# RESUMEN – TRABAJO DE GRADO

| | |
|---|---|
| **AUTORES** | Geovanny Andrey Guerrero Angarita |
| **FACULTAD** | Ciencias Administrativas y Económicas |
| **PLAN DE ESTUDIOS** | Administración de Empresas |
| **DIRECTOR** | Msc. Jennifer Andrea Lemus Quintero |
| **TÍTULO DE LA TESIS** | Modelo de negocio para promover la contratación de personas con discapacidad en Ocaña, Norte de Santander |
| **TITULO EN INGLES** | Business model to promote the hiring of people with disabilities in Ocaña, Norte de Santander |


## RESUMEN
**(70 palabras)**

El modelo de negocio busca es fomentar la contratación de personas con discapacidad en Ocaña, ubicada en Norte de Santander. Con el fin de mejorar la calidad de vida de esta población, se plantea la creación de oportunidades laborales equitativas mediante estrategias inclusivas y colaboraciones con empresas locales. La estrategia abarca la formación, concienciación empresarial y modificación de ambientes laborales con el propósito de fomentar una cultura inclusiva y compromiso social en la zona.

## RESUMEN EN INGLES

The business model seeks to promote the hiring of people with disabilities in Ocaña, located in Norte de Santander. In order to improve the quality of life of this population, the creation of equitable job opportunities is proposed through inclusive strategies and collaborations with local companies. The strategy covers training, business awareness and modification of work environments with the purpose of promoting an inclusive culture and social commitment in the area.



| | |
|---|---|
| **PALABRAS CLAVES** | Modelo, contratación, discapacidad, laboral. |
| **PALABRAS CLAVES EN INGLES** | Model, hiring, disability, labor. |


## CARACTERÍSTICAS

| | | | |
|---|---|---|---|
| PÁGINAS: 106 | PLANOS: | ILUSTRACIONES: | CD-ROM: |

# Modelo de negocio para promover la contratación de personas con discapacidad en Ocaña, Norte de Santander

**Geovanny Andrey Guerrero Angarita**

**Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas, Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña**

**Administración de empresas**

**Msc. Jennifer Andrea Lemus Quintero**

**18 Julio de 2024**

# Índice

Capítulo 1. Modelo de negocio para promover la contratación de personas con discapacidad en Ocaña, Norte de Santander ..... 10

1.1 Planteamiento del problema ..... 10

1.2 Formulación del problema ..... 11

1.3 Objetivos ..... 12

1.3.1 Objetivo general ..... 12

1.3.2 Objetivos específicos ..... 12

1.4 Justificación ..... 13

1.5 Delimitación ..... 15

1.5.1 Delimitación Operativa ..... 15

1.5.2 Delimitación Conceptual ..... 15

1.5.3 Delimitación Geográfica ..... 15

1.5.4 Delimitación Temporal ..... 16

Capítulo 2. Marco de Referencia ..... 17

2.1. Marco Histórico ..... 17

2.2 Marco Contextual ..... 31

2.3 Marco Conceptual ..... 33

2.4 Marco Teórico ..... 44

2.5 Marco Legal ..... 48

Capítulo 3. Diseño Metodológico ..... 52

3.1 Tipo de Investigación ..... 52

3.2 Población y muestra ..... 53

3.2.1 Población ..... 53

3.2.2 Muestra ..... 53

Capítulo 4. Resultados ..... 56

4.1 Diagnostico situacional de las personas discapacitadas en Ocaña, Norte de Santander ..... 56

4.1.1 Encuesta dirigida a los gerentes o suplentes de las empresas públicas del Municipio de Ocaña, Norte de Santander ..... 56

4.1.2 Encuesta dirigida a la población con discapacidad del Municipio de Ocaña, Norte de Santander ..... 64

4.1.3 Diagnóstico situacional de las personas discapacitadas en Ocaña, Norte de Santander..... 77

4.1.4 Análisis de las Encuestas Realizadas a Personas con Discapacidad en Ocaña ..... 78

4.2 Aspectos del modelo Canvas asociado a la contratación de personas con discapacidad en Ocaña, Norte de Santander ..... 80

4.2.1 Modelo Canvas para la Contratación de Personas con Discapacidad en Ocaña, Norte de Santander ..... 82

4.3 Modelo de negocios para las personas con discapacidad en Ocaña, Norte de Santander ..... 85

Capítulo 5. Conclusiones ..... 91

Capítulo 6. Recomendaciones ..... 94

Referencias ..... 96

Apéndices.....101

## Lista de Tablas

Tabla 1. Información de la ciudad de Ocaña ..... 31

Tabla 2. Marco legal ..... 48

Tabla 3. Estaría de acuerdo en contratar personal con discapacidad en su empresa ..... 56

Tabla 4. Sabe las ventajas que trae contratar personal discapacitado ..... 57

Tabla 5. Estaría dispuesto a invertir en infraestructura dentro de su empresa para facilitar la inclusión de personas con discapacidad ..... 58

Tabla 6. En su empresa, en qué niveles de la pirámide ocupacional se ubicarían los cargos de las personas con discapacidad ..... 60

Tabla 7. Qué tipo de adecuaciones estaría dispuesto a implementar en su empresa para favorecer o facilitar el trabajo de sus empleados con discapacidad ..... 61

Tabla 8. Qué programas o políticas de Responsabilidad Social le gustaría implementar en su empresa para promover la inclusión social de sus empleados, incluyendo a aquellos con discapacidad ..... 63

Tabla 9. Desde hace cuánto tiempo vive usted con discapacidad ..... 65

Tabla 10. Cuál fue el motivo de su discapacidad ..... 66

Tabla 11.En dónde labora actualmente ..... 67

Tabla 12. En qué nivel se encuentra el cargo que Ud. Desempeña ..... 68

Tabla 13. Hace cuánto tiempo se encuentra Ud., empleado ..... 70

Tabla 14. Siente que el ambiente en su lugar de trabajo es inclusivo para personas con discapacidad ..... 71

Tabla 15. Ha enfrentado alguna forma de discriminación laboral debido a su discapacidad ..... 72

Tabla 16.Ha enfrentado algún obstáculo que pueda poner en riesgo su permanencia en el mercado laboral debido a su discapacidad ..... 73

Tabla 17. Estaría de acuerdo en que se les diera trabajo a más personas discapacitadas en la ciudad de Ocaña ..... 74

Tabla 18. Cree usted que un modelo de negocio centrado en la inclusión de personas con discapacidad sería efectivo para promover su contratación en Ocaña, Norte de Santander ..... 76

Tabla 19. Diagnostico situacional de las personas discapacitadas en Ocaña, Norte de Santander ..... 77

Tabla 20. Tabulación de Datos ..... 78

Tabla 21. Aspectos del modelo Canvas asociado a la contratación de personas con discapacidad en Ocaña, Norte de Santander ..... 80

Tabla 22. Modelo de negocios para las personas con discapacidad en Ocaña, Norte de Santander ..... 85

Tabla 23. Plan de acción ..... 87

## Lista de figuras

Figura 1. Estaría de acuerdo en contratar personal con discapacidad en su empresa..... 56

Figura 2. Sabe las ventajas que trae contratar personal discapacitado ..... 58

Figura 3. Estaría dispuesto a invertir en infraestructura dentro de su empresa para facilitar la inclusión de personas con discapacidad ..... 59

Figura 4. En su empresa, en qué niveles de la pirámide ocupacional se ubicarían los cargos de las personas con discapacidad ..... 60

Figura 5. Qué tipo de adecuaciones estaría dispuesto a implementar en su empresa para favorecer o facilitar el trabajo de sus empleados con discapacidad..... 62

Figura 6. Qué programas o políticas de Responsabilidad Social le gustaría implementar en su empresa para promover la inclusión social de sus empleados, incluyendo a aquellos con discapacidad ..... 63

Figura 7. Desde hace cuánto tiempo vive usted con discapacidad ..... 65

Figura 8. Cuál fue el motivo de su discapacidad..... 66

Figura 9. En dónde labora actualmente ..... 67

Figura 10. En qué nivel se encuentra el cargo que Ud. Desempeña..... 69

Figura 11. Hace cuánto tiempo se encuentra Ud., empleado ..... 70

Figura 12. Siente que el ambiente en su lugar de trabajo es inclusivo para personas con discapacidad ..... 71

Figura 13. Ha enfrentado alguna forma de discriminación laboral debido a su discapacidad ..... 72

Figura 14. Ha enfrentado algún obstáculo que pueda poner en riesgo su permanencia en el mercado laboral debido a su discapacidad ..... 74

Figura 15. Estaría de acuerdo en que se les diera trabajo a más personas discapacitadas en la ciudad de Ocaña ..... 75

Figura 16. Cree usted que un modelo de negocio centrado en la inclusión de personas con discapacidad sería efectivo para promover su contratación en Ocaña, Norte de Santander..... 76

Figura 17. Modelo Canvas ..... 84

## Lista de Apéndices

Apéndice A Encuesta dirigida a los gerentes o suplentes de las empresas públicas del Municipio de Ocaña, Norte de Santander ..... 101

Apéndice B Encuesta dirigida a la población con discapacidad del Municipio de Ocaña, Norte de Santander ..... 104

# Capítulo 1. Modelo de negocio para promover la contratación de personas con discapacidad en Ocaña, Norte de Santander

## 1.1 Planteamiento del problema

En el año 2022, el Consejo Presidencial de Colombia, a través del Ministerio de Trabajo, ha comunicado que más de 17 mil individuos con discapacidad se encuentran debidamente capacitados para incorporarse al ámbito laboral, tanto en el sector público como en el privado del país. A pesar de poseer la formación técnica o vocacional necesaria que los cualifica para diversas actividades empresariales, estas personas enfrentan obstáculos significativos que les dificultan acceder a oportunidades laborales concretas debido a las condiciones del mercado laboral colombiano. Y Cabe mencionar que, entre los trabajadores con discapacidad, las mujeres representan un porcentaje significativo, siendo cuatro de cada diez, según los datos oficiales proporcionados por el Ministerio de Trabajo en el mismo año de referencia. Este hecho resalta la importancia de abordar las barreras específicas que enfrentan las mujeres con discapacidad en el mercado laboral colombiano.

En el ámbito local, la alcaldía de Ocaña, Norte de Santander, reportó en 2019 que 1,500 personas con discapacidad estaban registradas en su coordinación correspondiente. Sin embargo, contrastando esta cifra, el censo del Dane indica que la población discapacitada en la ciudad de Ocaña es de 5,500. Esta discrepancia entre los datos locales y los censos nacionales subraya la importancia de contar con estadísticas precisas para comprender y abordar de manera efectiva las necesidades de las personas con discapacidad en la región. (Alcaldía Municipal de Ocaña, 2023).

La importancia del empleo es esencial para cualquier individuo, pero para las personas con discapacidad, su significado adquiere una dimensión especial. El trabajo no solo les proporciona un sentido de realización personal y eleva su autoestima, sino que también contribuye al desarrollo de una imagen positiva de sí mismos, fomentándoles la sensación de utilidad, aceptación e inclusión en la sociedad. En el actual contexto de crecimiento económico en la ciudad de Ocaña, existe una oportunidad propicia para el establecimiento de pequeñas y medianas empresas que podrían enfocar sus modelos de negocio hacia la inclusividad, una práctica que aún no es común en la región.

El objetivo principal consiste en establecer una conexión entre las pymes de la ciudad y las personas con discapacidad, brindándoles la oportunidad de contribuir y ser valorados en cualquier ámbito laboral. Este enfoque no solo beneficiaría a los individuos con discapacidad al ofrecerles oportunidades de empleo, sino que también proporcionaría a las empresas incentivos legales y tributarios al cumplir con los derechos de igualdad y la planificación de vida destinada a estas personas. (Ministerio de Trabajo en 2022).

## 1.2 Formulación del problema

Debido a lo anterior, surgió la siguiente pregunta de investigación*:* ¿Cuál es el modelo de negocio que permite promover la contratación de personas con discapacidad en Ocaña, Norte de Santander?

## 1.3 Objetivos

### *1.3.1 Objetivo general*

Analizar el enfoque de negocio que permita promover la contratación de personas con discapacidad en Ocaña Norte de Santander.

### *1.3.2 Objetivos específicos*

Realizar un diagnóstico situacional de las personas discapacitadas en Ocaña, Norte de Santander.

Identificar los aspectos del modelo Canvas asociado a la contratación de personas con discapacidad en Ocaña, Norte de Santander.

Proponer un modelo de negocios para las personas con discapacidad en Ocaña, Norte de Santander.

## 1.4 Justificación

La importancia de realizar un estudio sobre un modelo de negocio innovador centrado en la inclusión de personas con discapacidad en la ciudad de Ocaña, Norte de Santander, radica en su capacidad para proporcionar a esta población oportunidades laborales alternativas. Este enfoque no solo pretende reducir la discriminación, sino también fomentar el progreso en la inclusión social, teniendo en cuenta las dificultades que enfrentan las personas con discapacidad para integrarse plenamente en la sociedad y llevar una vida digna. Frecuentemente, la condición de discapacidad les impide realizar de manera natural las actividades cotidianas, colocándolos en desventaja en aspectos sociales cruciales como el empleo, la educación y la formación familiar en comparación con la población general.

Los esfuerzos en favor de la inclusión de personas con discapacidad reciben respaldo de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, especialmente en el ámbito laboral. En su artículo 27, la convención establece que los Estados deben reconocer el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en condiciones de igualdad. Esto implica la posibilidad de elegir o aceptar libremente empleo en un entorno laboral que sea abierto, inclusivo y accesible. (ONU, 2011).

Esta investigación cobra relevancia dado el constante crecimiento de pequeñas y medianas empresas (pymes) en la ciudad de Ocaña, tal como se menciona en el planteamiento del problema. Las pymes han sido una parte integral de la vida cotidiana, contribuyendo significativamente a los negocios y flujos de capital a nivel local, regional y nacional. En

consecuencia, llevar a cabo una investigación dirigida a brindar empleo a personas con discapacidad se convierte en una herramienta esencial para el pleno desarrollo personal y social en el municipio. Además, este enfoque aborda el derecho fundamental de todas las personas a acceder a un empleo digno que satisfaga sus necesidades, otorgando prioridad a colectivos en riesgo de exclusión social y laboral.

Adicionalmente, esta investigación ofrece al investigador la oportunidad de desarrollar habilidades fundamentales en gestión empresarial, como la planeación estratégica, la toma de decisiones éticas y la gestión de recursos humanos, todo ello en torno a una población vulnerable en entornos culturalmente diversos y altamente cambiantes. De esta manera, se contribuye a proyectos de investigación académica innovadores, alineados con la línea de desarrollo local y regional del programa de Administración de Empresas de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña (UFPSO), fortaleciendo el compromiso con la misión institucional.

En última instancia, la factibilidad de realizar esta investigación se respalda en la disponibilidad de recursos tecnológicos y de consulta proporcionados por la UFPSO, así como en el acompañamiento y orientación brindados por la directora del proyecto. Además, se destaca la facilidad de desplazamiento dentro del municipio de Ocaña para llevar a cabo el trabajo de campo, dado que el investigador reside en dicho lugar.

## 1.5 Delimitación

### *1.5.1 Delimitación Operativa*

Dicha propuesta encuentra dos factores importantes para la realización de la misma; en primera instancia la dificultad para conocer las cifras exactas de discapacitados en la ciudad de Ocaña, Norte de Santander, y en segundo lugar la honestidad de los encuestados para este estudio.

### *1.5.2 Delimitación Conceptual*

El objetivo de este proyecto consistió en identificar el modelo de negocio que facilite la promoción de la contratación de personas con discapacidad en Ocaña, Norte de Santander. La investigación abordo conceptos específicos, tales como contratación, discapacidad, modelo de negocios, modelo Canvas y pequeñas y medianas empresas (pymes).

### *1.5.3 Delimitación Geográfica*

El plan de trabajo, se efectuó en el departamento de Norte de Santander, específicamente en el municipio de Ocaña Norte de Santander.

### *1.5.4 Delimitación Temporal*

La propuesta se desarrolló en un tiempo estimado de 12 semanas, contadas a partir de la aprobación de este documento.

# Capítulo 2. Marco de Referencia

## 2.1. Marco Histórico

### Los modelos de negocio en la historia.

Un modelo de negocio es un documento crucial para cualquier empresa, ya que permite planificar y anticipar el desarrollo de la actividad empresarial. Se utiliza para describir y clasificar diversas empresas emprendedoras, así como sus contextos empresariales. Los orígenes de este concepto se remontan al siglo XX, con los primeros proyectos tanto a pequeña como a gran escala. En la década de 1950, surgieron modelos de negocio más sofisticados, destacando ejemplos como los restaurantes McDonald's. Específicamente en Estados Unidos, el desarrollo del modelo de negocio ha experimentado un crecimiento significativo, liderado por empresas destacadas como Amazon y Airlines. (Peiró, 2020).

Determinar el tipo de negocio de la empresa es parte del proceso. En cualquier caso, se tienen en cuenta los siguientes parámetros:

**Económico:** El valor financiero se posiciona como uno de los pilares fundamentales a comprender en un modelo de negocio. La consideración de costos, fijación de precios y generación de ingresos emerge como aspectos cruciales al concebir un modelo de negocio. Con

el fin de mantenerse en el mercado a lo largo del tiempo, una empresa debe no solo generar ingresos sino también mantener un flujo financiero constante (Peiró, 2020).

**Componentes:** Las actividades de la empresa, la segmentación de clientes, la gestión de recursos humanos, las adquisiciones, entre otros aspectos fundamentales, deben ser reflejados en el modelo de negocio. Esto permitirá que la empresa defina claramente los próximos pasos de su estrategia y tenga una visión integral de su funcionamiento (Peiró, 2020).

