

# **Inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en empresas públicas y privadas del Municipio de Marinilla, Antioquia.**

Andrés Felipe Arroyave González<sup>1</sup>

## **Resumen**

El derecho de acceso a un trabajo en condiciones dignas y justas de las personas en situación de discapacidad es altamente vulnerado, en ocasiones por desconocimiento y en otras por falta de garantías, este artículo está enfocado principalmente a explorar la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en empresas de Marinilla Antioquia, orientado a identificar cuáles son las principales barreras que enfrentan estas personas y cuáles son los mecanismos y políticas propias de las empresas para su vinculación, explorando los experiencias, realidades y sobre todo el conocimiento de los líderes de las empresas de los beneficios de contratar a personas con discapacidad y de su percepción de productividad de dichas personas. Adicionalmente, refleja que se ha construido todo un andamiaje en pro de brindar mayores oportunidades a las personas con discapacidad, sin embargo y a pesar de haber avanzado en este tema, aún hay mucho camino por recorrer con las empresas del sector.

***Palabras clave:*** inclusión, discapacidad, políticas, laboral, derechos.

---

<sup>1</sup> Aspirante a Título de Abogado, Facultad de Derecho, Universidad Católica de Oriente.  
correo electrónico: [andres.arroyave1660@uco.net.co](mailto:andres.arroyave1660@uco.net.co)

## **Abstract**

The right of access to a job in decent and fair conditions for people with disabilities is highly violated, sometimes due to ignorance and sometimes due to lack of guarantees. This article is mainly focused on exploring the labor inclusion of people with disabilities in companies in Marinilla, Antioquia, oriented to identify which are the main barriers faced by these people and which are the mechanisms and policies of the companies for their inclusion, exploring the experiences, realities and above all the knowledge of the leaders of the companies about the benefits of hiring people with disabilities and their perception of the productivity of these people. Additionally, it reflects that a whole scaffolding has been built in favor of providing greater opportunities for people with disabilities, however, and despite having made progress on this issue, there is still a long way to go with the companies in the sector.

*Key words:* inclusion, disability, policies, labor, rights.

## **Introducción**

Las personas en situación de discapacidad enfrentan grandes retos a la hora de ingresar al mercado laboral, ya que las empresas pocas veces brindan garantías para facilitar su acceso al empleo debido a su condición; esta investigación busca, a través de una exploración teórica desde un ámbito local, nacional e internacional y una validación a través de entrevistas a profundidad a líderes de empresas del Municipio de Marinilla, Antioquia, abordar el tema de la inclusión laboral desde diferentes perspectivas, dándole un enfoque y un acompañamiento desde el sustento legal, los beneficios para las empresas que facilitan el acceso de todas las personas al empleo y aspectos generales que se deben tener en cuenta a la hora de vincular personas en situación de discapacidad.

En el plano internacional diversos estudios revelan la deuda social con las personas en situación de discapacidad, por ejemplo, la Comisión Económica Para América Latina (CEPAL), elaboró un informe denominado *Hacia una agenda regional de desarrollo social inclusivo*, (2018), en el cual resalta casos especiales como el de Bolivia, Colombia, Perú y Paraguay evidenciando las mejoras en los niveles de integración de sus ciudadanos en los últimos años, sin embargo, llama la atención la alerta que se realiza frente al largo camino por recorrer en temas de inclusión en América Latina.

Por otro lado, las cifras de personas con algún tipo de discapacidad no son menores y por lo tanto, es necesario que los esfuerzos para su inclusión en el campo laboral sean mayores, como lo menciona la OIT (S.f.), cerca del 15% de la población mundial representa personas con discapacidad, es decir, casi mil millones de personas y alrededor del 80% de estas se encuentran en edad de trabajar, así mismo, argumenta que con frecuencia su derecho a un trabajo decente es denegado, experimentando mayores tasas de desempleo.

En el caso de Colombia, el Informe Nacional de Empleo Inclusivo 2018-2019 presentado por la ANDI, expone de manera categórica las barreras que enfrentan mujeres, jóvenes, grupos étnicos, personas con discapacidad, víctimas, personas en proceso de reintegración o reincorporación, población migrante, y población LGTBIQ+ en su camino al mercado laboral, desde una perspectiva amplia que aborda sus trayectorias desde la educación, contemplando aspectos legales y políticas que buscan facilitar el acceso de las personas en situación de discapacidad al mercado laboral.

Surge entonces la necesidad de identificar cómo las empresas del oriente antioqueño brindan garantías para la población con discapacidad o qué tanto acceso al empleo tienen estas personas dadas las condiciones gubernamentales y las políticas corporativas de las empresas asentadas en el territorio antioqueño, por tanto, este artículo contempla los resultados de entrevistas a profundidad que permiten observar cómo se encuentran las políticas internas y facilidad en el acceso al trabajo por parte de empresas del Municipio analizado, las conclusiones pretenden demostrar cómo se encuentra el Municipio frente al nivel de inclusión laboral en personas en situación de discapacidad, así como las barreras que actualmente viven las personas sujeto de esta investigación.

