



**Colegio de Estudios
Superiores de Administración**

Inclusión laboral de Personas con Discapacidad: análisis de impacto a un grupo de
empresas del sector privado.

Juan Eduardo Giraldo Villegas

Colegio de Estudios Superiores de Administración – CESA

Pregrado administración de empresas

Bogotá

Diciembre 2019

Inclusión laboral de Personas con Discapacidad: análisis de impacto a un grupo de
empresas del sector privado.

Juan Eduardo Giraldo Villegas

Director:

Flor Esperanza Rodríguez Ferro. T.O, MsC,ASO

Administración de Empresas

Colegio de Estudios Superiores de Administración – CESA

Pregrado administración de empresas

Bogotá

Diciembre, 2019

Dedicatoria

Para mi tutor y poder ayudar a las personas en condición de discapacidad...

Tabla De Contenido

Resumen	8
Introducción	9
Capítulo 1. Marco referencial	19
1.1 Revisión de la literatura	19
1.2 Discapacidad	20
1.3 Cifras en Colombia	21
1.4 Contexto de la discapacidad en Colombia	24
1.5 Inclusión laboral	26
1.6 Normas sobre trabajo de personas con discapacidad	30
1.7 Beneficios tributarios	31
1.8 El valor empresarial de la inclusión de población con discapacidad	34
Capítulo 2. Método	36
2.1 Enfoque metodológico	36
2.2 Población y muestra	37
2.3 Instrumento	37
3.4 Muestra	38
3. Análisis y discusión de resultados	39
3.1 Caracterización de las personas con discapacidad contratadas, entender su permanencia, rotación y crecimiento dentro de la empresa.	39
3.2 Identificación los Puestos de Trabajo y nivel salarial	44
3.3 Caracterización de ajustes razonables	46
3.5 Análisis del impacto en los aspectos Organizacionales	55
3.6 Identificación del acceso, uso e impacto de los beneficios de Ley	57
3.7 Análisis de las motivaciones para implementar políticas relacionadas con la diversidad e inclusión laboral.	59
3.8 Dificultades presentadas en el Proceso de Inclusión Laboral.	61
3.9 Comprensión de qué y cómo ha sido el proceso requerido por las empresas en materia de asesoría para contratar personas con discapacidad.	63
4. Conclusiones	65
5. Recomendaciones	67
6. Bibliografía	68

Tablas

Tabla 1. Normativa sobre trabajo en discapacidad en Colombia	28
Tabla 2. Muestra de empresas con sus características más relevantes	35
Tabla 3. número de PCD contratadas y tipo de contrato.	35
Tabla 4. Distribución de las personas contratadas por continuidad o acceso dentro de la empresa.	36
Tabla 5. Tiempo promedio de vinculación mínima y máxima de las PDC dentro de la empresa	38
Tabla 6. Explicación Niveles de la pirámide ocupacional	39
Tabla 7. Cargos que ocupan las PCD dentro de las empresas.	39
Tabla 8. Nivel salarial promedio.	39
Tabla 9. Tamaño y tipos de discapacidades de la muestra	40
Tabla 10. Ajustes a la accesibilidad al medio físico	41
Tabla 11. Ajustes a la información y comunicaciones	41
Tabla 12. Ajustes al puesto de trabajo	42
Tabla 13. Tipos de discapacidad dentro de las empresas de la muestra.	43
Tabla 14. Ajustes al proceso de reclutamiento	43
Tabla 15. Ajuste al proceso de Selección	44
Tabla 16. Ajustes al proceso de contratación.	44
Tabla 17. Ajustes al proceso de inducción	45
Tabla 18. Ajustes al proceso de Capacitación	45
Tabla 19. Ajustes evaluación de desempeño	46
Tabla 20. Resultados evaluación de desempeño PCD	47
Tabla 21. Ajustes al proceso de Bienestar	48
Tabla 22. Tienen plan de carrera dentro de la empresa?	48
Tabla 23. Cambio en aspectos organizacionales	49
Tabla 24. beneficios de ley dentro de la muestra	51
Tabla 25. motivaciones de las empresas para contratar personas con discapacidad	53
Tabla 26. ¿es activa la inclusión? ¿Han creado políticas de diversidad?	54
Tabla 27. ¿ha tenido dificultades por contratar PCD?	55
Tabla 28. asesoría e instituciones que ayudaron con el proceso de inclusión.	57

Anexos

<i>Anexo 1. Encuesta (instrumento usado)</i>	70
<i>Anexo 2 Encuesta Avianca</i>	85
<i>Anexo 3 Encuesta Servinc</i>	100
<i>Anexo 4 Encuesta Alkosto</i>	115
<i>Anexo 5 Encuesta C&M Consultores</i>	130
<i>Anexo 6 Encuesta INNSIDE</i>	145
<i>Anexo 7 Encuesta Corona</i>	160
<i>Anexo 8 Encuesta Bancolombia</i>	175
<i>Anexo 9 Encuesta Fodca</i>	190

Tabla de Gráficos

Graficas 1 Nivel Educativo PCD en Colombia 2018. Elaboración Propia	10
Graficas 2 Tipo de Discapacidades en Colombia 2015. Elaboración Propia	21
Graficas 3 Principales Causas De Discapacidad en Colombia 2014. Elaboración Propia	22
Graficas 4 distribución por tipo de contrato de las personas contratadas por la muestra	36
Graficas 5 número de PDC que continúan laborando.	37
Graficas 6 Cantidad de Empresas clasificadas por empleado con mínima duración	38
Graficas 7 Cantidad de Empresas clasificadas por empleado con máxima duración	38

Resumen

El objetivo de este estudio fue analizar el proceso de inclusión laboral para población con discapacidad en un grupo de empresas del sector privado en Bogotá. A partir de la recolección de información de fuentes primarias, se llevó a cabo la caracterización del impacto percibido frente a los beneficios tributarios consagrados en Colombia. Se identifican resultados respecto a las motivaciones, problemas, facilitadores y barreras vividos por las empresas frente y durante el proceso de incluir población con discapacidad. La metodología usada fue de un análisis de caso de ocho empresas de Bogotá, soportada en un análisis descriptivo., con la aplicación de un instrumento de uso nacional aplicado a ocho empresas de Bogotá. Como hallazgos significativos, llaman la atención: los cargos que ocupan la personas con discapacidad son de un nivel muy bajo, calificados o semi y no calificados, con un nivel salarial donde el 80% de la población tiene salarios por debajo del millón y medio y de estos un 37% ganan un salario mínimo. Respecto al impacto percibido, el grupo de empresas indagadas no tiene un seguimiento en especial sobre los aspectos organizacionales. Uno de los problemas más significativos es encontrar a las personas con discapacidad para la oferta generada y en caso contrario, que cumplan con los requisitos establecidos. Las empresas grandes y medianas reciben asesoría de fundaciones privadas, con costos diferentes pese a existir un modelo nacional, con gratuidad en la mayoría de los servicios. Se considera, que la calidad de la inclusión como garante de participación social depende del tipo de asesoría recibida.

Palabras Claves:

Personas con discapacidad, impacto social, empleo, participación social. (DeCS)

Introducción

Esta investigación, producto de la opción de trabajo de grado para optar por el título en administración de empresas del Colegio De Estudios Superiores De Administración (CESA), reconoce la evolución conceptual respecto al concepto de discapacidad, sus protagonistas y las oportunidades o facilitadores generados desde el entorno en materia de inclusión laboral.

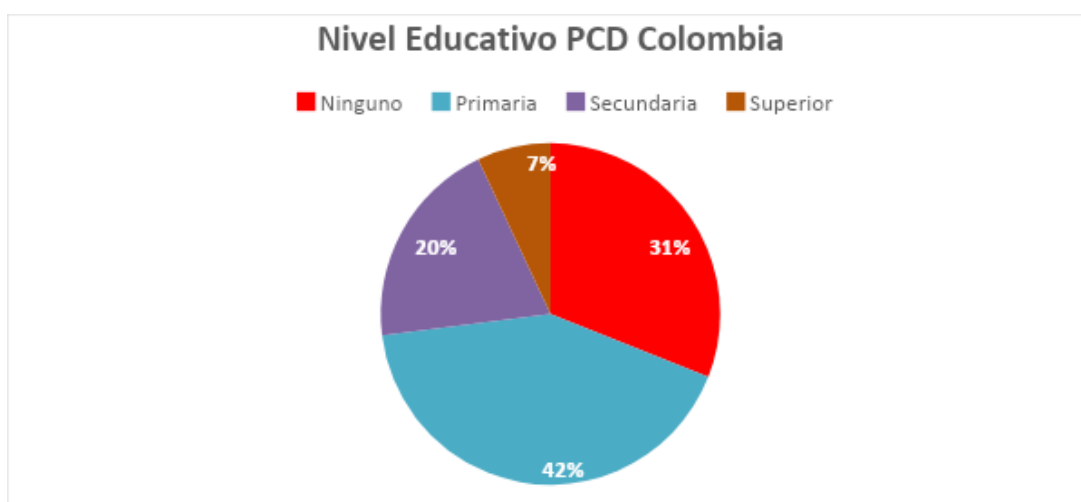
Relacionado con lo anterior, se suma a lo anteriormente expuesto la experiencia adquirida como practicante en estos últimos 12 meses en el Centro Integral de Rehabilitación De Colombia (CIREC), que como Fundación históricamente, al igual que la mayoría de fundaciones del país, ha contado con programas de apoyo en materia de inclusión social, en este caso de tipo laboral. Así, la población con discapacidad, históricamente ha sido considerada como vulnerable, con una violación reiterada de sus derechos, entre ellos el derecho al trabajo, razón por la cual Colombia ha venido incorporando progresivamente avances no solo de tipo conceptual, sino prácticos para garantizar su inclusión.

Hablar de este tema no resulta nuevo para Colombia; no obstante, lo que si resulta novedoso es poder analizar desde la perspectiva de la administración, por qué y cómo ha sido el proceso en materia de resultados el impacto en términos generales vivido por empresas, pertenecientes al sector privado que, desde perspectivas de Responsabilidad Social Empresarial, acceso a beneficios tributarios o solo por motivación propia han generado oportunidades laborales para la población referida en Bogotá.

Al respecto, Colombia ha definido desde 1997 beneficios de ley, y gracias a esto la necesidad de incluir a la población con discapacidad en el ámbito laboral y, de forma especial, para el sector privado en generar beneficios de tipo tributario con el fin de

incentivar el tema. En este orden de ideas, mediante la adopción en 2011 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), Colombia adquirió la responsabilidad de diseñar, implementar y evaluar las políticas públicas que incluyan efectivamente a la población con discapacidad y que propendan por proteger, respetar y garantizar sus derechos (Correa y Castro, 2016). A partir de este marco internacional, el gobierno, así como entidades no gubernamentales, instituciones privadas y diferentes movimientos sociales, han impulsado una serie de medidas para promover la inclusión social y productiva de las personas con discapacidad.

