

INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD SENSORIAL EN LA
CIUDAD DE BOGOTÁ D.C

CINDY MARCELA ORTIZ CARRERO
WILMER DAVID ORTIZ CARRERO

PROYECTO INTEGRAL DE GRADO PARA OPTAR EL TÍTULO DE
MAGISTER EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

DIRECTOR
MAYDA ALEJANDRA CALDERÓN DÍAZ
PhD. ADMINISTRACIÓN

FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE AMÉRICA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE MAESTRIA EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO
BOGOTÁ D.C

2024

NOTA DE ACEPTACIÓN

Nombre del director

Firma del Director

Nombre

Firma del presidente Jurado

Nombre

Firma del Jurado

Nombre

Firma del Jurado

Bogotá, D.C. marzo de 2024

DIRECTIVAS DE LA UNIVERSIDAD

Presidente de la Universidad y Rector del claustro

Dr. Mario Posada García-Peña

Consejero Institucional

Dr. Luis Jaime García-Peña

Vicerrectora Académica

Dra. María Fernanda Vega de Mendoza

Vicerrectora de Investigaciones y Extensión

Dra. Susan Margarita Benavides Trujillo

Vicerrector Administrativo y Financiero

Dr. Ricardo Alfonso Peñaranda Castro

Secretario General

Dr. José Luis Macías Rodríguez

Decano Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Dr. Carlos Mauricio Veloza

Director del programa

Dra. Ana María Espinel

Las directivas de la Universidad de América, los jurados calificadores y el cuerpo docente no son responsables por los criterios e ideas expuestas en el presente documento. Estos corresponden únicamente a los autores.

AGRADECIMIENTOS

Realmente las palabras nunca serán suficientes para agradecer todo lo que Dios nos ha dado a través de personas y momentos increíbles que hemos vivido durante el desarrollo de esta tesis.

A Dios, primeramente, quien nos ha dado todo como familia. La bendición de poder realizar este trabajo como hermanos y compañeros, de contar con los recursos necesarios para sacarla adelante y darnos la fuerza, la tranquilidad y la sabiduría que se necesita para que, en medio de muchos retos que hemos tenido, hoy podamos concluir con esta etapa académica tan importante para nosotros

A nuestros padres, quienes nos han enseñado a luchar y salir de momentos adversos a través del amor, de la paciencia y de la positividad de las situaciones. Su sola presencia nos permitió continuar cuando sentimos desfallecer. A ellos infinita gratitud por todo, especialmente por enseñarnos el bello lenguaje del amor que comprende la familia

A nuestros hermanos menores, motores que permiten continuar con los sueños y nos motivan a nunca renunciar a ellos, ser su mejor ejemplo.

A nuestros amigos personales que, por medio de sus sonrisas, su soporte en los momentos más difíciles y su lealtad todos los días, nos alentaron para llegar hasta aquí. El regalo valioso de su tiempo es algo que las palabras nunca podrán compensar.

A la Universidad Fundación de América por permitirnos ser parte de esta prestigiosa institución; a todos sus docentes por el conocimiento compartido, especialmente a nuestras asesoras de tesis Maria Cristina Londoño por escucharnos y darle vida a nuestro proyecto y Mayra Calderon quien, con su experiencia, actitud positiva y energía que siempre nos brindó, logró que concluyamos este trabajo con éxito

Gracias a nosotros mismos, que, como hermanos y compañeros de Tesis, estuvimos el uno para el otro, amándonos, instruyéndonos, retroalimentando nuestro proceso y trabajando hasta el final para hoy hacer esta entrega.

TABLA DE CONTENIDO

	pág
RESUMEN	9
INTRODUCCIÓN	10
1. MARCO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	11
1.1 Pregunta De Investigación	11
1.2 Abreviaturas	11
1.3 Planteamiento Del Problema	11
1.4 Formulación Del Problema	12
1.5 Objetivos	12
<i>1.5.1 Objetivo General</i>	12
<i>1.5.2 Objetivos Específicos</i>	12
1.2 Justificación	13
2. MARCO TEÓRICO Y CONTEXTUAL PARA LA INVESTIGACIÓN	14
2.1 Antecedentes Bibliográficos	14
2.2 Marco Teórico	15
2.3 Marco Legal	20
3. METODOLOGÍA	26
3.1 Metodología para la investigación	26
4. ANÁLISIS DE RESULTADOS	31
4.1 Códigos identificados en los resultados	31
<i>4.1.1 Códigos identificados en las preguntas de cada entrevista</i>	31
<i>4.2.2 Criterios de las respuestas</i>	48
<i>4.3.3 Conceptos claves más nombrados por los participantes de la investigación</i>	48
4.2 Análisis y Conclusiones Generales Basados en los Resultados	49
<i>4.2.1 Conciencia y apertura hacia la Inclusión</i>	49

<i>4.2.2 Desafíos y limitaciones</i>	50
<i>4.2.3 Cambio en la Cultura Organizacional</i>	51
<i>4.2.4 Perspectivas</i>	51
<i>4.2.5 Necesidad formación</i>	51
<i>4.2.6 Inclusión en procesos operativos como solución</i>	52
<i>4.2.7 Beneficios tributarios y alivios administrativos</i>	52
<i>4.2.8 Visión general</i>	53
4.3 Conclusiones y Recomendaciones	53
REFERENCIA	55

LISTA DE TABLAS

	pag
Tabla 1. Numero de líderes en Gestión Humana entrevistados por sector en el que trabajan	27
Tabla 2. Preguntas utilizadas para la entrevista semiestructurada	28
Tabla 3. Códigos identificados en las preguntas de cada entrevista realizada a los líderes de Gestión Humana	31
Tabla 4. Principales conclusiones de las respuestas dadas en las entrevistas	40

RESUMEN

La inclusión laboral de personas con discapacidad sensorial debe ser un tema crucial en la actualidad, que busque eliminar barreras y estereotipos que limitan las oportunidades de empleo para este grupo de individuos. Este estudio se centra en explorar la percepción y las prácticas de inclusión laboral de personas con discapacidad sensorial (auditivo y visual) en sectores estratégicos de la economía de Bogotá. Se realizaron entrevistas a 17 líderes y directores de Recursos Humanos de distintas organizaciones para obtener una comprensión profunda de los desafíos y oportunidades que enfrentan estas personas con discapacidad en el ámbito laboral.

A través de la metodología de investigación cualitativa y el análisis de resultados basados en la técnica de la teoría fundamentada alineada a la codificación abierta, modelada por Glaser y Strauss en 1967 y luego ajustada por Strauss y Corbin en 1990 (Carrera, 2014), permitió identificar 8 elementos clave relacionados con la inclusión laboral, desde las perspectivas de los líderes empresariales entrevistados. Con base en estos hallazgos, se propusieron estrategias orientadas a incrementar la inclusión de personas con discapacidad sensorial en el entorno laboral de Bogotá. Estas estrategias representan un paso significativo hacia la construcción de un ambiente laboral más inclusivo y equitativo en la capital colombiana adicional a lograr se la base para próximas investigaciones.

Palabras claves: Discapacidad visual y auditiva, normativa legal, Inclusión laboral, cultura organizacional, infraestructura y herramientas laborales.

INTRODUCCIÓN

En el contexto actual de la sociedad, la inclusión laboral de personas con discapacidad sensorial se erige como un imperativo moral y social que promueve la equidad y diversidad en el entorno laboral. Bogotá, como capital de Colombia y epicentro de diversas actividades económicas, no es ajena a esta realidad. El objetivo de este trabajo es explorar la percepción y las prácticas de inclusión laboral de personas con discapacidad sensorial en sectores clave de la economía bogotana.

Lo anterior, se fundamenta en un enfoque multidimensional y participativo, que involucra a líderes y directores de Gestión Humana de diferentes organizaciones. A través de entrevistas y un análisis cualitativo, se busca entender los desafíos, ventajas y desventajas que enfrentan las personas con discapacidad sensorial en su inserción en el mundo laboral de Bogotá. Los resultados obtenidos de este estudio aportarán conocimientos valiosos que servirán de base para diseñar estrategias que fomenten la inclusión laboral y contribuyan a la construcción de una sociedad más justa e igualitaria.

1. MARCO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Pregunta De Investigación

¿Cuáles estrategias se pueden construir para sensibilizar sobre la inclusión laboral en personas mayores de 18 años con discapacidades auditivas y visuales, conocidas como discapacidades sensoriales, a partir de la experiencia compartida por líderes del área de Gestión Humana de diferentes sectores económicos en la ciudad de Bogotá D.C?

1.2 Abreviaturas

DS Discapacidad Sensorial

1.3 Planteamiento Del Problema

La limitación del acceso al trabajo formal de personas con discapacidades visuales y auditivas en Bogotá, que de ahora en adelante llamaremos DS, pueden impactar su calidad de vida y las posibilidades de desarrollo personal, laboral y económico. Algunas de las posibles causas de esta situación podrían ser:

- La complejidad de los procedimientos de contratación que impiden la inclusión de personas con limitaciones.
- Desconocimiento sobre los beneficios que existen para las compañías en el país, por la contratación de personas diagnosticadas con discapacidad.
- Desconocimiento de las habilidades y contribuciones laborales que pueden ofrecer las personas que padecen DS en las organizaciones.

Dado lo anterior y con los antecedentes de estas problemáticas, se buscará sugerir estrategias para sensibilizar sobre la inclusión laboral en personas mayores de 18 años con discapacidades auditivas y visuales, a partir de la experiencia compartida por líderes del área de Gestión Humana de diferentes sectores económicos en la ciudad de Bogotá D.C

1.4 Formulación Del Problema

La DS limita el acceso a diferentes oportunidades laborales comparado con personas que no la padecen. Si bien, debido a estas diferencias sensoriales, es más difícil desarrollar tareas cotidianas, se podría conjeturar que en la mayoría de las organizaciones en Bogotá no se ha incursionado lo suficiente para promover la contratación de personas que tienen estos diagnósticos. Esto conlleva a que sea una población marginada, disminuyendo las posibilidades de tener una vida digna para ellos y sus familias.

Por medio de la investigación previa de literatura, se busca comprender con exactitud cómo se encuentra esta problemática para la población con discapacidad y con los elementos necesarios identificar de qué forma se podría intervenir para mejorarla, a través de la construcción de estrategias para sensibilizar sobre la inclusión laboral en personas mayores de 18 años con DS a partir de la experiencia compartida por líderes del área de Gestión Humana de diferentes sectores económicos en la ciudad de Bogotá D.C

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo General

Proponer la construcción de estrategias que fomenten la sensibilización sobre la inclusión laboral en personas mayores de 18 años con DS, a partir de la experiencia compartida por líderes del área de Gestión Humana de diferentes sectores económicos en la ciudad de Bogotá D.C

1.5.2 Objetivos Específicos

- Analizar la situación actual de la inclusión laboral para personas mayores de 18 años con discapacidades auditivas y visuales en Bogotá.
- Entrevistar a líderes de Gestión Humana de diversos sectores de la economía en Bogotá, para identificar el conocimiento actual en temas de contratación con personas con DS y el interés de las organizaciones en general su vinculación laboral.

- Sugerir estrategias basadas en las conclusiones de las entrevistas previas, que promuevan la vinculación laboral de personas con DS

1.2 Justificación

La relevancia de esta investigación permitirá sensibilizar cifras recientes publicadas de manera oficial (emitidas por entidades del Estado, observatorios, fundaciones, ONGs y algunas otras instituciones que monitorean diversas poblaciones que padecen discapacidades), de las oportunidades laborales de personas que padecen discapacidades sensoriales en Bogotá a nivel general. A partir de esta información obtenida y delimitando nuestra población de intervención, quienes son los líderes del área de Gestión Humana que actualmente se encuentren vinculados a diversos sectores económicos en la ciudad de Bogotá, buscamos la sensibilización del tema para lograr su promoción y posible desarrollo en diferentes sectores económicos de la ciudad.

La viabilidad de este proyecto se puede aterrizar en su campo de acción, ya que, según la Secretaría Distrital de Salud, en Bogotá al cierre de 2020 existían más de 93.290 personas que padecían algún tipo de Ds (de Bogotá, Secretaría. de Salud. 2020). Dicho esto, y apoyando la investigación a través de entrevistas y recursos que permiten la recolección de información que complementa las estadísticas oficiales, se puede establecer e incluso caracterizar a esta población vulnerable y allí soportamos la viabilidad del estudio. Su contribución está basada en la mencionada actualización de datos relacionados con las DS en Bogotá y su posicionamiento en el mercado de trabajo; además de proponer algunas alternativas que permitan a diversas empresas de Bogotá donde se encuentren trabajando líderes de gestión humana, a considerar dentro de sus equipos de trabajo personas que posean estas limitaciones. Compartiremos la opinión y estrategias de líderes de instituciones y observatorios de DS, además de directivos de empresas que han incursionado en la inclusión de población con limitaciones, centro de este estudio.

2. MARCO TEÓRICO Y CONTEXTUAL PARA LA INVESTIGACIÓN

2.1 Antecedentes Bibliográficos

Si bien existen varios trabajos y proyectos de investigación en Colombia que buscan estudiar el contexto laboral para personas con discapacidad desde diversos frentes poblacionales, demográficos e incluso por departamentos dentro de las empresas (compensación, seguridad y salud en el trabajo, beneficios, negocios, entre otros), son pocos los que se enfocan en conocer las cifras de empleabilidad para las Ds. Desde nuestra investigación, queremos dar respuesta a algunas preguntas relacionadas a las cifras vigentes de una muestra de la población con Ds y plantear una posible propuesta para la sensibilización.