**Estrategia:** Se desarrolla con base en investigaciones previas para crear un negocio competitivo que pueda sostenerse en el mercado. (Peiró, 2020).

**Ventaja Competitiva:** Esto puede darle una ventaja sobre sus competidores al presentar un nuevo modelo para generar nuevas ideas (Peiró, 2020).

**Planificación del crecimiento:** Los modelos de negocio que ya están establecidos poseen un margen financiero que les permite expandirse (Peiró, 2020).

**Inversores:** Si tu empresa necesita encontrar inversores y clientes, es necesario conocer todos los detalles para presentarlos. Porque para conocer el éxito de tu empresa hay que responder a todas las preguntas que se formulan. (Peiró, 2020).

## Tipos de modelo de negocio

Con el avance de Internet y las nuevas tecnologías, han surgido numerosos modelos de negocio que previamente no estaban en uso. A continuación, se describen algunos de los modelos de negocio más comunes.

**Manufactura:** Este es un modelo de actividad económica que implica producir productos específicos y venderlos a mayoristas que normalmente venden esos productos. (Peiró, 2020).

**Distribución:** Las empresas de distribución adquieren productos fabricados en fábricas y los comercializan a consumidores finales o minoristas (Peiró, 2020).

**Minorista:** Cualquier negocio que venda productos adquiridos directamente a distribuidores al público se clasifica como minorista (Peiró, 2020).

**Comercio electrónico:** Este modelo de negocio está estrechamente relacionado con el comercio minorista. En este caso se basa en la venta online de todo tipo de productos.
Suscripción: consiste en obtener ingresos de las cuotas mensuales que pagan los clientes. (Peiró, 2020).

**Contratación pública:** Este tipo de empresas ganan dinero vendiendo productos o servicios al gobierno.

**Publicidad:** Este modelo de negocio convierte la publicidad en la principal fuente de ingresos como se ve en la mayoría de páginas web. (Peiró, 2020).

**Patentes:** La investigación y el desarrollo de productos patentables constituyen una fuente de ingresos para algunas empresas.

**Franquicias:** Existen empresas que, al tener una marca reconocida, deciden otorgar a otros emprendedores una licencia específica para operar bajo su marca. En el caso de una franquicia, se espera que cumpla con varios requisitos para vender productos o servicios bajo una marca diferente a la suya (Peiró, 2020).

## Ejemplos de modelo de negocio

Finalmente, presentamos ejemplos para cada uno de los modelos de negocio anteriores.

**Fabricación:** una empresa de neumáticos desea operar bajo la marca Pirelli a través de un acuerdo de licencia o franquicia, esto podría ser un ejemplo de cómo una empresa puede

utilizar la marca reconocida de otra compañía para fortalecer su posición en el mercado. En este caso, la empresa de neumáticos obtendría el derecho de utilizar la marca Pirelli para comercializar y vender sus productos, siguiendo los estándares y requisitos establecidos por la empresa matriz. Esto podría ser parte de un modelo de negocio de franquicia o licencia. (Peiró, 2020).

**Distribución:** En el caso de Walmart o Lidl, estas son tiendas minoristas que operan bajo un modelo de negocio de venta al por menor. Adquieren productos de diversos proveedores, incluidos distribuidores, para ofrecer una variedad de productos a los consumidores finales. En este contexto, el modelo de negocio se centra en la venta directa de productos al público.

En ambos casos, el modelo de negocio de distribución desempeña un papel crucial en la cadena de suministro. La eficiencia en la distribución permite que los productos lleguen a su destino final, ya sea a restaurantes o a los estantes de tiendas minoristas, de manera oportuna y efectiva. (Peiró, 2020).

**Comercio electrónico:** Amazon opera como una plataforma de comercio electrónico que vende una amplia variedad de productos directamente a los consumidores a través de su sitio web. Actúa como intermediario entre los vendedores y los compradores, permitiendo a los usuarios comprar productos de diversos proveedores y recibirlos mediante servicios de entrega.

En este caso, el modelo de negocio minorista de Amazon se beneficia de la conveniencia del comercio electrónico, brindando a los consumidores acceso a una amplia gama de productos desde la comodidad de sus hogares. Además de la venta directa de productos, Amazon también ofrece servicios como Amazon Prime y Amazon Web Services, ampliando aún más su modelo de negocio.

En resumen, Amazon representa un modelo de negocio minorista online exitoso que se ha adaptado a las tendencias digitales y las preferencias de los consumidores en el mundo actual. (Peiró, 2020).

**Suscripciones:** Empresas como Netflix o Apple Music basan sus modelos de negocio en las suscripciones. Contratación pública: ACS Estas plataformas ofrecen acceso a contenido audiovisual o musical mediante una suscripción mensual o anual. Los usuarios pagan una tarifa recurrente para disfrutar de servicios continuos, lo que genera un flujo constante de ingresos para la empresa. (Peiró, 2020).

**Anuncio:** Esta es una historia de Economipedia. La publicidad te permite seguir creando contenido sin dejar de aprender sobre el mundo de la economía. (Peiró, 2020).

**Patentes:** Las empresas farmacéuticas o las empresas que fabrican piezas especializadas para determinadas máquinas ganan dinero obteniendo patentes. En ambos casos, la obtención de

patentes proporciona a estas empresas un incentivo para invertir en investigación y desarrollo, ya que les brinda protección legal y la oportunidad de capitalizar su innovación en el mercado. (Peiró, 2020).

**Franquicias:** KFC es una empresa que opera franquicias en todo el mundo. Este modelo de franquicia permite a KFC expandirse rápidamente a nivel mundial sin tener que abrir y gestionar cada ubicación directamente. Además, los franquiciados asumen parte de la inversión y riesgo operativo, al tiempo que contribuyen al crecimiento y éxito continuo de la marca.

En resumen, el modelo de negocio de franquicias ha sido fundamental para la expansión global y el éxito continuo de KFC, permitiendo que la marca esté presente en numerosos países a través de acuerdos con emprendedores locales. (Peiró, 2020).

En pocas palabras, un modelo de negocio es la actividad económica en la que se especializa una empresa y cómo genera ingresos.

## La inclusión social de los discapacitados en el mundo laboral

El concepto de discapacidad ha experimentado una evolución a lo largo de los años, dando lugar a nuevos enfoques y discusiones sobre cómo las personas que viven con

discapacidades afrontan desafíos en el mercado laboral. Este contexto ha generado debates en torno a las barreras de acceso al empleo y las prácticas discriminatorias en el entorno laboral.

A pesar de que algunos individuos con discapacidad han logrado integrarse plenamente en la sociedad a través de sus ocupaciones, investigaciones realizadas por diversas organizaciones indican que muchas personas con discapacidad enfrentan desafíos considerables, incluyendo la pobreza y el desempleo. Estas dificultades resaltan la necesidad de abordar de manera más efectiva las barreras que impiden una participación plena y equitativa en el mercado laboral para las personas con discapacidad.

Es aún más impactante observar que, a pesar de los numerosos esfuerzos destinados a desarrollar y ampliar medidas de integración laboral, las tasas de empleo para la población con discapacidad no han experimentado mejoras significativas. Datos de la OCDE para el año 2000 revelan que el empleo de las personas con discapacidad ha permanecido prácticamente inalterado en comparación con otras personas y se mantuvo constante a lo largo de la década de 1990. Aunque hubo un ligero aumento en el empleo general de la población, esta tendencia no se reflejó de manera consistente en las personas con discapacidad. Este estancamiento resalta los desafíos persistentes que enfrentan las personas con discapacidad en el ámbito laboral, subrayando la necesidad de estrategias más efectivas y enfocadas en la inclusión laboral. (OCDE para la Cooperación y el Desarrollo Económico, 2010).

Es crucial destacar que el empleo tiene un impacto significativo en la economía, ya que varios factores explican los costos macroeconómicos que contribuyen a la brecha entre la productividad real y el potencial de las personas. Estos desafíos afectan específicamente a la población con discapacidad debido a factores como bajos niveles de educación, falta de accesibilidad física y limitaciones en el transporte.

En este contexto, la alta tasa de desempleo entre las personas con discapacidad en comparación con la población sin discapacidad, así como las diferencias en los niveles de participación laboral entre estos dos grupos, representan obstáculos significativos. Según datos de 2009 de 10 países en desarrollo, incluidos algunos de África, el costo económico de excluir a las personas con discapacidad se estima entre el 3 y el 7% del Producto Interno Bruto (PIB). Estas cifras subrayan la importancia de abordar las barreras laborales para las personas con discapacidad, no solo desde una perspectiva de equidad, sino también desde una consideración macroeconómica. (Fedesarrollo, 2018).

Analizando brevemente este tema para algunos países, vale la pena señalar que en 2003 la tasa de empleo de personas con discapacidad en el continente de la Unión Europea era del 40%, en comparación con el 64% en otros países. Número total de personas con discapacidad. En países como Suiza, la enfermedad mental fue la principal razón para recibir prestaciones por discapacidad ese año, representando el 40% de los trabajadores (Organización Internacional del Trabajo, OIT, 2000).

Mientras tanto, los países latinoamericanos no se quedan atrás. Un ejemplo de esto es un estudio realizado en Ecuador, donde, según uno de los informes publicado en diciembre de 2017, el gobierno del país ha hecho esfuerzos para incluir a personas con discapacidad en el mercado laboral, pero aún quedan solo 25 personas. con discapacidad en este sector. % de la población total en edad de trabajar. Según datos del CONADIS, esta situación muestra que aún existen problemas y desafíos para las autoridades responsables de la protección de los derechos y políticas de las personas (Espinoza & Gallegos, 2018).

Es conocido que la situación laboral que enfrentan las personas con discapacidad es difícil y se enfrentan a desafíos significativos en su día a día. Para superar esta realidad, se requiere una clara voluntad por parte de las partes interesadas y líderes para presentar soluciones que promuevan una verdadera integración. Es esencial avanzar sin rendirse y esforzarse por proporcionar un apoyo flexible en la vida laboral de las personas con discapacidad, permitiéndoles prolongar su vida laboral de manera significativa.

En última instancia, se destaca la importancia de proteger a los grupos más vulnerables de la sociedad, especialmente en un entorno caracterizado por la incertidumbre económica y política. Esto demanda una cooperación efectiva hacia objetivos comunes, con un enfoque en la creación de actividades sostenibles que contribuyan al empleo, el desarrollo rural y la reducción de la pobreza. Al crear empleos productivos y dignos para las personas con discapacidad, no solo se fomenta su productividad, sino que también se generan beneficios económicos y sociales, al

tiempo que se reducen los costos asociados a la exclusión de este grupo de la sociedad. (González y Ballestas, 2017).

Colombia ha avanzado en el empleo de personas con discapacidad. La necesidad de trabajo e ingresos es cada vez mayor y los esfuerzos de las organizaciones públicas y privadas deben apoyar esta situación. Sin embargo, todavía queda un largo camino por recorrer antes de que las personas con discapacidad puedan acceder, permanecer y ser empleadas en el mercado laboral formal en plena igualdad con otros trabajadores.

A pesar de los avances en la garantía de los derechos de las personas con discapacidad a nivel nacional, los estudios recientes no indican un crecimiento significativo en su participación en el mercado laboral, según datos del censo. De acuerdo con el Ministerio de Salud, más de 3 millones de colombianos viven con alguna discapacidad. Sin embargo, resulta especialmente preocupante que, según el DANE, solo el 15,5% de las personas con capacidades diferentes está empleada y apenas el 2,5% recibe una remuneración por su trabajo. En muchos casos, las personas con discapacidad, al demostrar dedicación y compromiso con sus deberes y responsabilidades, pueden alcanzar un desarrollo excepcional. Es importante destacar que, contrariamente a ciertos estereotipos, las personas con discapacidad pueden superar desafíos y lograr un desempeño laboral igual o superior al de sus pares sin discapacidad. La promoción de la inclusión, el cambio de percepciones y la implementación de políticas que apoyen la igualdad de oportunidades son pasos fundamentales hacia un mercado laboral más equitativo y accesible. (Incluida la Fundación Columbia, 2011).

Por otro lado, es relevante destacar que las personas con discapacidad en Colombia también enfrentan obstáculos significativos al intentar ingresar al mercado laboral. Esto se debe, en parte, a la falta de una cobertura adecuada que resulta en una preparación insuficiente de la fuerza laboral. Este desafío se evidencia en experiencias actuales y refleja la necesidad de abordar las deficiencias en la preparación y cobertura para garantizar una participación más equitativa en el mercado laboral. En el ámbito educativo, se observa que alrededor del 90% de la población con discapacidad no asiste regularmente a la escuela, según datos de la matrícula en el sistema educativo en 2015. Además, solo el 1,34% de esta población está matriculado en la escuela. Estas cifras revelan que el 33,8% de las personas con discapacidad no ha completado la educación escolar, el 37,9% ha finalizado la educación primaria y solamente el 1,7% ha culminado la educación secundaria. Estos indicadores señalan la necesidad de abordar los desafíos en la accesibilidad y la participación de las personas con discapacidad en el sistema educativo para garantizar un acceso equitativo a la educación. (Montoya, 2019).

Desde una perspectiva analítica, la baja participación de las personas con discapacidad en la educación no garantiza el acceso a mejores oportunidades laborales. Este fenómeno se explica por las dificultades existenciales que enfrentan y la falta de oportunidades educativas adecuadas. La adaptación insuficiente de las aulas a las necesidades de aprendizaje de las personas con discapacidad contribuye a este problema.

Otro factor que limita el acceso efectivo a las oportunidades laborales es la inadecuación de las oficinas de empleo en términos de infraestructura y servicios para facilitar el acceso de

estas personas. Además, la sobreprotección por parte de las familias hacia las personas con discapacidad puede generar ansiedad y afectar su desarrollo. Además, las actitudes negativas hacia las personas con discapacidad en el entorno también constituyen un obstáculo significativo. Todos estos aspectos interfieren en los procesos de desarrollo personal, emocional, educativo y profesional que son fundamentales para todos los individuos. La superación de estas barreras es esencial para lograr una participación más equitativa en la sociedad. (Cárdenas & Campo, 2017).

En conclusión, es importante destacar que la inclusión laboral y productiva de personas con discapacidad en Colombia ha generado numerosas ideas y beneficios que aseguran su participación efectiva en el mundo laboral. Desde 2007 hasta la actualidad, se ha establecido un enfoque similar a través del grupo "izquierda", que ha brindado oportunidades, reconocimientos y apoyo a organizaciones serias y a individuos senior.

El primer aspecto se centra en proporcionar oportunidades sociales para personas con habilidades cognitivas especiales, promoviendo su integración en la sociedad. El segundo eje tiene como objetivo empoderar a las personas con discapacidad, facilitándoles el logro de sus expectativas personales y contribuyendo al cambio de percepciones sociales para cumplir con las expectativas individuales. Estas iniciativas demuestran el impacto positivo que puede tener la inclusión laboral en la vida de las personas con discapacidad, promoviendo cambios en los conceptos y percepciones de la sociedad.

Entonces, en 2017, 2017 №. La medida contribuye a la creación de empleos formales, que son compensados de acuerdo con los requisitos contractuales legales. Sin embargo, la efectividad de esta legislación depende de la disponibilidad de las oficinas para atender los temas y de las adecuaciones necesarias para asegurar el ejercicio satisfactorio de los derechos y obligaciones de las personas con discapacidad (Fedesarrollo, 2018).

Por lo tanto, la inclusión de personas con diversas condiciones se justifica no solo por cuestiones de derechos sociales, sino también por motivos de crecimiento y desarrollo sostenibles. Este grupo poblacional posee oportunidades potenciales que, una vez aprovechadas, pueden contribuir de manera significativa a la productividad empresarial y a los niveles de innovación. La diversidad de habilidades y perspectivas que aportan las personas con diferentes condiciones enriquece el entorno laboral y promueve una mayor creatividad y eficiencia en el ámbito empresarial.

En Ocaña, el problema de la población se incluye como una discapacidad en el plan de desarrollo municipal, que ha sido implementado por el mercado durante varios años y se caracteriza por la población actual Samir Casadiegos del PDM. En 2018, el último informe de Dane tendrá aproximadamente 3,669 personas en condiciones de discapacidad, de las cuales 1.875 hombres y 1.738 son mujeres (Plan de Desarrollo Municipal, 2020).

Es relevante destacar que la ciudad cuenta con líderes y gestores que han asumido la responsabilidad de proyectos sociales centrados en el empleo de residentes con discapacidad en

Ocaña. La importancia de estos proyectos se destaca tanto para las empresas como para los consumidores. Aspectos como la aceptación social juegan un papel fundamental en la atención y apoyo a las personas con este tipo de condiciones. La falta de datos específicos subraya la necesidad de fortalecer los esfuerzos para recopilar información detallada sobre la participación laboral de personas con discapacidad en la localidad. (Angarita, 2017).

## 2.2 Marco Contextual

Ocaña es un municipio de Colombia que se puede encontrar en el departamento Norte de Santander del país. Está situada en la región del Catatumbo, también conocida como Provincia de Ocaña, Subregión Occidental. El municipio está ubicado en un área de 672,27 km2 y su elevación promedio es de 1202 m sobre el nivel del mar. norte. Está situado sobre la cordillera oriental, al oeste del departamento (Alcaldía de Ocaña, 2020).