Esta investigación tiene como objetivo describir cómo se aplica actualmente el marco de inclusión laboral en personas en situación de discapacidad en empresas públicas y privadas de Marinilla Antioquia, este atendiendo a la necesidad de evidenciar la problemática laboral que enfrentan los diferentes grupos poblacionales en la actualidad, sobre todo en personas en situación de discapacidad y que, debido a la situación actual, se incrementan los índices de desempleo, discriminación y adicionalmente, el bajo nivel de información que hay en torno a estas condiciones y las garantías que otorga a las empresas la contratación de dichas personas.

## **Método**

De acuerdo al objetivo de explorar la inclusión laboral desde diferentes perspectivas, especialmente teórica y apoyada con entrevistas, se utilizó la investigación con enfoque cualitativo, la cual está definida como un procedimiento metodológico que utiliza palabras, textos, discursos, entre otros, para construir un conocimiento de la realidad social, en un proceso de construcción-comprobación teórica desde una perspectiva holística, pues se trata de comprender el conjunto de cualidades interrelacionadas que caracterizan a un determinado fenómeno. La perspectiva cualitativa de la investigación intenta acercarse a la realidad social a partir de la utilización de datos no cuantitativos (Álvarez, Camacho, & Muñiz, 2020). En este caso, lo que se busca es establecer a través de este método, el análisis concreto del fenómeno de la inclusión laboral en las empresas públicas y privadas de Marinilla, con el fin de esbozar, a través de ellos, el estado actual de este tema en el oriente.

El tipo de estudio a tener en cuenta en esta investigación, será el estudio descriptivo, en el cual, el investigador se limita a medir la presencia, características o distribución de un fenómeno en una población en un momento de corte en el tiempo y sobre todo, limitándose a describir uno o varios fenómenos sin intención de establecer relaciones causales con otros factores (Veiga de Cabo, de la Fuente Díez, & Zimmermann Verdejo, 2008). En conclusión, una investigación cualitativa, con enfoque descriptivo, no pretende ser concluyente frente al tema, sino más bien, identificar y detallar cómo se evidencia la inclusión en el municipio en cuestión.

Por tanto, en este caso, y de acuerdo al fenómeno a investigar, se tendrá en cuenta el tipo de estudio descriptivo, pues en este se limitará simplemente a dibujar o plasmar la situación que,

desde la perspectiva corporativa y exploración teórica se evidencia en las personas en situación de discapacidad, sin pretender establecer ninguna relación causal en el tiempo con ningún otro fenómeno.

Por último, se utilizará en la presente investigación un estudio de caso, enfocado a la exploración del fenómeno de la inclusión en el Altiplano del Oriente Antioqueño, específicamente en empresas del municipio de Marinilla, Antioquia. Este tipo de estudio tiene como característica básica que aborda de forma intensiva una unidad, ésta puede referirse a una persona, una familia, un grupo, una organización o una institución (Stake, 1994). Puede ser algo simple o complejo, pero siempre una unidad; aunque en algunos estudios se incluyen varias unidades, cada una de ellas se aborda de forma individual. (Muñiz, S.f.)

La técnica de recolección de datos que prevaleció es la entrevista, ya que esta busca obtener información relevante sobre un tema de estudio, a través de respuestas verbales dadas por el sujeto de estudio. Este tipo de entrevista se centra en unos interrogantes puntuales, relacionados con un problema propuesto. (Mejia, S.f.). Se selecciona para este caso la entrevista semiestructurada pues estas se considera que ofrecen un grado de flexibilidad en las preguntas y que a la vez mantiene la suficiente uniformidad para alcanzar el propósito del estudio, según este tipo de entrevista, permite obtener puntos de vista de los entrevistados (Díaz Bravo, Torruco, Martínez, & Varela, 2007). En consecuencia, este tipo de herramienta de recolección de información permitirá identificar elementos clave en la implementación de un marco de inclusión laboral en las empresas de Marinilla Antioquia.

Por último, se realizó una consolidación de la información, tabulación, agrupación e interpretación de la información de acuerdo a las respuestas obtenidas y a la asociación de datos

ofrecidos por las fuentes de información primaria obtenidas y un análisis extenso de la información obtenida por fuentes terciarias a través de la exploración teórica.

Como complemento se tuvieron en cuenta documentos teóricos de categoría legal, social y empresarial que permitieran enriquecer el documento y establecer una línea teórica que generara un contexto teórico y permitiera generar un contraste con la realidad actual, para ello se hizo necesario el diligenciamiento de fichas bibliográficas, las cuales, según Alazraki (2007), corresponden a un documento breve que contiene la información clave de un texto utilizado en una investigación y que permiten identificar y recuperar un texto. Los últimos con el fin de identificar los documentos clave para la investigación.

### **Definiciones: Entendiendo el concepto de Inclusión Laboral**

Con el fin de comprender el concepto de inclusión laboral, es necesario desagregar los componentes de la palabra para explorar su origen e identificar cómo a lo largo del tiempo se ha tratado de acuñar en las empresas este término, por lo tanto, se menciona que la inclusión, según (Cohelo, 2019) “es la actitud, tendencia o política de integrar a todas las personas en la sociedad, con el objetivo de que estas puedan participar y contribuir en ella y beneficiarse en este proceso. La palabra, como tal, proviene del latín *inclusio*, *inclusiōnis*”. La inclusión tiene como objetivo garantizar que todos los individuos o grupos sociales, puedan tener las mismas posibilidades y oportunidades para realizarse como individuos.

