeocaa20162019.pdf)
- Angarita, D. C. (2017). Entrevista al personal en condición de discapacidad. *La opinión*.
- Borja, F. (2011). *Acercamiento al empleo con apoyo y breve análisis*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4758/475847406003.pdf>
- Boyero, R., & Montoya, C. (2016). *La teoría del recurso humano como elemento fundamental en la gestión organizacional*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>
- Cárdenas, J., & Campo. (2017). *Empleo sin barreras*. Bogotá: Editorial Fundación Saldarriaga Concha Publicaciones.
- Consejo Nacional de Política Económica y Social. (2013). Obtenido de <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Social/166.pdf>
- Constitución Política de Colombia. (1991). Obtenido de <https://www.constitucioncolombia.com/>
- DANE. (2011). *Información estadística de la discapacidad*. Obtenido de [https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/discapacidad/inform\\_estad.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/discapacidad/inform_estad.pdf)

Departamento Nacional de Planeación. (2018). *Decreto N° 392*. Obtenido de

<http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20392%20DEL%2026%20FEBRERO%20DE%202018.pdf>

Díaz, A. (2009). *La inserción laboral de las personas con discapacidades en la provincia de A Coruña*. Obtenido de

[https://minerva.usc.es/xmlui/bitstream/handle/10347/2557/9788498872194\\_content.pdf?sequence=1](https://minerva.usc.es/xmlui/bitstream/handle/10347/2557/9788498872194_content.pdf?sequence=1)

El Congreso de Colombia. (1997). *Ley 361*. Obtenido de

[https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3673\\_documento.pdf](https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3673_documento.pdf)

El Congreso de Colombia. (2011). *Ley N° 1438*. Obtenido de

[https://www.minsalud.gov.co/Normatividad\\_Nuevo/LEY%201438%20DE%202011.pdf](https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/LEY%201438%20DE%202011.pdf)

El Congreso de Colombia. (2013). *Ley estatutaria 1618*. Obtenido de

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

Espinoza, M., & Gallegos, D. (2018). *Inserción laboral de las personas con discapacidad en*

*Ecuador*. Obtenido de <http://www.revistaespacios.com/a18v39n51/a18v39n51p03.pdf>

Fedesarrollo . (2018). *Informe del mercado laboral*. Obtenido de

<https://www.fedesarrollo.org.co/sites/default/files/5imlmayo2018web.pdf>

Flores, M. (2012). *La discriminación interna de las persona con discapacidad*. Obtenido de

[file:///C:/Users/yesem/Downloads/Dialnet-](file:///C:/Users/yesem/Downloads/Dialnet-LaDiscriminacionInternaDeLasPersonasConDiscapacida-2517652.pdf)

<LaDiscriminacionInternaDeLasPersonasConDiscapacida-2517652.pdf>

- Forcada, I. (2015). *La inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/877/87742317006.pdf>
- Fundación Colombia Incluyente. (2011). *Inclusión laboral: Muy reducidas las oportunidades laborales para personas con discapacidad en Colombia*. Colombia.
- Galán, J., & Sánchez, E. (2011). *Vinculación laboral de las personas con discapacidad motriz, municipio San José de Cúcuta*. Obtenido de <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/10058/trabajodegradodiscapacidad.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- González, C., & Ballestas, M. (2017). *Inclusión laboral en las personas con discapacidad en los Call Centess de Bogotá*. Obtenido de [https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/886/1/ARA-Spa-2017-Inclusion\\_laboral\\_de\\_personas\\_en\\_condicion\\_de\\_discapacidad\\_fisica\\_Trabajo\\_de\\_grado.pdf](https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/886/1/ARA-Spa-2017-Inclusion_laboral_de_personas_en_condicion_de_discapacidad_fisica_Trabajo_de_grado.pdf)
- Hernández, M. I. (2015). *El Concepto de Discapacidad: De la Enfermedad al Enfoque de Derechos*. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/cesd/v6n2/v6n2a04.pdf>
- Jover, I. M. (2016). Empleo con Apoyo: Modelo de intervención DOWN ESPAÑA.
- Mimenza, O. C. (2020). *Psicología y mente*. Obtenido de <https://psicologiaymente.com/salud/tipos-de-discapacidad>
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2007). Obtenido de [https://www.minsalud.gov.co/Normatividad\\_Nuevo/LEY%201145%20DE%202007.pdf](https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/LEY%201145%20DE%202007.pdf)