**Tabla 1**

*Información de la ciudad de Ocaña*

| Ítem | Descripción |
|---|---|
| Altitud | 1202 metros sobre el nivel del mar. |
| Clima | La temperatura promedio de Ocaña es de 22 °C. Piso térmico templado. |
| Distancia de Cúcuta | 242,2 km |

| Ítem | Descripción |
|---|---|
| Coordenadas geográficas | Latitud: 8.233, Longitud: -73.35, Latitud: 8° 13' 59" Norte Longitud: 73° 21' 0" Oeste. |
| Límites | Por el sur, Ocaña limita con el municipio de San Martín en el Departamento del Cesar. Por el oriente, limita con los municipios de San Calixto, La Playa y Abrego. |
| Economía | En la actualidad, Ocaña se destaca por diversas actividades económicas, entre las cuales destacan la agricultura, la ganadería, el comercio, la pequeña industria, el turismo y la minería, incluyendo la extracción de plata, cobre y hierro. La promoción del turismo recae principalmente en los Ocañeros que han migrado a otras regiones, y la ciudad se llena de actividad durante los eventos locales. En la minería de plata, cobre y hierro añade una dimensión significativa a la economía local, contribuyendo a la diversificación de las actividades económicas en Ocaña.<br><br>Ocaña desempeña un papel crucial como punto de partida para la comercialización, facilitando la compra y venta de productos finales de la producción rural. Esto incluye productos obtenidos tanto en la región occidental de Norte de Santander como en la provincia de Ocaña y partes del sur del Cesar. Los productos, una vez producidos por los distribuidores, son distribuidos y consumidos en la ciudad y sus alrededores. Este proceso contribuye significativamente a la dinámica económica local, respaldando el flujo comercial y la satisfacción de las necesidades de la comunidad.<br><br>La subregión occidental de Norte de Santander se destaca como una zona crucial de producción agrícola, especializándose en una amplia variedad de productos. Entre los cultivos más destacados se encuentran el tabaco, aguacate, cebolla morada, piña, tomate chonto, pimiento, pepino, frijol rojo o zaragozano, caña de azúcar, panela, así como diversas frutas y vegetales. La diversificación de la producción agrícola en esta región contribuye significativamente a la oferta de alimentos y productos en Ocaña y áreas circundantes. |

| Ítem | Descripción |
|---|---|
| Sector primario | La producción agrícola en Ocaña se caracteriza por un sistema predominante de tierras de cultivo con precipitaciones anuales que oscilan entre 800 y 2500 ms. Este sistema se enfoca en la agricultura de uso intensivo de la tierra, con cultivos como el frijol rojo y/o la cebolla ocañera, intercalados con un 94,30% de tomate de temporal. Además de estas cosechas principales, se utilizan áreas de cultivo para diversos fines, como pequeñas plantaciones de café permanente, árboles frutales, así como pastos y cultivos semipermanentes de caña de azúcar, piña, plátano y yuca. Esta diversificación agrícola contribuye a la riqueza y sostenibilidad del sector agrícola en la región. |
| Ganadería | La ganadería en la región de Ocaña se caracteriza por ser extensiva y no técnica. La población actual en esta actividad ganadera alcanza los 5.492 habitantes, de los cuales el 70% participa en el sistema de dos niveles. Esta descripción sugiere que la ganadería en Ocaña sigue prácticas extensivas, que suelen implicar el uso extenso de tierras y un enfoque menos intensivo en términos de tecnología y gestión. Este sistema puede estar orientado a la producción de carne y otros productos ganaderos para abastecer las necesidades de la comunidad local y áreas circundantes. |
| Avicultura | La avicultura es una actividad importante en el municipio. Según la URPA, la población actual de aves asciende a 100.000, de las cuales el 60% son aves ponedoras y reproductoras y el 40% pollos de engorde. Este servicio se concentra principalmente en la ciudad de Venadillo y los pueblos de Guayabal, Aguas Claras y Rinconada. |
| Piscicultura | En la actualidad el cultivo de las especies mojarra roja, cachama, carpa y bocachico se realiza de manera intensiva a través de la oficina de la UMATA, la cual actúa como puente de abastecimiento y apoyo técnico productivo con la comunidad. |

*Nota.* Datos tomados de (Alcaldía de Ocaña, 2020).

## 2.3 Marco Conceptual

Un marco conceptual se refiere a la estructura metodológica que define el glosario de términos que acompañan una investigación. Este marco incluye definiciones y opiniones que fortalecen la idea temática que se desarrolla en la investigación. Sirve como una guía conceptual

que establece las bases teóricas y terminológicas sobre las cuales se construye y desarrolla el estudio.

En este orden de ideas, se parte para efectos de la presente investigación de los siguientes conceptos:

El primer término que se aborda es la "Inclusión laboral", que se refiere al proceso mediante el cual se garantiza, a través de acciones concretas, la igualdad de oportunidades para que todas las personas puedan acceder, participar, interactuar y comunicarse con otros trabajadores, sin discriminación por motivos de discapacidad. (Zondek, 2018).

Esta temática se fundamenta en el papel de las personas con discapacidad en la sociedad, un grupo vulnerable al que se debe asegurar igualdad de condiciones. El compromiso de los actores sociales, especialmente aquellos vinculados al ámbito laboral, es crucial, ya que el trabajo se considera un medio para desarrollar la autonomía y la independencia personal (Sukarrat, 2015).

Por consiguiente, la participación en el trabajo, incluyendo el ámbito empresarial, se presenta como una estrategia para obtener nuevos talentos sin discriminación. Esto implica tratar a los empleados de manera equitativa, independientemente de las características que no estén relacionadas con los requisitos de la posición en la empresa, evitando así la desigualdad social. (Foro, 2015).

Esto nos lleva al conceto de modelo de Negocio, Alexander Osterwalder define el modelo de negocio como una herramienta conceptual que expresa la lógica de una empresa para generar ingresos a través de elementos interrelacionados. Exactamente, esos son los componentes clave de un modelo de negocio según la propuesta de Alexander Osterwalder y su modelo Canvas. Veamos brevemente cada uno de estos elementos:

Arquitectura de la empresa: Describe la estructura organizativa, los procesos internos y la configuración de recursos dentro de la empresa.

**Propuesta de valor:** Indica qué valor se ofrece a los clientes y cómo se diferencia de la competencia. En este contexto, podría implicar cómo la empresa planea integrar y beneficiarse de la inclusión de personas con discapacidad.

**Canal de distribución:** Define cómo los productos o servicios llegarán a los clientes. En este caso, podría considerar estrategias inclusivas para asegurar la participación equitativa.

**Relación con el cliente:** Describe la forma en que la empresa interactúa con sus clientes. Para un modelo inclusivo, esto podría implicar prácticas que promueven la diversidad y la igualdad.

**Fuente de ingresos:** Detalla cómo la empresa generará ingresos. En el contexto inclusivo, podría explorar modelos que fomenten la inclusión social y laboral.

**Recursos clave**: Identifica los activos fundamentales necesarios para el funcionamiento de la empresa. Aquí, se podrían incluir recursos específicos para apoyar a empleados con discapacidad.

**Servicios principales:** Describe los servicios o productos centrales que la empresa ofrece. En un modelo inclusivo, podría incluir servicios diseñados para personas con discapacidad o adaptaciones especiales.

**Socios clave**: Identifica las alianzas estratégicas que son cruciales para el éxito de la empresa. En el ámbito inclusivo, podría implicar colaboraciones con organizaciones que apoyan a personas con discapacidad.

**Costos:** Detalla los gastos asociados con la operación del modelo de negocio. Esto podría incluir costos relacionados con la implementación de prácticas inclusivas.

Al considerar estos elementos en el contexto de la inclusión de personas con discapacidad, se puede desarrollar un modelo de negocio más completo y equitativo. (Osterwalder, 2010).

Así mismo, educación empresarial, la Comisión Europea define la educación empresarial como actividades de enseñanza y aprendizaje del emprendimiento destinadas a desarrollar conocimientos, habilidades, actitudes y cualidades personales adecuadas a la edad y el desarrollo de los estudiantes.

**Conocimientos:** La educación empresarial implica la transmisión de conocimientos relacionados con los principios del emprendimiento, la gestión empresarial y otros conceptos relevantes. Esto puede incluir información sobre cómo iniciar y gestionar un negocio, comprender el entorno empresarial y conocer las mejores prácticas.

**Habilidades:** Además de los conocimientos teóricos, la educación empresarial busca desarrollar habilidades prácticas. Estas habilidades pueden abarcar desde la resolución de problemas y la toma de decisiones hasta habilidades de comunicación efectiva, trabajo en equipo, liderazgo y gestión de proyectos.

**Actitudes:** La educación empresarial también se ocupa de las actitudes y mentalidades de los estudiantes. Fomentar actitudes positivas, como la iniciativa, la creatividad, la resiliencia y la disposición para asumir riesgos, es esencial para preparar a los individuos para el mundo empresarial.

**Cualidades personales:** La ética empresarial, la responsabilidad social y otras cualidades personales son aspectos importantes de la educación empresarial. Esto implica comprender la importancia de la integridad, la empatía y el impacto social de las decisiones empresariales.

Orientación hacia la creación de empresas y el autoempleo: Una característica distintiva de la educación empresarial es su enfoque en preparar a los estudiantes para la creación y gestión de empresas. Esto puede incluir el fomento del espíritu empresarial y la comprensión de los pasos prácticos para iniciar y mantener un negocio propio.

**Sensibilidad social:** La educación empresarial debe promover la sensibilidad social, destacando la importancia de que las empresas contribuyan positivamente a la sociedad y aborden cuestiones éticas y medioambientales.

**Flexibilidad y adaptabilidad:** Dado que el entorno empresarial es dinámico, la educación empresarial también debería desarrollar la capacidad de los estudiantes para adaptarse a los cambios y afrontar desafíos de manera efectiva.

**Empatía y trabajo en equipo:** La empatía y las habilidades de trabajo en equipo son esenciales para construir relaciones sólidas con clientes, colaboradores y otros actores en el ámbito empresarial. (Gibb, 1987).

La discapacidad física puede manifestarse de diversas maneras, afectando las habilidades motoras y la movilidad de una persona. Algunas de las características y desafíos asociados con la discapacidad física incluyen:

**Limitaciones en las habilidades motoras**: Las personas con discapacidad física pueden experimentar limitaciones en el movimiento y la coordinación de las extremidades, lo que puede afectar su capacidad para realizar actividades cotidianas.

**Problemas de movilidad:** La movilidad puede estar comprometida, lo que puede requerir el uso de dispositivos de asistencia como sillas de ruedas, muletas o andadores para desplazarse.

**Accesibilidad:** Las barreras arquitectónicas y la falta de accesibilidad en entornos públicos y privados pueden representar desafíos significativos para las personas con discapacidad física.

**Necesidad de adaptaciones:** Pueden ser necesarias adaptaciones en el hogar, en el lugar de trabajo y en otros entornos para facilitar la vida diaria y promover la independencia.

**Dolor crónico:** Algunas condiciones de discapacidad física pueden estar asociadas con dolor crónico, lo que puede afectar la calidad de vida y requerir estrategias de manejo del dolor.

**Rehabilitación:** La rehabilitación y la terapia física son componentes importantes en el manejo de la discapacidad física, con el objetivo de mejorar la funcionalidad y la autonomía.

**Inclusión social:** Superar estigmas y barreras sociales es crucial para garantizar la plena inclusión de las personas con discapacidad física en la sociedad.

**Apoyo emocional:** La discapacidad física puede tener un impacto emocional significativo, y el apoyo emocional y psicológico puede ser fundamental para afrontar los desafíos asociados.

Es importante destacar que las personas con discapacidad física son individuos capaces que pueden contribuir de manera significativa a la sociedad cuando se les brindan oportunidades y se eliminan las barreras que limitan su participación plena. La promoción de la accesibilidad y la conciencia sobre las necesidades y capacidades de las personas con discapacidad física son pasos importantes hacia la construcción de una sociedad inclusiva.

Las causas pueden estar relacionadas con problemas durante el embarazo, parto prematuro o daño a la médula espinal por accidentes. Es importante centrarse en las capacidades de la persona y no en sus limitaciones. Discapacidad motora, implica cambios en la movilidad debido a daños en el sistema nervioso central, afectando las extremidades superiores e inferiores. Puede estar asociada a la parálisis cerebral y requerir atención médica especializada.

**Problemas durante el embarazo:** Complicaciones durante el embarazo, como infecciones, exposición a sustancias tóxicas o problemas genéticos, pueden tener un impacto en el desarrollo del feto y contribuir a discapacidades físicas.

**Parto prematuro:** Los bebés nacidos prematuramente tienen un mayor riesgo de desarrollar discapacidades físicas, ya que sus sistemas nerviosos y musculares pueden no haberse desarrollado completamente.

**Lesiones en la médula espinal:** Accidentes o lesiones que afectan la médula espinal pueden dar lugar a discapacidades motoras. Estas lesiones pueden ser el resultado de accidentes automovilísticos, caídas, lesiones deportivas u otros eventos traumáticos.

**Parálisis cerebral:** Es un trastorno del movimiento y la postura que aparece en la infancia debido a daños en el cerebro en desarrollo. Puede afectar la movilidad y la coordinación.

**Enfermedades neuromusculares:** Condiciones como la distrofia muscular o la esclerosis lateral amiotrófica (ELA) pueden afectar los músculos y la movilidad.

Es fundamental adoptar un enfoque centrado en las capacidades de la persona, reconociendo sus habilidades y promoviendo la inclusión. La atención médica especializada y la rehabilitación desempeñan un papel crucial en el manejo y la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad motora.

Trastornos del movimiento, los trastornos del movimiento abarcan una amplia variedad de condiciones que afectan el control motor y la capacidad de movimiento de una persona. Aquí hay algunas de las condiciones específicas que mencionaste:

**Hemiplejia:** Parálisis que afecta un lado del cuerpo, ya sea el lado derecho o el izquierdo. Suele ser causada por daño cerebral, como el resultado de un accidente cerebrovascular.

**Biparesia:** Implica debilidad o parálisis en dos extremidades, ya sea ambas piernas (paraparesia) o ambos brazos (braquiparesia). Puede tener diversas causas, como trastornos neuromusculares o lesiones de la médula espinal.

**Cuadriplejia:** También conocida como tetraplejía, se refiere a la parálisis de todas las extremidades y, a menudo, incluye el tronco. Puede ser causada por lesiones en la médula espinal u otras condiciones neurológicas.

**Monoplejía:** Implica la parálisis de una sola extremidad, ya sea un brazo o una pierna. Puede ser causada por diversas condiciones, incluidas lesiones cerebrales o nerviosas.

**Paraplejía:** Parálisis de las dos extremidades inferiores. Las lesiones en la parte inferior de la médula espinal suelen ser la causa más común.

Estos trastornos pueden tener diversas causas, incluidos traumatismos, tumores, enfermedades neurológicas, accidentes cerebrovasculares y otros eventos que afectan el sistema nervioso central o periférico.

El manejo de estas condiciones generalmente implica un enfoque multidisciplinario, que puede incluir tratamientos médicos, terapia física y ocupacional, y apoyo psicológico. La tecnología también desempeña un papel importante en proporcionar ayudas y dispositivos que facilitan la vida diaria de las personas con estos trastornos.

La discapacidad intelectual se caracteriza por limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y en la capacidad de adaptarse a las demandas cotidianas de la vida. Aquí hay algunas características clave de la discapacidad intelectual:

**Limitaciones en el Funcionamiento Intelectual:** Las personas con discapacidad intelectual tienen un coeficiente intelectual (CI) por debajo del promedio, generalmente medido por pruebas estandarizadas de inteligencia. Esto afecta la capacidad para aprender, razonar, resolver problemas y adquirir nuevas habilidades.

**Limitaciones en las Habilidades Adaptativas:** Además de las limitaciones intelectuales, la discapacidad intelectual se asocia con dificultades en las habilidades adaptativas. Estas

habilidades incluyen la comunicación, la vida diaria (cuidado personal, habilidades sociales, etc.), la salud y la seguridad, la adaptación académica y el funcionamiento laboral.

Inicio antes de los 18 años: La discapacidad intelectual se diagnostica antes de los 18 años y generalmente persiste durante toda la vida.

**Niveles de Severidad:** La discapacidad intelectual puede manifestarse en diversos niveles de severidad, desde leve hasta profundo. Las personas con discapacidad intelectual leve pueden aprender habilidades académicas y de la vida diaria con apoyo, mientras que aquellos con discapacidad intelectual profunda pueden necesitar asistencia constante.

**Asociación con Trastornos de Salud Mental:** Algunas personas con discapacidad intelectual también pueden experimentar trastornos de salud mental, como depresión, ansiedad, esquizofrenia o trastorno bipolar. El manejo de estas condiciones puede requerir enfoques específicos y atención personalizada.

El apoyo a las personas con discapacidad intelectual implica adaptar entornos, proporcionar apoyo educativo y de vida, y fomentar la inclusión social. La comprensión y la conciencia de las necesidades individuales son fundamentales para promover la calidad de vida y la participación activa de las personas con discapacidad intelectual en la sociedad.

Discapacidad psíquica, relacionada con la conducta adaptativa, incluyendo trastornos como depresión, esquizofrenia, trastorno bipolar, entre otros. Para finalizar se presenta el

concepto de trabajo, conjunto de actividades realizadas para producir bienes y servicios con el fin de alcanzar metas, resolver problemas o satisfacer necesidades humanas.

El Modelo Canvas se presenta como una herramienta estructurada diseñada para proporcionar una comprensión integral del modelo de negocio de una empresa. Este enfoque abarca aspectos fundamentales como la identificación de clientes, la propuesta de valor, los canales de distribución y los métodos de monetización. La utilidad principal del Modelo Canvas radica en su capacidad para ofrecer una visión global del negocio, permitiendo así una mayor flexibilidad y adaptación a los cambios del mercado.

## 2.4 Marco Teórico

Dentro de las extensas referencias bibliográficas, se encuentran diversos artículos que clasifican las escuelas, teorías y autores que abordan el tema del emprendimiento social, cada uno con su propia definición. Es crucial señalar que el concepto de emprendimiento social puede adquirir diferentes significados según la perspectiva que se adopte. Numerosos artículos se han dedicado a establecer taxonomías que intentan definir este fenómeno empresarial multifacético. Por ejemplo, Mair y Martí (2006) han propuesto una tricotomía para abordar esta cuestión.