A pesar de estos avances, aún existen desafíos importantes en el país. De acuerdo con los datos del Ministerio de Salud y Protección Social, reportados por Fedesarrollo (2018), apenas el 12% de las personas registradas con discapacidad se encuentra trabajando. Frente a su formación educativa, el 42% de las personas tienen como último nivel educativo aprobado la primaria, el 20% la educación secundaria y el 31% afirma no tener ningún nivel educativo.



Graficas 1 Nivel Educativo PCD en Colombia 2018. Elaboración Propia

En este orden de ideas, el problema histórico sigue siendo la exclusión de la vida laboral y productiva de las personas con discapacidad, que no solo representa un factor

de discriminación éticamente inaceptable, sino que representa un costo importante para los países. De acuerdo con un trabajo realizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT):

Los costes de las prestaciones sustitutivas de ingresos para las personas con discapacidad en edad de trabajar son altos en los países que disfrutan de este tipo de subsidios. Los costes de estas subvenciones calculados en los últimos años ascienden al 6 por ciento del PIB en Países Bajos, al 3,5 por ciento del PIB en Alemania y al 2,5 por ciento del PIB en Francia. En Estados Unidos, la Seguridad Social paga alrededor de 1.000 millones de dólares estadounidenses anualmente a las personas con discapacidad (2009 p,50).

Así, el problema de investigación se enmarca en identificar un grupo de empresas desde el año 2016 a la fecha que han contratado personas con discapacidad; la segunda, orientada a identificar de las mismas, las que llegaron a esta toma de decisión por el interés de acceder a un beneficio tributario, que como se refería anteriormente data desde 1997, con aspectos condicionantes como la contratación previa y por lo menos durante un año de la persona para acceder al beneficio mediante la declaración de renta y lo más esperado en materia social, garantizar la permanencia de la persona, tercero los cambios necesarios en materia de accesibilidad, cambios en gestión humana y efectos en temas organizacionales debido a la contratación de personas con discapacidad.

Esta investigación sumada a la formación disciplinar como administrador de empresas, busca dar respuesta a una hipótesis que integra elementos desde la inclusión laboral, la discapacidad, la Responsabilidad Social Empresarial y en especial, el impacto a nivel económico frente al acceso real de beneficios tributarios, aspectos organizacionales de gestión humana, y accesibilidad en el sector empresarial representado por una muestra de empresas que expresan haber accedido al tema por esta razón esencial.

Antecedentes

El tema tiene su origen en la evolución y avances conceptuales que para el tema en cuestión no sólo tienen que ver con la evolución del marco legal y tributario en Colombia, sino, con la evolución en materia de acceso a derechos de la población con discapacidad en Colombia que, desde el marco de la Políticas Públicas, tienen que ver con la inclusión laboral como estrategia del valor empresarial de la discapacidad articulada a escenarios de productividad; en especial, tiene que ver con un tema de derechos frente al cual el Estado ha de ser garante permanente.

Según el último informe mundial de discapacidad, más de mil millones de personas viven en todo el mundo con alguna forma de discapacidad; de ellas, casi 200 millones experimentan dificultades considerables en su funcionamiento. En los años futuros, la discapacidad será un motivo de preocupación aún mayor, pues su prevalencia está aumentando. Ello se debe a que la población está envejeciendo y el riesgo de discapacidad es superior entre los adultos mayores, y también al aumento mundial de enfermedades crónicas tales como la diabetes, las enfermedades cardiovasculares, el cáncer y los trastornos de la salud mental (Organización Mundial de la Salud, 2011). Es decir, el tema de discapacidad tiene un impacto más allá del cuerpo mismo de la persona que vive con ella. Tiene que ver con un tema que impacta la vida económica y productiva; un tema que va más allá, puesto que detrás de cada persona con discapacidad, existe una familia que se empobrece.

En todo el mundo, las personas con discapacidad tienen pobres resultados académicos, una menor participación económica y unas tasas de pobreza más altas que las personas sin discapacidad. Es por ello, que se habla del círculo vicioso de la discapacidad. Al respecto y como le refiere Ayuso:

Los especialistas coinciden en que pobreza y discapacidad forman un círculo vicioso que se retroalimenta, que vuelve especialmente difícil el acceso a la integración y la igualdad de derechos. Aseguran que la pobreza genera discapacidad por la malnutrición, el deficitario acceso a la salud y la exposición a factores ambientales y habitacionales de riesgo; y la discapacidad también alimenta la pobreza al impedir, muchas veces, la participación de las personas en la vida económica y social. (2016, p.1)

Ahora bien, frente a la problemática relevante en el contexto tanto nacional como internacional, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), aprobada por las Naciones Unidas en el año 2006, surge como herramienta jurídica, encaminada a promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente a la naturaleza humana.

Relacionado con lo anterior, el informe mundial retoma los datos de la Encuesta Mundial de Salud, donde se estima que cerca de 785 millones de personas (15,6%) de 15 años y más viven con una discapacidad, mientras que el proyecto sobre la Carga Mundial de Morbilidad estima una cifra próxima a los 975 millones (19,4%). La Encuesta Mundial de Salud señala que, del total estimado de personas con discapacidad, 110 millones (2,2%) tienen dificultades muy significativas de funcionamiento, mientras que la Carga Mundial de Morbilidad cifra en 190 millones (3,8%) las personas con una discapacidad grave (el equivalente a la discapacidad asociada a afecciones tales como la tetraplejia, depresión grave o ceguera). Solo la Carga Mundial de Morbilidad mide las discapacidades infantiles (0-14 años), con una estimación de 95 millones de niños (5,1%), 13 millones de los cuales (0,7%) tienen discapacidad grave (Organización Mundial de la Salud, 2009).

En el caso colombiano, al igual que en muchos países, las cifras de desempleo de la población en general comparadas con las de las Personas con Discapacidad son inexactas. Específicamente, y según el Censo Nacional de Colombia del año 2005, el 52,3% está en edad productiva y solo el 15,5% de ellas se encuentra realizando algún tipo

de trabajo. Estas cifras revelan la significativa desventaja en la que se encuentran las PcD frente al resto de la población.

Planteamiento Del Problema

Este capítulo, presenta los argumentos que justifican el problema de investigación planteado desde su relevancia social, disciplinar y profesional. Así mismo, permite al lector comprender qué llevó al problema con base en la identificación y revisión de la literatura; en este caso soportado en diferentes investigaciones que desde diversas disciplinas se han generado específicamente en el contexto nacional.

Así, se analizan las diferentes perspectivas que puede tener una empresa a la hora de hacer inclusión laboral. No obstante, la más atractiva resulta ser la relacionada con los descuentos tributarios a los que pueden acceder, específicamente en el sector. Es por esto, que las fuentes de información consideradas en el marco de antecedentes exponen una problemática poco estudiada, más aún desde la disciplina de Administración de Empresas y coloca de relieve la importancia del tema.

El objeto del problema de investigación se analiza y construye desde la recopilación teórica derivada del proceso en relación con el marco teórico construido. Sus objetivos se encaminan a analizar, comparar, contrastar y relacionar lo derivado de las fuentes consultadas respecto a la relevancia del problema y en especial a identificar en un grupo de empresas, participantes voluntariamente diferentes variables vistas desde la perspectiva de impacto, entendido este desde ajustes razonables (cambios físicos, de gestión humana y organizacionales entre otros). Esto complementado con el acceso e impacto o beneficio económico a la hora de los beneficios tributarios. Así mismo, y al tener presente que el centro de la inclusión laboral, son las personas con discapacidad, la investigación también indaga respecto a cuántas de las personas contratadas aún permanecen en sus puestos de trabajo dando así cumplimiento a las premisas emanadas

desde Naciones Unidas y la Ley Estatutaria en Discapacidad 1618 de 2013 en materia de inclusión laboral.

Para lo anterior, es necesario tener presente que por los cambios generados en Colombia, las Personas con discapacidad, las Instituciones de formación para el trabajo, las Instituciones de inclusión laboral, el Sector empresarial, las entidades de rehabilitación (especialmente de tipo fundaciones) y las Cajas de Compensación Familiar, son los principales interlocutores en un escenario que busca la articulación de esfuerzos mediante el desempeño de roles y tareas específicas enfocadas a mejorar las oportunidades de empleo para las personas con discapacidad y por lo tanto su inclusión laboral y social. Este esfuerzo se ve reflejado en el incremento del Producto Interno Bruto PIB del país, que según datos del Banco Mundial se ve afectado entre un 5.35% y el 6.97% por la no inclusión al mercado laboral de estas poblaciones (Rodríguez, 2010).

Lo anteriormente expuesto, es fruto de una iniciativa de Estado y avance de la Política Pública que ante todo procura a hoy el que las personas sean vistas desde un enfoque de derechos, donde el acceso, permanencia y realización personal no sean vistas desde la discapacidad misma, sino, por el contrario, desde las capacidades, derechos y deberes como trabajador. Para esto, el gobierno nacional ha creado una legislación tributaria que involucra diferentes objetivos económicos, como son: el desarrollo de las regiones, la generación de empleo, la promoción de algunos sectores económicos, el desarrollo tecnológico, la protección y conservación ambiental y el fomento a la inversión nacional o extranjera. (Ministerio de hacienda, 2013).

Pregunta de Investigación

Sabiendo que Colombia lleva más de 20 años generando incentivos de ley como los tributarios, entre otras iniciativas, con el fin de motivar a las empresas a contratar personas con discapacidad: ¿Qué impacto ha tenido en un grupo de empresas del sector

privado, la inclusión laboral de Personas con Discapacidad durante los últimos cinco años?

Hipótesis

Las personas con discapacidad conforman uno de los grupos sociales que enfrenta mayores dificultades para ejercer sus derechos en igualdad de condiciones, no siendo el acceso al empleo la excepción. Frente a esta situación, el Estado Colombiano desde 1997 dio origen a la generación de beneficios tributarios que a hoy se esperaría fueran de conocimiento general y ante todo de acceso por parte de las empresas del sector privado. No obstante, las medidas propuestas, no son del conocimiento general y en materia de acceso, las empresas colombianas no han accedido necesariamente a los mismos: A esto se suma una problemática más grave, y es que las personas contratadas por lo menos durante los últimos cinco años a hoy pueden no permanecer en sus puestos de trabajo, haciendo que el problema sea más grave por la falta de control, seguimiento y compromiso empresarial frente al tema de inclusión laboral.

Objetivo general

Describir el impacto que ha tenido la inclusión laboral de personas con discapacidad en un grupo de empresas privadas desde el año 2016 a la fecha, en la ciudad de Bogotá.

Objetivos Específicos

1. Caracterizar desde diferentes variables a las personas con discapacidad contratadas en el grupo de empresas en términos de entender su permanencia, rotación, puestos de trabajo, condiciones salariales y crecimiento dentro de la empresa.

2. Caracterizar los ajustes razonables que, en materia de accesibilidad física, información, comunicaciones y puestos de trabajo entre otros han sido necesarios de implementar por parte de la Empresa.

4. Analizar los aspectos de gestión humana objeto de ajustes razonables por parte de las empresas.

5. Analizar el impacto en los aspectos Organizacionales que han tenido las empresas a la hora de hacer inclusión laboral.

6. Identificar el acceso, uso e impacto de los beneficios de ley que existen en torno a los procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad.