Por otro lado, la Unesco (2005) define la inclusión como un enfoque que responde positivamente a la diversidad de las personas y a las diferencias individuales, entendiendo esta no como un problema, sino una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad, a través de la

activa participación en todos los procesos sociales, incluyendo el laboral, culturales y en las comunidades. (Red Papaz, s.f)

Ambos enfoques están relacionando temas esenciales como la participación de todos los individuos en los procesos de la sociedad, la importancia de la contribución por parte de todos los individuos en el desarrollo social sin importar las diferencias que los puedan caracterizar. Se destaca la importancia de visualizar a estos grupos de personas, no cómo un problema sino como una oportunidad.

Desde el ámbito de inclusión laboral, Xireau (2018), en su artículo para la revista Forbes relacionado con la importancia de la inclusión en la empresa, menciona que este término significa ofrecer trabajo de forma activa a las personas con discapacidad, dejando atrás la discriminación, e intentando que las vidas de estos trabajadores se normalicen en todos los ámbitos. De igual manera resalta que la inclusión no sólo tiene que ver con las personas con discapacidad, sino que está relacionada con las minorías en general

Desde otra vista, se define la inclusión laboral como “la contratación de personas que hacen parte de una minoría o que no tiene las mismas facilidades de ser contratadas en los procesos de selección, ya sea porque sufren casos de discriminación laboral o porque se cree que las empresas no ven en ellos una ventaja significativa” (Redacción Profesión Líder - El Espectador -, 2018)

Para concluir, es importante definir lo que significa un Marco de inclusión, el cual, según Barragán (S.f), comprende el marco legal, las políticas y el contexto regulatorio, así como las instancias de definición y administración de dichas reglas para los procesos y proyectos de inclusión laboral, estos, en la práctica, juegan un papel vital en la implementación de los programas en las compañías.



Para fines prácticos en esta construcción se definirá la inclusión laboral como la “contratación de personas que hacen parte de una minoría o que no tiene las mismas facilidades de ser contratadas en los procesos de selección, ya sea porque sufren casos de discriminación laboral o porque se cree que las empresas no ven en ellos una ventaja significativa” (Redacción Profesión Líder - El Espectador -, 2018)

Por último, por discapacidad se acogerá la definición de la Organización Mundial de La Salud (S.f), la cual menciona que “es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales. Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive”.

### **Contexto sobre la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad.**

A nivel internacional, el acceso al empleo de personas en situación de discapacidad ha mejorado considerablemente, mejorando las garantías que tiene esta población, esto es evidenciado en las conclusiones del estudio de vida en el plano laboral analizadas en el informe publicado por la Comisión Económica Para América Latina -CEPAL- (2018), denominado *Hacia una agenda regional de desarrollo social inclusivo* , donde se resaltan casos especiales como el de Bolivia, mencionando que en poco más de una década triplicó su nivel de inclusión desde un 7,9% a un 24%. Por otro lado, resalta que Colombia, Perú y Paraguay también muestran mejoras significativas

ya que casi duplicaron los niveles de integración de sus ciudadanos en el mismo período. La investigación detectó que en términos generales “aumentó la cobertura educacional y la infraestructura básica; hubo más participación de las mujeres en el mercado laboral y menos desempleo, además de una extensión de las políticas de protección social” (BBC Mundo, 2017). Sin embargo, en este mismo estudio se menciona que aún hay un largo camino por recorrer en temas de inclusión en América Latina.

El acceso al trabajo de la población en situación de discapacidad es una de las problemáticas poco resueltas por organismos gubernamentales ya que la protección a sus derechos se ve altamente vulnerada, como evidencia de ello, es preciso resaltar que según la OIT (S.f.) cerca del 15% de la población mundial representa personas con algún tipo de discapacidad y alrededor del 80% de estas se encuentran en edad de trabajar, así mismo, argumenta que con frecuencia su derecho a un trabajo decente es denegado, experimentando mayores tasas de desempleo y se ven enfrentados a mayores barreras actitudinales, físicas y de la formación lo que dificulta el disfrute a la igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo.

Para profundizar sobre el caso de Colombia, donde la situación no es diferente, es importante remitirse al Informe Nacional de Empleo Inclusivo 2018-2019 presentado por la ANDI, el cual expone las barreras que enfrentan mujeres, jóvenes, grupos étnicos, personas con discapacidad, víctimas, personas en proceso de reintegración o reincorporación, población migrante, y población LGTBIQ+ en su camino al mercado laboral, desde una perspectiva que reconoce las dificultades de estas personas al acceso a temas como educación, formación para el trabajo y acceso al mismo.

En este sentido, el informe de la ANDI (2019) analiza el panorama de 64 territorios del país en temas de educación media, educación y formación pos media, intermediación, y el empleo

haciendo énfasis en las condiciones del mercado laboral. Asimismo, presenta al país una primera caracterización del ecosistema de empleo inclusivo, inventariando más de 300 iniciativas que desarrollan acciones encaminadas a la mitigación de las principales barreras que enfrentan estas poblaciones en sus trayectorias.