Ministerio de Trabajo. (2014). *Guía para el proceso de inclusión laboral*. Obtenido de <https://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>

Ministerio del Trabajo. (2017). Obtenido de <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%202177%20DEL%2022%20DE%20DICIEMBRE%20DE%202017.pdf>

Montoya, S. (2019). *Informe Alternativo de la Fundación Saldarriaga Concha al Comité de Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad*. Obtenido de [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)

Organización de las Naciones Unidas. (2011). Obtenido de <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tcccconvs.pdf>

Organización Internacional del trabajo. (2000). *Datos sobre la Discapacidad en el mundo del trabajo*. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_087709.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_087709.pdf)

Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico OCDE. (2010). *Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers*. Paris.

Pereira, L. (2008). *Teoría laboral concepción del trabajo*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/336/33614104.pdf>

- Plan de Desarrollo municipal. (2020). *Más por Ocaña*. Obtenido de [https://ocananortedesantander.micolombiadigital.gov.co/sites/ocananortedesantander/content/files/000764/38184\\_plan-de-desarrollo-2020--2023-mas-por-ocana.pdf](https://ocananortedesantander.micolombiadigital.gov.co/sites/ocananortedesantander/content/files/000764/38184_plan-de-desarrollo-2020--2023-mas-por-ocana.pdf)
- Presidente de la República de Colombia. (2017). Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=84502>
- Raffino, M. E. (2020). *Concepto de Habilidad*. Obtenido de <https://concepto.de/habilidad-2/#:~:text=Seg%C3%BAn%20la%20Real%20Academia%20Espa%C3%B1ola,%C3%A Dndole%20f%C3%ADsica%2C%20mental%20o%20social>.
- Rodríguez, C., & Otero, L. (2018). *Inclusión socio laboral en las personas con discapacidad*. Obtenido de <http://polux.unipiloto.edu.co:8080/00000905.pdf>
- Sucarrat, M. J. (2015). *Guía de inclusión laboral de personas con discapacidad para empresas*. Obtenido de [http://ciapat.org/biblioteca/pdf/1219-Guia\\_de\\_inclusion\\_laboral\\_de\\_personas\\_discap\\_para\\_empresas.pdf](http://ciapat.org/biblioteca/pdf/1219-Guia_de_inclusion_laboral_de_personas_discap_para_empresas.pdf)
- Torrice, A. (2012). *Consideraciones del mercado de trabajo, gestión de recursos humanos, salario y empleo*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425941258006.pdf>
- Traver, M. T., Montanero, M., & Fustes, M. (2011). *Empleo con apoyo. Apoyo laboral a trabajadores con discapacidad intelectual en tareas que requieren autorregulación*. Obtenido de <file:///C:/Users/yesem/Downloads/Dialnet-EmpleoConApoyoApoyoLaboralATrabajadoresConDiscapac-3899072.pdf>
- Varga, M. L., & Reyes, E. L. (2017). *Guía para la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral*. Obtenido de <https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/1005/Gu%C3%ADa%2>

0para%20la%20inclusi%C3%B3n%20de%20personas%20con%20discapacidad%20en%  
20el%20%C3%A1mbito%20laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vásquez, M. C., & Solís Alfaro, M. (2019). *Inserción laboral de personas con Diversidad Funcional Cognitiva*. Obtenido de file:///C:/Users/yesem/Downloads/Dialnet-InsercionLaboralDePersonasConDiversidadFuncionalCo-6794282.pdf

Vivas, M. C. (2016). *Prácticas de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad en el contexto laboral de empresas privadas de la ciudad de Bogotá*. Obtenido de [https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/344/1/DEA-spa-2016-Practicas\\_de\\_inclusion\\_laboral.pdf](https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/344/1/DEA-spa-2016-Practicas_de_inclusion_laboral.pdf)

Yáñez, D. (2020). *Método descriptivo: características, etapas y ejemplos*. Obtenido de C:/Users/yesem/Downloads/Método%20descriptivo.pdf

Zondek, A. (2018). *Inclusión Laboral Efectiva*. Obtenido de [http://familiavance.com/wp-content/uploads/2018/07/articles-8075\\_archivo\\_01-1.pdf](http://familiavance.com/wp-content/uploads/2018/07/articles-8075_archivo_01-1.pdf)