7. Analizar las motivaciones que han llevado al grupo de empresas a contratar e implementar políticas relacionadas con la diversidad e inclusión laboral.

8. Identificar las dificultades presentadas en el Proceso de Inclusión Laboral.

9. Comprender cómo ha sido el proceso requerido por las empresas en materia de asesoría para contratar personas con discapacidad.

Delimitaciones

El estudio presentado, establece una relación directa de la necesidad de evaluar las realidades que tienen que ver con el impacto percibido por un grupo de empresas que libremente decidieron participar en este estudio. Los criterios tenidos en cuenta a la hora

de implementar procesos de inclusión laboral desde el marco de las Políticas Públicas garantizan en este orden de ideas beneficios tributarios para las empresas privadas que contraten; es por esto, que estudio se aplicó en ocho empresas, de diferentes actividades económicas que durante los últimos cinco años han implementado la inclusión no sólo desde sus acciones de Responsabilidad Social Empresarial o desde el marco de aplicación a los beneficios definidos por la Ley desde 1997. Para lo anterior, el estudio se basó en la aplicación del instrumento nacional que, desde el Modelo Nacional de Inclusión, generado desde Pacto de Productividad ha servido como herramienta para monitorear estos procesos.

Limitaciones

Las limitaciones de este estudio radicarón en el número de empresas participantes. Pese a saberse del gran número de empresas existentes en Bogotá, y del conocimiento que pueden tener las mismas respecto al tema de beneficios, no se logró contar con un mayor número de participantes y porque no, una muestra a nivel nacional. Otra limitante del estudio, es el no contar con la participación de los trabajadores, personas identificadas como población con discapacidad que desde su aportes, reflexiones y vivencias también pudieran haber apoyado un mayor alcance de este estudio.

Capítulo 1. Marco referencial

Este aparte, expone la revisión teórica de los constructos explicados en el Capítulo I que se soportan en la literatura revisada y diferentes fuentes de información documental. El mismo, reconoce la experiencia y trayectoria de las empresas que han decidido hacer inclusión laboral. Es de anotar, que este escenario ha tenido cambios circunscritos a los avances del conocimiento, por ello es importante recordar que desde el año 1997 el país ha generado desde sus Políticas incentivos tributarios para propender por la inclusión como garante de participación social y acceso a derechos; en este caso, derecho a empleos dignos y decentes.

El capítulo inicia con una revisión de la literatura respecto a la idea de investigación, a partir de un análisis deductivo e histórico para ubicar a lector en las principales transiciones que tienen que ver el tema en cuestión. A lo largo del mismo, se expone un análisis crítico de lo referenciado con el fin de identificar posibles avances y desarrollos a partir de diferentes trabajos de investigación.

1.1 Revisión de la literatura

Las personas con discapacidad presentan mayor probabilidad de estar desempleadas, y cuando obtienen un empleo por lo general tienen la percepción de recibir menores ingresos comparados con la población sin discapacidad (Congreso de Colombia, 2017)

Relacionado con lo anterior, la Organización Mundial de la Salud (OMS) indica como uno de los principales derechos de las personas con discapacidad es la inclusión laboral, la cual debe ser en igualdad de condiciones respecto a tareas, salarios y horarios

con las demás personas contratadas en una empresa. Esto posibilita contribuir en la calidad de vida de las personas con discapacidad fomentando el desarrollo “integral dentro de las diferentes esferas del desarrollo del ser humano” (Arena, Jaramillo, Marmolejo, Cruz, 2013). No obstante, diversos estudios coinciden en destacar las bajas tasas de inclusión laboral como la mayor dificultad de las personas con discapacidad en los países desarrollados. En Colombia la idea de vincular personas con discapacidad en las empresas surge de los grandes beneficios que éstas adquieren, como la disminución en el porcentaje tributario que la empresa debe pagar al Estado. Desde el año 1997 el Congreso de la República de Colombia creó la Ley 361, la cual ofrece beneficios tributarios a aquellas empresas que vinculen personas con discapacidad a su organización; estas empresas tendrán preferencias en los procesos de licitación de contratos, otorgamientos de créditos para el desarrollo de programas que impliquen la participación de personas con discapacidad y reducción de un porcentaje de hasta 200% en la renta por concepto de salarios y prestaciones sociales.

Desde un espectro más amplio, es importante anotar como lo precisa Angarita (2014) que la inclusión laboral de este grupo poblacional se ha visto abordada por diferentes estrategias tales como: Centros Especiales de Empleo, Ley de Cuotas, el Empleo con Apoyo, la Responsabilidad Social Empresarial y el Teletrabajo. Las dos últimas no orientadas exclusivamente a personas con discapacidad, sino que pueden comprender otros colectivos.

1.2 Discapacidad

Luego de definir el colectivo objeto de la presente investigación, es necesario hacer una mirada a las cifras actuales en el mundo y en especial en Colombia respecto a la población con discapacidad con el fin de poder dimensionar la magnitud del colectivo.

Una aproximación a esta realidad en lo referido a cifras mundiales la ofrece el Informe mundial sobre la discapacidad (Organización Mundial de la Salud, 2011), al indicar que más de mil millones de personas viven con algún tipo de discapacidad, representando aproximadamente el 15% de la población mundial. Detectándose así una creciente prevalencia de la discapacidad en el mundo, con mayor tendencia en los países de menores ingresos: en los años setenta equivalía al 10% de la población mundial; finalizando los noventa se estimaba en el 12%.

Relacionado con lo anterior, la Clasificación Internacional del Funcionamiento la Discapacidad y la Salud (CIF) creada por la Organización Mundial de la Salud y Organización Panamericana de la Salud 2001), que no solo un estándar semántico internacional, sino, el modelo más reciente para comprender la discapacidad, el funcionamiento y la salud, se convierte en uno de los más importantes referentes mundiales frente a la correcta terminología y clasificación de la discapacidad. Para esto, Colombia ha venido progresivamente trabajando en la comprensión del tema, razón por la cual, para el país, puede presenciarse ante los ojos de la humanidad una condición de desigualdad frente a las personas con discapacidad.

1.3 Cifras en Colombia

En primer lugar, es pertinente hacer un breve análisis del contexto socioeconómico de Colombia para luego adentrarse en cómo se da respuesta al colectivo de personas con discapacidad. Colombia es un país de América Latina con una población de cincuenta millones, donde treinta por ciento (30%) de la población reside en áreas rurales y setenta por ciento (70%) en área urbana. Según Green (1996), Colombia comparte con los otros países de América Latina la brecha de inequidad cada vez más grande entre ricos y pobres, la concentración del poder en unos pocos grupos económicos, la ausencia de planeación a mediano y largo plazo, la privatización y la reducción

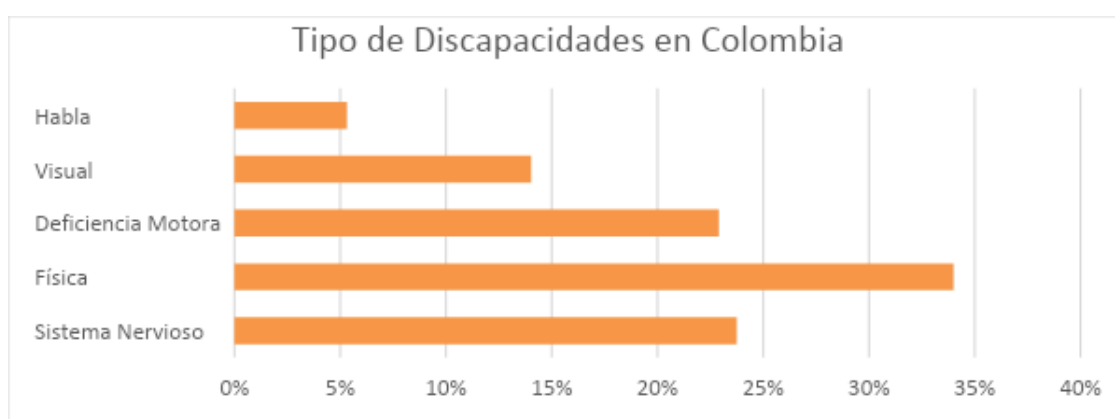
progresiva de las estructuras del Estado. A las circunstancias mencionadas, se agregan las particularidades colombianas, como la corrupción, la debilidad gubernamental, la ausencia de mecanismos eficientes de seguimiento y control en los sectores, y el contexto de violencia por un conflicto armado interno de más de cincuenta años (Ministerio de Salud, 2000). Producto de la implantación de Minas Anti Personales (en adelante MAP) y las Municiones sin Explotar (en adelante MUSE) dentro del conflicto armado interno, a la fecha de 31 de octubre 2017, se han registrado 11,513 víctimas MAP/MUSE. De esta cifra, se estima que veinte por ciento (20%) ha fallecido a causa del artefacto y ochenta por ciento (80%) ha quedado gravemente herida, generalmente adquiriendo una discapacidad física y/o sensorial (Dirección para la Acción Integral contra Minas Antipersonal, 2017). Una vez hecha esta breve contextualización social del país, es necesario conocer puntualmente las cifras de discapacidad.

Colombia no tiene una cifra exacta de las personas con discapacidad. Sin embargo, existen dos fuentes de información generales y nacionales que dan cuenta de esta población: el Censo del 2005 a cargo del Departamento Nacional de Estadísticas (DANE) y el Registro para la Localización y Caracterización de las Personas con Discapacidad 2018 (en adelante RLCPD). El primero es un censo general de poblaciones que, entre otros temas, incorpora algunas preguntas sobre limitaciones permanentes y origen de las mismas. Por otro lado, el RLCPD es un registro específico de discapacidad con una cobertura nacional limitada, liderado por el Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia (MSPS).

Es importante destacar que la proporción de personas con discapacidad en Colombia aumenta con la edad, pasando del 6,87% en los niños hasta 17 años, al 69,87% del total de las personas con edad superior a 65 años. A medida que la estructura de la población envejece, la proporción de personas con discapacidad aumenta, surgiendo

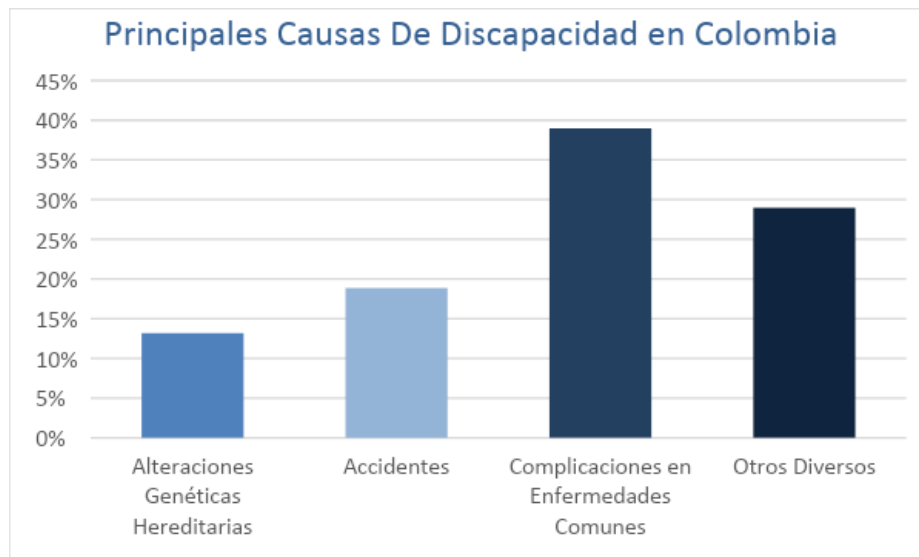
nuevas demandas para satisfacer las necesidades específicas de este grupo (Gaviria y Burgos, 2014).