Sin embargo, y a pesar de los desalentadores datos, existen entidades que se han encargado de buscar la mejora en las condiciones y oportunidades de las personas en situación de discapacidad, ejemplo de ello pueden ser las actividades de divulgación que promueve el Ministerio de Trabajo en Colombia, las cuales buscan generar conciencia y sensibilidad sobre la inclusión laboral y brindar asesoría sobre los mecanismos para lograr que las personas en situación de discapacidad consigan un empleo digno.

Entre las actividades promovidas por el Ministerio de Trabajo de Colombia se encuentran:

- a). Sensibilizar a las empresas sobre la promoción del empleo de las personas con discapacidad y
- b). Proceso de reglamentación de los derechos y garantías de las personas con discapacidad y de la Reglamentación para la conformación y funcionamiento del Consejo para la Inclusión de la Discapacidad. Sin embargo, se evidencia que por sí mismas no constituyen mayores garantías para el acceso al trabajo, ya que no representan más que actividades orientadas a reglamentar la contratación o sensibilización pero no son acciones duras que promuevan realmente la contratación.

Se evidencia entonces que, incluso, a grandes rasgos, la inclusión laboral es un camino que aún está por asegurar y por recorrer. Estos documentos presentan el déficit de elementos en pro de la promoción del empleo a población vulnerable y a las oportunidades que se les brindan a estos grupos. Por otro lado, es indispensable conocer el comportamiento de esta situación a nivel local.

Por lo tanto, se mencionan a continuación los escenarios encontrados con respecto al tema en desarrollo.

En el Oriente de Antioquia, la situación no es diferente y se evidencia que, a pesar de los diferentes esfuerzos de los entes gubernamentales locales por promover un empleo inclusivo, está claro que se está lejos de crear oportunidades claras para este sector de la población.

Para darle frente a lo anterior, Comfenalco junto al gobierno local, crearon el programa + Diversos, a través del cual se busca generar oportunidades de inserción laboral para poblaciones que históricamente, y por diferentes motivos, presentan dificultades para ser vinculadas a un trabajo. Adicionalmente, esta caja de compensación premia a las empresas que tienen una contratación inclusiva. Este antecedente, cobra una gran importancia para el desarrollo de este documento puesto que se convierte en una referencia sobre la inclusión en Antioquia y particularmente en el Oriente Antioqueño. (Comfenalco, 2020).

A modo de contexto, y orientando el conocimiento de la situación de inclusión a nivel local, cabe resaltar que el Municipio de Marinilla cuenta con una población de 64.645 habitantes según datos del DANE (2018), de los cuales el 2,82% son personas con algún tipo de discapacidad, según datos aportados por el Observatorio Nacional de Discapacidad del Ministerio de Salud y Protección Social (2020), donde se evidencia que más del 90% son personas mayores a 17 años.

De acuerdo con un estudio realizado en el 2019 por la Fundación Arcángeles, con apoyo de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional, denominado Sistematización Cartográfica Social – Municipio de Marinilla, concluye que dos de las barreras identificadas para las personas con discapacidad en el Municipio son el bajo nivel de acceso a oferta de capacitación para el trabajo y un bajo nivel de inclusión laboral de personas con discapacidad.

En el Municipio de Marinilla actualmente, se encuentra en ejecución la Política Pública Municipal de Discapacidad e Inclusión Social para el periodo 2018 - 2030, la cual fue actualizada bajo el acuerdo N°10 de 2018, esta se encuentra atada a la Política Pública Nacional de Discapacidad y tiene como objeto posibilitar la generación de cultura de inclusión y participación de las personas en situación con discapacidad a través de la gestión social integral. Uno de los objetivos de esta política está enfocado a “promover oportunidades de inclusión laboral, educativa, cultural, social para las personas en situación de discapacidad”. Sin embargo y a pesar de los esfuerzos, la realidad es otra y las personas en situación de discapacidad se encuentran con barreras históricas que han limitado su acceso al empleo.

### **Componentes a nivel legal que favorecen la contratación de personas en situación de discapacidad en Colombia.**

Para complementar la información anteriormente mencionada y generar un contexto teórico-legal que permita vislumbrar la realidad de la población en situación de discapacidad, sus garantías y reglamentaciones que los protegen, se referencian los principales antecedentes legales que garantizan el empleo sin importar su grupo poblacional, para ello, se citan las siguientes normas:

Para iniciar, es importante identificar que la Constitución Política de Colombia de 1991 contiene diversos artículos que amparan los derechos de los ciudadanos sin importar su condición, por ejemplo, el artículo 13 está relacionado con el compromiso del estado de promover las condiciones de igualdad y adoptar medidas a favor de los grupos discriminados o marginados, protegiendo especialmente a aquellas en condiciones desfavorables. Así mismo, en el artículo 25

contempla el trabajo como un derecho y obligación social, gozando de protección del estado y menciona, además que toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Adicional a lo anterior, la Constitución Política contempla varios artículos en pro de beneficiar y mejorar las condiciones de las personas en situación de discapacidad, en su artículo 47 menciona que el Estado “adelantará una política de previsión, política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran”, del mismo modo, se relaciona con este tema el artículo 54 que menciona la obligatoriedad del Estado y de los empleadores de formar y habilitar profesional y técnicamente a quienes lo requieran, además de mencionar que el Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar, garantizando a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde a sus condiciones, este último se relaciona también con el artículo 68 que menciona la obligación del estado de erradicar el analfabetismo de personas con limitaciones físicas o mentales o con capacidades excepcionales.