# Apéndice

## Apéndice A. Listado de las fundaciones que hicieron parte del análisis


	Nombre
1.	Fundación región en futuro
2.	Fundación bonum frater
3.	Fundación parque extremo
4.	Fundación Ocaña con inclusión
5.	Fundación resiliencia Ocaña
6.	Fundación artística y cultural barbatusca
7.	Fundación para un presente mejor
8.	Fundación vuela libre Colombia
9.	Fundación sembrando semillas de paz y equidad
10.	Fundación Ocaña talent para el desarrollo y promocion de las artes y la cultura
11.	Fundación sos planeta
12.	Fundación merepresenta
13.	Fundación crecer koryo
14.	Fundación academia para la formación y el emprendimiento cultural social y de innovación tecnológica filones
15.	Fundación sistema integral familiar
16.	Fundación plaquitas con amor
17.	Fundación para el fortalecimiento del sector rural y población desprotegida foprude
18.	Fundación pasos de esperanza y paz
19.	Fundación paz progreso y desarrollo para la reconciliación
20.	Fundación educación y bienestar para todos
21.	Fundación tierra encantada
22.	Fundación don bosco ocaña
23.	Fundación fuerza y vida
24.	Fundación para el desarrollo social - comunitario santana paz
25.	Fundación áfrica dali
26.	Fundación fe por el norte
27.	Fundación la academia futbol club
28.	Fundación desconéctate
29.	Fundación para el desarrollo social económico educativo y tecnológico
30.	Fundación centro de terapia integral amor-fundamor
31.	Fundación ecoverde Ocaña
32.	Fundación transportadores de norte de Santander tns
33.	Fundación cultural y dancistica `dance studio 24`
34.	Fundación jóvenes sembrando esperanza
35.	Fundación somos paz para el desarrollo humano
36.	Fundación líber fin
37.	Fundación despertar tus ideas
38.	Fundación para el progreso del pensamiento social y solidario
39.	Fundación dsalud
40.	Fundación manos para servir
41.	Fundación sonrisas que dejan huella
42.	Fundación colombianisima
43.	Fundación blessing arte para todos
44.	Fundación tiempos de paz y reconciliacion
45.	Fundación constructores de futuro para Ocaña y poblaciones del Catatumbo
46.	Fundación ideas desarrollo y comunicación.
47.	Fundación cree en ser
48.	Fundación mi casa propia - Ocaña
49.	Fundación despierta tus ideas
50.	Fundación amigos por el mundo
51.	Fundación nuestra señora de Fátima Ocaña

52. Fundación arco iris de amor
53. Fundación socio-educativa nueva corpocaña
54. Fundación para la reconstrucción del tejido social su entorno ambiental y posconflicto funrede paz o.n.g.
55. Fundación Ocaña cultural
56. Fundación descubriendo con dooky
57. Fundación lazos de amor fraternos
58. Fundación folclórica y cultural de Ocaña
59. Fundación Catatumbo en paz
60. Fundación recicla para ayudar
61. Fundación región activa
62. Fundación Catatumbo cultura de paz
63. Fundación por el rescate y promoción de la música andina colombiana
64. Fundación deportiva real f libres
65. Fundación Ocaña construyendo identidad
66. Fundación somos uno en cristo
67. Fundación corazón verde salvando el planeta
68. Fundación talento extremo
69. Fundación camino hacia Emaús
70. Fundación ciudadela norte
71. Fundación integral para la atención y la estimulación del desarrollo humano ¡somos!
72. Fundación educativa Loyola
73. Fundación un paso adelante
74. Fundación provincia fuerte
75. Fundación juntos remodelamos
76. Fundación los paduanos Ocaña
77. Fundación ingenia eventos y turismo
78. Fundación iguales somos todos
79. Fundación para la investigación y el desarrollo del carácter humano
80. Fundación esperanza en cristo
81. Fundación artístico y cultural Jorge pacheco quintero
82. Fundación del adulto mayor sociocultural y artística del municipio de Ocaña norte de Santander
83. Fundación misión sin frontera
84. Fundación festival nacional del bambuco caribe
85. Fundación red animal Ocaña
86. Fundación mi región somos mas
87. Fundación corazón social
88. Fundación por el desarrollo social integral de Colombia fundescol
89. Fundación Catatumbo para la salud y el desarrollo integral de nuestra región.
90. Fundación Catatumbo vivo
91. Fundación cinco sentidos
92. Fundación tercera edad villanueva
93. Fundación faro de vida
94. Fundación luces de esperanza
95. Fundartec-fundación para el desarrollo de la educación el arte y la cultura
96. Fundación proyecto región
97. Fundación centro de terapia integral amor
98. Fundación folclórica Nancy García Pérez
99. Fundación centro cultural de la biblioteca pública municipal Mario Javier pacheco García
100. Fundación cultural visionaria
101. Fundación Leonelda
102. Fundación manos amor y semillas funmas
103. Fundación ecoturística tarigua
104. Fundación trascender para el desarrollo organización no gubernamental
105. Fundación para el desarrollo social somos capaces