Un grupo de investigadores aborda el emprendimiento social como iniciativas sin fines de lucro que exploran nuevas alternativas o estrategias de gestión para crear valor social (Austin, Stevenson y Wei-Skiller, 2003; Bosche, 1998). Otros autores lo conceptualizan como una acción

social corporativa dentro de políticas de responsabilidad social y en colaboración con diversas organizaciones (Sagawa y Segal, 2000; Waddock, 1988).

En este contexto, el emprendimiento social se percibe como una herramienta para abordar problemas sociales y como un catalizador para la transformación. Bornstein, destacado investigador en este campo, ha centrado sus libros académicos en el tema y se ha posicionado como líder en ejercicio. Según Bornstein (1998), los emprendedores sociales se caracterizan por abrir nuevas oportunidades para introducir ideas innovadoras, combinar visión y realidad, ser creativos para encontrar soluciones éticas a los problemas y demostrar un fuerte compromiso con la implementación de ideas de cambio.

En una línea similar, otra teoría que surgió en la década de 1970 es la teoría de la innovación social. Este concepto, en constante evolución y adoptado por diversas instituciones y sectores desde la década de 1970, ha sido objeto de investigaciones desde sus primeros escritos científicos en esa época, como los de P. Drucker o M.S. gente joven. La teoría de la innovación social ha sido vinculada por algunos investigadores con el movimiento cooperativo del siglo XIX.

Para algunos autores, la innovación social implica traducir ideas o demandas de cambio social en una realidad política o social, identificando los procesos necesarios para su adecuada utilización por parte del público (Irizar, 2008). Otros la asocian estrechamente con los procesos de innovación tecnológica y las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) que eliminan la exclusión social y respaldan los procesos de desarrollo (Morales, 2008).

En el ámbito de la educación empresarial, Varela (2008) resalta su función como un proceso facilitador del desarrollo de la cultura corporativa y la promoción de relaciones comerciales, que puede o no culminar en la creación de una empresa con objetivos económicos. Sin embargo, más allá de este aspecto, la educación empresarial debe implantar un conjunto de valores personales, orientando a las personas hacia un compromiso innovador y trascendente. El propósito fundamental de la educación empresarial es formar una nueva generación de profesionales mejor preparados y conscientes de cómo iniciar un nuevo negocio, construir una carrera, alcanzar objetivos personales en armonía con las necesidades de la sociedad y desarrollar una cultura corporativa. En última instancia, se plantea la pregunta crucial: ¿Cómo podemos impulsar los cambios necesarios para fomentar nuevos emprendedores y nuevos negocios?

A continuación, se presentan algunas teorías que fundamentaran el proyecto investigativo:

La Teoría de Osterwalder y Pigneur, según Osterwalder y Pigneur (2009), la mejor manera de conceptualizar un modelo de negocio consiste en identificar nueve bloques fundamentales: Segmento de mercado, Proposición de valor, Canales, Relaciones con los clientes, Flujos de ingresos, Recursos clave, Actividades clave, Asociaciones clave y Estructura de costos. La Teoría de la Creación de Valor Compartido, según la cual la creación de valor compartido se centra en el reconocimiento y la ampliación de las conexiones entre el progreso económico y social, ha sido desarrollada por el profesor de la Universidad de Harvard, Michael Porter. Este concepto destaca la importancia de abordar tanto las necesidades sociales como las económicas en la definición de mercados. La creación de valor compartido impulsa a las empresas a renovar sus procesos y actividades comerciales, considerando el entorno social sin comprometer la

búsqueda de utilidades, pero tomando conciencia de las necesidades y beneficios en el ámbito social (Porter, s.f).

En relación con la teoría de la cadena de valor, se postula que esta se sumerge en las actividades de una empresa con el objetivo de comprender los costos, las fuentes actuales y las ventajas competitivas en comparación con la competencia. Esta herramienta tiene como finalidad optimizar los procesos de manera eficiente, incrementar la producción y fomentar la lealtad entre los clientes. (Porter, s.f).

La teoría de redes y plataformas, enraizada en la teoría de redes sociales, se posiciona en la intersección de diversos campos como la antropología, la psicología y las matemáticas gráficas. Su relevancia reside en la capacidad para analizar los vínculos que conectan a los miembros de la sociedad. En este contexto, las personas actúan, piensan y se expresan fundamentándose en patrones de relaciones entre actores. Por otro lado, el análisis de redes sociales (SNA) es un método formal utilizado para medir las redes sociales y el comportamiento social en un entorno específico. El SNA analiza las relaciones y conexiones entre miembros de la red que comparten intereses específicos, explorando así las relaciones más allá de las características individuales. Este análisis proporciona medidas globales y locales, evaluando la estructura general de la red y la posición de actores clave en la misma (Valente, 2010).

## 2.5 Marco Legal

En el marco de la presente investigación, es crucial destacar las fuentes legales a las cuales está sujeta en Colombia.

A continuación, se presentan las normas más representativas, que se estructuraron pensando en la población con discapacidad estas normas facilitaran el proceso de diseñar el modelo de negocio.

**Tabla 2**

*Marco legal*

| Ley, decreto o resolución | Descripción | Importancia en el modelo de negocio |
|---|---|---|
| **Ley 361 febrero 7 de 1997** | Creación de mecanismos e implementación de otras disposiciones para la integración social de las personas con discapacidad. | El propósito de las normas es respetar la forma de vida de este colectivo a través de temas como prevención, educación, rehabilitación, integración laboral, socio sanidad, accesibilidad, eliminación de barreras arquitectónicas, transporte y comunicación. Se destacan las ventajas fiscales para el empleo de personas discapacitadas. |
| **Ley 762 de 31 de Julio de 2002** | Estándares para el establecimiento de la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas | Esto equipara a todas las personas con discapacidad al mismo nivel que la población general. El objetivo principal |

| Ley, decreto o resolución | Descripción | Importancia en el modelo de negocio |
|---|---|---|
| | las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad | es erradicar cualquier forma de discriminación dirigida hacia este grupo. |
| **Ley 1145 Julio 10 de 2007** | En consecuencia, la organización del sistema nacional de discapacidad y la promulgación de otras normativas se perfilan como acciones cruciales para garantizar la plena inclusión y el respeto de los derechos de las personas con discapacidad. | Establecer el Sistema Nacional de Personas con Discapacidad (SNE) y su estructura, promover la participación de las personas con discapacidad y organizar el Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (CNE). |
| **Ley 1306 junio 5 de 2009** | La promulgación de disposiciones destinadas a la protección de la discapacidad intelectual y la creación de un sistema de representación legal para las personas con discapacidad son medidas esenciales para garantizar la salvaguarda de sus derechos y proporcionar el respaldo necesario para su pleno desarrollo y participación en la sociedad. | Ampliar las prohibiciones y protecciones legalmente para respaldar a las personas con discapacidad y asegurar que estas sean plenamente responsables de su propio cuidado es esencial para fortalecer sus derechos y fomentar su autonomía. |
| **Ley 1346 Julio 31 de 2009** | Es una norma que establece la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. | El propósito de esta convención es promover, proteger y garantizar la realización plena e igualitaria de los derechos humanos y las libertades fundamentales de todas las personas con discapacidad y promover el respeto a su dignidad inherente. |

| Ley, decreto o resolución | Descripción | Importancia en el modelo de negocio |
|---|---|---|
| **Ley 1429 diciembre 29 de 2010** | Promulgación de una ley sobre formalización y empleo de la fuerza laboral. | Emplear a personas con discapacidad no solo es socialmente responsable, sino que también puede ser beneficioso desde el punto de vista económico para las empresas. |
| **Ley 1618 febrero 27 de 2013** | Crear condiciones favorables para asegurar la plena realización de los derechos de las personas con discapacidad. | El acceso y la accesibilidad son componentes clave, abordando la eliminación de obstáculos físicos y sociales que puedan limitar la participación plena de las personas con discapacidad. Se identifican barreras tanto físicas como actitudinales, destacando la importancia de superarlas para garantizar la igualdad de oportunidades. En términos de responsabilidades, el Estado y la sociedad comparten deberes significativos. El Estado tiene la responsabilidad de establecer políticas inclusivas, legislar y proporcionar recursos para garantizar la igualdad de oportunidades. La sociedad, por su parte, debe promover la aceptación, erradicar prejuicios y facilitar entornos accesibles. La colaboración entre ambos sectores es esencial para crear una sociedad inclusiva y respetuosa con la diversidad funcional. |

| Ley, decreto o resolución | Descripción | Importancia en el modelo de negocio |
|---|---|---|
| **Ley 1752 junio 3 de 2015** | Leyes que penalizan la discriminación contra las personas con discapacidad | estas leyes desempeñan un papel esencial en la creación de sociedades más justas e inclusivas, donde las personas con discapacidad puedan disfrutar plenamente de sus derechos y participar activamente en la vida comunitaria sin temor a la discriminación. |
| **Ley 1996 agosto 26 de 2019** | Establece un sistema integral para el ejercicio de las habilidades de las personas con discapacidad en la edad adulta debería estar diseñado para empoderar, incluir y promover su autonomía y bienestar a lo largo de su vida adulta. | Al implementar estas medidas, se contribuirá a garantizar que las personas con discapacidad tengan igualdad de acceso a la representación legal y, por ende, la capacidad de ejercer plenamente sus derechos y responsabilidades en la sociedad. |
| **Ley 2297 de 2023** | Al adoptar estas medidas, se busca crear un entorno que fomente la participación activa de las personas con discapacidad en el ámbito laboral y económico, respaldando su autonomía y contribuyendo a la construcción de una sociedad más inclusiva y equitativa. | La ley tiene como objetivo prioritario abordar las necesidades específicas de las personas afectadas por discapacidades, proporcionando un marco legal que garantice el respeto a su autonomía y capacidad jurídica. |

*Nota.* Datos tomados de Congreso de la República de Colombia

# Capítulo 3. Diseño Metodológico

## 3.1 Tipo de Investigación

La metodología cuantitativa es apropiada para examinar fenómenos a través de la recopilación de datos numéricos, lo que facilito un análisis riguroso y objetivo. La investigación se diseñó considerando cuidadosamente los elementos contextuales relevantes, utilizando herramientas estadísticas para validar y generalizar los hallazgos. El proceso de investigación se adoptó de manera flexible a las condiciones particulares, optimizando el uso de recursos disponibles y maximizando la validez y confiabilidad de los resultados.

Este enfoque metodológico se alineo con la necesidad de obtener resultados objetivos y cuantificables, proporcionando una base sólida para la toma de decisiones informadas. Además, la investigación cuantitativa permitió abordar de manera eficaz la naturaleza del problema de estudio, proporcionando una comprensión más profunda de los fenómenos bajo investigación y respaldando la validez científica de los hallazgos obtenidos. (Sampieri, 2003).

Ramos (2020) señala que el alcance descriptivo de la investigación implica el conocimiento previo de las características del fenómeno en estudio. En este tipo de enfoque, el objetivo radico en exponer y describir los aspectos presentes en un grupo específico de personas, utilizando el método deductivo. Según Gómez (2004), el didacticismo se define como un

procedimiento que implica el desarrollo de una teoría a partir de la formulación de hipótesis básicas, seguido de la deducción de sus consecuencias con base en teorías formales subyacentes.

## 3.2 Población y muestra

### *3.2.1 Población*

Álvarez (2007) define la población como un conjunto de casos definido, limitado y accesible, que servirá como base para seleccionar la muestra que cumpla con criterios predeterminados. En este estudio, se consideraron dos poblaciones específicas: la primera fue la de los 1500 discapacitados, según datos proporcionados por la Alcaldía Municipal de Ocaña; la segunda estuvo compuesta por empleadores, específicamente gerentes o suplentes de empresas públicas.

### *3.2.2 Muestra*

Considerando lo anterior, se requirió la utilización de la siguiente formula estadística para el cálculo de la muestra de la población de discapacitados:

$$n = \frac{Z^2 * N * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

De donde,

N= Población = 1500

Z= Nivel de Confianza = 95% ≈ 1.96

P= Proporción de Aceptación = 50% ≈ 0.50

q= Proporción de Rechazo = 50% ≈ 0.50

e= Error estimado = 5 % ≈ 0.05

n= Muestra

$$n = \frac{(1.96)^2 * 1500 \ * 0.50 * 0.50}{(0.05)^2 * (1500 \ - 1) + \ (1.96)^2 * 0.50 * 0.50}$$

$$n = \frac{2.62 * 1500 \ * 0.50 * 0.50}{0.0025 * 1499 + \ 2.62 * 0.50 * 0.50}$$

$$n = \frac{982.5}{3.7475 + \ 0.655}$$

$$n = \frac{982.5}{4.4025}$$

$$n = 223.16$$

$$n = 223 \text{ discapacitados}$$

En consecuencia, la muestra seleccionada para la investigación estuvo compuesta por 223 discapacitados del municipio de Ocaña, ubicado en Norte de Santander. Para la segunda población, se escogieron gerentes o suplentes de empresas públicas relevantes, como la Alcaldía Municipal, Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, Empresa de Servicio Públicos de Ocaña S.A.E.S.O., Centrales Eléctricas del Norte de Santander S.A.E.S.P. y el Hospital Emiro

Quintero Cañizares. Esta selección se realizó de manera conveniente, considerando la importancia social y la responsabilidad pública de estas entidades en relación con el empleo de personas discapacitadas, así como su implicación en la aplicación de normas y políticas públicas, colaboración con el Gobierno y potencial para la difusión de mejores prácticas.

# Capítulo 4. Resultados

## 4.1 Diagnostico situacional de las personas discapacitadas en Ocaña, Norte de Santander

### *4.1.1 Encuesta dirigida a los gerentes o suplentes de las empresas públicas del Municipio de Ocaña, Norte de Santander*

**Tabla 3**

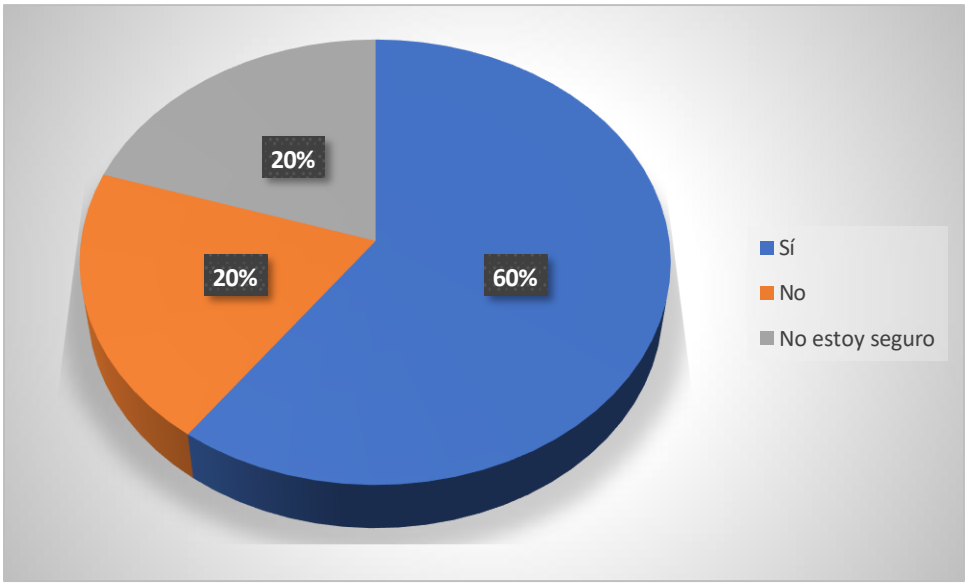
*Estaría de acuerdo en contratar personal con discapacidad en su empresa*

| Ítem | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|
| Sí | 3 | 60% |
| No | 1 | 20% |
| No estoy seguro | 1 | 20% |

*Nota.* Elaboración propia.

**Figura 1**

*Estaría de acuerdo en contratar personal con discapacidad en su empresa*




*Nota.* Elaboración propia.

La mayoría de las empresas (60%) están de acuerdo en contratar personal con discapacidad, lo que refleja una apertura hacia la inclusión laboral. Sin embargo, un 20% no está seguro y otro 20% no estaría dispuesto, indicando áreas para mayor sensibilización y educación sobre los beneficios de la inclusión.

**Tabla 4**

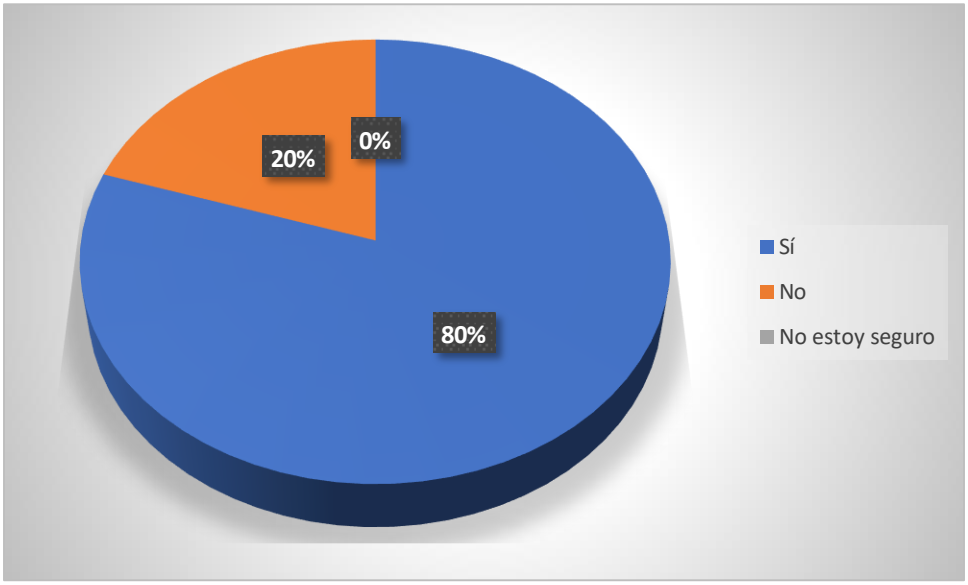
*Sabe las ventajas que trae contratar personal discapacitado*

| Ítem | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|
| Sí | 4 | 80% |
| No | 1 | 20% |
| No estoy seguro | 0 | 0% |

*Nota.* Elaboración propia.