Como se puede observar, la constitución contempla condiciones justas y garantías para las personas en situación de discapacidad, adicionalmente, se cuenta con leyes que brindan protección y promueven las condiciones dignas para la población en situación de discapacidad, entre ellas la Ley 361 de 1997 la cual establece mecanismos para la integración laboral de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones, esta ley aborda temas relacionadas con prevención, educación y rehabilitación, todas ellas enfocadas a brindar mejores condiciones a las personas en situaciones relacionadas con este tema y otras disposiciones. Bajo esta ley, se destaca el artículo 24 que presenta los beneficios de la contratación de personas en situación de discapacidad, a saber:

Los particulares empleadores que vinculen laboralmente personas con limitación tendrán las siguientes garantías: A que sean preferidos en igualdad de condiciones en los procesos de licitación, adjudicación y celebración de contratos públicos o privados, prelación en el otorgamiento de créditos subvenciones de organismos estatales, el Gobierno fijará las tasas arancelarias a la importación de maquinaria y equipo especialmente adoptados o destinados al manejo de personas con limitación. El otorgamiento de estos beneficios estará atado a que se garantice el cumplimiento de las condiciones expuestas en el mencionado artículo.

Como se evidencia en la información anteriormente expuesta, los beneficios contemplan mejores garantías en la contratación para las empresas que empleen a personas en situación de discapacidad, claro está, cumpliendo con las condiciones necesarias para aplicar a los beneficios presentados.

Otra de las leyes que brindan garantías a las personas con discapacidad son la Ley 909 de 2004 que regula el empleo público y la carrera administrativa, protegiendo a las personas en situación de discapacidad en su artículo 52, la ley 982 de 2005 que por la cual se establecen normas tendientes a la equiparación de oportunidades para las personas sordas y sordo- ciegas, la ley estatutaria 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.

Adicional a lo anterior, se resaltan las siguientes leyes, las cuales amparan la protección de personas en situación de discapacidad están relacionadas con la no discriminación y la promoción de la igual, tales como la ley 1752 de 2015 por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad. Eleva a delito la discriminación por motivos de discapacidad.

Por último, es importante relacionar los beneficios que contempla la contratación de personas en situación de discapacidad y que en ocasiones son altamente desconocidos, en este sentido la Ley 1429 de 2010 por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo y en su artículo 10 habla sobre el 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 discapacidad, además la ley 1607 2013 expide normas en materia tributaria contemplando en su artículo 49, sobre servicios gravados con la tarifa del cinco por ciento (5%), numeral 4. Cuando los servicios mencionados sean prestados mediante personas con discapacidad. Adicionalmente, la Ley 1510 de 2013, regula la contratación pública y prioriza la elección de compañías que certifiquen tener personas en situación de discapacidad en caso de empate para contratación estatal.

En resumen, a nivel nacional los beneficios que trae para una compañía la contratación de personas en situación de discapacidad están relacionados con beneficios en deducciones de renta, en la cuota de aprendices, excepción en algunos aportes que debe realizar la compañía, prelación al recibir créditos del Estado y preferencia en licitaciones, adicionalmente, la ganancia en imagen corporativa que puede ser capitalizable en el tiempo.

Internacionalmente existen convenios que promueven la readaptación profesional y el empleo de personas en situación de discapacidad, tales como el Convenio 159 de la OIT, la Convención Interamericana para la Eliminación de todas formas de discriminación contra las personas con discapacidad de la OEA (1999), La Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad de la ONU (2016), todos ellos orientados a garantizar derechos y promover la inclusión de personas en situación de discapacidad.



Por otro lado, se puede observar que la inclusión y el trabajo digno hacen parte de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, impulsados por las Naciones Unidas (2015), tratados específicamente en los Objetivos 8, el cual propone el Trabajo Decente y Crecimiento económico, el cual tiene como meta para el 2030 “lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor” y el Objetivo 10 relacionado con la Reducción de las Desigualdades, el cual tiene como metas para el mismo año “potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición”, y “garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto”.

La importancia de conocer y relacionar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) con el desarrollo de este artículo, es que cada vez éstos cobran mayor relevancia en el ámbito empresarial y diversas organizaciones los adaptan a sus estrategias de sostenibilidad, tanto desde su responsabilidad social como desde su filosofía empresarial, lo que le permitirá a las organizaciones materializar beneficios en sus organizaciones, adicionalmente, estos entregan una guía de las acciones que se pueden realizar para acompañar estos Objetivos que tienen como fin mejorar las condiciones de la sociedad actual sin comprometer el futuro. (Naciones Unidas, 2015)

Adicionalmente, se cita como referente la nueva guía dirigida a promover la diversidad y la inclusión laboral de Personas con Discapacidad publicada por la OIT, la cual ofrece información práctica a las empresas sobre los beneficios que pueden obtener gracias a la introducción de ajustes en el lugar de trabajo con la inclusión laboral de trabajadores con necesidades específicas.