Uno de los estudios encontrados fue el realizado por Melania Zatzabal, Docente de la Universidad del Valle, quien indaga sobre las condiciones de empleo en un grupo de trabajadores con discapacidad en Cali, Colombia. Elaboró un estudio cuantitativo, descriptivo y transversal con un grupo de 160 trabajadores quienes presentaban diferentes tipos de discapacidad (física, visual, auditiva, mental o intelectual) donde logró identificar que el tipo de discapacidad influye en la inserción laboral; teniendo mayores oportunidades las personas con discapacidad física y menos oportunidades quienes presentan discapacidad visual y auditiva (Zatzabal, 2019)

Otro estudio fue realizado por Diana María Garavito, quién a través de su tesis realizada en la Universidad Nacional de Colombia, aborda el tema de la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral colombiano. Por medio de un estudio bajo la metodología de análisis de contenido cualitativo, revisó 14 documentos legales y normativos más 42 unidades de análisis. Esta investigación resalta que, en relación con la inclusión laboral, se encontraron estrategias propias del empleo protegido y del empleo abierto u ordinario, además de otras estrategias que emergieron del análisis. Se concluye que existe la necesidad de aunar esfuerzos que conlleven a la reglamentación e implementación de políticas y programas vigentes con el fin de lograr un tratamiento igualitario para las personas con discapacidad. (Garavito, 2014)

También se ha encontrado una previa investigación realizada por Joan Velandia Campos, Maribel Castillo Caicedo y John Mora Rodríguez de la Universidad Javeriana de Cali enfocada en la situación laboral de las personas con incapacidad en Colombia desde un enfoque local, en cinco ciudades principales del país. Los resultados generales, soportados por entidades como el registro

para la caracterización y localización de personas y el servicio público de empleo, muestran que en esta población existen tasas municipales de desempleo entre el 17,0% y el 41,0%, tasas de ocupación sin contrato entre el 69,0% y el 81,2%, coberturas en capacitación para el trabajo de máximo 6,8%; así como una función de emparejamiento con asimetrías con respecto a las probabilidades de encontrar trabajo (26,1%) y de ocupar vacantes para la PCD (73,9%). (Campos, Caicedo y Rodríguez, 2021)

Los estudios anteriores reflejan una tendencia a que las personas con diversos tipos de discapacidad suelen ser consideradas en menor porcentaje cuando se trata del campo laboral. Se buscará complementar con más revisión de literatura programas actuales que les permitan la inclusión en este contexto y de esta forma, obtener información que ha sido poco estudiada o analizada sobre este tema, ampliando los estudios existentes y finalmente, generar interés en otros profesionales para seguir indagando sobre esta minoría existente en nuestro país.

2.2 Marco Teórico

Según la Organización Panamericana de la Salud (PAHO), la discapacidad es una condición en las personas que conllevan deficiencias físicas, mentales intelectuales o sensoriales a largo plazo, que pueden generar complicaciones en el desenvolvimiento y participación plena y normal en la sociedad, en condiciones iguales a las demás personas que no la padecen. (de la Salud, O. P. 2011). Las discapacidades generan diversos tipos de limitaciones para ejercer alguna actividad propia de la condición humana, como caminar, correr, saltar, ver, pensar o realizar cualquier tarea de manera autónoma y autosuficiente. Esto a su vez significa que, en muchos escenarios en términos de discapacidad, la persona necesita ser asistida por otra(s) persona(s) o por algún mecanismo de soporte.

Según los estimativos de la Organización Mundial de la Salud, un 12 % del total de habitantes de un país pueden estar en estado de discapacidad. (Hernández, Hernández, 2005) si tomamos como referencia a la población al año 2018, que según estadísticas del Departamento Nacional de Estadísticas a la fecha se aproximaba a 48.258.000 (DANE. 2018), nos indicaría que 5.784.000 de habitantes se encontraban en esta condición; aunque diversos informes reportan menos cantidad de personas registradas oficialmente a entes gubernamentales. Las estadísticas de esta población, según el Ministerio de Salud de Colombia a través de su oficina de Promoción

Social confirma que al año 2020, existían aproximadamente un total de 1.319.000 personas con alguna condición de discapacidad en el país, lo que equivale actualmente al 2,6 % del total de la población (de Promoción Social, O. 2020). Este Ministerio a su vez toma como referencia el modelo biopsicosocial para definir el concepto de incapacidad (Rincón, 2020) y la aprobación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, definiéndolo como un concepto que

“(…)evoluciona y resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás” (ONU. 2006)

De acuerdo con la Resolución 113 de 2020, del Ministerio de Salud y Protección Social en Colombia, las discapacidades se clasifican en las siguientes categorías: Discapacidad física, discapacidad auditiva, discapacidad visual, sordoceguera, discapacidad intelectual, discapacidad psicosocial (mental), discapacidad múltiple. (Ministerio de Educación Nacional, 2008) En el presente documento, nos enfocaremos en dos tipos de discapacidad que son conocidas como sensoriales: La discapacidad visual y la discapacidad auditiva. (Ds)

El máximo Departamento Administrativo de Función Pública define la discapacidad auditiva de la siguiente manera:

“personas que presentan en forma permanente deficiencias en las funciones sensoriales relacionadas con la percepción de los sonidos y la discriminación de su localización, tono, volumen y calidad; como consecuencia, presentan diferentes grados de dificultad en la recepción y producción de mensajes verbales y, por tanto, para la comunicación oral. Se incluye en esta categoría a las personas sordas y a las personas con hipoacusia esto es, aquellas que debido a una deficiencia en la capacidad auditiva presentan dificultades en la discriminación de sonidos, palabras, frases, conversación e incluso sonidos con mayor intensidad que la voz conversacional, según el grado de pérdida auditiva” (de Función Pública, D. A. (2020).

Por su parte, la discapacidad visual la define el Instituto Nacional para Ciegos en tres grupos: discapacidad, baja visión y ceguera, que si agrupamos todas las terminologías se entendería como

“deficiencias sensoriales a mediano y largo plazo, en la que hay disminución de la agudeza visual que no puede corregirse por ningún medio y/o la ausencia de percepción de luz, es decir, la persona no puede ver nada”. (Instituto Nacional para Ciegos INCI. (s/f))

En otras definiciones, de acuerdo con aquella planteada por el Ministerio de la Protección Social, acerca de la población y ACNUR (2011) que se cita en el documento “Lineamientos para la realización de certificación de discapacidad mediante la modalidad de telemedicina” la discapacidad visual comprende a aquellas personas que presentan deficiencias para percibir la luz, forma, tamaño o color de los objetos. Se incluye a las personas ciegas y a las personas con baja visión, es decir, quienes, a pesar de usar gafas o lentes de contacto, o haberse practicado cirugía, tienen dificultades para distinguir formas, colores, rostros, objetos en la calle, ver en la noche, ver de lejos o de cerca, independientemente de que sea por uno o ambos ojos.

Adicionalmente, estas personas presentan diferentes grados de dificultad en la ejecución de actividades de cuidado personal, del hogar o del trabajo, entre otras. Para una mayor independencia y autonomía, estas personas pueden requerir productos de apoyo como bastones de orientación, lentes o lupas, textos en braille, macro tipo (texto ampliado), programas lectores de pantalla, programas magnificadores o información auditiva, entre otros. (Ministerio de la Protección Social & ACNUR, 2011)

Por su parte, la discapacidad visual la define el Instituto Nacional para Ciegos en tres grupos: discapacidad, baja visión y ceguera, que si agrupamos todas las terminologías se entendería como

“deficiencias sensoriales a mediano y largo plazo, en la que hay disminución de la agudeza visual que no puede corregirse por ningún medio y/o la ausencia de percepción de luz, es decir, la persona no puede ver nada”. (Instituto Nacional para Ciegos INCI. (s/f))

También la ACNUR y el Ministerio de la Protección Social (2011) citado en el documento “Lineamientos para la realización de certificación de discapacidad mediante la modalidad de telemedicina” considera a las personas con discapacidad auditiva, aquellas que presentan en forma permanente deficiencias en las funciones sensoriales relacionadas con la percepción de los sonidos y la discriminación de su localización, tono, volumen y calidad; como consecuencia, presentan diferentes grados de dificultad en la recepción y producción de mensajes verbales y, por tanto, para la comunicación oral.

Incluyen en esta categoría a las personas sordas y a las personas con hipoacusia esto es, aquellas que debido a una deficiencia en la capacidad auditiva presentan dificultades en la discriminación de sonidos, palabras, frases, conversación e incluso sonidos con mayor intensidad que la voz conversacional, según el grado de pérdida auditiva (Ministerio de la Protección Social & ACNUR, 2011).

Las características anteriormente mencionadas frente a la Ds limitan de forma significativa aspectos como el ámbito laboral, lo que puede tener repercusiones en la calidad de vida. De acuerdo con el Informe Mundial sobre la Discapacidad (Organización Mundial de la Salud - Banco Mundial, 2011), las personas con esta condición tienen mayores probabilidades de ser pobres, con tasas de desempleo mucho mayores que las personas sin discapacidad, y recibir menores ingresos por su trabajo. (Garavito, 2014)

Los hallazgos mencionados podrían ser consecuencia del poco acceso a educación que tienen las personas con Ds, la oportunidad de tener experiencias laborales y al significado de la palabra “discapacidad” y las implicaciones que esta tiene, es decir, las empresas al comprender el concepto de discapacidad temen a poder generar oportunidades para esta población, ya que consideran poco viable los requisitos complejos que ello acarrea. (Garavito, 2014)

De hecho, se realizó un estudio a la legislación de 7 países en América Latina (Bolivia, Costa Rica, Chile, Colombia, Ecuador, México y Perú) para evaluar la inclusión de las personas con discapacidad en el campo laboral. Uno de los hallazgos interesantes es que las legislaciones suelen tener un enfoque médico que relaciona la incapacidad con la falta de capacidad para trabajar, afectando las oportunidades laborales para esta población (Pinilla y Rodríguez, 2022).

Partiendo de ello, si bien el término discapacidad no se considera como sinónimo de minusvalía o minusválido, este término logra tener una connotación sociocultural considerando que las personas por su limitación son incapaces de valerse por sí mismas; por lo tanto, se vuelven

una carga para su familia y la sociedad, que llega a desconocer que la población en condición de discapacidad también tiene derechos y los relega a un segundo plano. Además, conforman sectores muy reducidos, lo que causa la poca participación en el poder social, político y económico (Hernández, 2004).

Conectando con lo anterior y reafirmando el impacto que tiene la palabra discapacidad y cómo es interpretada por los empleadores, una revisión de literatura realizada por Sonali Heera y Arti Devi (2016) de 44 artículos seleccionados en diversas bases de datos globales, refieren que aspectos como previas experiencias o contacto con personas que tienen alguna discapacidad, el tipo de la discapacidad, la preocupación por el rendimiento y resultados laborales que se esperan, los asuntos administrativos que se requieren (costos, temas legales, entre otros), los prejuicios y/o preocupaciones de compañeros o clientes afectan de forma significativa la contratación de talento con algún tipo de discapacidad.

Ahora bien, durante el año 2013 en Colombia, se realizó una encuesta a 335 participantes (empresas) en 13 foros empresariales, la cual lanzó como resultado que el 90% estaría interesadas en contratar personas con discapacidad; sin embargo, esta contratación se daría en mayor proporción a personas con discapacidad física y cognitiva, y en menor proporción a las personas con Ds (Ministerio de Salud y Protección Social, 2013)

Lo anterior nos lleva a concluir la importancia de profundizar en la situación actual de la empleabilidad en población con Ds, entender a través de entrevistas y revisión de datos estadísticos oficiales, cómo se percibe esta situación y que se está haciendo para ello. De igual forma, consideramos importante revisar qué entidades a nivel regional y nacional actualmente tienen programas enfocados en apoyar al sector empresarial en la inclusión de personas con Ds, comprendiendo que, nacer con una discapacidad o adquirirla no debe convertirse en una limitante que impida el desarrollo y la utilización de las potencialidades de una persona. (Hernández, 2004)

De hecho, estudios como los realizados por Lindsay, S., Cagliostro, E., Albarico, M., Mortaji, N., y Karon, L. (2018) confirman que la contratación de personas con discapacidad podría traer múltiples beneficios como mejoras en las compañías a nivel de retención, rotación, rentabilidad, reputación de la empresa, ventaja competitiva al ser una compañía enfocada en la diversidad, innovación, productividad, cultural laboral, elementos que seguramente fortalecerán la relación con los clientes y/o el mercado.

Durante el año 2018, se publicó un documento el cual describe un modelo de inclusión laboral de personas con discapacidad (denominado pacto de productividad), refiriendo prácticas de selección, vinculación y permanencia; de igual forma, se comparten estrategias que promuevan la vinculación laboral, de manera que se garantice el derecho al trabajo, de acuerdo con la convención de derechos de las personas con discapacidad, asumida por Colombia en el año 2009. (Mahecha, 2018).

una de las propuestas a sugerir en la intervención para la inclusión de personas con Ds, que se trabaje de forma conjunta tanto con el área de responsabilidad social como con el área de seguridad y salud en el trabajo, quienes tienen los conocimientos necesarios para abordar desde la ley y desde el conocimiento del impacto social y personal, la construcción de una estrategia lo más efectiva posible.