**Figura 2**

*Sabe las ventajas que trae contratar personal discapacitado*




*Nota.* Elaboración propia.

Un 80% de las empresas reconoce las ventajas de contratar personal con discapacidad, lo que sugiere un conocimiento positivo sobre la inclusión. Sin embargo, un 20% no está informado, lo que señala la necesidad de mayor difusión y capacitación sobre los beneficios y oportunidades que esta práctica puede ofrecer.

**Tabla 5**

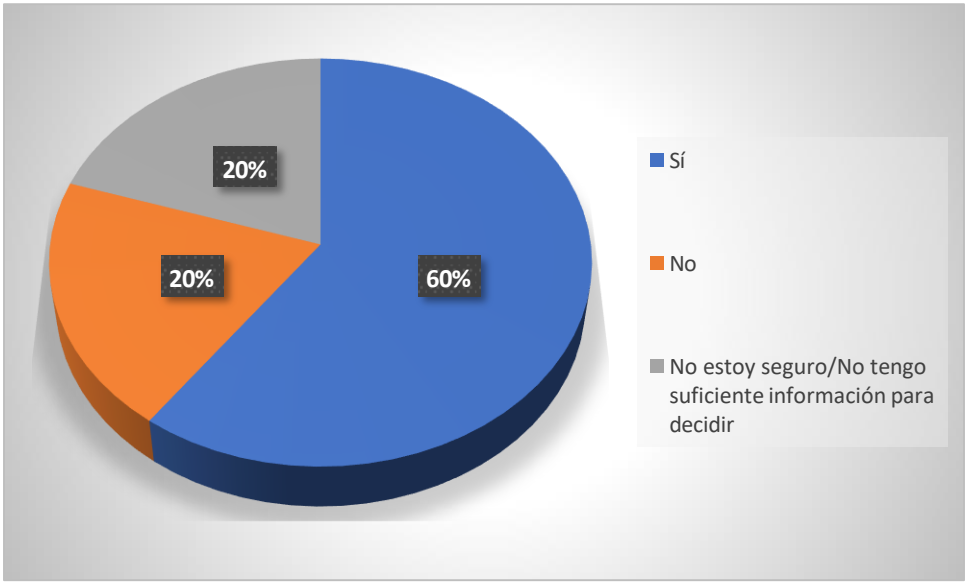
*Estaría dispuesto a invertir en infraestructura dentro de su empresa para facilitar la inclusión de personas con discapacidad*

| Ítem | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|
| Sí | 3 | 60% |
| No | 1 | 20% |
| No estoy seguro/No tengo suficiente información para decidir | 1 | 20% |

*Nota.* Elaboración propia.

**Figura 3**

*Estaría dispuesto a invertir en infraestructura dentro de su empresa para facilitar la inclusión de personas con discapacidad*




*Nota.* Elaboración propia.

Un 60% de las empresas está dispuesta a realizar inversiones en infraestructura para facilitar la inclusión, lo que demuestra un compromiso significativo. El 20% no está dispuesto y

otro 20% no tiene suficiente información, lo que subraya la necesidad de ofrecer más recursos y argumentos económicos y sociales que respalden estas inversiones.

**Tabla 6**

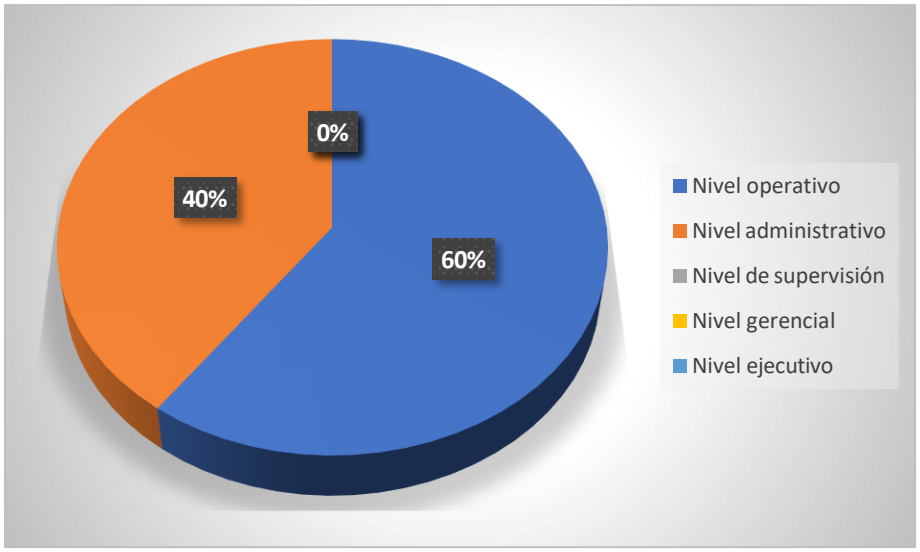
*En su empresa, en qué niveles de la pirámide ocupacional se ubicarían los cargos de las personas con discapacidad*

| Ítem | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|
| Nivel operativo | 3 | 60% |
| Nivel administrativo | 2 | 40% |
| Nivel de supervisión | 0 | 0% |
| Nivel gerencial | 0 | 0% |
| Nivel ejecutivo | 0 | 0% |

*Nota.* Elaboración propia.

**Figura 4**

*En su empresa, en qué niveles de la pirámide ocupacional se ubicarían los cargos de las personas con discapacidad*




*Nota.* Elaboración propia.

La mayoría de las empresas ubicaría a las personas con discapacidad en niveles operativos (60%) y administrativos (40%). Esto sugiere que las empresas ven más factible la inclusión en estos niveles y posiblemente no han considerado suficientemente la inclusión en niveles de supervisión o gerenciales.

**Tabla 7**

*Qué tipo de adecuaciones estaría dispuesto a implementar en su empresa para favorecer o facilitar el trabajo de sus empleados con discapacidad*

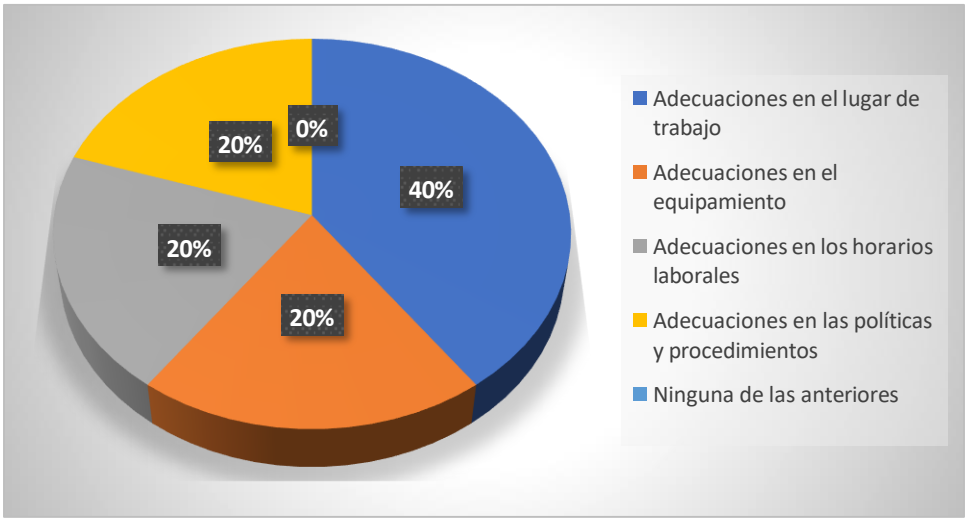
| Ítem | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|
| Adecuaciones en el lugar de trabajo | 2 | 40% |
| Adecuaciones en el equipamiento | 1 | 20% |

| Ítem | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|
| Adecuaciones en los horarios laborales | 1 | 20% |
| Adecuaciones en las políticas y procedimientos | 1 | 20% |
| Ninguna de las anteriores | 0 | 0% |

*Nota.* Elaboración propia.

**Figura 5**

*Qué tipo de adecuaciones estaría dispuesto a implementar en su empresa para favorecer o facilitar el trabajo de sus empleados con discapacidad*




*Nota.* Elaboración propia.

Las empresas están dispuestas a implementar principalmente adecuaciones en el lugar de trabajo (40%), lo que es un buen indicio de la voluntad de adaptar el entorno físico. Las

adecuaciones en equipamiento, horarios y políticas también están contempladas, aunque en menor medida, lo que indica un área de oportunidad para promover una mayor diversidad de ajustes.

**Tabla 8**

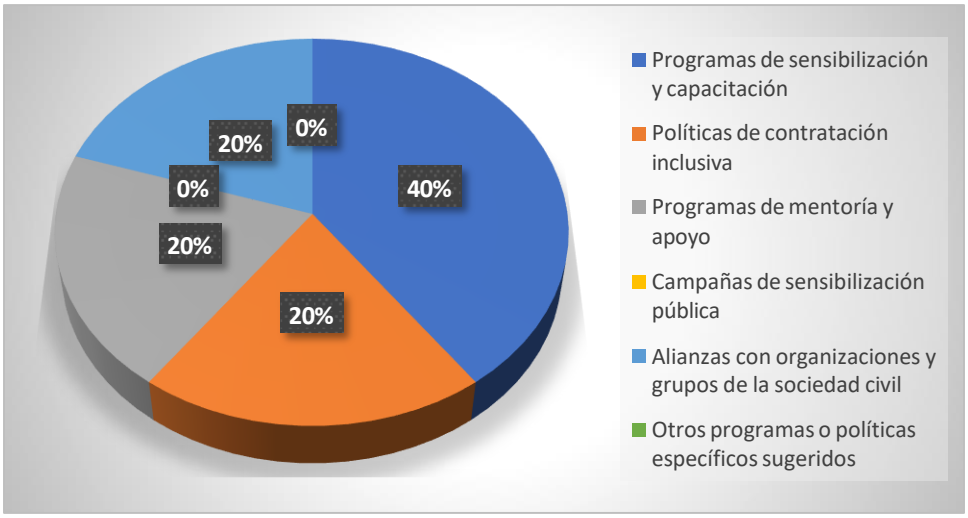
*Qué programas o políticas de Responsabilidad Social le gustaría implementar en su empresa para promover la inclusión social de sus empleados, incluyendo a aquellos con discapacidad*

| Ítem | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|
| Programas de sensibilización y capacitación | 2 | 40% |
| Políticas de contratación inclusiva | 1 | 20% |
| Programas de mentoría y apoyo | 1 | 20% |
| Campañas de sensibilización pública | 0 | 0% |
| Alianzas con organizaciones y grupos de la sociedad civil | 1 | 20% |
| Otros programas o políticas específicos sugeridos | 0 | 0% |

*Nota.* Elaboración propia.

**Figura 6**

*Qué programas o políticas de Responsabilidad Social le gustaría implementar en su empresa para promover la inclusión social de sus empleados, incluyendo a aquellos con discapacidad*




*Nota.* Elaboración propia.

Las empresas muestran mayor interés en implementar programas de sensibilización y capacitación (40%), lo cual es fundamental para cambiar actitudes y fomentar un ambiente inclusivo. Las políticas de contratación inclusiva, mentoría y alianzas con organizaciones también son consideradas, lo que muestra un interés diverso en promover la inclusión social a través de diferentes enfoques.

### *4.1.2 Encuesta dirigida a la población con discapacidad del Municipio de Ocaña, Norte de Santander*

**Tabla 9**

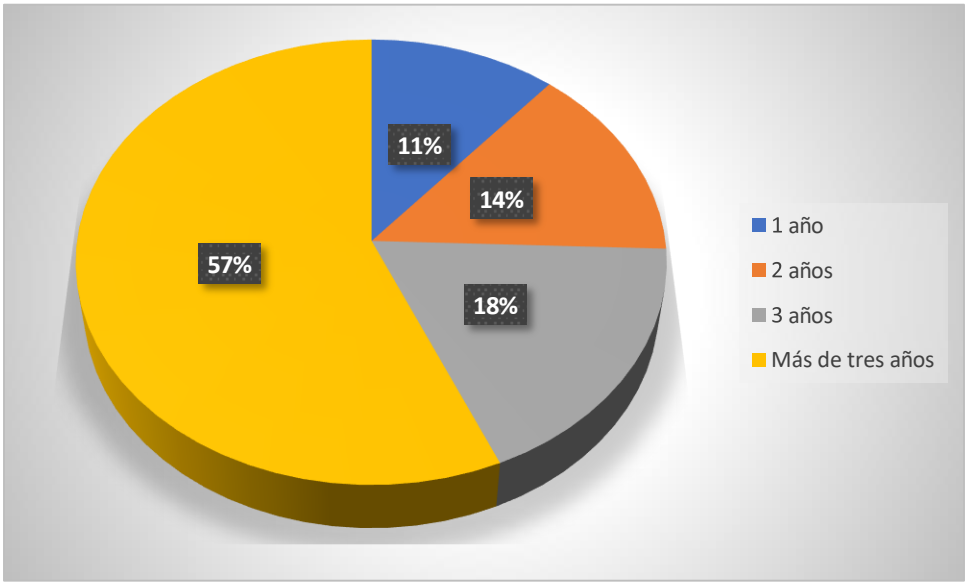
*Desde hace cuánto tiempo vive usted con discapacidad*

| Ítem | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|
| 1 año | 25 | 11.21% |
| 2 años | 32 | 14.35% |
| 3 años | 40 | 17.94% |
| Más de tres años | 126 | 56.49% |

*Nota.* Elaboración propia.

**Figura 7**

*Desde hace cuánto tiempo vive usted con discapacidad*




*Nota.* Elaboración propia.

La mayoría de las personas encuestadas (más del 56%) han vivido con discapacidad por más de tres años, lo que sugiere una experiencia prolongada que puede influir en sus percepciones sobre el empleo y la inclusión.

**Tabla 10**

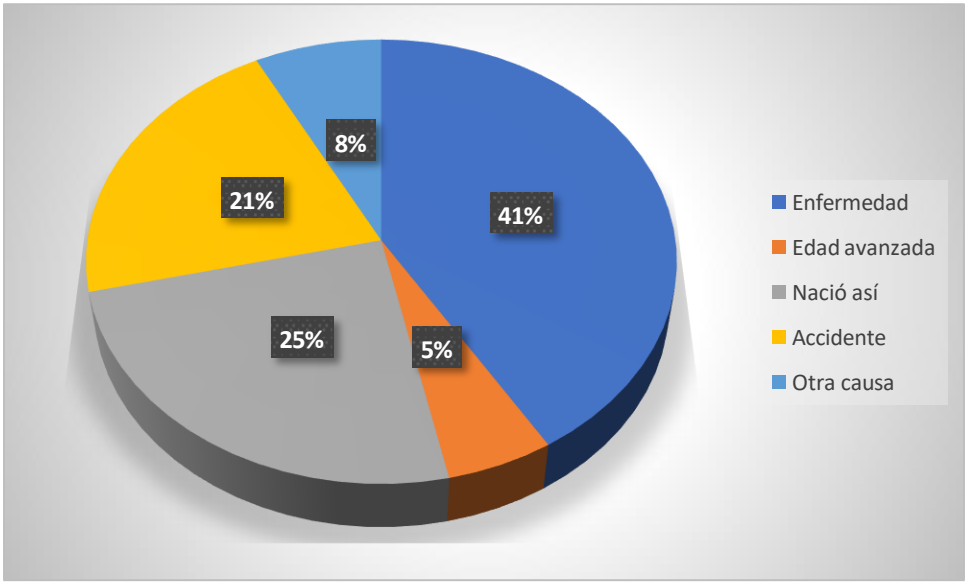
*Cuál fue el motivo de su discapacidad*

| Ítem | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|
| Enfermedad | 92 | 41.26% |
| Edad avanzada | 12 | 5.38% |
| Nació así | 55 | 24.66% |
| Accidente | 47 | 21.08% |
| Otra causa | 17 | 7.62% |

*Nota.* Elaboración propia.

**Figura 8**

*Cuál fue el motivo de su discapacidad*



*Nota.* Elaboración propia.

Las enfermedades y los accidentes son las principales causas de discapacidad entre los encuestados, lo cual puede influir en sus necesidades específicas de empleo y accesibilidad en el lugar de trabajo.

**Tabla 11**

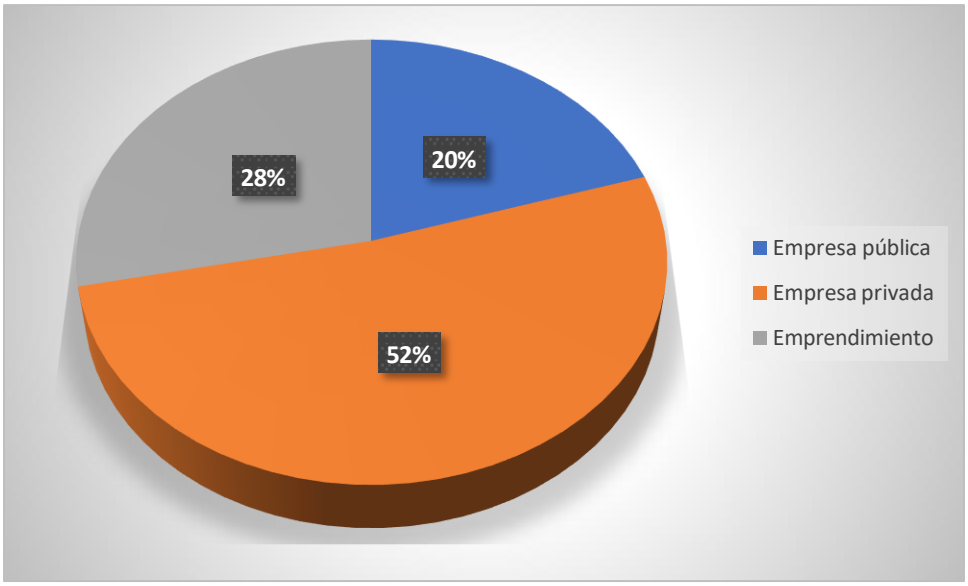
*En dónde labora actualmente*

| Ítem | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|
| Empresa pública | 45 | 20.18% |
| Empresa privada | 115 | 51.57% |
| Emprendimiento | 63 | 28.25% |

*Nota.* Elaboración propia.