Los datos de la Sala situacional de Personas con Discapacidad muestran también que, en el total de casos declarados de las discapacidades, el 23,75% tiene problemas con el sistema nervioso, el 34,13% de la discapacidad física, el 22,9% deficiencia motora, 14,03% visual y 5,32% habla. Entre 368 mil personas con deficiencia visual, 159.824 son incapaces de ver, y entre los 323 mil de colombianos con deficiencia auditiva, 176.067 no oyen (Ministerio de Salud y Protección Social, 2015).



Graficas 2 Tipo de Discapacidades en Colombia 2015. Elaboración Propia

Las causas de discapacidad más comunes en Colombia son: Alteraciones genéticas hereditarias con el 13,19% de la población, los Accidentes con el 18,86% donde el principal tipo de accidente son los de tránsito, y por último de los 2,6 millones de personas con discapacidad en Colombia 1 millón el 39% quedan en discapacidad por complicaciones en enfermedades comunes como la diabetes (Gaviria y Burgos, 2014).



Graficas 3 Principales Causas De Discapacidad en Colombia 2014. Elaboración Propia

Solo 15,5% de personas con discapacidad trabajan, de estos sus principales actividades económicas se concentra en los sectores Agrícola 25,28% de las personas, Servicios 21,56%, Comercio 14,39% y una mínima parte en la Industria representando solo 5,53% de este grupo (Gaviria y Burgos, G.,2014).

Dentro de las personas con discapacidad que trabajan actualmente el 71% de estas personas reciben un salario menor a \$500.000 pesos mensuales lo cual es un 66% menos que el salario mínimo (DANE, 2014),30,8% de estas personas tienen incapacidad permanente para trabajar (sin pensión) ,23,9% de están personas solo realizan oficios de hogar, y por ultimo una de las cifras más preocupante el 31,68% de estas personas no han recibido ningún tipo de educación (Ministerio de Salud y Protección Social,2015).

1.4 Contexto de la discapacidad en Colombia

Respecto a su situación, cada vez es más crítica, esto por la presencia de barreras físicas y de actitudes que los limitan aún más de su condición física, no solo interiormente sino también en la realización de diferentes actividades físicas como el deporte y

recreación, con las actividades laborales y con el acceso a servicios de salud y de educación (Beltrán, 2008).

Las empresas afirman que su mayor dificultad es encontrar profesionales capacitados en cuanto a la formación escolar. Pero queda claro que la desigualdad social, la intolerancia y el prejuicio, son fuertes indicios de la dificultad de incluir un Portador de discapacidad en mercado de trabajo, y se concluye que hay mucho que hacer para mejorar la calidad de vida en el trabajo, y su desarrollo. (Noerbeck,2012)

La intolerancia, el prejuicio, la falta de información y la desigualdad social, son características predominantes que afectan la integración y dificultan la inclusión de las Personas con discapacidad en el mercado de trabajo. Es importante demostrar la importancia de la inclusión social, cuanto esto beneficia para la empresa, cambiando el marco de preconcepción un día existente. (Noerbeck,2012)

La admisión de estos profesionales debe evaluar las discapacidades que mejor se adecuen a las actividades de la empresa, al cargo que será ocupado y, principalmente al complejo organizacional como un todo. La pirámide organizacional moderna requiere cargos con exigencias menos acentuadas debido al avance de la tecnología, de modo que, excluyendo el prejuicio y la discriminación y aplicando el buen sentido en conjunto con la Responsabilidad Social, se pasa por desapercibidas las discapacidades que nada (o casi nada) interfieren en el desarrollo de muchas actividades. Los esfuerzos de estos profesionales reflejan el aumento de la calidad y la productividad y corroboran con el marketing social. Con mucha dedicación, ellos desempeñan sus actividades, siempre están dispuestos a cumplir metas, objetivos, órdenes y solicitudes en general y el absentismo es casi inexistente (Noerbeck,2012).

La Ley Estatutaria 1618 del 2013, define para el contexto colombiano que las personas con discapacidad son: “aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales,

intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con lo demás” (Colombia, Congreso de la Republica ,2017). Esto correlacionado con las recientes incorporaciones que los cambios conceptuales en el tema y provenientes desde el contexto internacional como Naciones Unidas han sido incorporados en Colombia.

1.5 Inclusión laboral

De acuerdo con el Convenio 159 de la OIT, se entiende por persona con discapacidad dentro del trabajo a aquellas personas "cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo, se disminuyen considerablemente debido a una discapacidad de carácter físico o mental debidamente comprobada “. Las deficiencias pueden ser: físicas, auditivas, visuales, cognitivas o múltiples, pudiendo de ser nacido o adquirido después (Convenio, Organización Internacional del Trabajo,1983). Para este referente es importante anotar que, la definición expuesta fue vigente para su momento histórico; a hoy, la misma no resultaría vigente dados los cambios respecto a los imaginarios , definiciones y perspectivas de la discapacidad misma.

A nivel nacional, Pacto de Productividad es una de las acciones más importantes que ha buscado mejorar las oportunidades de empleo de las personas con discapacidad a través de la optimización de la alianza del sector empresarial con los servicios de inclusión laboral y los sistemas de formación para el trabajo. Este es un trabajo que vincula a las empresas privadas, las cajas de compensación familiar, el BID, SENA y el Ministerio de Trabajo entre otros actores para trabajar en conjunto por estas personas (Rodríguez, 2010). Esta iniciativa, es fruto del saber y experiencia acumulada de

diferentes organizaciones que históricamente ha trabajado con la población con discapacidad desde contextos de rehabilitación o programas sociales, por ejemplo: Best Budies; Teletón, CIREC, Corporación Síndrome de Down, Cepytin, Fundación Ideal, entre muchas otras.

Pacto de Productividad tiene como de sus principales acciones concientizar a las empresas de la capacidad de las personas con discapacidad y unir a las empresas con los otros actores que participan trabajando por la inclusión, para así poder empezar a crear las posibilidades de abrir trabajos en las empresas (Rodríguez, F. ,2010)). Para esto, se recomienda la implementación de actividades educativas enfocadas a cambiar concepciones históricamente desarrolladas acerca de la persona con discapacidad: antes de hacer procesos hay que concientizar (Brite, Nunes, & Souza, 2015).

Otra acción concreta, es crear las capacitaciones para que estas personas cumplan con los requerimientos del mercado laboral (Rodríguez, F. ,2010), como muestra este estudio una de las grandes preocupaciones de las empresas está relacionada con la escolaridad y profesionalización. Para la empresa, un profesional con discapacidad que esté cualificado y los resultados esperados van a ser incentivos a nuevas contrataciones (Noerbeck ,2012).

Optimizar el impacto de las organizaciones dedicadas a ayudar a las personas con discapacidad para lograr mejorar sus habilidades técnicas para generar capacidades (Rodríguez,2010). Y por último crear la articulación entre los actores de la inclusión laboral y crear dinámicas que continúen una vez terminado este proyecto (Rodríguez, 2010).

Lo que trata de hacer Pacto de Productividad, es ir más allá de las normas y lograr la inclusión laboral con las mejores prácticas tomando en cuenta modelos que han sido

claves mundialmente al integrar al Estado y al sector privado. Pactos como este busca que no solo se trate, por ende, de solo contratar a personas con discapacidad porque la Ley lo exige o por cumplir con un plan de responsabilidad social; por el contrario, también de ofrecer las posibilidades para que puedan desarrollar sus talentos y permanecer en las empresas (Ethos, 2002).

Relacionado con lo anterior, uno de los primeros pasos de esta iniciativa nacional, fue el desarrollo del estudio denominado “Barreras para la inclusión laboral de personas con discapacidad”. El mismo, presenta cualitativa y cuantitativamente una aproximación a la problemática de las personas con discapacidad en edad laboral, consolidando experiencias individuales y colectivas relacionadas con la oferta y demanda de empleos. Las barreras estudiadas fueron productos, tecnología, Entorno natural Apoyo, relaciones, actitudes, servicios, sistemas y políticas (Ruíz y Ramírez, 2013). Es cierto que la rehabilitación y los recursos que de ella surgen con fundamentales, pero no son la cadena final para lograr la plena participación de la persona con discapacidad según los entornos en los cuales se desempeña (Ruíz y Ramírez, 2013). A hoy en Colombia, de por si las entidades que dicen hacer verdadera rehabilitación integral, han de contar con programas de apoyo a la inclusión, teniendo cuidado eso sí, de creer que todo es inclusión.

Uno de los hallazgos de esta investigación muestra que la tradición familiar que desconoce el valor de la persona con discapacidad. La mayoría de las familias con integrantes en esta condición tienen bajas expectativas sobre los proyectos de vida propios y los de sus familiares, se suele recurrir a prácticas sobreprotectoras, descuidadas frente al logro cognitivo, físico y social, o centradas en el maltrato, la discriminación o ausencia de atención, y no en el potencial de la persona con discapacidad (Ruíz y Ramírez,2013). Otros factores claves son: económicos, culturales, sociales, y ubicación geográfica y bajo nivel escolar (Ruíz y Ramírez,2013).

Relacionado con lo anterior, Carrillo y Rondón (2015), precisan en su estudio, por ejemplo, que:

Respecto al conocimiento y aplicabilidad de los beneficios tributarios, en un grupo de empresas industriales de la arcilla en el sector privado, se encontró con sorpresa, que a pesar de que solo nueve (9) de las empresas poseen contratadas personas con discapacidad, quince (15) de estas argumenta al menos, conocer sin profundizar en el tema sobre los beneficios tributarios que se ofrecen en la legislación colombiana. Es de resaltar que solo tres (3) empresas de este sector hacen uso de los beneficios, pero que sin embargo son temerosos de su resultado en el futuro, ya que como, es muy poca su aplicación en la región, proporcionalmente sienten inseguridad en su aplicación, lo que representa que un porcentaje del 6,82% le dan aplicabilidad y que por el contrario en un 93,18% no lo aplican, lo que deduce que de las nueve (9) empresas que contrataron esas 23 personas, infortunadamente seis (6) de las demás empresas industriales en la arcilla no lo aplican, debido a razones tales como falta de un asesor o conocimiento del contador que les organiza, procesa y determina sus saldos contables y tributarios, representados en un 40,91%, falta de divulgación de la norma en un 13,64%, falta de planeación tributaria en un 9,09%, desinterés 6,82% y por miedo o inseguridad en aplicar la norma un 29,55%. (p, 126)

Ahora bien, en materia legal, la Ley Estatutaria 1618 de Colombia busca que se logre la integración de acciones y políticas inclusivas que erradiquen la discriminación y desigualdad de las personas en situación de discapacidad, esto se cumple ya que el estado colombiano busca que se aseguren los derechos laborales de este grupo a través de esta ley (Colombia, Congreso de la Republica,2017).