2.3 Marco Legal

De acuerdo con lo mencionado en la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud, OMS, (2002) las personas en condición de discapacidad son aquellas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con el entorno, encuentran diversas barreras, que pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás ciudadanos.

Inicialmente, nuestra constitución política de la República de Colombia de 1991, en su artículo 13, define los factores indispensables de la protección y la igualdad para todas las personas en el país de la siguiente forma:

“Artículo 13. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación” (Const.1991, Art. 13)

Adicional, el artículo 54 Constitucional ofrece una garantía sólida en la obligación de la inclusión laboral para las personas con discapacidad:

“Artículo 54. Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud” (Const.1991, Art. 54)

En Colombia se han establecido normas que buscan alinear y promover la contratación de personas con diferentes discapacidades (entre ellos las Ds), como por ejemplo, la ley 361 de 1997, capítulo 4 (el cual contiene 13 artículos), que describe la integración de personas con limitaciones al mundo laboral y el soporte que solicitan a diversos ministerios públicos para que sean involucrados, la participación de entidades como el SENA para la capacitación de esta población y los beneficios que las diferentes compañías podrían tener al contratar a estas personas.

También, se encuentra información sobre diversos marcos normativos que soportan a las personas con discapacidad hallados en el normograma de discapacidad de la República de Colombia emitido por la oficina de promoción social - grupo gestión en discapacidad (2020) (<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/normograma-discapacidad-ps.pdf>)

Adicional a lo anterior, a continuación, se comparten algunas iniciativas y leyes que trabajan por los derechos de las personas con discapacidad en Colombia:

Ley No. 361 de 1997. En la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con discapacidad, y de manera especial el Capítulo IV del Título Segundo sobre la integración laboral de las personas con discapacidad. El Estado garantizará y velará por que en su ordenamiento jurídico no prevalezca discriminación sobre habitante alguno en su territorio, por circunstancias personales, económicas, físicas, fisiológicas, síquicas, sensoriales y sociales.

Adicional, en la ley 324 de 1996, un año antes, establece que Para las personas con discapacidad auditiva, se debe proporcionar servicios de interpretación en lengua de señas colombiana (LSC) durante los procesos de selección y en el lugar de trabajo

Ley 982 de 2005; por la cual se establecen normas tendientes a la equiparación de oportunidades para las personas sordas y sordociegas y se dictan otras disposiciones. Esta busca abordar varios criterios importantes para garantizar la igualdad de condiciones en diferentes ámbitos con personas diagnosticadas con DS.

Con base en lo anterior, algunos de ellos son el contar con intérpretes o traductores para garantizar el acceso pleno a las personas con Ds a la jurisdicción del estado; los medios de comunicación y su ajuste de cómo comparten la información para esta población, al cumplimiento de los derechos humanos al garantizar la posibilidad de comunicación ellos, cero discriminación; régimen especial de protección y promoción laboral, por medio de la cual se establece la obligación de los empleadores de contratar a personas con discapacidad en una proporción no inferior al 10% de los aprendices o trabajadores, siempre que cumplan los requisitos de idoneidad para el cargo.

Actualmente desde junio del 2023, se está llevando a cabo un proyecto de ley (No 011 del 2022 del senado) que busca modificar el artículo 8 de la ley anteriormente mencionada y considerar otras disposiciones, enfocadas en garantizar en todo momento el servicio de interprete y guía interprete para personas sordas y sordociegas de las entidades públicas de orden nacional, departamental, municipal, distrital y local; promoviendo iniciativas como el soporte de entidades de educación pública adscritas al ministerio de educación como el INSOR u otras como el SENA para la capacitación a entidades gubernamentales o no gubernamentales pero de atención a los ciudadanos en general.

Ley 1346 de 2009 por medio de la cual se aprueba la “Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad”, adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006, donde se reafirma la responsabilidad del Estado de establecer mecanismos y sistemas de garantía del ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, sin discriminación por motivo de su condición. El artículo 27° establece que los Estados Parte reconocen el derecho de las personas con discapacidad las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con los demás”

Decreto 366 del 9 de febrero del 2009; por medio del cual establecen y se reglamenta la organización del servicio de apoyo pedagógico para la atención de los estudiantes con discapacidad y con capacidades o con talentos excepcionales en el marco de la educación inclusiva.

ley 1429 del 2010; Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo, en la cual establece en su artículo 10 “descuento en el impuesto sobre la renta y complementarios de los aportes parafiscales y otras contribuciones de nómina para los empleadores que contraten personas en situación de desplazamiento, en proceso de reintegración o en condición de discapacidad”

Ley Estatutaria No. 1618 del 27 febrero 2013. Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. En esta, se garantiza y asegura el ejercicio efectivo de los derechos de las personas en situación de discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acciones afirmativas y ajustes razonables, eliminando toda forma de discriminación a las personas por razón de su discapacidad, lo cual requiere reglamentación, programas y acciones tendientes a garantizar los derechos, beneficios y obligaciones laborales de las personas con discapacidad.

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

Decreto 2177 del 22 de diciembre de 2017. Por el cual se crea el Consejo para la Inclusión de la Discapacidad y se dictan disposiciones relacionadas con su funcionamiento” y cuyo objeto es coordinar las acciones que el sector privado adelante para coadyuvar al ejercicio de los derechos y la inclusión social, laboral y productiva de las personas con discapacidad, orientadas al desarrollo de las capacidades a través de la formación para el trabajo, la producción y el empleo de las personas con discapacidad, sus familias y cuidadores.

Decreto 392 del 26 de febrero de 2018. En la cual se establecen incentivos en los procesos de contratación a las empresas que tengan vinculadas personas con discapacidad. En los procesos de licitación pública y concurso de méritos, para incentivar el sistema de preferencias a favor de las personas con discapacidad, las entidades estatales deberán otorgar el (1 %) del total de los puntos establecidos en el pliego de condiciones, a los proponentes que acrediten la vinculación de trabajadores con discapacidad en su planta de personal.

El ministerio de salud y protección social (s.f) también recuerda la existencia de la Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social PPDIS, la cual tiene como objeto asegurar el goce pleno de los derechos y el cumplimiento de los deberes de las personas con discapacidad, sus familias y cuidadores para el periodo 2013 – 2022. Dichos derechos deben ser garantizados partiendo de la comprensión de que cada territorio tiene unas características demográficas, físicas, económicas, culturales y políticas que le son propias y que configuran su particularidad, razón por

la cual las acciones de política pública deben adaptarse a dichas particularidades. (Ministerio de salud y protección social, 2020)

Aun así, por medio de estadísticos como los compartidos por Ministerio del Trabajo (2016), existe una tasa de desocupación de la población con discapacidad potencialmente trabajadora del 84,5%, lo que podría sugerir que, si bien existen iniciativas por parte del Estado que busca la inclusión de personas con discapacidad, no está logrando ser efectiva o tener porcentajes más alentadores sobre la situación actual.

Entidades como Fedesarrollo, en su estudio del 2018, relaciona datos que no son tan alentadores; refieren que solo el 12% de las personas con discapacidad que tienen la edad para trabajar, lo están haciendo. Este dato demuestra la brecha laboral que puede estar aumentando por las pocas oportunidades de empleo que realmente se están generando para esta población. Como relacionamos anteriormente, esta realidad tiene un gran impacto negativo en la calidad de vida de estas personas. (Fedesarrollo, 2018).

Ahora bien, se debe mencionar que el país actualmente tiene entidades que respaldan, soportan e indagan más a fondo a la población que tenga alguna discapacidad visual o auditiva. Por ejemplo, el INCI (Instituto Nacional para Ciegos) es una entidad de carácter técnico asesor adscrita al Ministerio de Educación, creada mediante el Decreto 1955 del 15 de Julio de 1955, la cual trabaja para garantizar los derechos de los colombianos ciegos y con baja visión en términos de inclusión social, educativa, económica, política y cultural; adicional, Brindan servicios de asistencia técnica y asesoría a las demás entidades que a nivel nacional, territorial y local tienen a cargo la atención de las personas con discapacidad visual en el país. (Instituto Nacional para ciegos [INCI], s.f.)

Esta institución actualmente rige bajo el Decreto 1006 de 2004 que modificó su estructura institucional situándose como un establecimiento público del orden nacional con personería jurídica, autonomía administrativa y financiera y patrimonio independiente. (INCI, s.f)

En el caso de las personas con discapacidades auditivas, existe el Instituto Nacional para sordos INSOR, establecimiento público del orden nacional, adscrito al Ministerio de Educación Nacional, con personería jurídica, autonomía administrativa y financiera y patrimonio independiente. Dispuesto en el Decreto 2106 del 7 de septiembre de 2013, “Por el cual se modifica la estructura del Instituto Nacional para Sordos – INSOR, se determinan las funciones de sus dependencias y se dictan otras disposiciones” (Instituto Nacional para ciegos [INSOR], s.f.)

Esta entidad tiene como objetivo fundamental promover, desde el sector Educativo, el desarrollo e implementación de Política Pública para la Inclusión Social de la Población Sorda. En desarrollo de su objeto, se coordinan acciones con todos los entes del sector público y privado en las áreas de Competencia. (INSOR, s.f)

También, existen entidades que abarcan ambos tipos de incapacidad como el sistema nacional de discapacidad (SND) que es el conjunto de orientaciones, normas, actividades, recursos, programas e instituciones que permiten la puesta en marcha de los principios generales de la discapacidad contenidos en la ley 1145 de 2007 (Presidencia de la república, n.d)

Este mismo sistema nacional de discapacidad nos comparte algunos datos interesantes sobre la contratación de personas con esta condición enfocado en el sector público.

Enfocado en las discapacidades sensoriales, Para el mes de diciembre de 2021, de las 7.144 PcD que laboraban en las entidades públicas, 2.561 tienen una discapacidad física, lo que equivale al 35,85% de la cifra total; adicionalmente, 2.463 PcD tienen discapacidad visual, lo que equivale al 34,48%; con discapacidad auditiva 671 servidores, lo que equivale al 9:39% (Camargo, Robledo, Martinez; 2022)

3. METODOLOGÍA

3.1 Metodología para la investigación

En primer lugar, esta es una investigación de metodología cualitativa la cual, estudia la calidad de las actividades, relaciones, asuntos, medios, materiales o instrumentos en una determinada situación o problema. La misma procura lograr una descripción holística, esto es, intenta analizar exhaustivamente, con sumo detalle, un asunto o actividad en particular. La investigación cualitativa realiza registros narrativos de los fenómenos en contextos y situaciones e identifica la naturaleza profunda de las realidades (Fernández y Díaz, 2003)

Camarillo (2011) refiere en sus estudios sobre investigación cualitativa que, el investigador quien trabaja en un estudio cualitativo intenta captar la realidad, tal como la perciben los sujetos que participan en el estudio. No es le interesa captar la realidad “que existe” sino la realidad que se percibe y que a fin de cuentas es la que existe para los participantes.

Con relación a esta investigación, la anterior es la metodología escogida para la recolección de datos de la información obtenidos a partir del uso de herramientas metodológicas cualitativas como lo son las entrevistas, a líderes de talento humano y tomadores de decisiones en los procesos de selección de personal de nuevos trabajadores en diferentes sectores de la economía bogotana. Así mismo, de datos cuantitativos oficiales compartidos por distintas instituciones gubernamentales.

Para la obtención de los datos en el ejercicio se desarrolló en tres etapas:

- 1. Selección de la muestra:** Se seleccionaron 17 líderes de talento humano que trabajan en el área de administración de personal, en diferentes empresas en Colombia, entre un rango de edad de 29 a 36 años. El detalle del número de participantes por actividades comerciales de las empresas se menciona a continuación en la tabla 1

Tabla 1.

Numero de líderes en Gestión Humana entrevistados por sector en el que trabajan

Sector económico	Cantidad de profesionales
Servicios profesionales	4
E commerce	3
Educativo	2
Farmacéutico	1
Manufactura	1
Multinivel	1
ESAL (Entidad sin ánimo de lucro)	1
Comunicación y Publicidad	1
Hidrocarburos	1
Aeronáutico	1
Tecnología	1
Total	17

Nota. El ejercicio de selección fue de forma aleatoria

2. Aplicación de entrevista semiestructurada: se construyó una entrevista semiestructurada con el fin de orientar la obtención de la información en áreas del talento humano de diferentes sectores de la economía en Bogotá . La duración de las entrevistas fue de aproximadamente 30 minutos, con un total de 12 preguntas de respuesta abierta y se originaron 5 nuevas a partir de la conversación orientada.

Con respecto a la validez del anterior instrumento, se constata la confiabilidad del mismo al aplicarlo en un 10% mínimo sobre una muestra que pertenezca al mismo universo o población donde se realiza la investigación (López, et al., 2019) En este caso, al ser un estudio fenomenológico desde el momento cero y la creación total del instrumento (sin tener otros puntos de comparación anteriores) los investigadores aplican esta entrevista a ellos mismos como un ejercicio piloto (ya que cumple con las características de la población a la cual se pretende aplicar.) y la ajustan de acuerdo con la necesidad de resolver la pregunta de investigación.