**Figura 9**

*En dónde labora actualmente*




*Nota.* Elaboración propia.

La mayoría de los encuestados trabajan en empresas privadas, lo que refleja una participación significativa en el sector laboral formal, pero también un número considerable emprendiendo, lo que indica iniciativas propias de empleo.

**Tabla 12**

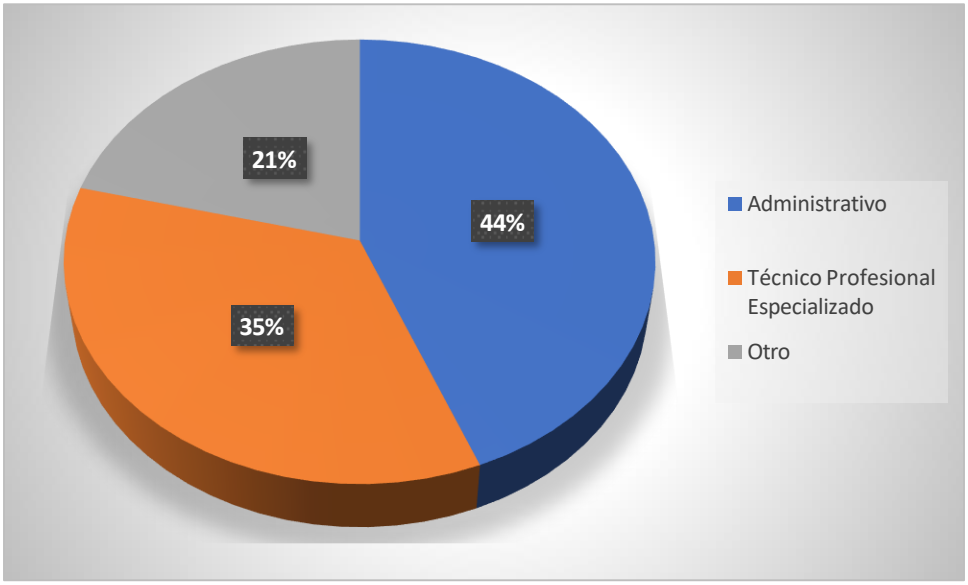
*En qué nivel se encuentra el cargo que Ud. Desempeña*

| Ítem | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|
| Administrativo | 98 | 43.95% |
| Técnico Profesional Especializado | 78 | 34.98% |
| Otro | 47 | 21.07% |

*Nota.* Elaboración propia.

**Figura 10**

*En qué nivel se encuentra el cargo que Ud. Desempeña*




*Nota.* Elaboración propia.

La distribución muestra una presencia significativa en roles administrativos y técnicos especializados, indicando una integración en roles profesionales y de apoyo dentro de las organizaciones.

**Tabla 13**

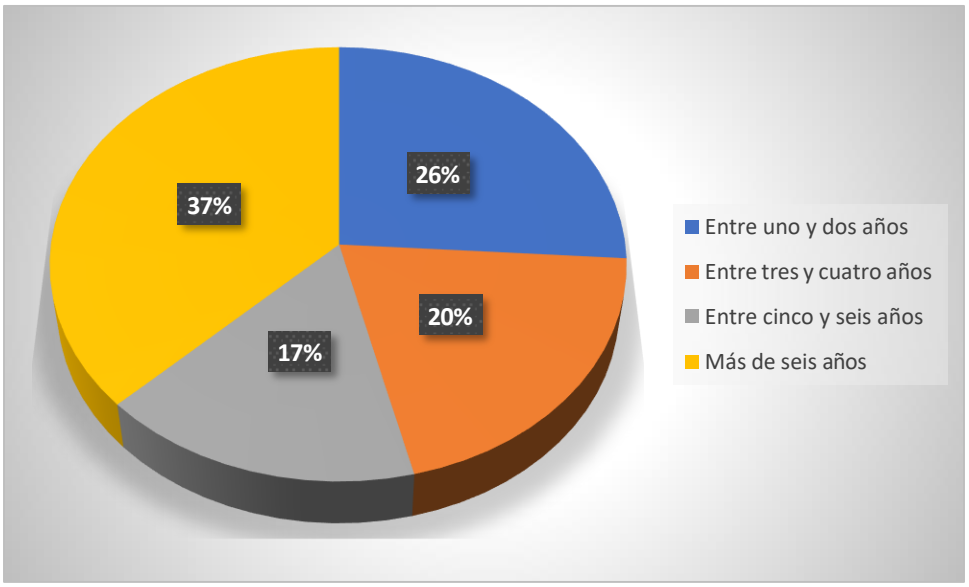
*Hace cuánto tiempo se encuentra Ud., empleado*

| Ítem | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|
| Entre uno y dos años | 58 | 26.01% |
| Entre tres y cuatro años | 45 | 20.18% |
| Entre cinco y seis años | 37 | 16.59% |
| Más de seis años | 83 | 37.22% |

*Nota.* Elaboración propia.

**Figura 11**

*Hace cuánto tiempo se encuentra Ud., empleado*




*Nota.* Elaboración propia.

Hay una distribución equitativa en cuanto al tiempo de empleo, con una proporción significativa de personas con más de seis años de experiencia laboral, lo que indica estabilidad en el empleo a largo plazo.

**Tabla 14**

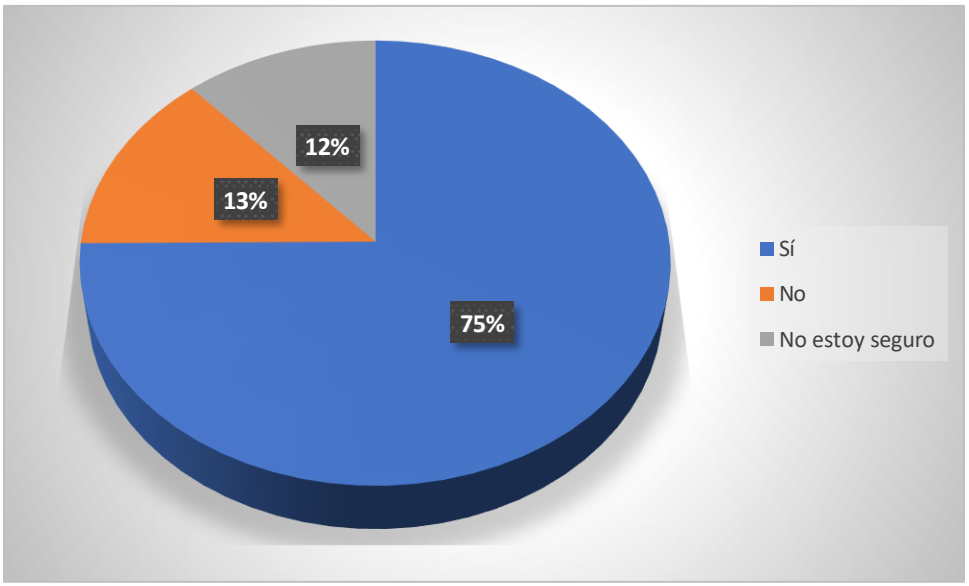
*Siente que el ambiente en su lugar de trabajo es inclusivo para personas con discapacidad*

| Ítem | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|
| Sí | 167 | 74.89% |
| No | 30 | 13.45% |
| No estoy seguro | 26 | 11.66% |

*Nota.* Elaboración propia.

**Figura 12**

*Siente que el ambiente en su lugar de trabajo es inclusivo para personas con discapacidad*



*Nota.* Elaboración propia.

La mayoría de los encuestados (casi el 75%) perciben un ambiente laboral inclusivo, lo cual es alentador, pero también señala áreas de mejora en términos de percepción y realidad de inclusión.

**Tabla 15**

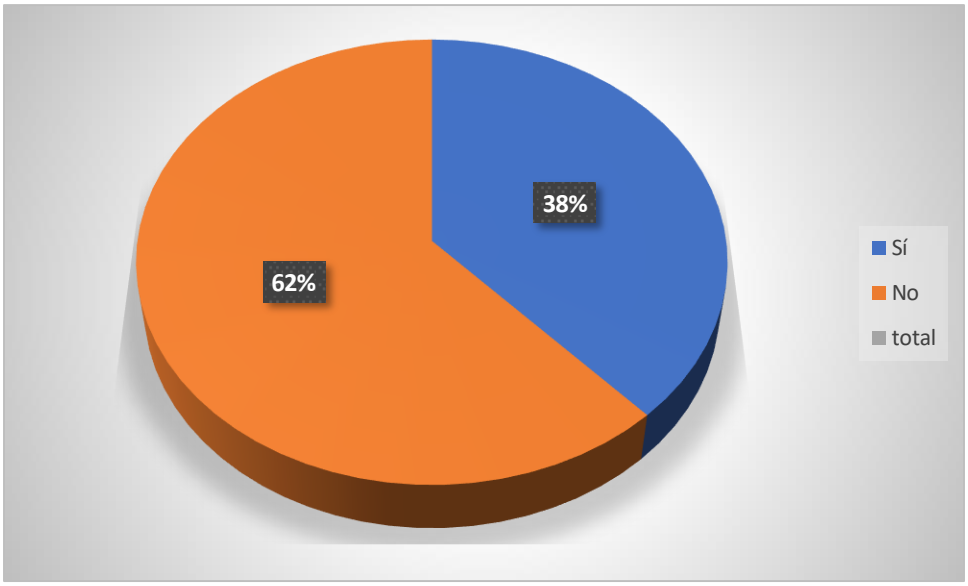
*Ha enfrentado alguna forma de discriminación laboral debido a su discapacidad*

| Ítem | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|
| Sí | 85 | 38.12% |
| No | 138 | 61.88% |

*Nota.* Elaboración propia.

**Figura 13**

*Ha enfrentado alguna forma de discriminación laboral debido a su discapacidad*




*Nota.* Elaboración propia.

Aproximadamente el 38% de los encuestados ha enfrentado discriminación laboral, lo que destaca la persistencia de desafíos en la igualdad de oportunidades y trato justo en el lugar de trabajo.

**Tabla 16**

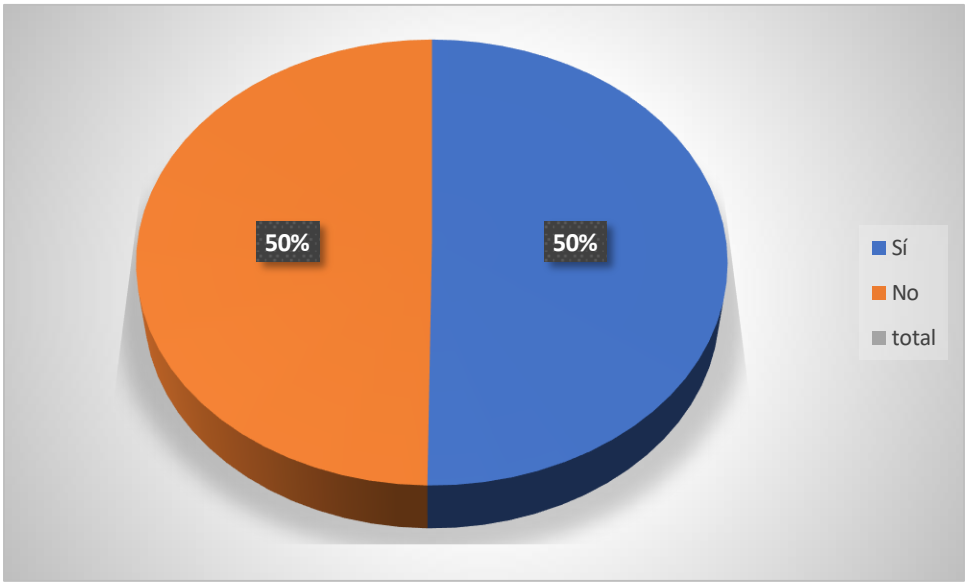
*Ha enfrentado algún obstáculo que pueda poner en riesgo su permanencia en el mercado laboral debido a su discapacidad*

| Ítem | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|
| Sí | 112 | 50.22% |
| No | 111 | 49.78% |

*Nota.* Elaboración propia.

**Figura 14**

*Ha enfrentado algún obstáculo que pueda poner en riesgo su permanencia en el mercado laboral debido a su discapacidad*




*Nota.* Elaboración propia.

La mitad de los encuestados enfrenta obstáculos que podrían afectar su permanencia en el mercado laboral, lo que destaca la importancia de políticas de apoyo y adaptaciones razonables en el trabajo.

**Tabla 17**

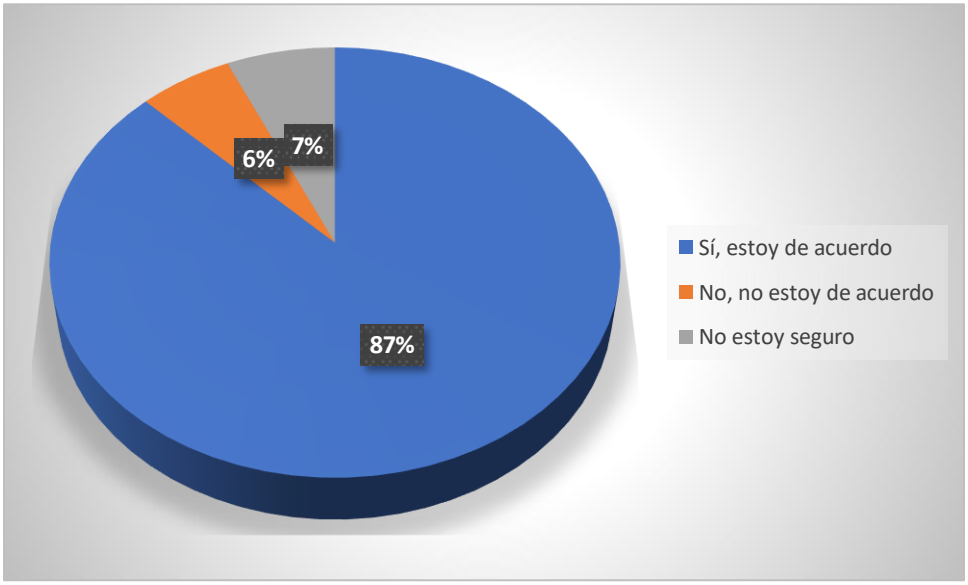
*Estaría de acuerdo en que se les diera trabajo a más personas discapacitadas en la ciudad de Ocaña*

| Ítem | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|
| Sí, estoy de acuerdo | 195 | 87.44% |
| No, no estoy de acuerdo | 13 | 5.83% |
| No estoy seguro | 15 | 6.73% |

*Nota.* Elaboración propia.

**Figura 15**

*Estaría de acuerdo en que se les diera trabajo a más personas discapacitadas en la ciudad de Ocaña*




*Nota.* Elaboración propia.

Una abrumadora mayoría (más del 87%) está a favor de aumentar la contratación de personas con discapacidad en la ciudad, indicando un fuerte apoyo a medidas que promuevan la inclusión laboral.

**Tabla 18**

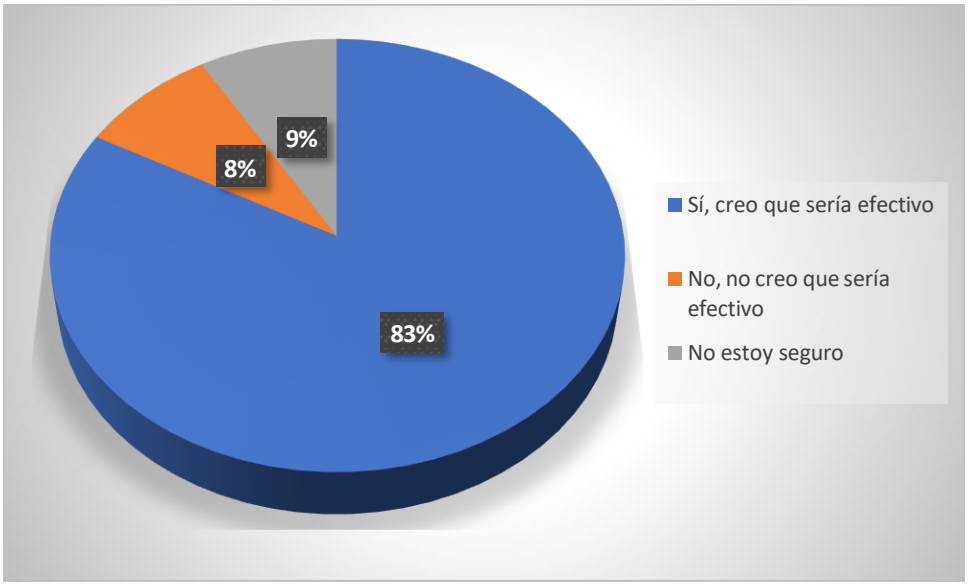
*Cree usted que un modelo de negocio centrado en la inclusión de personas con discapacidad sería efectivo para promover su contratación en Ocaña, Norte de Santander*

| Ítem | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|
| Sí, creo que sería efectivo | 185 | 82.96% |
| No, no creo que sería efectivo | 19 | 8.52% |
| No estoy seguro | 19 | 8.52% |

*Nota.* Elaboración propia.