Una de las principales características que hacen esta ley la más importante hasta ahora creada en Colombia en tema de discapacidad ya que esta ley unifica las leyes y decretos que se han creado en Colombia con los convenios internacionales (Colombia, Congreso de la Republica,2017).

En esta ley se dan a conocer los diferentes tipos de barreras que afectan la ciudadanía de estas personas como pueden ser las actitudinales, comunicativas y físicas (Colombia, Congreso de la Republica,2017). Con esta se busca que se dé cumplimiento a las obligaciones del estado y la sociedad con esta población creando un acceso real a los servicios sociales, hacer efectivo que el estado cree y ejecute un presupuesto e

inversión para compensar esta comunidad (Colombia, Congreso de la Republica,2017). Así, la Ley 1618 dicta medidas específicas para garantizar los derechos de los niños y las niñas con discapacidad; el acompañamiento a las familias; el derecho a la habilitación y rehabilitación; a la salud; a la educación; a la protección social; al trabajo; al acceso y accesibilidad; al transporte; a la vivienda; a la cultura; el acceso a la justicia; entre otros” (Colombia, Congreso de la Republica,2017).

1.6 Normas sobre trabajo de personas con discapacidad

Los ajustes e implementaciones en Colombia, son resultado de diferentes perspectivas y aportes internacionales. Es así como, la tabla expuesta a continuación consolida estos diferentes referentes como soporte al tema.

Tabla 1. Normativa sobre trabajo en discapacidad en Colombia

Ley 82	Aprueba el convenio de la OIT respecto a la garantía de derechos laborales de la población con discapacidad en Colombia.
Decreto 2177	Por el cual se desarrolla la Ley 82 de 1988, aprobatoria del Convenio Número 159, suscrito con la Organización Internacional Del Trabajo, sobre Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Invalidas.
Decreto 917	Mediante el cual se adopta el Manual Único para la Calificación de la Invalidez-MUCI, y se determina que el contenido en ese decreto se aplica a todos los habitantes del territorio nacional, a los trabajadores de los sectores público, oficial, semioficial, en todos sus órdenes, y del sector privado en general, para determinar la pérdida de la capacidad laboral de cualquier origen.
Ley 789	Junto con sus decretos reglamentarios 2585 y 933 de 2003, busca el incremento de la participación de empresarios en la formación de aprendices, otorgando un beneficio a aquellos cuando incluyan Personas con Discapacidad.
Ley 101	De Acoso laboral, protege a las personas con discapacidad.
Ley 1221	Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. En su parágrafo 2, del artículo 3°, determina que el Ministerio de Protección Social formulará una política pública de incorporación al teletrabajo de la población vulnerable y personas con discapacidad.
Ley 1429	Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo. Art. 10 sobre 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.
Decreto 884	Reglamenta la Ley 1221 de 2008 sobre teletrabajo. Artículo 13 Numeral 3°.
Decreto 1510	Expedida por el Departamento Nacional de Planeación (DNP) Por el cual se reglamenta el Sistema de Compras y contratación pública, en su Artículo 33 sobre Factores de desempate: entre dos o más ofertas que se presentan para contratación estatal. Habrá preferencias a favor de empleadores particulares que vinculen laboralmente Personas con Discapacidad debidamente certificadas en un 10% de su

	planta de trabajadores. Aplica para adjudicación y celebración de contratos de organismos estatales.
Ley 1562	"Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional". Artículo 17. Honorarios Juntas Nacional y Regionales ante situaciones de invalidez.
Decreto N°19	Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública. Artículo 13. Atención especial personas en situación de discapacidad, y otras poblaciones. Artículo 137. no discriminación a persona en situación de discapacidad. Artículo 142. Respecto de la calificación en primera oportunidad, corresponde a las Juntas Regionales calificar en primera instancia la pérdida de capacidad laboral, el estado de invalidez y determinar su origen.
Ley 1607	Por la cual se expiden normas en materia tributaria y se dictan otras disposiciones. Art. 49, sobre servicios gravados con la tarifa del cinco por ciento (5%), numeral 4. Cuando los servicios mencionados sean prestados mediante personas con discapacidad.
Resolución No. 1726	El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, "Por la cual se adopta la Política Institucional para Atención de las Personas con discapacidad"
Decreto 1507	Por el cual se expide el Manual Único para la Calificación de la pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional.
Decreto 2011	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	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	Por el 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.

Fuente: Elaboración propia

1.7 Beneficios tributarios

Frente a los avances normativos de empleo para personas con discapacidad, en Colombia la idea de vincularlas surge de los grandes beneficios que las empresas pueden adquirir, específicamente para el sector privado y en relación con la disminución en el porcentaje tributario que la empresa debe pagar al Estado. A través de diversas leyes se ofrecen beneficios tributarios a aquellas empresas que vinculen persona con discapacidad a su organización; estas empresas tendrán preferencias en los procesos de licitación de contratos, otorgamientos de créditos para el desarrollo de programas que impliquen la

participación de persona con discapacidad y reducción de un porcentaje en la renta por concepto de salarios y prestaciones sociales. También hay más preferencias a favor de empleadores particulares que vinculen persona con discapacidad debidamente certificadas en un 10% de su planta de trabajadores. Al respecto, uno de los factores que más atrae en Colombia para hacer inclusión laboral de personas con discapacidad son las grandes ventajas tributarias, como el menor pago en el impuesto a la renta (Borda, Valera, Cruz, 2014)

En Colombia la Ley referente para este tema es la Ley 361 de 1997, la cual ofrece beneficios tributarios a aquellas empresas que vinculen personas con discapacidad a su organización; estas empresas tendrán preferencias en los procesos de licitación de contratos, otorgamientos de créditos para el desarrollo de programas que impliquen la participación de personas con discapacidad y reducción de un porcentaje de hasta 200% en la renta por concepto de salarios y prestaciones sociales. (Colombia, Congreso de la Republica ,1997)

Relacionado con lo anterior y expuesto hasta aquí, según Mateus, Rivas y Parra (2016), cuando se habla de inclusión laboral de personas con discapacidad, existen por lo menos los siguientes modelos desde los cuales se explica la inclusión laboral son: · Modelo neoclásico: Fundamentalmente se basa en los conceptos de oferta y demanda, que definen las condiciones y posibilidades del acceso al trabajo. Se asume que el mercado de trabajo no está integrado por actores sociales, sino por agentes. Este principio implica que se deje a un lado el análisis sobre la conformación cultural de las personas, sobre sus costumbres, precedente, gustos o preferencias. Tampoco se consideran elementos como la interacción social, sino que se limita comprender el mercado a partir de una lógica del razonamiento económico en donde quedan excluidas las particularidades y rasgos individuales del trabajador. (Barraza, 2010) · La teoría del

capital humano: el factor fundamental es la educación, que genera el desarrollo económico. Básicamente, esta teoría señala que las diferencias de acceso al trabajo entre los individuos se encuentran explicadas por las diferencias en las características económicas de los agentes que determinan su productividad, como la educación, la experiencia laboral y la capacitación, entre otros.

- Teorías credencialistas: La educación no es el medio para obtener desarrollo puesto que es la experiencia lo que genera productividad. El mercado laboral no opera de una manera competitiva y que el comportamiento de los agentes económicos que intervienen en éste se encuentra determinado por restricciones institucionales. Por tanto, en este contexto, las diferencias laborales dependen del puesto de trabajo asignado y no de sus características individuales.
- Teorías de base marxistas: Aseguran que la educación y su sistema son aspectos fundamentales para la producción de las condiciones sociales. Además, hace alusión a explicaciones centradas en el proceso de trabajo.

Particularmente, a través del proceso de evolución hacia el capitalismo monopolista, el trabajo deja de ser un proceso mental para convertirse en uno manual (Bohórquez, 2006).

- Teorías cognitivas: firman que el sujeto es el agente clave para el ingreso a la inserción laboral. En general, cada una de las teorías expuestas refleja puntos muy importantes para aumentar el desarrollo económico, pero sólo incluyen o consideran un factor esencial, sin llegar a abarcar los demás factores que están involucrados en este fenómeno (Martínez, 2000). Vásquez (2002) plantea que los modelos propuestos para la inclusión laboral se engloban en dos categorías: primero en las percepciones teóricas, las cuales se enfocan en responder las preguntas del cómo y del por qué ocurre. La segunda se fundamenta en los planteamientos empíricos, los cuales abarcan el análisis de la realidad, obteniendo evidencia de las variables que abarca el fenómeno.

1.8 El valor empresarial de la inclusión de población con discapacidad

De acuerdo a ADDECO (2016), actualmente, muchas compañías están trabajando a fondo la gestión de la diversidad y la ética con sus equipos. Los valores han vuelto a recobrar su lugar en las organizaciones, y los niños, lo eso lo tienen claro. Ante la pregunta ¿A quién te gustaría tener como superior? Más de la mitad respondió: una buena persona; además de alguien comprensivo y en quién poder confiar. Las empresas están desarrollando cada vez más códigos éticos porque entienden que tienen responsabilidades y contribuyen al bienestar de la sociedad. La incorporación de personas con discapacidad en los equipos de trabajo, es, en definitiva, incorporar los valores establecidos en los códigos éticos de forma práctica, y a su vez contribuyendo al bien común.

Además, las personas con discapacidad dan valor a las estrategias de responsabilidad social de las empresas. El reconocimiento social es mutuo. Su empleabilidad permite gozar de una vida más satisfactoria y desarrollar una carrera profesional. La empresa por su parte, será valorada positivamente por su contribución a la integración laboral de personas con discapacidad.

Relacionado con lo anterior, Vusualfy (2019), plantea que más allá de los posibles beneficios fiscales o subvenciones por contratar a una persona con discapacidad, que son importantes: “queremos centrarnos en los beneficios organizativos”. Cualquier empresa está orientada a la excelencia en la calidad de sus productos o servicios y, apostando por su propuesta de valor, trata de maximizar sus beneficios. Contratar a personas con discapacidad no debe considerarse una obra social, sino que debe ser uno de los pasos de la visión estratégica de la compañía.

Por ello, como beneficios de incorporar a los equipos de trabajo personas con discapacidad se consideran los siguientes:

- Creación de un clima laboral diverso e integrador
- Crecer en conocimiento de nuestros clientes con discapacidad y ofrecerles una mejor experiencia de usuario (UX)
- Incrementar el decálogo de valores de nuestra empresa
- Obtener mayores puntuaciones cuando optamos a contratos del sector público
- Asociar nuestra marca a las políticas de inclusión e igualdad

Capítulo 2. Método

Este aparte, expone el enfoque metodológico seleccionado que, para esta investigación es un enfoque mixto de ejecución secuencial, con una fase cuantitativa descriptiva observacional de corte transversal y una fase cualitativa de tipo descriptivo interpretativo. Para tal fin, se incorporó la información recolectada de fuentes primarias, en este caso, empresas. La información obtenida, es analizada respecto a lo aportado por los diferentes soportes referenciales y llevan al lector a la comprensión de cómo y grupal ha sido el impacto para el grupo de ocho empresas el tema de incluir población con discapacidad como ejercicio de participación social, dado que a hoy y desde diversos enfoques el tema trasciende a la definición misma de inclusión para hablar de participación.