Para confiar en los resultados de esta investigación cualitativa, la misma se encuentra en línea en lo mencionado por Caramillo (2001) el cual menciona que el investigador es el instrumento de investigación por excelencia, al convertirse en el mediador entre la realidad social, el conocimiento y conocer la realidad cambiante y compleja actual; es decir, el investigador quien proporciona la confiabilidad a partir de los distintos métodos, procedimientos y estrategias utilizadas en la investigación.

Adicional, para facilitar el proceso de corroboración estructural, se utilizar la técnica de triangulación soportada por Martinez (2006) la cual toma las diferentes fuentes de datos, perspectivas teóricas, procedimientos metodológicos, evidencias como grabaciones de audio y video que le permitirán analizar los hechos todas las veces que considere necesario por los mismos investigadores o quienes consideren continuar con la línea de investigación.

A continuación, se comparten las preguntas en la tabla 2

Tabla 2.

Preguntas utilizadas para la entrevista semiestructurada

Número de pregunta	Pregunta
1	¿Cuál es su opinión general sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad en su organización?
2	¿Tiene conocimiento sobre las discapacidades sensoriales (auditivas, visuales) o DS? Compártenos el conocimiento que tiene sobre el tema.
3	¿Considera que su modelo de negocio actual permitiría la contratación de personas con DS?
4	¿Cuáles son las principales barreras o desafíos que identifica en la contratación de personas con discapacidad sensorial en su contexto empresarial?
5	¿Cuáles son las habilidades o competencias específicas que considera importantes en un candidato con discapacidad sensorial, para ser parte de su organización?
6	¿Conoce de la existencia de políticas o incentivos gubernamentales en Colombia que apoyen la inclusión laboral de personas con discapacidad sensorial y cómo podría beneficiarse de ellos?
7	¿Conoce experiencias o ejemplos positivos de empresas que han contratado con éxito a personas con discapacidad sensorial? ¿Conoce de organizaciones especializadas en la inclusión de personas con discapacidad sensorial?

Tabla 2. (Continuación)

Número de pregunta	Pregunta
8	¿Conoces alguna organización que trabaje plenamente con la inclusión de personas con discapacidad sensorial?, ¿alguna empresa que conozcas que trabaje con personas así puntualmente?
9	¿Tiene alguna experiencia personal relacionada con la contratación o trabajo con personas con discapacidad sensorial que le gustaría compartir?
10	¿Qué medidas o ajustes razonables consideraría necesarios para facilitar la integración de personas con discapacidad sensorial en su entorno de trabajo?
11	¿Cuáles son los desafíos específicos que enfrentan las personas con discapacidad sensorial en el mercado laboral colombiano?
12	¿Si construyéramos una iniciativa para promover la contratación de personas con DS, permitiría su implementación? ¿sí o no? ¿Por qué?
Preguntas construidas durante la entrevista	
13	¿Crees que la formación y sensibilización de los equipos de trabajo de tu organización es importante en caso tal que hubiera posibilidad de incluir personas con discapacidad sensorial, pueda ser un éxito?
14	¿Cómo podrías abordar situaciones en las que tus compañeros o demás expresen resistencia sobre trabajar con personas con este tipo de discapacidades? ¿Cómo sientes que lo abordarías?
15	¿Qué fundación ayuda con la conexión de las personas con Ds y la organización?
16	¿Qué beneficios no económicos trae consigo la contratación de personas con Ds para la organización?
17	¿compartirías un caso de éxito con otras organizaciones?

Nota. Preguntas realizadas por los investigadores y orientadas por el tutor de investigación.

3. Agrupación de resultados: la técnica que mejor se consideró para este análisis fue la teoría fundamentada, denominada de esta forma debido a que el investigador basa las interpretaciones o las fundamenta en los datos empíricos observados a través de las herramientas utilizadas en el ejercicio (Carrera, 2014). La teoría fundamentada es una técnica inductiva basada en la interpretación de datos registrados sobre un tema en particular para construir conclusiones a partir de estas. La técnica fue modelada por Glaser y Strauss en 1967 y luego pulida por Strauss y Corbin en 1990 (Carrera, 2014).

Strauss y Corbin determinaron tres técnicas de codificación para analizar los datos de textos abiertos: la abierta, la axial y la selectiva. (Franco y Morillo, 2016). Para esta investigación se utilizó la codificación abierta, la cual es considerada un proceso enfocado en la búsqueda de conceptos o ideas de clave que se encuentran de los datos textuales, los cuales están fuertemente relacionados con los fenómenos de interés. Los investigadores buscan identificar los datos textuales en función de las acciones, eventos, incidentes, percepciones e interacciones relevantes que luego se codifican como conceptos (Franco y Morillo, 2016).

En esta investigación se realizan tres niveles de codificación en los cuales, durante el primero, se toman las palabras claves de las preguntas, luego estas son enmarcadas en categorías menores y finalmente, las últimas se definen en una sola categoría. Este ejercicio se realiza para que, a partir del mismo, se pueda hacer una conclusión precisa de los resultados. En el capítulo 4 de resultados, en las tablas 3, 4 y 5 se profundizará de forma más detallada.

4. ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1 Códigos identificados en los resultados

4.1.1 Códigos identificados en las preguntas de cada entrevista

Durante el desarrollo de este primer análisis, se busca identificar las palabras y/o frases clave mencionadas por cada entrevistado en cada pregunta. Los resultados de este ejercicio se pueden visualizar en la Tabla 3

Tabla 3.

Códigos identificados en las preguntas de cada entrevista realizada a los líderes de Gestión Humana

Preguntas	Codificación clave identificada
Pregunta 1: ¿Cuál es su opinión general sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad en su organización?	“No hay apertura para inclusión de personas con discapacidad” (Entrevista #1, Pág 1)
	“Inclusión con un propósito real” (Entrevista #2 Pág 5)
	“Existe en la organización la inclusión de personas con DS” (1) (Entrevista #3, Pág 9)
	“No es un tema prioritario porque no se ha visto la necesidad” (Entrevista #4, Pág 14)
	“No se ha conocido de cerca estos procesos inclusivos” (Entrevista #5, Pág 19)
	“Apertura a personas con discapacidad cognitiva” (Entrevista #6, Pág 23)
	“Aperturada para clientes, pero no personal de la compañía” (educación) (Entrevista #7, Pág 47)
	“Relacionamiento con cliente que puede verse impactado con la DS” (Entrevista #8, Pág 31)
	“No hay herramientas tecnológicas idóneas para ellos” (Entrevista #8, Pág 31)
	“No hay infraestructura para trabajar en la oficina” (Entrevista #9, Pág 36)
	“No hay señalización” (Entrevista #9, Pág 36)
	“La cultura organizacional no está adaptada a este tipo de vinculaciones” (Entrevista #9, Pág 36)
	“Aprender de ellos nuevas formas de relacionamiento” (Entrevista #10, Pág 47)
	“Todas las personas deberían estar capacitadas para recibir personas con discapacidad” (Entrevista #11, Pág 1)
	“Nos restringiría un poco el acceso al cliente” (Entrevista #12, Pág 5)
	“En donde laboro no tenemos personas con discapacidad” (Entrevista #13, Pág 10)
	“Estamos implementando programas de inclusión y diversidad” (Entrevista #14, Pág 14)
“En nuestro sector no hay mucha inclusión actualmente” (Entrevista #15, Pág 17)	
“No se me ha pasado por la cabeza” (Entrevista #16, Pág 23)	
“Se ha cambiado el concepto de inclusión de discapacidad por LGBTI, desplazados o expresidarios” (Entrevista #17, Pág 27)	

Tabla 3. (Continuación)

Preguntas	Codificación clave identificada
Pregunta 2: ¿Tiene conocimiento sobre las discapacidades sensoriales (auditivas, visuales) o DS? Compártenos el conocimiento que tiene sobre el tema.	“ SI ” (Entrevista #1, Pag 1)
	“ Incluidas en algunos procesos operativos ” (Entrevista #1, Pag 1)
	“ No estoy empapada del tema ” (Entrevista #2, Pag 5)
	“Aportan ideas” (Entrevista #3, pag 10)
	“ Brindan ventajas competitivas a la organización” (Entrevista #3, pag 10)
	“ Tienen todas las competencias para ejercer a cabalidad su rol” (Entrevista #3, pag 10)
	“ Aportar esas habilidades y talentos únicos con una perspectiva diferenciada que seguramente les va a brindar nuevas oportunidades y soluciones más creativas ”.(Entrevista #3, pag 10)
	“ Sí tengo conocimiento , pero no he tenido ningún caso” (Entrevista #4, pag 47)
	“ Sé que pueden ser una pérdida parcial o total , que es dictaminada por médico general” (Entrevista #7, pag 27)
	“ Son personas que igual tienen unas habilidades y competencias increíbles” (Entrevista #9, pag 47)
	“ SI ” (Entrevista #11, Pág 1)
	“ Sí , trabajé con Insor en algún momento” (Entrevista #12, Pág 5)
	“ Sí , trabajé en otras empresas trabajé con este tipo de discapacidades” (Entrevista #13, Pág 10)
	“Debido a la implementación, estamos investigando acerca del tema ” (Entrevista #14, Pág 14)
“ Sí , alcanzamos a trabajar (como empresa) un poco con el SENA en incorporar personas con discapacidades” (Entrevista #15, Pág 17)	
“ Cero ” (Entrevista #16, Pág 23)	
“ Desde mi profesión, lo conozco ” (Entrevista #17, Pág 27)	
Preguntas	Codificación clave identificada
Pregunta 3: ¿Considera que su modelo de negocio actual permitiría la contratación de personas con DS	“ Sí, delegación de temas operativos ” (Entrevista #1, pag 1)
	“ Trabajo remoto ” (Entrevista #2, pag 5)
	“ Ya trabajamos con personas con DS ” (Entrevista #3, pag 47)
	“ Disposición para inclusión laboral ”
	“ Sí , porque creo que ya existen muchas herramientas que suplen y ayudan a las personas” (Entrevista #4, pag 15)
	“ Todos los negocios pueden contratar por DS ” (Entrevista #4, pag 15)
	“ Realmente sí , porque digamos que en el sector en el que estamos y bajo los servicios que se prestan, hay diversos tipos de trabajos” (Entrevista #5, pag 47)
	“Con la virtualidad podríamos empezar a indagar y a buscar perfiles en los cuales estas personas con discapacidad visual y auditiva pudieran tener un rol protagónico de acuerdo con el perfil que estemos buscando” (Entrevista #6, pag 23)
	“ Sí, totalmente. ” (Entrevista #7, pag 47)
“ Sí, solo que no sería nuestro primer foco si tuviéramos que decidir ” (Entrevista #8, pag 31)	

	<p>“La prioridad sería darle la oportunidad a una persona que tenga todas sus capacidades al 100% respecto a una persona que no, más por la labor con clientes que por políticas o mentalidad de la compañía” (Entrevista #8, pag 31)</p> <p>“Sí... este año puntualmente se certificaron todos automáticamente en una capacitación de lenguaje de señas” (Entrevista # 9, pag 37)</p> <p>“Posiblemente nuestro entorno lo podrá recibir, pero todavía falta preparación en este proceso de desarrollo en el que estamos.” (Entrevista #10, pag 42)</p> <p>“Sí” (Entrevista #11, Pág 2)</p> <p>“Sería muy complejo desde la parte operativa” (Entrevista #12, Pág 6)</p> <p>“Sí, para discapacidad auditiva sí, pero visual no es tan viable” (Entrevista #13, Pág 10)</p> <p>“Es algo que queremos implementar” (Entrevista #14, Pág 15)</p> <p>“Sí, yo creo que el modelo de este negocio y cualquier otro negocio se puede” (Entrevista #15, Pág 18)</p> <p>“Yo creo que no” (Entrevista #16, Pág 23)</p> <p>“Yo pienso que sí” (Entrevista #17, Pág 27)</p>
Preguntas	Codificación clave identificada
<p>Pregunta 4: ¿Cuáles son las principales barreras o desafíos que identifica en la contratación de personas con discapacidad sensorial en su contexto empresarial?</p>	<p>“Cultura organizacional” (Entrevista #1, pag 1)</p> <p>“Espacios organizacionales” (Entrevista #1, pag 1)</p> <p>“Gastos adicionales” (Entrevista #1, pag 1)</p> <p>“Brindarle las herramientas necesarias e inculcarlos para saber qué herramientas necesitan para desarrollar sus labores” (Entrevista #2, pag 6)</p> <p>“Entender las habilidades de esta persona” (Entrevista #2, pag 6)</p> <p>“Tanto de herramientas, capacitaciones, entrenamiento y demás, como ese acompañamiento de la empresa hacia la persona...los retos más grandes para tener o darles la oportunidad a las personas en este desarrollo organizacional.” (Entrevista #2, pag 6)</p> <p>“Prejuicios, los estereotipos, la incertidumbre por parte de las organizaciones en cuanto a la productividad y la comunicación con personas que tengan este tipo de condición” (Entrevista #3, pag 10)</p> <p>“Identificar dentro de la organización cuáles son estas áreas, cuáles son estos temas que pueden desempeñarse y brindar o aportar ese valor” (Entrevista #3, pag 10)</p> <p>“Desconocimiento de personas con DS que apliquen a las vacantes” (Entrevista #4, pag 15)</p> <p>“Nos falta educar a nuestros líderes, a nuestro equipo en cómo es el proceso de acompañamiento, de onboarding de una persona que ingrese a un equipo y tenga una discapacidad sensorial” (Entrevista #4, pag 15)</p> <p>“Definición del perfil” (Entrevista #5, pag 20)</p> <p>“Sensibilización para los reclutadores, poder contar con los apoyos en temas de lenguaje” (Entrevista #5, pag 20)</p> <p>“Involucrar muchísimo más tanto a los jefes, socios, en cuanto a la estructura y a la operación” (Entrevista #5, pag 20)</p> <p>“Desconocimiento” (Entrevista #6, pag 24)</p>