106. Fundación comerciantes con amor por Ocaña
107. Fundación ángeles sonrisa en los corazones
108. Fundación tres colores
109. Fundación semilla de vida
110. Fundación Carmelo Mendoza picón
111. Fundación opción vida
112. Fundación amare victum
113. Fundación soy mujer
114. Fundación hogar del anciano desamparado nuestra señora de las gracias de Torcoroma
115. Fundación que linda es la vida

## Apéndice B. Modelo de la encuesta dirigida a las fundaciones de Ocaña

La encuesta tiene como principal objetivo analizar la participación e inclusión laboral de personas con habilidades diferentes en las fundaciones de Ocaña Norte de Santander, para tal fin, fue dividida en dos partes, para recolectar la información necesaria que permita dar cumplimiento a cada uno de los objetivos planteados:

Características	Tipo de proceso de gestión humana	Valoración			
		1	2	3	4
 <p style="text-align: center;"><b>UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA</b> <b>FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS</b> <b>ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS</b></p>					
<p><b>Objetivo general.</b> Conocer la participación e inclusión laboral de personas con habilidades diferentes en las fundaciones de Ocaña Norte de Santander.</p> <p><b>Objetivo 1.</b> Analizar los criterios de selección de personal en las fundaciones de Ocaña Norte de Santander.</p> <p><u>En un primer momento tenga en cuenta lo siguiente</u> 1= Nunca 2= A veces 3= Frecuentemente 4= Siempre</p>					
1.Previsión del personal	La fundación cuenta con una política formal para cubrir sus vacantes, donde tienen como prioridad los colaboradores de la organización sobre los candidatos externos				
	El proceso de selección está estructurado bajo el modelo por competencias				
	Para diligenciar la solicitud de vacante, la fundación se basa en el perfil del cargo				
	La fundación exige documentos como hoja de vida, antecedentes judiciales, diplomas, recomendaciones entre otros.				
2.Planes de carrera	Es posible la promoción laboral por el buen rendimiento laboral				
	Permite que los empleados se fijen metas profesionales y trabajen activamente para obtenerlas				
	Brinda oportunidades al empleado para que se desarrolle profesionalmente				
3. Formación	Se llevan a cabo los procesos de capacitación y entrenamiento para que los empleados desarrollen habilidades concretas para el trabajo que desempeñan				
	Existen las herramientas necesarias para formar de manera competente al empleado que ingresa y aquel que permanece en la fundación.				
4.Compensación	El sueldo del empleado es acorde con los resultados del trabajo realizado				
	Existe igualdad en la remuneración establecida por la fundación				
	Brinda una compensación no monetaria a sus empleados				
5.Evaluación del desempeño	Se evalúa a cada uno de los empleados de la fundación en relación al área donde trabaja				
	La fundación analiza y valora actitudes, comportamientos, valor agregado, conocimiento y aplicación, en función de las metas empresariales				
	Los resultados obtenidos permiten el mejoramiento del desempeño laboral del empleado dentro de la fundación				



6. ¿Cuánto tiempo dura la aprobación de solicitud de la vacante por la gerencia, para dar inicio al proceso de reclutamiento y selección?

Tipo de empleado	De 1 a 3 días	De 4 a 7 días	De 8 a 11 días	De 12 a 15 días
Personal administrativo				
Personal asistencial				

7. ¿Cuál es el medio de reclutamiento más utilizado por la fundación?