2.1 Enfoque metodológico

La metodología utilizada es de tipo cualitativo y analítico-descriptivo, cuyo propósito consiste en comprender, identificar y analizar los procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad, desde la perspectiva empresarial; específicamente con el fin de caracterizar a estas personas, saber los ajustes físicos y organizacionales necesarios que se tuvieron que hacer para poder contratarlos, entender los problemas y necesidades a nivel de empresas. Por último, entender el impacto que ha tenido para las mismas y las personas que emplean respecto a diferentes factores contextuales.

Según los planteamientos de Hernández, Fernández y Batista (2006), una investigación de carácter cualitativo, con características descriptivas, involucra y emplea métodos de recolección de datos, los cuales deben cumplir con el propósito de explorar y evaluar aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno que se investiga. De esta manera, un estudio cualitativo debe basarse en la selección de una serie de cuestiones, a

través de la información recopilada, los datos y las referencias, las cuales se analizan encontrando las relaciones y la manera en que se complementaron dentro del marco general del estudio. El propósito de una investigación con metodología descriptiva es enunciar de modo sistemático las características de una población, situación o área de interés, y requiere que se oriente por la mayor precisión posible, mediante un muy buen conocimiento del área que se investiga, para poder formular las preguntas específicas que se buscan responder.

2.2 Población y muestra

Los participantes, población o universo posterior a la indagación de diferentes fuentes de información (Empresas incluyentes, Pacto de Productividad, expertos externos, fuentes primarias), fueron un total de ocho empresas participantes en Bogotá, de un total de 15 contactos establecidos.

La población la conforman empresas del sector privado de la ciudad de Bogotá que se encuentran actualmente generando procesos de inclusión laboral con personas con discapacidad durante los últimos cinco años, dando cumplimiento con las otras condiciones mencionadas anteriormente.

2.3 Instrumento

Para efectos de esta investigación, se procedió a hacer uso autorizado del instrumento generado desde el Programa Pacto de Productividad que en materia de seguimiento permite como su nombre lo indica conocer el recorrido, experiencias, facilitadores y barreras a los que se han visto enfrentadas las empresas, así como las

personas; en especial permite, identificar el acceso a los beneficios tributarios en materia de inclusión laboral, objeto central de esta investigación.

Esto se logra mediante las voces de los empresarios y una muestra de estos, de los últimos cinco años con el fin de reconocer, los procesos de inclusión ejecutados y los beneficios alcanzados.

3.4 Muestra

	Avianca	Alkosto	Corona	Bancolombia	C&M	Servinc	Innside	Fodca
# de empleados	18000	3600	7441	21483	110	112	15	3
Tamaño	grande	grande	grande	grande	mediana	mediana	pequeña	pequeña
Sector	transporte	retail	industrial	financiero	consultoría	consultoría	financiera	servicios b2b
Categorías de discapacidad consideradas en proceso de inclusión	Cognitivo	Cognitivo, visual, físico	Auditiva, Habla	físico, auditivo, habla, cognitivo, visual	Físico, Auditivo	Físico, Visual	Físico, visual	físico

Tabla 2. Muestra de empresas con sus características más relevantes

3. Análisis y discusión de resultados

En este capítulo se presenta el análisis e interpretación de los resultados que responde a las categorías y subcategorías expuestas en el diseño de investigación, con base en los planteamientos teóricos expresados en el marco conceptual. El capítulo, presenta los resultados obtenidos a partir del sentir, expresar y conocimiento generado desde las empresas, quienes como generadores de empleo en el país resultan ser uno de los actores centrales para cualquier acción inclusiva.

3.1 Caracterización de las personas con discapacidad contratadas, entender su permanencia, rotación y crecimiento dentro de la empresa.

En este apartado, se realizó una caracterización de las personas con discapacidad que trabajan el grupo de las empresas encuestadas, averiguando cuántos empleados con discapacidad han contratado, nivel de permanencia, rotación y crecimiento dentro de la organización. También saber si han renunciado, ascendido o reingresado como indicadores de realización personal y participación social.

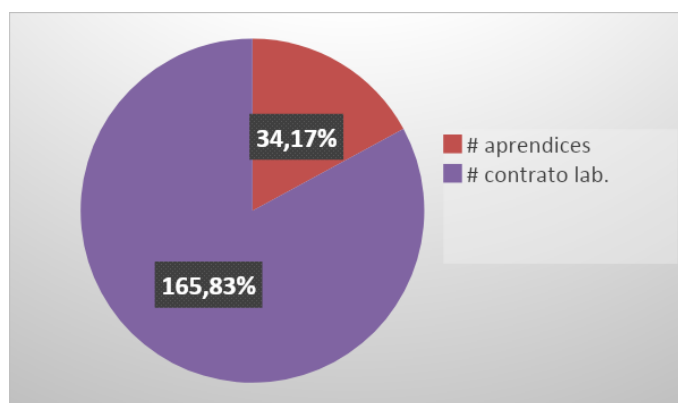
La idea de estas preguntas no solo fue caracterizar los trabajos de las personas con discapacidad, sino saber la calidad del trabajo y entender trasfondos. Al respecto, la tabla 3 expresa el número de personas contratadas durante los últimos cinco años.

Tabla 3. número de PCD contratadas y tipo de contrato.

	Avianca	Alkosto	Corona	Bancolombia	C&M	Servinc	Innside	Fodca	Total
# contratados	6	150	15	N/D	20	5	2	1	199
# aprendices	0	29	5	0	0	0	0	0	34
# contrato laboral	6	121	10	todos	20	5	2	1	165

Fuente: *Elaboración propia*

Los resultados expresan que, para las empresas participantes en la investigación, el número de personas contratadas resulta bajo frente al tamaño de las mismas; así mismo se identifican acciones de un empleo digno y decente con contratación formal.



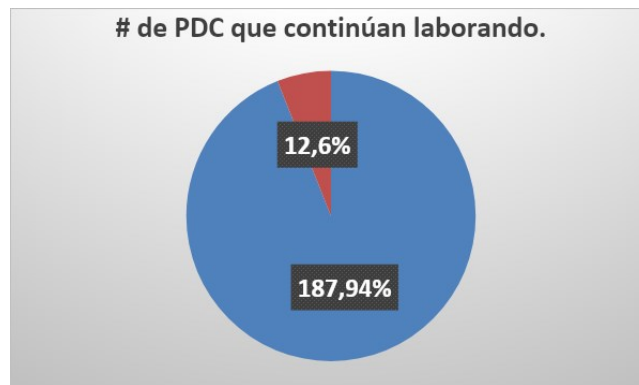
Grafica 4 distribución por tipo de contrato de las personas contratadas por la muestra

La anterior gráfica muestra la distribución de las personas contratadas por las empresas. 165 personas que representan el 83% tienen un contrato laboral fijo indefinido y los otros 34 representando el 17% tienen un contrato de aprendizaje. La tabla 4 muestra las características relacionadas con las variables de contratación: continuaron, renunciaron, fueron despedidos, reingresaron y cuántos fueron ascendidos.

Tabla 4. Distribución de las personas contratadas por continuidad o acceso dentro de la empresa.

	Avianca	Alkosto	Corona	Bancolombia	C&M	Servinc	Innside	fodca	Total
# contratados	6	150	15	N/D	20	5	2	1	199
# continúan	6	150	4	N/D	20	4	2	1	187
# renunciaron	0	0	4	N/D	0	1	0	0	5
# reingresado	0	0	0	N/D	0	0	0	0	0
# ascendidos	0	0	0	N/D	4	1	0	0	5
# despedidos	0	0	2	N/D	0	0	0	0	2

Fuente: elaboración propia



Gráfica 5 número de PDC que continúan laborando.

De las personas contratadas 199 que originalmente fueron empleados, 187 que representan el 94% continúan laborando actualmente, esto como parte del seguimiento hecho por las empresas. Tales resultados resultan ser satisfactorios puesto que evidencian contrario a diferentes referentes que las personas si se han mantenido laborando y es allí donde la permanencia de las mismas en las organizaciones resulta un garante de inclusión y participación social. De los 199 originales solo 5 renunciaron. Según el seguimiento de las empresas, sus motivos obedecieron a diferentes razones como: continuación o comienzo de estudios, motivos personales como continuar con su rehabilitación y complicaciones médicas.

Solo han sido despedidos 2 personas de las 199 de la muestra, pertenecientes a una empresa debido a bajo desempeño y ajustes estructurales, lo que resulta mínimo en comparación a los hallazgos encontrados y concordante con los argumentos respecto a que la verdadera inclusión ha de ubicarse en el plano de deberes y derechos, donde la discapacidad no puede estar por encima de incumplimientos laborales, rendimiento y estándares empresariales. De estos, solo el sólo el 1% del total lo que muestra ha sido despedido por factores de tipo laboral.

De los 199 solo 5 fueron ascendidos, aspecto que resulta ser inquietante en la medida en que diversos factores pueden estar afectando el crecimiento y desarrollo

profesional y laboral de las personas. De los cinco ascendidos, cuatro pertenecen a C&M consultores que es una de las empresas que ha tenido una de los mejores casos de inclusión debido a su esfuerzo en desarrollar y empoderar a estas personas y se ve reflejado en los ascensos. En este orden de ideas, y según referencia el Empleo.com (2010), en una encuesta llevada a cabo entre más de 600 empresarios sobre las actitudes importantes para obtener un ascenso, entre los comportamientos que se consideran más efectivos se encuentran el liderazgo, compromiso y trabajo en equipo. Por su parte la toma de decisiones, la preparación académica y la iniciativa, son otras de las actitudes que las compañías buscan a la hora de ascender a un trabajador. Expresa el estudio textualmente: "Tener dedicación con la empresa o con las funciones que realiza un empleado, es un factor decisivo a la hora de buscar un ascenso. Esto debe complementarse con la conducta laboral, la preparación académica, que junto con el rendimiento, liderazgo y eficiencia hace que el empleador se fije en una persona para postularla para un posible ascenso dentro de la organización", afirma Luz Mary Rojas Cardozo, coordinadora de nómina y seguridad social de la empresa Talentum.

La lista la complementan actitudes como el emprendimiento, preparación en idiomas y la capacitación constante. El resultado de la investigación muestra que la adulación, coqueteo y el promocionarse intensamente son las actitudes menos importantes para los empresarios a la hora de ascender a una persona. Así mismo, expertos dicen que la eficacia en el trabajo, junto con un buen rendimiento son un factor clave para avanzar en una compañía, sin embargo, esto se debe complementar con esfuerzos adicionales, que pueden potencializar un posible cambio de puesto. Surge entonces el análisis de hasta dónde los procesos actuales de formación, desarrollo de competencias y los mismos perfiles de la población con discapacidad reciben del entorno facilitadores que les posibiliten la adquisición de estas habilidades y competencias.