	“Entonces yo diría que es un tema de primero educar a las personas , a todos los colaboradores en este tema y educarnos también a nosotros” (Entrevista #6, pag 24)
	“ Asegurarnos que cumplan con el perfil de cargo y no adecuarnos a su discapacidad” (Entrevista #6, pag 24)
	“ Infraestructura ” (Entrevista #7, pag 27)
	“ Capacitación y socialización ” (Entrevista #7, pag 27)
	“ Concientización o ese trabajo directo con los clientes” (Entrevista #8, pag 32)
	“Socialmente no estamos muy abiertos a esta inclusión o no en un sector como este que es tecnológico” (Entrevista #8, pag 32)
	“ Mostrarles a los clientes las ventajas que tendría ser más diverso ” (Entrevista #8, pag 32)
	“Estructura y de estructura física ” (Entrevista #9, pag 37)
	“Crearles a ellos esa conciencia de que una persona que tenga discapacidad visual o auditiva pueda ocupar un puesto administrativo u operativo” (Entrevista #9, pag 37)
	“Pero ellos solamente lo van a entender hasta tanto se enfrenten a una situación que les exige poner en conocimiento o que tengan la capacidad de poner a prueba los conocimientos adquiridos” (Entrevista #9, pag 37)
	“Hacerle entender a la entidad o a la organización que hay funciones y tareas que en efecto las personas con discapacidad visual o auditiva pueden ejercer sin ningún problema” (Entrevista #9, pag 37)
	“ Sesgo ” (Entrevista #9, pag 37)
	“ Cambiar ese mindset con nuestros colaboradores ” (Entrevista #10, pag 43)
	“ Barreras en nuestros líderes ” (Entrevista #10, pag 43)
	“Si hay una barrera en términos de que se piensa que el otro por tener una discapacidad no va a lograr un resultado que yo sí logro por no tener esa discapacidad”.(Entrevista #10, pag 43)
	“ Falta de capacitación ” (Entrevista #11, Pág 2)
	“ Actualizar nuestros perfiles de cargo ” (Entrevista #12, Pág 5)
	“ Discriminación en todas las organizaciones , desde los altos mandos” (Entrevista #13, Pág 10)
	“ Tecnología y cambios estructurales ” (Entrevista #14, Pág 15)
	“ Falta de conocimiento y de acercarse a instituciones” (Entrevista #15, Pág 18)
	“ La interacción con las demás personas ” (Entrevista #16, Pág 24)
	“ Infraestructura, prejuicios y solidaridad en general” (Entrevista #17, Pág 28)
Preguntas	Codificación clave identificada
Pregunta 5: ¿Cuáles son las habilidades o competencias específicas que considera importantes en un	“ Atención al detalle ” (Entrevista #1, pag 1)
	“ Orientación al logro ” (Entrevista #1, pag 1)
	“ Organización ” (Entrevista #1, pag 1)
	“ Habilidades comerciales ”
	“ Trabajo en equipo ” (Entrevista #3, pag 11) (Entrevista #6, pag 24)
	“ Comunicación ” (Entrevista #3, pag 11)
	“ Valores corporativos ” (Entrevista #3, pag 11)

candidato con discapacidad sensorial, para ser parte de su organización?	“Resiliencia” (Entrevista #3, pag 11)
	“Adaptación rápida” (Entrevista #4, pag 15)
	“Apasionada por lo que hace, aprender y crecer” (Entrevista #4, pag 15)
	“Flexible” (Entrevista #4, pag 15)
	“Apertura a la experiencia” (Entrevista #5, pag 20)
	“Autonomía” (Entrevista #5, pag 20)
	“Gestión del cambio” (Entrevista #5, pag 20)
	“Actitud” (Entrevista #5, pag 20)
	“Responsabilidad” (Entrevista #5, pag 20)
	“Sentido de urgencia” (Entrevista #5, pag 20)
	“Compromiso” (Entrevista #5, pag 20)
	“Expresarse adecuadamente con su equipo” (Entrevista #6, pag 24)
	“Comunicación” (Entrevista #7, pag 28)
	“Habilidades tecnológicas” (Entrevista #7, pag 28)
	“Señalización” (Entrevista #7, pag 28)
	“Desarrollo de software” (Entrevista #8, pag 32)
	“Uso de varias herramientas tecnológicas y de IA” (Entrevista #8, pag 32)
	“Búsqueda de soluciones efectivas” (Entrevista #9, pag 38)
	“Interactuar con diferentes tipos de personas” (Entrevista #9, pag 38)
	“Empatía” (Entrevista #9, pag 38)
	“Autogestión” (Entrevista #9, pag 38)
	“Conocer el modelo de desarrollo de cada persona” (Entrevista #10, pag 43)
	“Actitud” (Entrevista #11, Pág 2)
	“Liderazgo, iniciativa, creatividad y resolución de problemas” (Entrevista #12, Pág 7)
“Orientación al detalle” (Entrevista #13, Pág 11)	
“Tener ganas. La actitud es lo más importante” (Entrevista #14, Pág 15)	
“Adaptación, responsabilidad y gratitud” (Entrevista #15, Pág 18)	
“Atención al cliente, que sepa hacer preguntas correctas, habilidades con computadores” (Entrevista #16, Pág 24)	
“Actitud o aptitud como persona” (Entrevista #17, Pág 28)	
Preguntas	Codificación clave identificada
Pregunta 6:¿Conoce de la existencia de políticas o incentivos gubernamentales en Colombia que apoyen la inclusión	“Disminuye una gran cantidad en los impuestos siempre y cuando las personas cuenten con una certificación de pérdida de capacidad laboral.” (Entrevista #1, pag 1)
	“Beneficios gubernamentales”
	“Facilidad de licitar con contratos gubernamentales”
	“No” (Entrevista #2, pag 6)(Entrevista #3, pag 12) (Entrevista #4, pag 16)(Entrevista #8, pag 47)(Entrevista #10, pag 44)
	“Contratación de esta persona que te contaba con limitaciones físicas, que había un excedente y unos beneficios que les dan a las empresas por esto” (Entrevista #2, pag 6)

laboral de personas con discapacidad sensorial y cómo podría beneficiarse de ellos?	“ Sé que hay algunos beneficios en temas de impuestos ” (Entrevista #3, pag 12)
	“ Sé que en términos legales hay un beneficio tributario al realizar este tipo de contrataciones ” (Entrevista #4, pag 16)
	“Depende el número de empleados” (Entrevista #6, pag 24)
	“ Sé que hay un incentivo, por ejemplo, para cuando se hacen propuestas y contratos con el estado. Sé que puede ser un factor diferenciador para poder ganar una licitación ” (Entrevista #6, pag 24)
	“ Creo que en la parte de impuestos y demás por tener dentro de nuestra planta personas con ciertas discapacidades ” (Entrevista #8, pag 32)
	“ Reducción en impuestos que favorece grandemente a las organizaciones. Incentivos de modo económico hacia las empresas.”(Entrevista #7, pag 28)
	“ Conozco que, por ejemplo, si tu tienes un aprendiz Sena vinculado con alguna discapacidad, este aprendiz te cuenta por dos dentro de la cuota que tu tengas regulada al interior de la organización. ” (Entrevista #9, pag 38)
	“ Disminución impuestos ” (Entrevista #11, Pág 2)
	“ No las conozco ” (Entrevista #12, Pág 7)
	“ Reducción en temas monetarios ” (Entrevista #13, Pág 11)
	“ Aún no, pero la idea sí es conocerlas ” (Entrevista #14, Pág 15)
	“ Sí, la disminución de la cuota del SENA y disminución de renta ” (Entrevista #15, Pág 19)
	“ Sé que hay incentivos, pero no los tengo claros ” (Entrevista #16, Pág 24)
“ No los tengo muy claro. Tal vez cuotas del SENA ” (Entrevista #17, Pág 28)	
Preguntas	Codificación clave identificada
Pregunta 7: ¿Conoce experiencias o ejemplos positivos de empresas que han contratado con éxito a personas con discapacidad sensorial? ¿Conoce de organizaciones especializadas en la inclusión de personas con discapacidad sensorial?	“ Sí, La compañía donde trabajo ” (Entrevista #3, pag 12)
	“ Juan Valdez con cajeros y discapacidad auditiva ” (Entrevista #9, pag 39)
	“ Metro con empacadores y discapacidad auditiva ” (Entrevista #9, pag 39)
	“ No ” (Entrevista #1, pag 2)(Entrevista #2, pag 6) (Entrevista #4, pag 16)(Entrevista #6, pag 25)(Entrevista #7, pag 28)(Entrevista #8, pag 33)
	“ EY personas con discapacidad cognitiva ” (Entrevista #4, pag 16)(Entrevista #8, pag 33)(Entrevista #10, pag 45)
	“ Terpel ” (Entrevista #8, pag 33)
	“ Cincolombia con limitación física ” (Entrevista #5, pag 20)
	“ Gran Estación con limitación física ” (Entrevista #5, pag 20)
	“ Nestlé ” (Entrevista #7, pag 28)
	“ Empacadoras en Alkosto con discapacidad cognitiva ” (Entrevista #1, pag 2)
	“ Centro Comercial Gran Estación ” (Entrevista #11, Pág 2)
	“ Pepsico ” (Entrevista #12, Pág 7)
	“ Sí, una empresa de detergentes en el área operativa ” (Entrevista #13, Pág 11)
	“ No las tengo muy presentes ” (Entrevista #14, Pág 15)
“ Sí. Centro Comercial Gran Estación, Securitas y Bancolombia ” (Entrevista #15, Pág 19)	
“ No, no tengo presente nada ” (Entrevista #16, Pág 25)	

Preguntas	Codificación clave identificada
Pregunta 8: ¿Conoces alguna organización que trabaje plenamente con la inclusión de personas con discapacidad sensorial?, ¿alguna empresa que conozcas que trabaje con personas así puntualmente?	<p>“No” (Entrevista #1, pag 2)(Entrevista #2, pag 6)(Entrevista #4, pag 16)(Entrevista #5, pag 20)(Entrevista #6, pag 25)(Entrevista #7, pag 28)(Entrevista #8, pag 33)(Entrevista #10, pag 45)</p> <p>“SI” (Entrevista #3, pag 12)</p> <p>“Personas sordas en actividades operarias en Koaj” (Entrevista #1, pag 2)</p>
Preguntas	Codificación clave identificada
Pregunta 9: ¿Tiene alguna experiencia personal relacionada con la contratación o trabajo con personas con discapacidad sensorial que le gustaría compartir?	“Buscan formas de comunicación” (Entrevista #1, pag 2)
	Actitud para darle todo (Entrevista #4, pag 16)
	“No he tenido experiencias” (Entrevista #4, pag 16)(Entrevista #5, pag 20)(Entrevista #2, pag 6)(Entrevista #6, pag 25)(Entrevista #8, pag 33)(Entrevista #9, pag 39)(Entrevista #10, pag 45)
	“No directamente, pero he escuchado que es positiva” (Entrevista #3, pag 12)(Entrevista #1, pag 2)
	“No he tenido la experiencia” (Entrevista #2, pag 6)
	“No” (Entrevista #11, Pág 3)
	“No” (Entrevista #12, Pág 7)
	“Sí, en dicha empresa de detergentes” (Entrevista #13, Pág 12)
	“No, en este momento no” (Entrevista #14, Pág 15)
	“En Chile y en Ecuador es una ley” (Entrevista #15, Pág 17)
“No, ninguna” (Entrevista #16, Pág 25)	
“No he tenido experiencias” (Entrevista #17, Pág 29)	
Preguntas	Codificación clave identificada
Pregunta 10: ¿Qué medidas o ajustes razonables consideraría necesarios para facilitar la integración de personas con discapacidad	“Infraestructura” (Entrevista #1, pag 2)
	“Aprendizaje lenguaje de señas” (Entrevista #1, pag 2)
	“Entidades que ayuden en el proceso” (Entrevista #2, pag 7)
	“Capacitación del personal interno sobre el tema” (Entrevista #2, pag 7)
	“Impacto de la contratación” (Entrevista #2, pag 7)
	“Aliados” (Entrevista #4, pag 16)
	“Equipos (elementos de trabajo) para desarrollar el trabajo” (Entrevista #4, pag 16)
	“Necesidades claras de las áreas en cuestión de recursos” (Entrevista #4, pag 16)
“Desarrollo de cultura inclusiva” (Entrevista #5, pag 21)	