Medio de reclutamiento	Nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre
Interno				
Externo				
Mixto				

8. En el proceso de selección ¿con que frecuencia aplica las siguientes pruebas?

Tipo de prueba	Nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre
Prueba de conocimiento				
Pruebas psicotécnicas				
Pruebas psicométricas				
Pruebas psicológicas				
Prueba de personalidad				
Prueba de simulación				

9. En el proceso de selección del personal lo que busca la fundación en el candidato respecto a las actitudes y habilidades sociales es:

Aspectos	Nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre
Motivación				
Integridad				
Iniciativa				
Flexibilidad				
Habilidades interpersonales				
Autoconfianza				

10. En el proceso de selección del personal lo que busca la fundación en el candidato con respecto a las habilidades y competencias

Aspectos	Nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre
Comunicación				
Resolver problemas				
Razonamiento				
Aprendizaje continuo				
Trabajo en equipo				
Orientación a los resultados				

**Objetivo 2.** Conocer el perfil ocupacional de personas con habilidades diferentes para el ingreso laboral a las fundaciones de Ocaña Norte de Santander

11. ¿Tiene establecido un perfil ocupacional como exigencia para contratar a personas con discapacidad?

<b>Si :</b> _____	<b>No:</b> _____
¿Por qué?	

12. ¿Qué tipo de discapacidad suele tener mayor significado para la fundación al momento de seleccionar a un trabajador con habilidades diferentes?	
Auditiva	
Visual	
Habla	
Motora	
Intelectual	
Conductual	

13. De acuerdo con el perfil ocupacional del empleado con discapacidad ¿en qué puesto de trabajo de la fundación suelen ubicarlos?	
Dirección	
Asistente administrativo, contable o financiero	
Atención al servicio al cliente	
Operario	
Otro, cual _____	

14. ¿Qué tipo de nivel educativo suele exigir a las personas con habilidades diferentes para ser contratadas por la fundación?	
Primaria	
Secundaria	
Nivel técnico	
Nivel profesional	
Especialista	

15. ¿Qué clase de habilidades tienen las personas con discapacidad que últimamente se han contratado en la fundación?	
Uso adecuado de la tecnología	
Interpretación adecuada de la información	
Desarrollo y aplicación de nuevas técnicas para ejecutar sus funciones	
Interacción con mayor facilidad con las personas	
Otra, cual _____	

16. ¿Cuál es el grado de discapacidad que evalúa para contratar a un empleado con habilidades diferentes en la fundación?		
<b>Leve</b>	<b>Moderada</b>	<b>Severa</b>

17. ¿Cuáles de las siguientes cualidades determina el perfil ocupacional de las personas con habilidades diferentes para ser vinculado en la fundación?				
Carismas <input type="checkbox"/>	Responsabilidad <input type="checkbox"/>	Comprensivo <input type="checkbox"/>	Compañerismo <input type="checkbox"/>	Atención <input type="checkbox"/>
Honestidad <input type="checkbox"/>	Lealtad a la empresa <input type="checkbox"/>	Efectividad en sus labores <input type="checkbox"/>	Amabilidad <input type="checkbox"/>	Inteligencia <input type="checkbox"/>

**Objetivo 3.** Identificar las ventajas y desventajas que existen al contratar personas con habilidades diferentes, bajo la modalidad de empleo con apoyo.

18. ¿Qué logra la fundación al contratar personas con discapacidad dentro de su recurso humano?	
Mejorar la imagen corporativa	
Promover el trabajo en equipo sin discriminación y rechazo	
Posibilitar un compromiso mayor con los valores de la fundación	
Ser una fundación con alto grado de inclusión y aceptación de la diversidad	
Otra, cual _____	


19. Clasifique los aspectos según considera que las personas con discapacidad tienen una ventaja o desventaja dentro de la fundación:		
<b>Aspectos dentro de la organización</b>	<b>Ventaja</b>	<b>Desventaja</b>
Motivación laboral		
Superación personal		
Alcance de nuevos retos		
Disposición por aprender		
Disponibilidad para trabajar		
Solicitud de permisos con frecuencia		

20. De las siguientes afirmaciones, indique si o no de acuerdo con la perspectiva que tiene la fundación frente a los empleados con discapacidad:			
<b>Afirmaciones</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
Las personas con discapacidad tienen un bajo rendimiento laboral, son poco productivos			
Mi fundación no es accesible para persona con discapacidad, no se puede hacer una inversión para adaptar el puesto de trabajo			
El entorno de mi fundación puede ser peligroso para una persona con discapacidad			
Las personas con discapacidad faltan mucho ya que se enferman constantemente			
Tengo duda de que el resto del personal acepte e incluya a las personas con discapacidad			
Los usuarios o cliente pueden sentirse incómodos al tratar con personas con discapacidad			