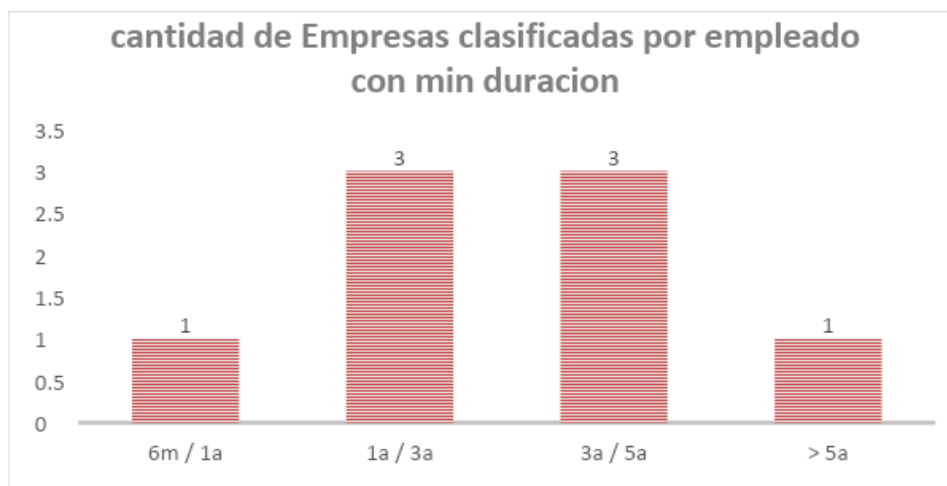
Resulta entonces necesario tener presente diferentes referentes que colocan de manifiesto la debilidad en los perfiles ocupacionales y profesionales en la población con discapacidad que difícilmente logra cualificados niveles educativos.

Relacionado con lo anterior, las tablas 5 y 6 expresan los hallazgos encontrados respecto al tiempo promedio de vinculación mínima y de duración de la población contratada.

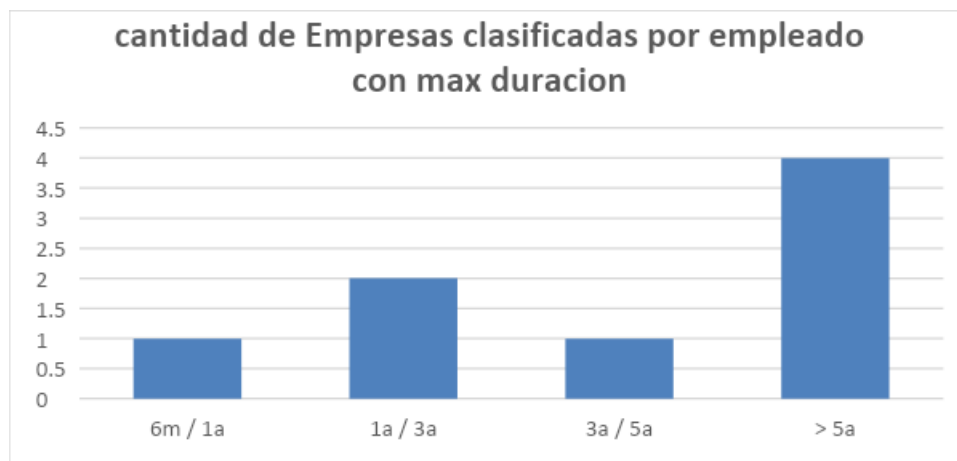
Tabla 5. Tiempo promedio de vinculación mínima y máxima de las PDC dentro de la empresa

	Avianca	Alkosto	Corona	Bancolombia	C&M	Servinc	Innside	fodca
tiempo promedio de vinculación mínima	6m / 1a	> 5a	3a / 5a	3a / 5a	3a / 5a	1a / 3a	1a / 3 ^a	1a / 3a
tiempo promedio de vinculación máxima	6m / 1a	> 5a	3a / 5a	> 5a	> 5a	> 5a	1a / 3 ^a	1a / 3a

Fuente: Elaboración propia



Graficas 6 Cantidad de Empresas clasificadas por empleado con mínima duración



Graficas 7 Cantidad de Empresas clasificadas por empleado con máxima duración

3.2 Identificación los Puestos de Trabajo y nivel salarial

En este apartado, se indagó sobre el tipo de cargos que están ocupando las personas con discapacidad dentro de las empresas de la muestra, y su nivel salarial. Al respecto, las tablas 6 y 7 expresan los hallazgos acordes a pirámide ocupacional y cargos encontrados.

Tabla 6. Explicación Niveles de la pirámide ocupacional

Niveles de la pirámide ocupacional	Requerimientos
Alta gerencia	Pregrado, especializaciones
Gerencia media	Pregrado, especializaciones
Técnico mando medio	Pregrado, carrera técnica
Trabajadores calificados	Bachillerato, carrera técnica
Trabajadores semi y no calificados	Menos que bachillerato

Tabla 7. Cargos que ocupan las PCD dentro de las empresas.

	Avianca	Alkosto	Corona	Bancolombia	C&M	Servinc	Innside	fodca
cargos que ocupan	calificados	calificado	semi y no calificado	técnico mando medio	semi y no calificados, calificados, técnico mando medio	calificado	semi y no calificado	semi y no calificado

Fuente: Elaboración propia

En general los cargos que ocupan la personas con discapacidad son de un nivel muy bajo, calificados o semi y no calificados, esto se puede sustentar con la revisión de la literatura gracias a la gran desventaja que tiene esta comunidad en acceso a educación, y nivel socioeconómico lo cual los encasilla en puestos muy básicos junto a un bajo desarrollo dentro de las mismas empresas que los bloquea para progresar en la pirámide organizacional. Otros aspectos a analizar, es que, si bien las empresas han hecho un papel importante, el desempeño laboral y ocupacional de las personas, el mismo depende también de la formación, del acceso a diferentes niveles de complementariedad en la misma y de las posibilidades internas de rotación y ascenso profesional, así como del tipo de organizaciones y sus estructuras internas que permiten o no el crecimiento interno.

Respecto al nivel salarial, la tabla 8 expresa los hallazgos encontrados. AL respecto, solo en dos empresas se hacen evidentes salarios por encima de los dos millones de pesos, esto asociado a tipo de cargos y perfil de las personas, incluida la categoría de discapacidad. Esto lo que expresa, es que como se ha encontrado en diferentes fuentes, para algunas empresas es más fácil hacer procesos de inclusión con personas que presentan categorías agrupadas a hoy como discapacidad física en comparación a las personas que presentan aquellas denominadas bajo la categoría sensorial (baje visión, ceguera, hipoacusia o sordera). Se encontró que los niveles salariales en un 80% están por debajo del millón y medio y de estos el 37% ganan un salario mínimo.

Tabla 8. Nivel salarial promedio.

	Avianca	Alkosto	Corona	Bancolombia	C&M	Servinc	Innside	Fodca
Nivel salarial promedio	1m / 1.5m	1m / 1.5m	790k / 1m	> 2m	> 2m	1m / 1.5m	790k / 1m	790k / 1m

Fuente: Elaboración propia

3.3 Caracterización de ajustes razonables

De acuerdo al Ministerio de Trabajo (2017): “los ajustes razonables para la inclusión laboral, son las medidas de adecuación del ambiente físico, social y actitudinal para las necesidades específicas de las Personas con Discapacidad Estos ajustes deben facilitar la accesibilidad o participación en igualdad de condiciones que el resto de los ciudadanos (Organización de las Naciones Unidas, 2006). Todas estas adecuaciones se realizan en cada etapa del proceso de forma transversal según las necesidades específicas de cada una de las personas con discapacidad. Dicho arreglo permite la accesibilidad o participación en igualdad de condiciones que el resto de los trabajadores. Los ajustes requeridos para que el empleado pueda trabajar son responsabilidad de la empresa. Esta debe prever la provisión de adaptaciones razonables para permitir que los empleados con discapacidad accedan a los espacios e información requeridos en la empresa y puedan realizar su trabajo de manera efectiva. Como su nombre lo indica, estos ajustes son razonables y no deben significar un gasto desproporcionado. Las organizaciones tanto privadas como públicas pueden apoyar a las empresas en el estudio y realización de estas” (pag.14). Este aspecto es importante, porque todos estos los ajustes hechos representaron un costo, aunque en esta investigación no se indago directamente el costo ayuda para que los empresarios según los tipos de discapacidad que tienen las empresas y su tamaño puedan dimensionar, los costos se dedujeron a partir de saber qué cambios necesitaron otras empresas con sus características.

En este orden de ideas, las tablas 9 y 10, expresan los hallazgos encontrados respecto a las categorías de discapacidad por las cuales se han inclinado las empresas para hacer sus procesos inclusivos y la respuesta frente a si han tenido qué hacer ajustes.

Tabla 9. Tamaño y tipos de discapacidades de la muestra

	Avianca	Alkosto	Corona	Bancolombia	C&M	Servinc	Innside	Fodca
Tamaño	grande	grande	grande	grande	mediana	mediana	pequeña	pequeña
Tipo de Dis.	Cognitivo	Cognitivo, visual, físico	Auditiva, Habla	Físico, auditivo, habla, cognitivo, visual	Físico, Auditivo	Físicos, Visual	Físico, visual	físico

Fuente: elaboración propia

Tabla 10. Ajustes a la accesibilidad al medio físico

	Avianca	Alkosto	Corona	Bancolombia	C&M	Servinc	Innside	Fodca
Accesibilidad medio físico	no	si	no	si	no	no	si	no

Fuente: Elaboración propia

Relacionado con lo anterior, el 62,5% de las empresas de la muestra en materia de accesibilidad física, no ha necesitado ningún cambio en acceso al medio físico, principalmente debido a que el tipo de categorías de discapacidad presente en las personas no ha demandado según los entrevistados cambios en accesibilidad física y también porque muchas construcciones ya son accesibles en especial en las empresas grandes y medianas empresas. Esto es positivo, dado que se evidencia cumplimiento a la Ley.

Las adecuaciones referidas como más comunes en temas de accesibilidad han sido: Rampas, Adecuaciones en los baños, Acceso áreas comunes, molinetes, puestos de atención al público y ascensores debido a que en estas empresas la categoría de discapacidad presente a la hora de contratar personas con discapacidad ha sido la física.

Aquí es importante anotar que, al hablar de categorías, éstas resultan ser las reconocidas por Colombia; no obstante, desde la conceptualización de discapacidad, lo físico, sensorial, cognitivo y mental, por ejemplo, realmente corresponde a la denominación de las deficiencias generadas a partir de una condición de salud.

Respecto a los ajustes en información y comunicaciones, la tabla 11 refleja que en el 25% de las empresas no ha sido necesario un cambio en temas de acceso a la

información y comunicaciones. En aquellas que sí, los ajustes más comunes han sido: Lectores de pantalla o magnificadores, Señalética, contratación de servicios de interpretación debido a que en estas empresas se manejan categorías de discapacidad sensorial a nivel visual y auditivo.