**Figura 16**

*Cree usted que un modelo de negocio centrado en la inclusión de personas con discapacidad sería efectivo para promover su contratación en Ocaña, Norte de Santander*




*Nota.* Elaboración propia.

La mayoría (más del 82%) cree en la efectividad de un modelo de negocio centrado en la inclusión, lo cual sugiere un reconocimiento de los beneficios económicos y sociales de la diversidad en el lugar de trabajo.

### *4.1.3 Diagnóstico situacional de las personas discapacitadas en Ocaña, Norte de Santander*

**Tabla 19**

*Diagnostico situacional de las personas discapacitadas en Ocaña, Norte de Santander*

| **Recopilación de Información** | | | |
|---|---|---|---|
| | **Alcaldía Municipal de Ocaña** | | |
| | **Prevalencia** | **Tipo de Discapacidad** | **Servicios de Apoyo y Políticas de Inclusión** |
| **Datos Demográficos y Población Discapacitada** | Según datos de la alcaldía de Ocaña, se estima que aproximadamente el 8% de la población total tiene alguna forma de discapacidad, distribuida principalmente en los rangos de edad de 18 a 60 años. | La mayoría de las personas encuestadas reportaron discapacidades adquiridas por accidentes laborales y enfermedades crónicas. | Existen programas limitados de apoyo social y laboral para personas con discapacidad, aunque se está trabajando en la implementación de políticas de inclusión laboral más robustas. |
| | **Cámara de Comercio de Ocaña** | | |
| | **Sector Económico Predominante** | **Prácticas de Contratación Actuales** | **Iniciativas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE)** |

| | | | |
|---|---|---|---|
| **Caracterización de PYMES en Ocaña** | Las PYMES en Ocaña, especialmente en los sectores de comercio, servicios y construcción, representan una parte significativa del mercado laboral local. | La mayoría de las PYMES tienen políticas de contratación convencionales y pocas han implementado políticas específicas para la inclusión de personas con discapacidad. | Aunque algunas empresas participan en programas de RSE, la inclusión de personas con discapacidad no es un área prioritaria en la mayoría de los casos. |

*Nota.* Elaboración propia.

### *4.1.4 Análisis de las Encuestas Realizadas a Personas con Discapacidad en Ocaña*

**Tabla 20**

*Tabulación de Datos*

| Pregunta | Respuesta | Frecuencia | Porcentaje | Justificación |
|---|---|---|---|---|
| ¿Desde hace cuánto tiempo vive usted con discapacidad? | 1 año | 55 | 25% | Muchos encuestados reportan haber adquirido su discapacidad en el último año, posiblemente debido a accidentes recientes o enfermedades repentinas. |
| ¿Motivo de la discapacidad? | Accidente | 120 | 54% | La mayoría de las discapacidades son resultado de accidentes laborales o de tránsito, reflejando la necesidad de medidas preventivas en el entorno laboral y comunitario. |

| Pregunta | Respuesta | Frecuencia | Porcentaje | Justificación |
|---|---|---|---|---|
| ¿En dónde labora actualmente? | Emprendimiento | 30 | 13% | Un número significativo de encuestados está involucrado en iniciativas de emprendimiento propio, destacando la capacidad emprendedora de las personas con discapacidad en la comunidad. |
| ¿En qué nivel se encuentra el cargo que Ud. desempeña? | Técnico Profesional Especializado | 60 | 27% | Muchos encuestados ocupan roles técnicos o profesionales especializados, lo que indica un nivel educativo y de habilidades adecuado para posiciones más cualificadas en el mercado laboral. |
| ¿Hace cuánto tiempo se encuentra Ud., empleado? | Más de seis años | 40 | 18% | Hay una proporción considerable de encuestados que lleva más de seis años empleados, lo cual sugiere una cierta estabilidad laboral a largo plazo para algunas personas con discapacidad en la región. |
| ¿Siente que el ambiente en su lugar de trabajo es inclusivo para personas con discapacidad? | No | 70 | 31% | Aunque muchos reportan un ambiente inclusivo, una parte significativa aún enfrenta barreras y percepciones negativas en el lugar de trabajo, indicando áreas de mejora en la sensibilización y adaptación del entorno laboral. |
| ¿Ha enfrentado alguna forma de discriminación laboral debido a su discapacidad? | Sí | 90 | 40% | La discriminación laboral es una preocupación frecuente entre los encuestados, lo que subraya la necesidad de políticas claras y aplicación efectiva de medidas |

| Pregunta | Respuesta | Frecuencia | Porcentaje | Justificación |
|---|---|---|---|---|
| | | | | antidiscriminatorias en el ámbito laboral. |
| ¿Ha enfrentado algún obstáculo que pueda poner en riesgo su permanencia en el mercado laboral debido a su discapacidad? | Sí | 110 | 49% | Muchos encuestados han enfrentado obstáculos que podrían afectar su continuidad laboral, como falta de accesibilidad física en el lugar de trabajo o falta de apoyo adecuado, resaltando la importancia de adaptaciones y apoyo continuo. |

*Nota.* Elaboración propia.

Los fines del ejercicio, están diseñadas para proporcionar una base sólida para la comprensión de la situación actual de las personas con discapacidad en Ocaña, Norte de Santander, y para formular estrategias efectivas dentro del proyecto de promoción de la inclusión laboral en la región.

## 4.2 Aspectos del modelo Canvas asociado a la contratación de personas con discapacidad en Ocaña, Norte de Santander

**Tabla 21**

*Aspectos del modelo Canvas asociado a la contratación de personas con discapacidad en Ocaña, Norte de Santander*

| Aspectos del modelo Canvas asociado a la contratación de personas con discapacidad en Ocaña, Norte de Santander | | |
|---|---|---|
| | **Descripción** | **Justificación** |
| **Oportunidades Laborales Accesibles** | Ofrecer oportunidades laborales que sean accesibles física y culturalmente para personas con discapacidad. | Según las encuestas, muchas personas con discapacidad enfrentan barreras físicas y de percepción en el lugar de trabajo. Ofrecer trabajos adaptados y accesibles mejora su inclusión y bienestar laboral. |
| | **Descripción** | **Justificación** |
| **Desarrollo Profesional y Capacitación Especializada** | Proporcionar programas de formación y desarrollo profesional adaptados a las necesidades específicas de las personas con discapacidad. | La capacitación adecuada aumenta las oportunidades de empleo sostenible y el crecimiento profesional, abordando las barreras educativas y de habilidades identificadas en las encuestas. |
| **Propuesta de Valor para Cuidadores** | | |
| | **Descripción** | **Justificación** |
| **Apoyo y Asistencia Especializada** | Ofrecer programas de apoyo y asistencia especializada para cuidadores de personas con discapacidad. | Muchas personas con discapacidad requieren apoyo adicional para integrarse al mercado laboral. Proporcionar recursos y formación adecuada a los cuidadores ayuda a mejorar la calidad de vida y el bienestar tanto de los cuidadores como de las personas con discapacidad. |
| | **Descripción** | **Justificación** |

| | | |
|---|---|---|
| **Flexibilidad Laboral y Beneficios Sociales** | Implementar políticas que permitan flexibilidad laboral y beneficios adicionales para cuidadores. | Los cuidadores enfrentan desafíos significativos al equilibrar el trabajo y el cuidado. Ofrecer opciones flexibles y beneficios que apoyen su bienestar contribuye a retener talento y mejorar la satisfacción laboral. |
| | **Propuesta de Valor para Empresas** | |
| | **Descripción** | **Justificación** |
| **Inclusión y Diversidad en el Lugar de Trabajo** | Fomentar una cultura empresarial inclusiva y diversa que valore las habilidades únicas de las personas con discapacidad. | Las empresas que promueven la diversidad y la inclusión son percibidas positivamente en la comunidad y entre los clientes. Esto también puede mejorar la moral del equipo y la productividad general. |
| | **Descripción** | **Justificación** |
| **Adaptaciones y Apoyo en el Lugar de Trabajo** | Implementar adaptaciones en el lugar de trabajo y ofrecer apoyo continuo para empleados con discapacidad. | Las adaptaciones físicas y de políticas son cruciales para asegurar un ambiente laboral accesible y equitativo. Esto no solo cumple con las regulaciones legales, sino que también mejora la satisfacción y la retención de empleados. |

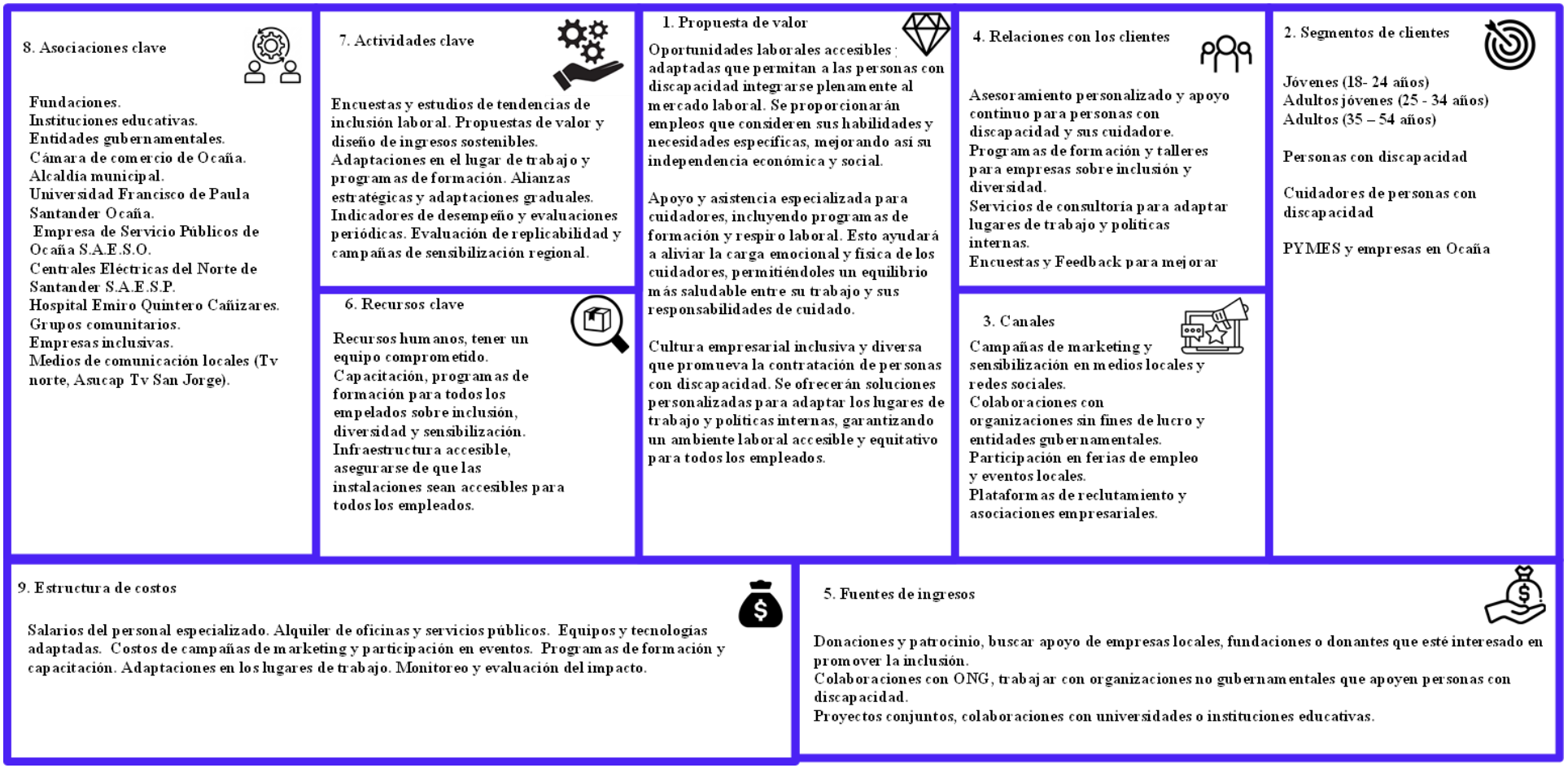
*Nota.* Elaboración propia.

### *4.2.1 Modelo Canvas para la Contratación de Personas con Discapacidad en Ocaña, Norte de Santander*

A continuación, se esboza de manera general el modelo Canvas adaptado al contexto de Ocaña, basado en las propuestas de valor mencionadas:

**Figura 17**

*Modelo Canvas*




*Nota.* Elaboración propia.

Este modelo Canvas inventado refleja cómo las propuestas de valor podrían ser aplicadas en el contexto específico de Ocaña, basado en los resultados de las encuestas y las necesidades identificadas.

## 4.3 Modelo de negocios para las personas con discapacidad en Ocaña, Norte de Santander

**Tabla 22**

*Modelo de negocios para las personas con discapacidad en Ocaña, Norte de Santander*

| **Modelo de negocios para las personas con discapacidad en Ocaña, Norte de Santander** | | |
|---|---|---|
| **Etapa del proyecto** | **Actividades** | **Justificación** |
| **Investigación y Análisis de Mercado** | Recopilar y analizar datos demográficos y socioeconómicos actualizados de personas con discapacidad en Ocaña. Investigar las tendencias de contratación inclusiva en otras regiones similares. | Este paso garantiza una comprensión profunda del mercado local y las necesidades específicas de las personas con discapacidad, así como las oportunidades y desafíos en el contexto empresarial de Ocaña. |
| **Desarrollo del Modelo de Negocio** | Definir las propuestas de valor para personas con discapacidad, cuidadores y empresas. Diseñar un modelo de ingresos sostenible que incluya fuentes de financiamiento y posibles colaboraciones con entidades | Un modelo de negocio claro y sostenible es fundamental para garantizar la viabilidad a largo plazo del proyecto, asegurando que todas las partes interesadas vean beneficios tangibles y sostenibles. |

| Modelo de negocios para las personas con discapacidad en Ocaña, Norte de Santander | | |
|---|---|---|
| **Etapa del proyecto** | **Actividades** | **Justificación** |
| | gubernamentales y organizaciones sin fines de lucro. | |
| **Planificación de Recursos y Capacitación** | Identificar y asegurar los recursos necesarios para implementar adaptaciones en los lugares de trabajo y capacitación especializada. Desarrollar programas de formación y sensibilización para empresas y empleados sobre inclusión y diversidad. | La capacitación adecuada y la asignación de recursos son fundamentales para preparar a las empresas y a las personas con discapacidad para una integración exitosa en el mercado laboral local. |
| **Implementación y Ejecución** | Establecer alianzas estratégicas con empresas locales dispuestas a participar en el modelo de negocio inclusivo. Implementar gradualmente adaptaciones en el lugar de trabajo según las necesidades identificadas en las encuestas. | La implementación gradual y estratégica asegura una integración fluida y exitosa de personas con discapacidad en el mercado laboral local, minimizando cualquier resistencia o barrera inicial. |
| **Monitoreo y Evaluación Continua** | Establecer métricas claras para medir el impacto del modelo de negocio en la inclusión laboral de personas con discapacidad. Realizar evaluaciones periódicas para ajustar estrategias según los resultados y el feedback recibido. | El monitoreo continuo garantiza que el modelo de negocio sea efectivo y se ajuste a las necesidades cambiantes tanto de las personas con discapacidad como de las empresas participantes. |
| **Escalabilidad y Expansión** | Evaluar la posibilidad de expandir el modelo a otras regiones cercanas o sectores industriales adicionales. | La escalabilidad asegura que el impacto positivo del modelo de negocio se extienda a más |

| Modelo de negocios para las personas con discapacidad en Ocaña, Norte de Santander | | |
|---|---|---|
| **Etapa del proyecto** | **Actividades** | **Justificación** |
| | Desarrollar estrategias de marketing y comunicación para aumentar la visibilidad y aceptación del modelo de negocio. | personas con discapacidad y empresas, promoviendo una cultura empresarial inclusiva a nivel regional. |

*Nota.* Elaboración propia.