En conclusión, existen leyes y políticas que promueven la inclusión laboral y protegen los derechos de las personas en situación de discapacidad, sin embargo, es importante analizar desde el punto de vista del sector real cómo se viven estas políticas, el aprovechamiento de beneficios y oportunidades otorgadas a las personas en situación de discapacidad en empresas públicas y privadas en el Municipio de Marinilla Antioquia.

### **Municipio de Marinilla y la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad**

A modo de contexto, cabe resaltar que el Municipio de Marinilla cuenta con una población de 64.645 habitantes según datos del DANE (2018), de los cuales el 2,82% son personas con algún tipo de discapacidad, según datos aportados por el Observatorio Nacional de Discapacidad del Ministerio de Salud y Protección Social (2020), donde se evidencia que más del 90% son personas mayores a 17 años.

De acuerdo con un estudio realizado en el 2019 por la Fundación Arcángeles, con apoyo de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional, denominado Sistematización Cartográfica Social – Municipio de Marinilla, concluye que dos de las barreras identificadas para las personas con discapacidad en el Municipio son el bajo nivel de acceso a oferta de capacitación para el trabajo y un bajo nivel de inclusión laboral de personas con discapacidad.

En el Municipio de Marinilla actualmente, se encuentra en ejecución la Política Pública Municipal de Discapacidad e Inclusión Social para el periodo 2018 - 2030, la cual fue actualizada bajo el acuerdo N°10 de 2018, esta se encuentra atada a la Política Pública Nacional de Discapacidad y tiene como objeto posibilitar la generación de cultura de inclusión y participación de las personas con discapacidad a través de la gestión social integral. Uno de los objetivos de esta

política está enfocado a “promover oportunidades de inclusión laboral, educativa, cultural, social para las personas en situación de discapacidad”.

### **Inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en empresas públicas y privadas de Marinilla Antioquia.**

Con el fin de tener una mirada general, se realizaron entrevistas a profundidad a Directivos y Líderes de áreas de Gestión Humana de 4 empresas públicas y privadas del Municipio de Marinilla con el fin de hacer evidente la situación de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad del municipio de Marinilla, las empresas involucradas en el estudio fueron:

<b>Nombre de la empresa</b>	<b>Tipo</b>	<b>Sector</b>	<b>Número de empleados</b>	<b>Número de empleados en condición de discapacidad</b>	<b>Porcentaje de empleados en condición de discapacidad</b>
C.A Mejía	Privada	Industrial	500	1	0,2%
ESE Hospital San Juan de Dios de Marinilla	Publica	Salud	104	6	5,8%
Alcaldía de Marinilla	Publica	Gubernamental	100	2	2,0%
Proinged	Privada	Construcción	50	0	0%

*Tabla 1:* Caracterización empresas entrevistadas

Como se puede evidenciar en la tabla de caracterización, las empresas encuestadas del sector público, en este caso, tienen una mayor proporción de personas en situación de discapacidad, representando para las empresas entrevistadas una proporción muy menor con respecto al número de empleados que tiene la compañía. Sin embargo, al consultar sobre la inclusión, sus directivos manifiestan conocer el significado de inclusión laboral y la importancia de brindar oportunidades

laborales a todas las personas sin importar su condición o limitación, puesto que, según ellos, las oportunidades laborales son muy reducidas para este tipo de personas.

En general, los directivos entrevistados que cuentan con personas en situación de discapacidad manifiestan que al interior de sus organizaciones se reconocen dichas personas y sus condiciones particulares y estas son identificadas por los directivos, personal de Gestión humana y demás colaboradores, teniendo claridad sobre sus diferentes situaciones y brindando las garantías para su estabilidad dentro de la compañía.

Es importante resaltar que de acuerdo a la información presentada por el encargado de Control Interno del Hospital San Juan de Dios de Marinilla las personas en situación de discapacidad allí contratadas se dan “por normativa para el sector público, donde se hace necesario contar en las plantas de personal con un mínimo de cargos desempeñados por personas con discapacidad de acuerdo con la cantidad de empleos de cada entidad pública” (Pulgarín Ramirez, 2021), lo que puede vislumbrar que estas contrataciones pueden estar dadas por el cumplimiento de una norma y no por el interés genuino de brindar oportunidades, generando así cierto esbozo de que vía normas se pueden incrementar las oportunidades para personas en situación de discapacidad.

Al explorar el conocimiento por parte de las empresas de los beneficios de la contratación de personas en situación de discapacidad, se evidencia que desde el sector público se conoce desde el punto de vista del cumplimiento normativo, beneficios tributarios y otros menos tangibles como percepción de igualdad y empoderamiento de personas en situación de discapacidad, por otro lado, desde el sector privado, se denota un desconocimiento general de los beneficios que se tienen a nivel tributario y corporativo y su postura es más orientada al fin social de las organizaciones y a

su responsabilidad con la sociedad, pero de manera clara no manifiestan cuáles son esos beneficios específicos para las organizaciones.