21. De las siguientes ¿Cuál cree que es la mayor ventaja de contratar una persona con discapacidad?	
Mejora el clima organizacional	
Sensibiliza al resto del personal	
Disminuye el ausentismo laboral	
Genera mayor compromiso	
Permite contar con empleados eficientes en tareas específicas	
Todas la anteriores	
Otra, cual _____	

22. De las siguientes ¿Cuál cree que es la mayor desventaja de contratar una persona con discapacidad?	
No cuentan con los niveles educativos y una cualificación profesional	
No tienen una fácil adaptabilidad a las demandas y necesidades reales del sistema productivo	
Existen bajos niveles de capacitación sobre una persona con discapacidad	
Hay dificultades en el acceso a la fundación	
Se genera una actitud negativa por parte de los empleados y los usuarios	
Todas la anteriores	
Otra, cual _____	

Apéndice C. Modelo de la entrevista dirigida a los empleados de las fundaciones en condición de discapacidad.

 <p>Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña - Colombia Vigilada por el Ministerio</p>	<p><b>UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA</b>  <b>FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS</b>  <b>ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS</b></p>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Cómo fue su proceso de contratación con la fundación? ¿Le solicitaron hoja de vida?</li> <li>2. ¿Se ha sentido discriminado por algunos de sus compañeros?</li> <li>3. ¿Cómo es su relación con su jefe directo? ¿manejan una buena comunicación?</li> <li>4. ¿Su puesto de trabajo es el adecuado para que usted realice sus funciones dentro de la fundación?</li> <li>5. ¿Su salario es acorde a sus actividades? ¿Le proporcionan en la fundación todos los beneficios que por ley le corresponden a un trabajador?</li> <li>6. ¿Al momento de ingresar a la fundación sintió que su condición diferente influyó a la hora de tomar la decisión de contratarlo?</li> <li>7. ¿Cuál cree que son los aspectos más importantes que hacen que aún conserve su puesto de trabajo en la fundación?</li> <li>8. ¿Cree que en su trabajo se promueve la inclusión laboral? ¿Si, No? ¿Por qué?</li> <li>9. ¿Siento que en la fundación lo tratan normalmente o hay algún tipo de diferencia en comparación con los demás trabajadores?</li> <li>10. ¿Le brindan las mismas oportunidades laborales que la fundación realiza, como lo son ascensos, integración y demás?</li> </ol>	

Apéndice D. Transcripción de las entrevistas aplicadas a dos empleados con habilidades diferentes de las fundaciones de Ocaña.

**Objetivo de la entrevista:** Analizar los criterios de selección de personal con discapacidad en las fundaciones de Ocaña Norte de Santander.  
**Entrevistado(a) :** Empleado 1  
**Características del empleado:** Posee una discapacidad motora (amputación de brazo izquierdo), es considerada una discapacidad moderada en la fundación.  
**Entrevistador:** Dania Juliana León Amaya  
**Tiempo de duración:** 10 minutos  
**Fecha:** 26 de noviembre de 2020  
**Lugar:** Fundación Ocaña con inclusión

**Preguntas y respuestas derivadas de la entrevista**

*¿Cómo fue su proceso de contratación con la fundación? ¿Le solicitaron hoja de vida?*

Considero que fue un proceso muy acorde con los criterios de selección y reclutamiento de personal que por lo general se desarrolla en las empresas. Si se solicitó hoja de vida, en mi caso la entregue vía correo y me llamaron a mi número telefónico. Después de eso, tuve una entrevista laboral y de ahí vino la contratación.

*¿Se ha sentido discriminado por algunos de sus compañeros?*

No, no ha sido así. He tenido un acompañamiento total por parte de los compañeros.

*¿Cómo es su relación con su jefe directo? ¿Manejan una buena comunicación?*

Sí, siempre se trata de comunicar las ideas, las decisiones tomadas, los cambios generados en los procesos internos de la fundación.

*¿Su puesto de trabajo es adecuado para que usted realice sus funciones dentro de la fundación?*

Sí, esta acondicionado en espacio y herramientas para poder desarrollar las funciones.