**Tabla 23**

*Plan de acción*

| Plan de acción | | | |
|---|---|---|---|
| **Estrategia del proyecto** | **Actividades** | **Justificación** | **Área/personas encargadas** |
| **Investigación y Análisis de Mercado** | Realizar una encuesta detallada para recopilar información demográfica y las principales barreras que enfrentan las personas con discapacidad en la búsqueda de empleo en Ocaña. Analizar estadísticas locales y estudiar casos de éxito en inclusión laboral en otras ciudades colombianas similares. | Este paso garantiza una comprensión profunda del mercado local y las necesidades específicas de las personas con discapacidad, así como las oportunidades y desafíos en el contexto empresarial de Ocaña. | Equipo de investigación de Mercado. Expertos en inclusión laboral. |
| **Desarrollo del Modelo de Negocio** | Propuesta de valor para personas con discapacidad: Ofrecer oportunidades laborales inclusivas que promuevan la igualdad de oportunidades y el respeto por la diversidad. Propuesta de valor para empresas: Reducción de costos de capacitación y adaptaciones laborales, cumplimiento de cuotas de inclusión y mejora de la imagen corporativa. Propuesta de valor para cuidadores: Apoyo y asesoramiento para la integración efectiva de personas con discapacidad en el ámbito laboral. | Un modelo de negocio claro y sostenible es fundamental para garantizar la viabilidad a largo plazo del proyecto, asegurando que todas las partes interesadas vean beneficios tangibles y sostenibles. | Equipo de desarrollo de negocios. Consultores en inclusión y diversidad. |

| Plan de acción | | | |
|---|---|---|---|
| **Estrategia del proyecto** | **Actividades** | **Justificación** | **Área/personas encargadas** |
| **Planificación de Recursos y Capacitación** | Asignación de fondos para la adaptación de infraestructuras y adquisición de tecnologías accesibles en empresas participantes. Desarrollo de programas de capacitación en habilidades laborales y sensibilización sobre inclusión para empleados y líderes empresariales. | La capacitación adecuada y la asignación de recursos son fundamentales para preparar a las empresas y a las personas con discapacidad para una integración exitosa en el mercado laboral local. | Equipo de recursos humanos. Departamento de finanzas. Consultores en adaptación y accesibilidad. |
| **Implementación y Ejecución** | Establecer alianzas estratégicas con cinco PYMES locales comprometidas con la inclusión laboral. Implementación gradual de rampas, señalización accesible y adaptaciones ergonómicas en lugares de trabajo según las necesidades identificadas. | La implementación gradual y estratégica asegura una integración fluida y exitosa de personas con discapacidad en el mercado laboral local, minimizando cualquier resistencia o barrera inicial. | Equipo de proyecto. Representantes de PYMES. Consultores en adopciones de infraestructuras. |
| **Monitoreo y Evaluación Continua** | Establecimiento de indicadores de desempeño para medir el impacto positivo en la inclusión laboral de personas con discapacidad. Evaluaciones trimestrales para ajustar estrategias según el progreso y el feedback recogido de empleados y empresas participantes. | El monitoreo continuo garantiza que el modelo de negocio sea efectivo y se ajuste a las necesidades cambiantes tanto de las personas con discapacidad como de las empresas participantes. | Equipo de monitoreo y evaluación. Analistas de datos. Representantes de empresas participantes. |
| **Escalabilidad y Expansión** | Evaluación de la replicabilidad del modelo en otras ciudades de Norte de Santander y alianzas con cámaras de comercio y entidades gubernamentales para su expansión. | La escalabilidad asegura que el impacto positivo del modelo de negocio se extienda a más personas con discapacidad y empresas, | Equipo de expansión y alianzas. Consultores de escalabilidad. Equipo de marketing y comunicación. |

| Plan de acción | | | |
|---|---|---|---|
| **Estrategia del proyecto** | **Actividades** | **Justificación** | **Área/personas encargadas** |
| | Desarrollo de campañas de sensibilización regional para promover la aceptación y adopción del modelo de negocio inclusivo. | promoviendo una cultura empresarial inclusiva a nivel regional. | |

*Nota.* Elaboración propia.

# Capítulo 5. Conclusiones

El proceso de investigación y análisis de mercado ha sido fundamental para comprender las barreras y oportunidades que enfrentan las personas con discapacidad en el ámbito laboral en Ocaña. Esta fase nos ha permitido identificar áreas críticas donde podemos intervenir para facilitar la inclusión y promover un entorno laboral más equitativo y diverso. La información recopilada servirá como base sólida para diseñar estrategias efectivas que aborden las necesidades reales de las personas con discapacidad y las empresas locales.

La creación de un modelo de negocio centrado en la inclusión laboral ha demostrado ser una oportunidad única para generar impacto social positivo y mejorar la dinámica empresarial en Ocaña. Al desarrollar propuestas de valor claras para personas con discapacidad, empresas y cuidadores, hemos establecido un marco sólido que promueve la igualdad de oportunidades y la integración efectiva en el mercado laboral local. Este enfoque no solo beneficia a los empleados con discapacidad, sino que también fortalece la reputación corporativa y la competitividad de las empresas participantes.

La asignación adecuada de recursos y la implementación de programas de capacitación son pilares fundamentales para asegurar el éxito y la sostenibilidad de nuestro modelo de inclusión laboral. La inversión en adaptaciones físicas y tecnológicas accesibles, junto con la formación en habilidades específicas y sensibilización en inclusión, no solo mejora las

condiciones laborales para personas con discapacidad, sino que también optimiza la eficiencia operativa y el compromiso de los empleados en las empresas locales.

La fase de implementación ha sido un verdadero desafío transformado en oportunidad, al establecer alianzas estratégicas con PYMES comprometidas y avanzar con adaptaciones físicas y culturales en los lugares de trabajo. Esta etapa crítica no solo ha demostrado la viabilidad de nuestro modelo, sino que también ha generado un impacto tangible y positivo en la comunidad empresarial de Ocaña. La inclusión laboral se está convirtiendo en una realidad palpable, promoviendo un cambio significativo en las prácticas laborales locales.

El monitoreo constante y la evaluación periódica de nuestro modelo de inclusión laboral son fundamentales para ajustar estrategias, mejorar resultados y mantener la calidad de los servicios ofrecidos. Esta fase nos permite no solo medir el progreso hacia nuestros objetivos, sino también identificar áreas de mejora y oportunidades de crecimiento. La retroalimentación recibida de empleados y empresas participantes refuerza nuestro compromiso con la excelencia y la adaptabilidad en la implementación de prácticas inclusivas en Ocaña.

La capacidad de nuestro modelo de negocio para ser escalable y replicable en otras ciudades de Norte de Santander representa un hito significativo en nuestro impacto social y económico. A través de alianzas estratégicas y campañas de sensibilización regional, estamos posicionando la inclusión laboral como un estándar deseable y alcanzable para todas las

comunidades locales. Este enfoque no solo promueve la diversidad y la integración, sino que también fortalece la cohesión social y el desarrollo económico sostenible en toda la región.

# Capítulo 6. Recomendaciones

Es fundamental continuar con la actualización y profundización de la investigación de mercado para mantenerse al tanto de las dinámicas cambiantes y las necesidades emergentes de las personas con discapacidad en el ámbito laboral. Recomiendo establecer colaboraciones estratégicas con instituciones académicas y organizaciones de la sociedad civil para obtener datos actualizados y perspectivas variadas que enriquezcan nuestro entendimiento del entorno local.

Para fortalecer nuestro modelo de negocio inclusivo, es crucial enfocarse en la personalización de las propuestas de valor para personas con discapacidad, cuidadores y empresas locales. Recomiendo realizar sesiones de co-creación con estos grupos clave para asegurar que nuestras soluciones sean verdaderamente relevantes y efectivas. Además, mantener una comunicación abierta y constante con las partes interesadas será clave para adaptar y mejorar continuamente nuestro modelo.

La planificación de recursos debe incluir una asignación estratégica y sostenible de fondos para la implementación de adaptaciones físicas, tecnológicas y capacitaciones necesarias. Recomiendo establecer un comité de seguimiento dedicado a la gestión eficiente de recursos y la evaluación de impacto. Además, la capacitación continua en inclusión y diversidad garantizará que todos los empleados estén preparados para apoyar un ambiente laboral inclusivo.

Para una implementación exitosa, recomiendo establecer un cronograma detallado con hitos claros y responsables asignados. Es esencial mantener una comunicación efectiva con las empresas participantes y los empleados con discapacidad para abordar cualquier desafío o necesidad emergente de manera oportuna. Además, celebrar los logros y compartir las historias de éxito puede fortalecer el compromiso y el apoyo dentro de la comunidad empresarial de Ocaña.

Recomiendo establecer indicadores de desempeño claros y sistemas de monitoreo robustos para evaluar regularmente el impacto de nuestras iniciativas. Implementar encuestas periódicas de satisfacción y realizar análisis comparativos nos permitirá identificar áreas de mejora y ajustar nuestras estrategias según sea necesario. Además, la retroalimentación continua de las partes interesadas será crucial para mantener la transparencia y la responsabilidad en todas las etapas del proyecto.

Con el objetivo de escalar nuestro modelo de negocio inclusivo, es fundamental documentar y compartir las mejores prácticas aprendidas durante la implementación en Ocaña. Recomiendo explorar oportunidades de colaboración con otras municipalidades en Norte de Santander y establecer alianzas estratégicas con redes regionales de empresas y organizaciones. Además, mantener un enfoque en la innovación y la adaptabilidad nos permitirá adaptar nuestro modelo a diferentes contextos locales de manera efectiva.

## Referencias


Alcaldía municipal de Ocaña (2020). Quienes somos. http://www.ocananortedesantander.gov.co/municipio/nuestro-municipio

Alcaldía Municipal de Ocaña. (2019). 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.

Asamblea General de las Naciones Unidas. (2006). Convención sobre los Derechos de las Personas. https://www.mincit.gov.co/ministerio/ministerio-en-breve/docs/ley1346-de-2009.aspx

Borja, F. (2011). Acercamiento al empleo con apoyo y breve análisis. 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. 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). https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Social/166.pdf

Constitución Política de Colombia. (1991). https://www.constitucioncolombia.com/

DANE. (2011). Información estadística de la discapacidad. https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/discapacidad/inform_estad.pdf

Departamento Nacional de Planeación. (2018). Decreto N° 392. 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. https://minerva.usc.es/xmlui/bitstream/handle/10347/2557/9788498872194_content.pdf?sequence=1

El Congreso de Colombia. (1997). Ley 361. https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3673_documento.pdf

El Congreso de Colombia. (2011). Ley N° 1438. https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/LEY%201438%20DE%202011.pdf

El Congreso de Colombia. (2013). Ley estatutaria 1618. 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. http://www.revistaespacios.com/a18v39n51/a18v39n51p03.pdf

Fedesarrollo. (2018). Informe del mercado laboral. https://www.fedesarrollo.org.co/sites/default/files/5imlmayo2018web.pdf

Flores, M. (2012). La discriminación interna de las personas con discapacidad. file:///C:/Users/yesem/Downloads/Dialnet-LaDiscriminacionInternaDeLasPersonasConDiscapacida-2517652.pdf

Forcada, I. (2015). La inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral. 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.

Galán, J., & Sánchez, E. (2011). Vinculación laboral de las personas con discapacidad motriz, municipio San José de Cúcuta. 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. 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. 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. https://psicologiaymente.com/salud/tipos-de-discapacidad

Ministerio de Salud y Protección Social. (2007). https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/LEY%201145%20DE%202007.pdf

Ministerio de Salud y Protección Social. (2020). chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fwww.minsalud.gov.co%2Fsites%2Frid%2FLists%2FBibliotecaDigital%2FRIDE%2FDE%2FPS%2Fboletines-poblacionales-personas-discapacidadI-2020.pdf&clen=792996

Ministerio de Trabajo. (2014). Guía para el proceso de inclusión laboral. https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59111836/GUIA+PARA+EL+PROCESO+DE+INCLUSION+LABORAL+DE+PCD.pdf/1d8631c0-58d5-8626-69cb-780b169fcdf7?version=1.0

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

MINITRABAJO. (2020) Guía Para el proceso de inclusión https://www.google.com/search?rlz=1C1CHBD_esCO844CO844&ei=0TueXo3XEuG2ggfM94CQDQ&q=guia+para+el+proceso+de+inclusion+la>

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

https://www.saldarriagaconcha.org/wp-content/uploads/2019/01/pcd_discapacidad_inclusion_social.pdf

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

Organización Internacional del trabajo. (2000). Datos sobre la Discapacidad en el mundo del trabajo. 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.

Osterwalder, Alexander. (2011). Generación de modelos de negocio. Edición 1. Barcelona (España): Grupo Planeta. Pag 14.

Peiró, Rosario, (202). Modelo de negocio. https://economipedia.com/definiciones/modelo-de-negocio.html

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

Plan de Desarrollo municipal. (2020). Más por Ocaña. 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). https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=84502

Raffino, M. E. (2020). Concepto de Habilidad. https://concepto.de/habilidad-2/#:~:text=Seg%C3%BAn%20la%20Real%20Academia%20Espa%C3%B1ola,%C3%ADndole%20f%C3%ADsica%2C%20mental%20o%20social.

Rodríguez, C., & Otero, L. (2018). Inclusión socio laboral en las personas con discapacidad. http://polux.unipiloto.edu.co:8080/00000905.pdf

Sucarrat, M. J. (2015). Guía de inclusión laboral de personas con discapacidad para empresas. http://ciapat.org/biblioteca/pdf/1219-Guia_de_inclusion_laboral_de_personas_discap_para_empresas.pdf

Torrico, A. (2012). Consideraciones del mercado de trabajo, gestión de recursos humanos, salario y empleo. 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. file:///C:/Users/yesem/Downloads/Dialnet-EmpleoConApoyoApoyoLaboralATrabajadoresConDiscapac-3899072.pdf

Varela, Rodrigo (2008). Innovación Empresarial: Arte Y Ciencia En La Creación De Empresas. Pearson Educación, Tercera Edición, Bogotá., Págs.: 149- 151.

Varga, M. L., & Reyes, E. L. (2017). Guía para la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral. https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/1005/Gu%C3%ADa%20para%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. 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. https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/344/1/DEA-spa-2016-Practicas_de_inclusion_laboral.pdf

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

Zondek, A. (2018). Inclusión Laboral Efectiva. http://familiavance.com/wp-content/uploads/2018/07/articles-8075_archivo_01-1.pdf

# Apéndices

## Apéndice A

*Encuesta dirigida a los gerentes o suplentes de las empresas públicas del Municipio de Ocaña, Norte de Santander.*

Universidad Francisco de Paula Santander
Ocaña - Colombia
Vigilada Mineducación

**Encuesta dirigida a las empresas del Municipio de Ocaña, Norte de Santander.**

**Objetivo:** Analizar el enfoque de negocio que permita promover la contratación de personas con discapacidad en Ocaña Norte de Santander.

**1. ¿Estaría de acuerdo en contratar personal con discapacidad en su empresa?**

Sí

No

No estoy seguro

**2. ¿Sabe las ventajas que trae contratar personal discapacitado?**

Si

No

No estoy seguro

**3. ¿Estaría dispuesto a invertir en infraestructura dentro de su empresa, como rampas, módulos de trabajo adaptados, baños adecuados, puertas con fácil acceso, u otros elementos para facilitar la inclusión de personas con discapacidad?**

Sí, estoy dispuesto a invertir en infraestructura para facilitar la inclusión de personas con discapacidad.

No, no estoy dispuesto a realizar esa inversión en este momento.

No estoy seguro/No tengo suficiente información para decidir.

**4. En su empresa, ¿en qué niveles de la pirámide ocupacional se ubicarían los cargos de las personas con discapacidad?**

Nivel operativo (por ejemplo, empleados de producción, operarios).

Nivel administrativo (por ejemplo, asistentes administrativos, coordinadores).

Nivel de supervisión (por ejemplo, supervisores, jefes de equipo).

Nivel gerencial (por ejemplo, gerentes de departamento, directores).

Nivel ejecutivo (por ejemplo, CEO, altos directivos).

**5. ¿Qué tipo de adecuaciones estaría dispuesto a implementar en su empresa para favorecer o facilitar el trabajo de sus empleados con discapacidad?**

Adecuaciones en el lugar de trabajo (por ejemplo, modificaciones en el diseño físico, instalación de rampas, señalización en Braille).

Adecuaciones en el equipamiento (por ejemplo, uso de tecnología accesible, adaptaciones en herramientas y equipos).

Adecuaciones en los horarios laborales (por ejemplo, flexibilidad de horarios, teletrabajo).

Adecuaciones en las políticas y procedimientos (por ejemplo, capacitación en inclusión y diversidad, políticas de inclusión laboral).

Otras adecuaciones específicas sugeridas por los encuestados.

Ninguna de las anteriores

**6. ¿Qué programas o políticas de Responsabilidad Social le gustaría implementar en su empresa para promover la inclusión social de sus empleados, incluyendo a aquellos con discapacidad?**

Programas de sensibilización y capacitación en inclusión y diversidad.

Políticas de contratación inclusiva que fomenten la diversidad en el lugar de trabajo.

Programas de mentoría y apoyo para empleados con discapacidad.

Campañas de sensibilización pública sobre la importancia de la inclusión social y laboral de personas con discapacidad.

Alianzas con organizaciones y grupos de la sociedad civil que trabajen en temas de inclusión y discapacidad.

Otros programas o políticas específicos sugeridos por los encuestados.

**Gracias por su tiempo**

**Apéndice B**

*Encuesta dirigida a la población con discapacidad del Municipio de Ocaña, Norte de Santander.*




## Encuesta dirigida a la población con discapacidad del Municipio de Ocaña, Norte de Santander.

**Objetivo:** Analizar el enfoque de negocio que permita promover la contratación de personas con discapacidad en Ocaña Norte de Santander.

1. **¿Desde hace cuánto tiempo vive usted con discapacidad?**

   1Año

   2ños

   3Años

   Mas de tres años

2. **¿Cuál fue el motivo de su discapacidad?**

   Enfermedad

   Edad avanzada

   Nació así

   Accidente Otra causa

   Grupos armados

   Delincuencia común

   Violencia en hogar

3. **¿En dónde labora actualmente?**

Empresa publica

Empresa privada

emprendimiento

4. **¿En qué nivel se encuentra el cargo que Ud. desempeña?**

Administrativo

Técnico Profesional Especializado

Otro

5. **¿Hace cuánto tiempo se encuentra Ud., empleado?**

Entre uno y dos años

Entre tres y cuatro años

Entre cinco y seis años

Más de seis años

6. **¿Siente que el ambiente en su lugar de trabajo es inclusivo para personas con discapacidad?**

Si

No

7. **¿Ha enfrentado alguna forma de discriminación laboral debido a su discapacidad?**

Si

No

8. **¿Ha enfrentado algún obstáculo que pueda poner en riesgo su permanencia en el mercado laboral debido a su discapacidad?**

Si

No

9. **¿Estaría de acuerdo en que se les diera trabajo a más personas discapacitadas en la ciudad de Ocaña?**

   Sí, estoy de acuerdo.

   No, no estoy de acuerdo.

   No estoy seguro.

10. **¿Cree usted que un modelo de negocio centrado en la inclusión de personas con discapacidad sería efectivo para promover su contratación en Ocaña, Norte de Santander?**

    Sí, creo que sería efectivo.

    No, no creo que sería efectivo.

    No estoy seguro.

**Gracias por su tiempo**