Los directivos entrevistados manifestaron que conocen la importancia de la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad pero sus argumentos son diversos, el Hospital como entidad pública lo tiene integrado a su planeación institucional como política fundamental de la gestión del talento humano; desde la perspectiva de la Alcaldía es una política innata a su programa de gobierno dado que es un “gobierno incluyente y participativo” (Pulgarín Ramirez, 2021), y desde la perspectiva de la empresa privada es un tema más de beneficios a nivel de mercadeo y marca, ya que como lo menciona Otálvaro (2021) en su entrevista los beneficios son “más por un tema de responsabilidad empresarial, entonces es más como por convicción que se hace, pero que yo tenga entendido que desde el tema tributario se hace por cierto beneficios, no, porque igual tampoco es una población muy amplia”.

A nivel del sector público, y según la información recolectada, a nivel corporativo las entidades públicas han recibido formación sobre temas de inclusión laboral e igualdad, sin embargo, para el sector privado no es así, pues los entes gubernamentales no tienen el enfoque en fortalecer el tema a nivel de entidades de este sector, sin embargo, reconocen la necesidad de tener formación tanto en los beneficios obtenidos por la contratación de personas en situación de discapacidad como para la gestión de las mismas dentro de las organizaciones. Adicionalmente, las empresas privadas, como lo menciona Otálvaro (2021), las empresas del sector productivo se ven atrapadas en una encrucijada, ya que se tiene la percepción de que tener una persona en situación de discapacidad disminuirá la productividad al no contratar una persona que no se encuentre bajo ninguna limitación, lo que además representa una inversión a nivel de adaptación

de puestos de trabajo, generando gastos adicionales que no están contemplados a nivel organizacional.

Los aspectos que representan los mayores desafíos, según los representantes de las empresas entrevistados, para garantizar el acceso de personas en situación de discapacidad son la inversión en temas de infraestructura por parte de la empresa privada y la destinación de recursos por parte de entidades gubernamentales en programas que realmente promuevan la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad, adicionalmente, urgen estrategias de formación para el trabajo y capacitación a empresas sobre temas que promuevan la contratación de personas sin importar su condición, preparación y oportunidades de ingreso a la educación especial para el trabajo a personas en situación de discapacidad. Por otro lado, y no menos importante las personas en situación de discapacidad se pueden percibir como una amenaza de estabilidad reforzada para las empresas privadas puesto que puede representar falta de garantías para las compañías en este sentido.

Por último, los grandes retos para el Oriente Antioqueño que plantean los líderes de empresas de Marinilla, están relacionados con el conocimiento y aplicación de políticas y estrategias encaminadas a fortalecer la contratación de personas en situación de discapacidad, el gobierno debe promover a través de diferentes iniciativas la contratación de población vulnerable y ejecutar políticas más sólidas que realmente brinden oportunidades en pro de una sociedad más inclusiva.

## Conclusiones

- El marco legal que existe alrededor de la inclusión laboral es bastante amplio en el sentido de la protección de los derechos de las personas en situación de discapacidad, desde la parte legal hay una gran construcción y todas las garantías para que las personas en situación de discapacidad accedan a un empleo digno, sin embargo, la promoción de la contratación de esta población es más limitado, enfocándolo más hacía la obligatoriedad de entidades públicas de tener en su planta personas en condiciones vulnerables pero que al analizarlo hacia la empresa privada es más un asunto de políticas internas, marketing o filantropía, puesto que no están obligadas a realizarlo lo que genera una limitada motivación a la contratación de personas en situación de discapacidad.
- De acuerdo a lo identificado en las empresas estudiadas, a nivel empresarial no existe un marco de inclusión sobre el cual las empresas privadas apliquen políticas y garanticen condiciones óptimas para la contratación de personas en situación de discapacidad, desde el punto de vista público, estas se ven obligadas a hacerlo desde la normatividad exigible a cada una de ellas. Sin embargo, el estudio no permite ser concluyente y se requeriría ampliar el estudio para observar el comportamiento de esta situación en otros sectores de la economía.
- Los principales retos de las empresas privadas están asociados a la formación, conocimiento de políticas y beneficios de la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad, así como los relacionados a inversión en infraestructura ya que sus instalaciones no están pensadas para las personas que cuenten con condiciones especiales para su operación, sin

embargo, a nivel público los retos están en el cumplimiento de políticas generadas que los obliguen a tener en sus plantas personas en condiciones especiales y el diseño de estrategias centrales en pro de fortalecer la contratación de personas en situación de discapacidad.

- A pesar de que la empresa privada conoce la inclusión como una necesidad y responsabilidad con la sociedad y una forma clara de obtener beneficios, no hay un marco que promueva la contratación de personas en situación de discapacidad puesto que es más un tema de compromiso social de la empresa, por lo tanto, y de acuerdo a lo identificado la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad es un camino por recorrer tanto en el Municipio de Marinilla como en el país, incluso en Latinoamérica
- Se evidencia la necesidad de fortalecer en las organizaciones el conocimiento de los aspectos legales que los amparan y de los beneficios que se pueden obtener en doble vía al contratar personas en situación de discapacidad para que estos no se vean como una amenaza sino como una oportunidad para que las organizaciones fortalezcan su imagen, incorporen una nueva cultura de inclusión a sus organizaciones, apuesten por la diversidad, aporten al ecosistema en el que se desenvuelven y adicionalmente, se beneficien económicamente al involucrar personas con capacidades diversas a sus equipos.