*¿Su salario es el acorde a sus actividades? ¿Le proporcionan en la fundación todos los beneficios que por ley le corresponden a un trabajador?*

Sí, se me paga por mes el salario que por ley corresponde.

*¿Al momento de ingresar a la fundación sintió que su condición diferente influyó a la hora de tomar la decisión de contratarlo?*

No, sentí un trato muy acorde a mis condiciones, como un empleado común y corriente.

*¿Cuál cree que son los aspectos más importantes que hacen que aún conserve su puesto de trabajo en la fundación?*

Las competencias como persona y profesional, siento que sigo demostrando que si merezco estar en la fundación, hago bien mi trabajo.

*¿Cree que en su trabajo se promueve la inclusión laboral? ¿Si, No? ¿Por qué?*

Sí, el centrarme a mí ha sido un ejemplo de ello, además que el fin de la fundación es la inclusión en todos sus aspectos, se quiere generar esa cultura en la comunidad ocañera.

*¿Siento que en la fundación lo tratan normalmente o hay algún tipo de diferencia en comparación con los demás trabajadores?*

No, yo siento que el trato es muy normal, digno de un empleado que pertenece a una organización. Como todos, se reciben órdenes y se cumplen con las funciones asignadas.

*¿Le brindan las mismas oportunidades laborales que la fundación realiza, como lo son ascensos, integración y demás?*

Sí, he podido ascender durante el tiempo que llevo laborando, siempre se logra cuando una vacante interna.

**Objetivo de la entrevista:** Analizar los criterios de selección de personal con discapacidad en las fundaciones de Ocaña Norte de Santander.

**Entrevistado(a) :** Empleado 2

**Características del empleado:** Posee una discapacidad motora (invalido), es considerada una discapacidad severa en la fundación.

**Entrevistador:** Andrea Gissela Paredes Vivas

**Tiempo de duración:** 8 minutos

**Fecha:** 26 de noviembre de 2020

**Lugar:** Fundación ángeles sonrisa en los corazones

### **Preguntas y respuestas derivadas de la entrevista**

***¿Cómo fue su proceso de contratación con la fundación? ¿Le solicitaron hoja de vida?***

En una primera instancia yo vi la vacante, lleve la hoja de vida directamente a la fundación, posteriormente fue llamada como posible candidata y de ahí me entrevistaron, me aplicaron una prueba psicológica y de conducta, la cual logre superar y quede en el cargo.

***¿Se ha sentido discriminado por algunos de sus compañeros?***

No, aunque al principio su fue complicado el poder adaptarme a las miradas y rumores, pero ya es una etapa superada, ya se cuenta con mayor confianza en el trabajo.

***¿Cómo es su relación con su jefe directo? ¿Manejan una buena comunicación?***

Sí, con el jefe sí. Es un constante intercambio de comunicación, información e ideas.

***¿Su puesto de trabajo es adecuado para que usted realice sus funciones dentro de la fundación?***

Sí, es acorde con mis discapacidad, aunque solo es para sentarse y la posición del computador. Es el adecuado para mi condición.

***¿Su salario es el acorde a sus actividades? ¿Le proporcionan en la fundación todos los beneficios que por ley le corresponden a un trabajador?***

Sí, en cuanto al pago si claro, me pagan un salario mínimo.

***¿Al momento de ingresar a la fundación sintió que su condición diferente influyo a la hora de tomar la decisión de contratarlo?***

No... una vez se demostró que si era apto para el cargo, la contratación se llevó a cabo como se suele hacer con otras personas.

***¿Cuál cree que son los aspectos más importantes que hacen que aún conserve su puesto de trabajo en la fundación?***

El desarrollo de las funciones, las capacidades y que demuestro ser apto para el cargo que ocupo actualmente.

***¿Cree que en su trabajo se promueve la inclusión laboral? ¿Si, No? ¿Por qué?***

Siento que sí, aunque soy un único empleado con discapacidad que posee la fundación, ya con eso queda demostrado que si promueven la inclusión laboral.

***¿Siento que en la fundación lo tratan normalmente o hay algún tipo de diferencia en comparación con los demás trabajadores?***

No, el trato es por igual.

***¿Le brindan las mismas oportunidades laborales que la fundación realiza, como lo son ascensos, integración y demás?***

Sí, aunque desde que ingrese aún no hay posibilidad de ascenso.