sensorial en su entorno de trabajo?	“Educar a todo el personal” (Entrevista #6, pag 25)
	“Involucramiento de HSEQ en adecuación del trabajo” (Entrevista #6, pag 25)
	“Políticas transparentes” (Entrevista #7, pag 29)
	“Gestión del cambio” (Entrevista #7, pag 29)
	“Gestión del conocimiento” (Entrevista #7, pag 29)
	“Alianzas con diferentes entidades” (Entrevista #7, pag 29)
	“Recursos físicos” (Entrevista #8, pag 34)
	“Capacitar en los impactos de contratar personas con DS” (Entrevista #8, pag 34)
	“Ajuste planeación estratégica” (Entrevista #9, pag 39)
	“Infraestructura” (Entrevista #9, pag 39)
	“Entendimiento del perfil” (Entrevista #10, pag 45)
	“Agilismo” (Entrevista #10, pag 45)
	“Sensibilizar a los directivos” (Entrevista #11, Pág 1)
	“Comunicarse con la población con DS” (Entrevista #12, Pág 8)
	“Haría una sensibilización con altos mandos y la organización en general” (Entrevista #13, Pág 12)
	“Hacer menos trabajo tecnológico e implementar otro tipo de herramientas” (Entrevista #14, Pág 16)
	“Buscar una fundación que acompañe el proceso laboral. Adaptar los procesos internos de selección y las instalaciones o planta física” (Entrevista #15, Pág 20)
“La comunicación” (Entrevista #16, Pág 25)	
“Sensibilización al resto de las personas y del equipo. Procedimientos al interior de la organización” (Entrevista #17, Pág 29)	
Preguntas	Codificación clave identificada
Pregunta 11: ¿Cuáles son los desafíos específicos que enfrentan las personas con discapacidad sensorial en el mercado laboral colombiano?	“Rechazo a lo desconocido” (Entrevista #1, pag 3)
	“Desconocimiento de sus habilidades” (Entrevista #2, pag 7)
	“Impacto de sus aportes” (Entrevista #2, pag 7)
	“Infraestructura de la ciudad” (Entrevista #3, pag 12)
	“Infraestructura del lugar laboral” (Entrevista #3, pag 12)
	“Cultura organizacional no diversa” (Entrevista #3, pag 12)
	“Plataformas adaptadas para búsqueda laboral” (Entrevista #4, pag 17)
	“Personas sin la educación necesaria” (Entrevista #4, pag 17)
	“Lenguaje no inclusivo” (Entrevista #4, pag 17)
	“Autopercepción” (Entrevista #5, pag 21)
	“Desconocimiento de la discapacidad” (Entrevista #6, pag 26)
	“Falta de oportunidades laborales” (Entrevista #7, pag 29)
	“Infraestructura tecnológica” (Entrevista #7, pag 29)
	“Falta de oportunidades laborales” (Entrevista #8, pag 34)
“Trabajar en lo que realmente les gusta” (Entrevista #8, pag 34)	
“Conocer sus proyectos profesionales reales” (Entrevista #9, pag 40)	
“Infraestructura” (Entrevista #10, pag 46)	

	“Herramientas de trabajo” (Entrevista #10, pag 46)
	“Desconocimiento del lenguaje para comunicarse” (Entrevista #10, pag 46)
	“No tenemos mente abierta frente a la discapacidad ” (Entrevista #11, Pág 3)
	“ Discriminación por parte de los compañeros y las mismas empresas” (Entrevista #12, Pág 8)
	“ La educación no es inclusiva ” (Entrevista #13, Pág 12)
	“ Las empresas no tienen acceso para las personas con discapacidad” (Entrevista #14, Pág 16)
	“ La adaptación, el rechazo ” (Entrevista #15, Pág 21)
	“ Las empresas al momento de diseñar un perfil para un puesto de trabajo ” (Entrevista #16, Pág 26)
	“ Sentir que la persona no está al 100% por tener una discapacidad. Las áreas de TH deben incluir a las personas con DS a los procesos de selección” (Entrevista #17, Pág 29)
Preguntas	Codificación clave identificada
Pregunta 12: ¿Si construyéramos una iniciativa para promover la contratación de personas con DS, permitiría su implementación? ¿sí o no? ¿Por qué?	“ Sí ” (Entrevista #1, pag 3; Entrevista #2, pag 8; Entrevista #4, pag 17; Entrevista #5, pag 21; Entrevista #6, pag 26; Entrevista #7, pag 29; Entrevista #8, pag 34)
	Entrevista #9, pag 40; Entrevista #10, pag 46)
	“ Son personas productivas ” (Entrevista #1, pag 3)
	“ Podemos aportar desde la organización o fuera de ella” (Entrevista #2, pag 8)
	“ No hemos contratado por desconocimiento ” (Entrevista #4, pag 17)
	“ Construcción de una organización más diversa y equitativa ” (Entrevista #5, pag 21)
	“ Aprendizaje recíproco ” (Entrevista #5, pag 21)
	“ Aprender de ellos ” (Entrevista #6, pag 26)
	“ Se requiere conocimientos para montar el proceso ” (Entrevista #7, pag 29)
	“ Falta educación en la sociedad ” (Entrevista #8, pag 34)
	“ Conocer los aportes de implementar el proceso ” (Entrevista #9, pag 40)
	“ Un proceso pausado ” (Entrevista #10, pag 46)
	“ Se podría ” (Entrevista #11, Pág 3)
	“ Muy complicado ” (Entrevista #12, Pág 8)
	“ Sí, pero habría que plantear una buena forma y vender la idea ” (Entrevista #13, Pág 13)
“ Estamos evaluando los pros que pueden aportar las personas con discapacidad ” (Entrevista #14, Pág 16)	
“ Sí, yo creo que sí ” (Entrevista #15, Pág 21)	
“ Creo que sí se puede ” (Entrevista #16, Pág 25)	
“ Sí, definitivamente sí ” (Entrevista #17, Pág 29)	

Nota. Elaboración propia

Tabla 4.

Principales conclusiones de las respuestas dadas en las entrevistas

Pregunta	Afirmaciones clave	Consideraciones generales
Pregunta 1: ¿Cuál es su opinión general sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad en su organización?	No hay apertura	Diversidad de Opiniones y Niveles de Preparación
	Existe inclusión	Desafíos de Infraestructura y Tecnología
	No es un tema prioritario	Impacto en el Relacionamiento con Clientes
	No se ha conocido de cerca estos procesos	Falta de Conocimiento y Experiencia Directa
	Apertura	Capacitación y Adaptación Cultural
	no personal de la compañía	Progresos y Programas en Desarrollo
	Relacionamiento con cliente que puede verse impactado con el DS	Priorización y Falta de Consideración
	No hay herramientas tecnológicas	
	No hay infraestructura	
	No hay señalización	
	Cultura organizacional no está adaptada	
	Aprender	
	Las personas deberían estar capacitadas	
	Nos restringiría un poco el acceso al cliente	
	No tenemos personas con discapacidad	
	Estamos implementando programas	
	No hay mucha inclusión	
	No se me ha pasado por la cabeza	
	Se ha cambiado el concepto de inclusión	
Pregunta 2: ¿Tiene conocimiento sobre las discapacidades sensoriales (auditivas, visuales) o DS? Compártenos el conocimiento que tiene sobre el tema.	Si	Conciencia de las Discapacidades Sensoriales
	Incluidas en algunos procesos operativos	Inclusión en Procesos Operativos
	No estoy empapada del tema	Perspectiva Positiva sobre las Competencias y Habilidades
	Brindan ventajas competitivas	Conocimiento sobre las Limitaciones
	tienen todas las competencias	Disposición para Investigar y Aprender
	aportar esas habilidades y talentos únicos con una perspectiva diferenciada	Entendimiento básico del Tema
	creativas	
	Sí tengo conocimiento	
	Sé que pueden ser una pérdida parcial o total	
	Son personas que igual tienen unas habilidades y competencias	
	Sí	

	Sí	
	Sí	
	Estamos investigando acerca del tema	
	Sí	
	Cero	
	Desde mi profesión, lo conozco	
Pregunta 3: ¿Considera que su modelo de negocio actual permitiría la contratación de personas con DS	Si, Delegación de temas operativos	Apertura y Disposición para la Inclusión Laboral
	Trabajo remoto	Uso de Herramientas y Tecnología para Facilitar la Inclusión
	ya trabajamos con personas con Ds	Enfoque en Capacitación y Desarrollo
	Disposición para inclusión laboral	Reconocimiento de Desafíos Específicos
	ya existen muchas herramientas que suplen y ayudan	Consideración de Prioridades y Capacidades al 100%
	Todos los negocios pueden contratar por Ds	Diferencias de Viabilidad entre Discapacidades
	Realmente sí	
	buscar perfiles en los cuales estas personas con discapacidad visual y auditiva pudieran tener un rol	
	Sí, totalmente	
	Si, solo que no sería nuestro primer foco si tuviéramos que decidir	
	la prioridad sería darle la oportunidad a una persona que tenga todas sus capacidades al 100%	
	se certificaron todos automáticamente en una capacitación de lenguaje de señas	
	todavía falta preparación en este proceso	
	Sí	
	Sería muy complejo desde la parte operativa	
	Sí, para discapacidad auditiva sí, pero visual no es tan viable	
	Es algo que queremos implementar	
	Sí, yo creo que el modelo de este negocio y cualquier otro negocio se puede	
	Yo creo que no	
Yo pienso que sí		
Pregunta 4: ¿Cuáles son las principales barreras o desafíos que identifica en la contratación de	Cultura organizacional	Cultura Organizacional y Sensibilización
	Espacios organizacionales	Inadecuada Infraestructura y Espacios Organizacionales
	Gastos adicionales	Gastos Adicionales y Provisión de Herramientas Adecuadas

personas con discapacidad sensorial en su contexto empresarial?	brindarle las herramientas necesarias	Desconocimiento y Falta de Candidatos Apropriados
	entender las habilidades de esta persona	Prejuicios y Sesgos
	Tanto de herramientas, capacitaciones	Necesidad de Capacitación y Actualización de Perfiles
	prejuicios, los estereotipos, la incertidumbre por parte de las organizaciones en cuanto a la productividad y la comunicación	Involucramiento de Líderes y Clientes
	Desconocimiento de personas con DS que apliquen a las vacantes	Discriminación y Barreras Sociales
	nos falta educar a nuestros líderes	
	definición del perfil	
	sensibilización para los reclutadores	
	involucrar a los jefes, socios	
	Desconocimiento	
	educar a las personas	
	asegurarnos que cumplan con el perfil de cargo	
	Infraestructura	
	capacitación y socialización	
	concientización	
	no estamos muy abiertos a esta inclusión	
	mostrarles a los clientes las ventajas que tendría ser más diverso	
	estructura física	
	conciencia	
	se enfrenten a una situación que les exige	
	hay funciones y tareas que en efecto las personas con discapacidad visual o auditiva pueden ejercer	
	sesgo	
	cambiar ese mindset con nuestros colaboradores	
	barreras en nuestros líderes	
	por tener una discapacidad no va a lograr un resultado	
	Falta de capacitación	
	Actualizar nuestros perfiles de cargo	
	Discriminación en todas las organizaciones	
	Tecnología y cambios estructurales	
	Falta de conocimiento	
	La interacción con las demás personas	
Infraestructura, prejuicios		
Atención al detalle	Competencias Generales Relevantes	