## **Bibliografía**

- Alazraki, R. (2007). *Elaborar fichas*. Obtenido de <https://centrodeescritura.uandes.cl/wp-content/uploads/2017/07/ficha-bibliografica.pdf>
- Alcaldía de Marinilla. (2018). *Acuerdo N°10 de 2018: "Por medio del cual se actualiza la Política Pública Municipal de Discapacidad e Inclusión Social"*. Obtenido de [https://marinillaantioquia.micolombiadigital.gov.co/sites/marinillaantioquia/content/files/000679/33948\\_acuerdo-10-de-oct-de-2018-politica-publica-discapacidad-1.pdf](https://marinillaantioquia.micolombiadigital.gov.co/sites/marinillaantioquia/content/files/000679/33948_acuerdo-10-de-oct-de-2018-politica-publica-discapacidad-1.pdf)
- Álvarez, J. L., Camacho, S. M., & Muñiz, G. M. (2020). La investigación cualitativa. *Boletín Científico de la Escuela Superior de Tlahuelilpan*. Obtenido de [uaeh.edu.mx/scige/boletin/tlahuelilpan/n3/e2.html](http://uaeh.edu.mx/scige/boletin/tlahuelilpan/n3/e2.html)
- Barragán, G. (S.f.). *EL MODELO DE INCLUSIÓN LABORAL*. Obtenido de Pacto de Productividad e Inclusión: [http://pactodeproductividad.com/inclusion/wp-content/uploads/2015/04/Corona\\_Pacto\\_v03\\_TECNICO\\_MODELO.pdf](http://pactodeproductividad.com/inclusion/wp-content/uploads/2015/04/Corona_Pacto_v03_TECNICO_MODELO.pdf)
- Castaño, J. E. (23 de Julio de 2021). Inclusión laboral en empresas públicas y privadas del municipio de Marinilla Antioquia. (A. F. Arroyave, Entrevistador)
- Comfenalco. (2020). + *Diversos: un programa para impulsar la inclusión laboral en Medellín*. Obtenido de <https://www.comfenalcoantioquia.com.co/personas/noticias/diversos>
- Comfenalco Antioquia. (31 de 03 de 2020). + *Diversos: un programa para impulsar la inclusión laboral en Medellín*. Obtenido de Comfenalco Antioquia, Noticias: <https://www.comfenalcoantioquia.com.co/personas/noticias/diversos>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2018). *Hacia una agenda regional de desarrollo social inclusivo*. Panamá: Naciones Unidas. Obtenido de [https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/s1800662\\_es\\_1.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/s1800662_es_1.pdf)

*Constitución Política de Colombia*. (1991). Legis.

DANE. (2018). Censo Nacional de Población y Vivienda. Obtenido de [https://sitios.dane.gov.co/cnpv/#!/est\\_pob](https://sitios.dane.gov.co/cnpv/#!/est_pob)

Díaz Bravo, L., Torruco, U., Martínez, M., & Varela, M. (2007). *La entrevista, recurso flexible y dinámico*. México: Universidad Autónoma de México. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2007505713727066>

Ministerio de Salud y Protección Social. (2020). Observatorio Nacional de Discapacidad. *Sistema Integrado de Información de la Protección Social*. Obtenido de <https://www.sispro.gov.co/Pages/Home.aspx>

Muñiz, M. (S.f.). *Estudios de caso en la investigación cualitativa*. Universidad Autónoma de Nuevo León: Facultad de Psicología, División de Estudios de Posgrado. Obtenido de [https://psico.edu.uy/sites/default/files/cursos/1\\_estudios-de-caso-en-la-investigacion-cualitativa.pdf](https://psico.edu.uy/sites/default/files/cursos/1_estudios-de-caso-en-la-investigacion-cualitativa.pdf)

Naciones Unidas. (2015). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Obtenido de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

OIT. (S.f.). *Discapacidad y trabajo*. Obtenido de [https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS\\_475652/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_475652/lang--es/index.htm)

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2016). *Guía dirigida a promover la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo*. Publicación Web. Obtenido de [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_536551/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_536551/lang--es/index.htm)

Otálvaro, N. (15 de Julio de 2021). Inclusión laboral en empresas públicas y privadas del municipio de Marinilla Antioquia. (A. F. Arroyave, Entrevistador)

Pulgarín Ramirez, D. (31 de Julio de 2021). Inclusión laboral en empresas públicas y privadas del municipio de Marinilla Antioquia. (A. F. Arroyave, Entrevistador)

Veiga de Cabo, J., de la Fuente Díez, E., & Zimmermann Verdejo, M. (2008). Modelos de estudios en investigación aplicada: conceptos y criterios para el diseño. *Scielo*. Obtenido de [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2008000100011](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2008000100011)