Pregunta 5: ¿Cuáles son las habilidades o competencias específicas que considera importantes en un candidato con discapacidad sensorial, para ser parte de su organización?	Orientación al logro	Importancia de la Comunicación y Empatía
	Organización	Habilidades Tecnológicas Específicas
	Habilidades comerciales	Adaptación y Flexibilidad
	Trabajo en equipo	Valores Organizacionales y Actitud Positiva
	Comunicación	Atención al Cliente y Habilidades Comerciales
	Valores corporativos	Gestión Personal y Liderazgo
	Resiliencia	Conocimiento Específico sobre Discapacidad
	Adaptación rápida	
	Apasionada por lo que hace	
	Flexible	
	Apertura a la experiencia	
	Autonomía	
	Gestión del cambio	
	Actitud	
	Responsabilidad	
	Sentido de urgencia	
	Compromiso	
	Expresarse adecuadamente	
	Comunicación	
	Habilidades tecnológicas	
	Señalización	
	Desarrollo de software	
	Herramientas tecnológicas	
	Búsqueda de soluciones	
	Interactuar	
	Empatía	
	Autogestión	
Conocer el modelo de desarrollo		
Actitud		
Liderazgo, iniciativa, creatividad y resolución de problemas		
Orientación al detalle		
Actitud		
Adaptación, responsabilidad y gratitud		
Atención al cliente		
Pregunta 6: ¿Conoce de la existencia de políticas o	disminuye una gran cantidad en los impuestos	Conocimiento Parcial sobre Incentivos
	Facilidad de licitar con contratos gubernamentales	Incentivos Relacionados con Reducción de Impuestos

incentivos gubernamentales en Colombia que apoyen la inclusión laboral de personas con discapacidad sensorial y cómo podría beneficiarse de ellos?	No	Prelación con Contratos Gubernamentales
	Sé que hay algunos beneficios en temas de impuestos	Conciencia sobre Reducción de Cuotas del SENA
	hay un beneficio tributario al realizar este tipo de contrataciones	Necesidad de Mayor Claridad y Educación
	cuando se hacen propuestas y contratos con el Estado	
	impuestos	
	Reducción en impuestos	
	Aprendiz te cuenta por dos	
	Disminución impuestos	
	No las conozco	
	Reducción en temas monetarios	
	Aún no	
	Sí, la disminución de la cuota del SENA y disminución de impuesto de renta	
	No los tengo claros	
No los tengo muy claro		
Pregunta 7: ¿Conoce experiencias o ejemplos positivos de empresas que han contratado con éxito a personas con discapacidad sensorial? ¿Conoce de organizaciones especializadas en la inclusión de personas con discapacidad sensorial?	La compañía donde trabajo	Ejemplos Positivos de Empresas
	Juan Valdez - cajeros con discapacidad auditiva	Enfoque en Diversas Discapacidades
	Metro - empacadores con discapacidad auditiva	Sensibilización y Acciones concretas
	EY - personas con discapacidad cognitiva	Presencia en Diferentes Sectores
	Terpel	Falta de Conocimiento sobre Organizaciones Especializadas
	Cinacolombia - trabajadores con limitación física	
	Gran Estación - trabajadores con limitación física	
	Nestlé	
	Alkosto - Empacadoras con discapacidad cognitiva	
	Centro Comercial Gran Estación	
	Pepsico	
	Una empresa de detergentes - en el área operativa	
	No las tengo muy presentes	
	Gran Estación, Securitas y Bancolombia	
	No, no tengo presente	
No		
Pregunta 8: ¿Conoces alguna organización que trabaje	No	
	Sí	

plenamente con la inclusión de personas con discapacidad sensorial?, ¿alguna empresa que conozcas que trabaje con personas así puntualmente?		
Pregunta 9: ¿Tiene alguna experiencia personal relacionada con la contratación o trabajo con personas con discapacidad sensorial que le gustaría compartir?	Buscan formas de comunicación	Falta de Experiencia Generalizada
	No he tenido experiencias	Falta de Conocimiento sobre la Temática
	No he tenido experiencias	Legislación en países de LATAM
	No he tenido experiencias	Diferencias en las Experiencias
	No he tenido experiencias	
	No he tenido experiencias	
	No he tenido experiencias	
	No he tenido experiencias	
	he escuchado que es positiva	
	No he tenido la experiencia	
	No he tenido la experiencia	
	No he tenido la experiencia	
	Sí	
	No	
	En Chile y en Ecuador es una ley	
No		
No		
Pregunta 10: ¿Qué medidas o ajustes razonables consideraría necesarios para facilitar la integración de personas con discapacidad sensorial en su entorno de trabajo?	Infraestructura	Infraestructura Accesible
	Aprendizaje lenguaje de señas	Aprendizaje del Lenguaje de Señas
	Entidades que ayuden en el proceso	Apoyo de Entidades Especializadas
	Capacitación del personal interno sobre el tema	Capacitación Interna
	Impacto de la contratación	Desarrollo de Cultura Inclusiva
	Aliados	Adaptación de Trabajo y Tareas
	Equipos (elementos de trabajo) para desarrollar el trabajo	Políticas Transparentes y Claras
	Necesidades claras de las áreas en cuestión de recursos	Sensibilización y Educación
	Desarrollo de cultura inclusiva	Alianzas y Colaboraciones
	Educar a todo el personal	Adaptación de Procesos de Selección y Comunicación
	adecuación del trabajo	Utilización de Herramientas y Recursos Adecuados
	Políticas transparentes	
Gestión del cambio		

	Gestión del conocimiento	
	Alianzas con diferentes entidades	
	Recursos físicos	
	Capacitar	
	Planeación estratégica	
	Infraestructura	
	Entendimiento del perfil	
	Agilismo	
	Sensibilizar a los directivos	
	Comunicarse con la población con DS	
	Sensibilización con altos mandos y la organización en general	
	Menos trabajo tecnológico e implementar otro tipo de herramientas	
	Buscar una fundación que acompañe el proceso laboral	
	Adaptar los procesos internos de selección	
	Las instalaciones	
	La comunicación	
	Sensibilización	
Pregunta 11: ¿Cuáles son los desafíos específicos que enfrentan las personas con discapacidad sensorial en el mercado laboral colombiano?	Rechazo a lo desconocido	Rechazo y Desconocimiento
	Desconocimiento de sus habilidades	Infraestructura
	Impacto de sus aportes	Cultura Organizacional y Educación no Inclusivas
	Infraestructura de la ciudad	Lenguaje no Inclusivo y Desconocimiento del Lenguaje
	Infraestructura del lugar laboral	Falta de Oportunidades Laborales y Percepción de Limitaciones
	Cultura organizacional no diversa	Discriminación y Falta de Acceso a Empresas
	Educación	Autopercepción y Adaptación
	Lenguaje no inclusivo	
	Autopercepción	
	Desconocimiento	
	Falta de oportunidades laborales	
	Infraestructura tecnológica	
	Falta de oportunidades laborales	
	Trabajar en lo que realmente les gusta	
	Conocer sus proyectos profesionales	
	Infraestructura	
	Herramientas de trabajo	
Desconocimiento del lenguaje		
Mente abierta frente a la discapacidad		

	Discriminación	
	La educación no es inclusiva	
	Las empresas no tienen acceso	
	La adaptación, el rechazo	
	Las empresas al momento de diseñar un perfil para un puesto	
	Sentir que la persona no está al 100%	
Pregunta 12: ¿Si construyéramos una iniciativa para promover la contratación de personas con DS, permitiría su implementación? ¿sí o no? ¿Por qué?	Sí	Aceptación de la Iniciativa
	Sí, Son personas productivas	Percepción de Productividad y Aportes
	Sí, Podemos aportar desde la organización	Conciencia de la Necesidad de Educación y Conocimiento
	No hemos contratado por desconocimiento	Consideración de una Organización Diversa y Equitativa
	Sí, Construcción de una organización más diversa y equitativa	Necesidad de Conocimientos
	Sí, Aprendizaje recíproco	Evaluación de los Beneficios Potenciales:
	Sí, Aprender de ellos	
	Se requiere conocimientos para montar el proceso	
	Falta educación en la sociedad	
	Sí, conocer los aportes de implementar el proceso	
	Un proceso pausado	
	Se podría	
	No, muy complicado	
	Sí	
	Sí, Estamos evaluando los pros que pueden aportar las personas con discapacidad	
	Sí, yo creo que sí	
	Creo que sí se puede	
Sí, definitivamente sí		

4.2.2 Criterios de las respuestas

La tabla 4 permite consolidar las palabras principales y conclusiones de cada respuesta basada en la repetición de estas, y la preponderancia de la opinión de todos los líderes entrevistados.

4.3.3 Conceptos claves más nombrados por los participantes de la investigación

Tabla 5.

Palabras en mayor proporción mencionadas por los entrevistados

Palabra	Repeticiones
Discapacidad	13
Herramientas	8
Inclusión	8
Infraestructura	7
Conocimiento	6
Educación	6
Proceso	6
Capacitación	5
Desconocimiento	5
Empresa	5
Organización	5
Adaptación	4
Comunicación	4
Cultura	4
Perfiles	4
Trabajo	4
Actitud	3
Cambio	3
Empresa	3
Impuestos	3
Liderazgo	3

Tabla 5. (Continuación)

Oportunidades	3
Ventajas	3
Total	115

Nota. Se realiza un análisis de datos manual para identificar las palabras más repetidas en el ejercicio de codificación

4.2 Análisis y Conclusiones Generales Basados en los Resultados

Con base en el análisis y en el proceso de codificación realizada, se considera que los siguientes conceptos son claves y podrán ser el fundamento para la construcción de estrategias que influya de forma positiva en la inclusión laboral de personas con discapacidad sensorial

4.2.1 Conciencia y apertura hacia la Inclusión

De acuerdo con los resultados obtenidos en esta investigación se evidencia la existencia de una conciencia sobre la importancia de la inclusión de personas con discapacidad sensorial en el entorno laboral; sin embargo, también temen por la falta de aporte que podría tener esta población en las organizaciones. Estas creencias podrían estar en línea por Pinilla y Rodríguez (2022) donde resaltan que las legislaciones políticas en los países suelen tener un enfoque médico que relaciona la incapacidad con la falta de capacidad para trabajar, afectando las oportunidades laborales para esta población

Aunque algunos expresan falta de apertura debido a diversos factores y necesidades reales, la mayoría reconoce la importancia de incorporar personas con DS y están dispuestos a aprender, investigar y adaptarse. Hay un conocimiento básico relacionado con la discapacidad, pero en sí mismo no hay un interés en vincular a personas que las padezcan, a tal punto que no es una prioridad o tan siquiera una opción que sea considerada de manera intrínseca.

Pese a esto, se reconoce que hay organizaciones que vinculan personas con discapacidad sensorial y tienen gran estima entre los diversos sectores de la economía. Algunos líderes afirman que países de la región como Chile y Ecuador poseen leyes que obligan a las organizaciones a tener un porcentaje mínimo de su planta con alguna discapacidad, lo que en sí se percibe con buenos ojos como una manera de incrementar el número de personas con DS en la fuerza laboral formal de la ciudad.

4.2.2 Desafíos y limitaciones

La falta de infraestructura, falta de formación o conocimiento acerca de la discapacidad, herramientas tecnológicas y formas de comunicación, son un desafío para la inclusión consciente, confirmando lo mencionado por Garavito (2014), quien sugiere que, las empresas al comprender el concepto de discapacidad temen a poder generar oportunidades para esta población, ya que consideran poco viable los requisitos complejos que ello implica.

Sin embargo, se reconoce la necesidad de capacitación y educación para el personal y líderes de la organización en temas de inclusión. En este punto, los líderes e integrantes de las juntas directivas son indispensables en la decisión de adoptar programas internos que promuevan la vinculación de personas con discapacidad sensorial.

Otra brecha importante que mencionan algunos representantes del área de Gestión Humana, son las brechas en las políticas internas de las organizaciones, lo que aleja un poco la inclusión de personas con discapacidad y a su vez denota falta de conocimiento e interés por parte de las empresas por lo que el significado de discapacidad implica. Lo anterior comprueba lo mencionado por Hernandez (2014) en su investigación quien menciona que, si bien el término discapacidad no se considera como sinónimo de minusvalía, este término logra tener una connotación sociocultural considerando que las personas por su limitación son incapaces de valerse por sí mismas; por lo tanto, se vuelven una carga y llega desconocer los aportes que podrían realizar.

4.2.3 Cambio en la Cultura Organizacional

Se puede apreciar que la cultura organizacional no está completamente adaptada para incluir a personas con discapacidad, lo que conlleva la necesidad de cambios culturales y educativos en las organizaciones.

Se afirma que existen barreras muy pronunciadas relacionadas con la comunicación, la autopercepción de las personas con discapacidad y sus capacidades e incluso, la mentalidad corporativa acerca de sumar trabajadores con limitaciones físicas que puedan incidir o no, en las actividades normales del negocio, dando prevalencia a personas que no tengan condiciones adversas. La falta de ofertas laborales inclusivas y a su vez, de personas con discapacidad preparadas para asumir los roles.

4.2.4 Perspectivas

Existe una diversidad de opiniones sobre cómo abordar la inclusión y cómo priorizar en la estrategia de Talento Humano. Algunos reconocen las ventajas competitivas que pueden llegar a tener si incorporan personas con discapacidad sensorial a sus equipos y consideran habilidades únicas que esta población puede aportar, percepción confirmada por Lindsay, S, et al., (2018) quienes sugieren frente a la contratación de personas con discapacidad, los múltiples beneficios como mejoras en las compañías a nivel de retención, rotación, rentabilidad, reputación de la empresa, ventaja competitiva al ser una compañía enfocada en la diversidad, innovación, productividad, cultural laboral, elementos que seguramente fortalecerán la relación con los clientes y/o el mercado.

En algunos sectores de la economía, el modelo de negocio no facilita la posibilidad de vincular a trabajadores con DS a las empresas, debido a las posibles dificultades de comunicación con los clientes, por ejemplo, en áreas comerciales o de servicios.

4.2.5 Necesidad formación

Hay plena conciencia de la falta de información detallada y experiencia en la inclusión de personas con discapacidad, indicando la necesidad de más comunicación y

formación en este ámbito. Eso a su vez deja entrever algunos prejuicios relacionados con el tema, como la dificultad de contratar, de encontrar personal con discapacidad y con las competencias técnicas necesarias para desempeñar distintos roles, falta de identificación de entidades que den soporte y acompañen a las empresas en la vinculación de personal con discapacidad. Las alianzas con organizaciones especializadas en el asesoramiento, oferta e incluso contratación de personas con DS, también juegan un papel importante en el interés de la inclusión laboral.

4.2.6 Inclusión en procesos operativos como solución

Reconocen que las personas con discapacidad pueden ser incluidas en algunos procesos operativos, lo que sugiere una apertura a asignarles roles adecuados. Esto a su vez, dado desde el mismo diseño de perfil en las empresas y la búsqueda de personal con discapacidad calificado para los cargos. Existe la creencia que, en los procesos administrativos al requerir tecnologías, puede complicar el desenvolvimiento de las labores y encuentran como solución, procesos más manuales y operativos.

Hay una mención importante ligada a la modificación en la estructura física de las empresas que conlleve a su vez una posible mejor adaptación para recibir personal con DS, y por ende, un cambio en la forma de operar.

4.2.7 Beneficios tributarios y alivios administrativos

Se menciona tímidamente que la inclusión puede llevar a beneficios económicos y oportunidades, lo que puede ser un incentivo para promover la inclusión en las organizaciones. Algunos líderes manifiestan que la reducción en la cuota de aprendices del SENA podría significar también una ventaja de evaluar el impacto económico e incluso, mayores posibilidades de contratar con el Estado en licitaciones.

4.2.8 Visión general

Casi la totalidad de los líderes entrevistados, dieron señales positivas frente a la posibilidad de vincular trabajadores que tuvieran discapacidad sensorial. La buena impresión frente al cuestionamiento personal de si contrarían personas con DS, lleva a varias conclusiones ligadas, primeramente, a un "sí" frente al desafío, pero acompañado de diversos complementos que faciliten la vinculación, tales como una buena iniciativa de responsabilidad social, contribución a distintas áreas de las empresas, una percepción más equitativa del diseño de los perfiles de cargos, la búsqueda de personal con apoyo de empresas especializadas en el campo de la discapacidad, evaluación de los actuales perfiles de cada posición, la necesidad de cambio de la infraestructura de las organizaciones acompañada de fuertes procesos de formación relacionada con la discapacidad, los prejuicios y desconocimiento acerca de ello y finalmente, la adquisición de beneficios económicos y administrativos para las empresas que traigan como añadido una mejora en la reputación corporativa.

4.3 Conclusiones y Recomendaciones

Fomentar una cultura de inclusión laboral para personas con discapacidad sensorial es esencial para crear un entorno de trabajo equitativo y diverso. Habiendo hecho una revisión de los resultados en general de esta investigación, podemos ofrecer algunas recomendaciones generales, basadas, primeramente, en la necesidad de sensibilizar y formar a todas las organizaciones de la ciudad y sus distintas estructuras orgánicas, desde los niveles operativos hasta los niveles directivos y accionarios, esto traerá consigo una mejor comprensión de la discapacidad y empatía frente a las personas que la padecen. Luego de ello se hace necesario generar lugares de trabajo y entornos accesibles para la población con discapacidad visual y auditiva. No solamente señalizaciones, sino tecnologías asistenciales y adecuación de espacios comunes.

Desde la administración también se hace necesario tomar acciones que promuevan la vinculación de personas con discapacidad, y un paso para ello son las políticas de contratación y selección. Hacer un análisis consciente y sin sesgos que efectivamente

garanticen un ejercicio de contratación transparente y equitativo, apoyados, eso sí, con entidades gubernamentales que faciliten la formación, búsqueda y capacitación de personas con discapacidad, para que pueda existir una armonización entre la población, el Estado y las empresas.

Una vez las organizaciones fomenten culturas de inclusión y tomen acciones claras para ello, es importante mantener esta cultura con formación y acompañamiento constante hacia los trabajadores que tengan discapacidad sensorial. Esto es, orientación constante de parte de líderes, compañeros y todos los niveles de la organización, que genere un sentido de filiación y pertenencia hacia esta población y reduzca así la brecha de comunicación y limitaciones. No sobra decir la importancia del desarrollo y formación para tener trabajadores más productivos y capaces de asumir retos profesionales.

De igual forma, existen entidades que pueden soportar este proceso de inclusión de las personas con DS, por ejemplo el INSOR (Instituto Nacional para Sordos) quienes desde su amplio conocimiento en el tema de discapacidad auditiva, instruyen y promueven la educación para esta población y para personas que estén interesados en aprender sobre esta, el INCI (instituto nacional para ciegos) que tiene el mismo enfoque que el INSOR desde la discapacidad visual, el SENA por medio de sus agencias de empleo y las mallas educativas para poder aprender sobre el tema y/o la fundación RECA la cual es una fundación sin ánimo de lucro quien a través de programas de empleo, soporta a las empresas en la contratación desde el momento cero de las personas con diversos tipos de discapacidad, entre estas las DS.

Finalmente, la constante evaluación permite identificar todas aquellas cosas que se están haciendo bien o no, dentro del ejercicio de la inclusión laboral de personas con discapacidad sensorial en las organizaciones. Adecuadas estrategias, controles y acciones que fomenten un entorno laboral inclusivo, consciente y multicultural, que no estigmatice la discapacidad como limitación, sino como una oportunidad de hacer una empresa mejor.

REFERENCIA

- Bogotá, Secretaría de Salud. (2020). Población con Discapacidad en Bogotá. <https://saludata.saludcapital.gov.co/osb/index.php/datos-de-salud/enfermedades-cronicas/discapacidad/>
- Campos, J. S. V., Caicedo, M. C., & Rodríguez, J. J. M. (2021). La situación laboral de las personas con discapacidad en Colombia desde un enfoque local. *Revista de métodos cuantitativos para la economía y la empresa*, 31, 280-300.
- Congreso de Colombia. *Ley 361 de 1997*. Recuperado de: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0361_1997.html
- Constitución política de Colombia [Const]. Art 13 Julio 7 de 1991 (Colombia). 2da Ed. *Editorial Legis*
- Constitución política de Colombia [Const]. Art 54 Julio 7 de 1991 (Colombia). 2da Ed. *Editorial Legis*
- DANE. (2018). Censo Nacional de Población y Vivienda. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/demografia-y-poblacion/censo-nacional-de-poblacion-y-vivenda-2018/cuantos-somos>
- Decreto 366 de 2009 [con fuerza de ley]. Por medio del cual se reglamenta la organización del servicio de apoyo pedagógico para la atención de los estudiantes con discapacidad y con capacidades o con talentos excepcionales, en el marco de la educación inclusiva." 9 febrero de 2009. Ministerio de educación nacional
- Decreto 2011 de 2017 [con fuerza de ley]. Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público. 30 de noviembre de 2017. D.O. No. 50433 .
- Decreto 2177 de 2017 [con fuerza de ley]. Por el cual se integra el Consejo para la Inclusión de la Discapacidad y se dictan disposiciones relacionadas con su funcionamiento. 22 de diciembre de 2017. D.O. No. 50455.
- Decreto 392 de 2018 [con fuerza de ley]. por el cual se reglamentan los numerales 1 y 8 del artículo 13 de la Ley 1618 de 2013, sobre incentivos en Procesos de Contratación en favor de personas con discapacidad. febrero de 2018 D.O. No. 50519.
- Camargo, F., Robledo de Villa, D., Martínez (2022). *Informe sobre el estado de cumplimiento de la implementación del Decreto 2011 de 2017*. Gov.Co. Recuperado el 13 de marzo del 2023, de

https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/41209898/Informe_personas_con_discapacidad_decreto_2011_vf3.pdf/42d19afe-2356-17db-f5e6-7f1a7f06326c?t=1652718736789

- Camarillo, G. C. (2011). Confiabilidad y validez en estudios cualitativos. *Revista "Educación y Ciencia"*, 1(15), 77-82. Recuperado de <http://educacionyciencia.org/index.php/educacionyciencia/article/view/111>
- Carrera, R. M. H. (2014). La investigación cualitativa a través de entrevistas: su análisis mediante la teoría fundamentada. *Cuestiones Pedagógicas. Revista de Ciencias de la Educación*, (23), 187-210.
- Fedesarrollo: Informe mensual del mercado laboral. 2018. *Recuperado de:* https://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/3629/IML_Mayo_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fernández, P., y Díaz P. (2003). Ventajas e inconvenientes de métodos cuantitativos y no cuantitativos. *En Cuadernos Monográficos Candidus* 1 septiembre-diciembre.
- Franco, Y. A., & Morillo, J. P. (2016). Glasser y Strauss: Construyendo una teoría sobre apropiación de la gaita zuliana. *Revista de ciencias sociales*, 22(4), 115-129
- Garavito Escobar, D. M. (2014). *La inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta. Facultad de Medicina.*
- Heera, S., & Devi, A. (2016). Employers' perspective towards people with disabilities: A review of the literature. *The South East Asian Journal of Management*, 10(1), 3. <https://doi.org/10.21002/seam.v10i1.5960>
- Hernández Posada, Á. (2004). Las personas con discapacidad: su calidad de vida y la de su entorno. *Aquichan*, 4(1), 60-65.
- Hernández-Jaramillo, J., & Hernández-Umaña, I. D. (2005). An approach to indirect costs of disability in Colombia. *Revista de salud pública (Bogotá, Colombia)*, 7(2), 130–144. <https://doi.org/10.1590/s0124-00642005000200002>
- Hernández, J., Herrera, L., Martínez, R., Páez, J., & Páez, M. A. (2011). Teoría fundamentada. *Seminario: Generación de Teoría. Facultad de Humanidades y Educación, Universidad del Zulia.*
- Instituto Nacional para Ciegos INCI. (s/f). 2.5 Glosario. <https://www.inci.gov.co/transparencia/25-glosario>
- Instituto Nacional para Ciegos INCI. (s/f). *Acerca del INCI.* <https://www.inci.gov.co/elinstituto>

- Ley 361 de 1997. por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones. 11 de febrero de 1997. D.O. No. 42978
- Ley 982 del 2005. por la cual se establecen normas tendientes a la equiparación de oportunidades para las personas sordas y sordociegas y se dictan otras disposiciones. 9 de agosto del 2005. D.O No. 45995
- Ley 1346 de 2009. Por medio de la cual se aprueba la “Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad”, adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006. 31 de julio del 2009. D.O. No. 47427
- Ley 1429 del 2010; Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo. 29 de diciembre del 2010. D.O. 47937
- Ley 1618 de 2013. por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.. 27 de febrero de 2013. D.O. No. 48717
- Lindsay, S., Cagliostro, E., Albarico, M., Mortaji, N., & Karon, L. (2018). A systematic review of the benefits of hiring people with disabilities. *Journal of occupational rehabilitation, 28(4), 634-655.*
- López Fernández, R., Avello Martínez, R., Palmero Urquiza, D. E., Sánchez Gálvez, S., & Quintana Álvarez, M. (2019). Validación de instrumentos como garantía de la credibilidad en las investigaciones científicas. *Revista cubana de medicina militar, 48.*
- Maecha, P. Los servicios de formación para el trabajo como parte del Modelo de inclusión laboral de personas con discapacidad “pacto de productividad”. 2018. *Recuperado de: <https://agenciapublicadeempleo.sena.edu.co/Documents/MODELO%20DE%20INCLUSIÓN%20LABORAL%20DE%20PERSONAS%20CON%20DISCAPACIDAD.pdf>*
- Martínez, M. (2006a). La investigación cualitativa: síntesis conceptual. *Ipsi, 9(1), 123-146*
- Mendoza Angarita, Y. L. (2019). Employment and inclusion of people with disabilities in Colombia. *Journal of Asia Pacific Studies, 5(3).*
- Ministerio de Salud y de Protección Social (2020). *Resolución 113 de 2020. Por lo cual se dictan disposiciones en relación con los certificados de discapacidad y el Registro de Locación y Caracterización de Personas con Discapacidad.*
- Ministerio de Sanidad y Política Social & Organización Mundial de la Salud. (2011). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud: versión para la infancia y adolescencia: CIF-IA. Ministerio de Sanidad y Política Social. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/81610>*

- Ministerio de Salud y de la Protección Social (2020). *Lineamientos para la realización de certificación de discapacidad mediante la modalidad de telemedicina. ASIF13 Documento soporte (minsalud.gov.co)*
- Ministerio de Salud y Protección Social. (20, diciembre, 2013). *Empresarios les apuestan a oportunidades laborales para personas con discapacidad*
- Ministerio de Trabajo. *Decreto 2011 de 2017. Recuperado de:*
<http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%202011%20DEL%2030%20DE%20NOVIEMBRE%20DE%202017.pdf>
- ONU. (2006). Convención sobre los derechos de las personas con Discapacidad. <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
- Piedrahita, G.(2023). *Por medio del cual se modifica el artículo 8 de la ley 982 de 2005 y otras disposiciones. Informe de ponencia para segundo debate al proyecto de ley no 11 de 2022 del senado.*
- Pinilla-Roncancio, M., & Rodríguez Caicedo, N. (2022). Legislation on disability and employment: to what extent are employment rights guaranteed for persons with disabilities?. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(9), 5654. Promoción Social, O. (2020). Boletines Poblacionales: Personas con Discapacidad PC1.
- Presidencia de la república.* (n.d.). Gov.Co. Recuperado el 13 de marzo, 2023, de <http://snd.gov.co/quienes-somos.html>
- Rincón Ovalles, F. (2020). *La Estabilidad Laboral reforzada en materia de salud y sus límites en Colombia: un análisis sobre esta protección excepcional de cara a los pronunciamientos de las altas cortes.*
- Satizabal-Reyes, M. (2019). Condiciones de empleo de un grupo de trabajadores con discapacidad en Cali, Colombia. *CS*, (27), 61-88.
- Salud, O. P. (2011). Discapacidad. <https://www.paho.org/es/temas/discapacidad>
- Viteri, N. C. (2012). La investigación mixta, estrategia andragógica fundamental para fortalecer las capacidades intelectuales superiores. *Revista científica*, 2(2).