Tabla 11. Ajustes a la información y comunicaciones

	Avianca	Alkosto	Corona	Bancolombia	C&M	Servinc	Innside	Fodca
información y comunicaciones	si	no	si	si	si	si	no	no

Fuente: elaboración propia

Relacionado con ajustes a puestos de trabajo, la tabla 12 refleja que en el 50% de las empresas no han sido necesarios ajustes; esto debido a que muchas de las personas contratadas cumplen con las demandas del puesto de trabajo y cargo para el cual han sido contratadas. No obstante, queda como reflexión tener presente que discapacidades no necesitan ningún tipo de adecuación, muchas de estas personas cumplen el mismo cargo y las mismas funciones que personas sin discapacidad sin ningún problema.

De ese otro 50% si han sido necesarios los siguientes cambios, Tecnología (software lector de pantalla, magnificador de pantalla), Diseño del puesto, Funciones, Chat/intranet. El cambio más significativo ha sido las funciones al tener presente que de forma valiosa algunas empresas refieren haber hecho ajustes al perfil inicial solicitado respecto a las competencias encontradas en las personas.

Tabla 12. Ajustes al puesto de trabajo

	Avianca	Alkosto	Corona	Bancolombia	C&M	Servinc	Innside	fodca
Ajuste puestos de trabajo	no	no	no	si	si	si	si	no

Fuente: elaboración propia

Los ajustes más representativos, han tenido que ver con dos empresas (C&M Consultores y Fodca), quienes mediante la implementación de Teletrabajo debido a que las personas contratadas por sus limitaciones de tipo físico y el enfrentar barreras en la movilidad y transporte requirieron tal ajuste.

3.4 Análisis de ajustes en gestión humana

En este apartado, se analizaron los cambios referidos por las empresas respecto a la contratación desde el área de gestión humana. Ajustes en aspectos como el reclutamiento, selección, contratación, inducción, capacitación, evaluación de desempeño, bienestar y plan de carrera son objeto del apartado.

Aquí es importante tener presente que los ajustes pueden implicar un costo para las empresas y resultan ser necesarios más aún cuando los procesos se piensan desde la “llamada normalidad”. La tabla 13 ilustra inicialmente respecto a las limitaciones encontradas en las personas contratadas, referidas por ellos mismos como discapacidades.

Tabla 13. Tipos de discapacidad dentro de las empresas de la muestra.

	Avianca	Alkosto	Corona	Bancolombia	C&M	Servinc	Innside	Fodca
Tipo de Discapacidad	Cognitivo	Cognitivo, visual, físico	Auditiva, Habla	físico, auditivo, habla, cognitivo, visión	Físico, Auditivo	Físicos, Visual	Físico, visual	físico

Fuente: elaboración propia

Así, para el aspecto de reclutamiento la tabla 14 ilustra que respecto a la actividad de reclutamiento en especial hubo un consenso en las empresas grandes y medianas respecto a la alianza generada con entidades tipo fundaciones dedicadas a rehabilitación o inclusión, Pacto de Productividad u otras instituciones. En comparación, las empresas pequeñas si hicieron este proceso de forma más natural, sin asesoría, sin pagos o por referidos. Los ajustes realizados fueron: Divulgación por diferentes medios y canales de comunicación, así como actividad de convocatoria en lenguaje sencillo.

Tabla 14. Ajustes al proceso de reclutamiento

	Avianca	Alkosto	Corona	Bancolombia	C&M	Servinc	Innside	Fodca
Ajustes al Proceso de reclutamiento	si	si	si	si	si	si	no sabe	no

Fuente. Elaboración propia

Respecto a la actividad de selección, la tabla 15 expresa el consenso existente entre las empresas participantes respecto a los cambios que fueron necesarios. Solo una empresa (Fodca), refirió no haber realizado ningún cambio debido a su tamaño y a que no tienen un departamento de gestión humana. Los cambios que tuvieron que realizar fueron: Flexibilización de requisitos como experiencia o nivel de estudios, adquisición de pruebas psicotécnicas ajustadas, apoyo de intérpretes durante aplicación de pruebas, lectura en voz alta de pruebas para personas ciegas o de baja visión, apoyo de intérpretes durante la entrevista y pruebas de ejecución o desempeño.

Tabla 15. Ajuste al proceso de Selección

	Avianca	Alkosto	Corona	Bancolombia	C&M	Servinc	Innside	Fodca
Ajuste al proceso de selección	si	si	si	si	si	si	si	no

Fuente: elaboración propia

Relacionado con lo anterior y para la actividad de contratación, la tabla 16 refleja cómo solo una de las empresas se tuvo que hacer ajustes debido a que en todas las empresas las personas con discapacidad tenían contratos con funciones y características iguales a las personas sin discapacidad; la mayoría fijo a término indefinido excepto los aprendices. La única empresa que tuvo que hacer cambios en esta sección fue Bancolombia, el cambio fue Lectura o interpretación del contrato debido a que ellos tienen empleados con discapacidad visual.

Tabla 16. Ajustes al proceso de contratación.

	Avianca	Alkosto	Corona	Bancolombia	C&M	Servinc	Innside	Fodca
Ajuste al Proceso de Contratación	no	no	no	si	no	no	no	no

Fuente: elaboración propia

Para la actividad de inducción, la tabla 17 ilustra respecto a que empresas como Corona, Bancolombia, y C&M tuvieron que usar servicio de interpretación en lengua de señas durante el proceso debido a que las personas contratadas presentan deficiencias de base sensorial a nivel auditivo. Avianca realizo este proceso de inducción adaptado y personalizado de mano de una Fundación privada llamada Best Buddies debido a que ellos manejan discapacidades cognitivas y muchas veces ellos no pueden entender conversaciones por la velocidad que se da la información, razón por la cual se asesoraron de una entidad experta en el tema para la adaptación de esta actividad.

Tabla 17. Ajustes al proceso de inducción

	Avianca	Alkosto	Corona	Bancolombia	C&M	Servinc	Innside	Fodca
Ajuste al Proceso de Inducción	si	no	si	si	si	no	si	no

Fuente: elaboración propia

Para la actividad de capacitación, la tabla 18 hizo evidente que todas las empresas han tenido que hacer cambios debido a que las formas de aprender de las personas con discapacidad sensoriales y cognitiva es diferente y necesitan ajustes. Así mismo, por el tema de barreras arquitectónicas, personas con discapacidad física han requerido ajustes para la recepción de estas actividades propias de cualquier empresa.

Avianca ha tenido que hacer ajustes en sus dinámicas y actividades, esto con base en que como empresa han vinculado personas con discapacidad cognitiva y sus empleados están regidos por las leyes de la aeronáutica civil la cual le exige unas capacitaciones anuales obligatorias para todos sus empleados. Es así, que se han tenido

que regular ciertas actividades de capacitación en pro del reconocimiento de las personas dado que ellos demandan capacitaciones más extensas, intensivas, y con una mayor periodicidad. Por otro lado, Alkosto y Bancolombia también manejan este tipo de discapacidad y han tenido que hacer cambios similares.

C&M y Corona han tenido que hacer uso del servicio de interpretación en lengua de señas en las capacitaciones debido que ellos manejan discapacidades del habla y escucha.

Otras empresas como Servinc, Bancolombia, Ininside y Alkosto han tenido que hacer uso igualmente de intérpretes y de textos en braille para las discapacidades visuales.

Relacionado con lo anterior, las empresas que manejan discapacidades físicas como C&M, incluido el facilitador de teletrabajo, ha hecho ajustes para que los trabajadores con discapacidad puedan hacer estas capacitaciones a distancia, usando servicios online; para los que no están en teletrabajo igualmente se han tenido que buscar espacios accesibles para realizar estas capacitaciones.

Tabla 18. Ajustes al proceso de Capacitación

	Avianca	Alkosto	Corona	Bancolombia	C&M	Servinc	Ininside	Fodca
Ajustes al proceso de capacitación	si	si	si	si	si	si	si	no

fuentes. elaboración propia

Respecto a la evaluación de desempeño, la tabla 19, expresa como para las empresas Alkosto e Ininside, se han demandado ajustes dado que han vinculado personas con discapacidad visual, aspecto que ha requerido el cambio de formato de la empresa. Corona ha tenido que contratar servicio de interpretación en lengua de señas en la evaluación porque maneja discapacidades auditivas y del habla. Así mismo, Avianca ha realizado cambios a estas evaluaciones debido a su periodicidad, dado que la en la empresa normalmente se hace anualmente, pero la Fundación asesora demanda que se hagan trimestralmente.

Tabla 19. Ajustes evaluación de desempeño

	Avianca	Alkosto	Corona	Bancolombia	C&M	Servinc	Innside	Fodca
Ajustes en el Proceso de EDD	si	si	si	no	no	no	si	no

Fuente: elaboración propia

La tabla 20, relacionada con evaluación de desempeño, expresa, como todas las empresas de la muestra realizan evaluación de desempeño menos Fodca por su tamaño. Los resultados referidos por las empresas indican que los mismos han sido satisfactorios, muchos resaltaron en el estudio que no hay ninguna diferencia en general entre el desempeño de estas personas en comparación con otros trabajadores. Así mismo, precisan que muchas veces estos tienen un desempeño superior, por sus habilidades, compromiso y motivación.

Por ejemplo, en Servinc comentó que uno de sus empleados presenta una discapacidad sensorial a nivel visual y la misma le ha posibilitado tener una memoria auditiva superior a cualquier otro trabajador, lo cual hace que sus exámenes de conocimiento los pase con el 100% superior a cualquier otro trabajador.

En otra empresa uno de los motivos por los cuales contrataron personal con discapacidad auditiva es porque estos trabajos industriales están expuestos a sonidos fuertes que tienen riesgos muy altos de dañar a los tímpanos, y aparte estos ruidos cargan el sistema nervioso causando sobrecarga y stress, pero el personal con discapacidad auditiva puede desarrollar estos trabajos con rendimiento superior sin las consecuencias. No obstante, estos imaginarios ameritan ser confirmados desde Seguridad y Salud en el Trabajo puesto que se puede estar corriendo algún riesgo no conocido a la fecha.

Tabla 20. Resultados evaluación de desempeño PCD

	Avianca	Alkosto	Corona	Bancolombia	C&M	Servinc	Innside	Fodca
EDD de las PCD	si	si	si	si	si	si	si	no

Resultado PCD	Positivo	Positivo, tienen un porcentaje superior al 80 %	Satisfactorio	Positivo	Variado – Desde satisfactorio hasta sobresaliente.	Positivo	Positivo	
---------------	----------	---	---------------	----------	--	----------	----------	--

Fuente: elaboración propia

Ahora bien, respecto a los aspectos de bienestar, la tabla 21 muestra que las empresas grandes no han tenido que hacer ajustes al proceso de bienestar. Esto se debe a que ellas están trabajando de mano con las fundaciones y estas hacen charlas informativas y sensibilizaciones mucho antes de que se contraten a las personas con discapacidad, junto a departamentos de recursos humanos mucho más desarrollados que facilitan en conjunto los procesos de bienestar, lo que hace que no sean necesarios o sean mínimos los cambios en los procesos de bienestar.

C&M y Servinc por otro lado han tenido que conseguir y pagar las sensibilizaciones ya que las fundaciones como se menciona en uno de los siguientes capítulos tienen su enfoque en las grandes empresas. Por otro lado, C&M ha creado a partir de la contratación de estas personas políticas de créditos y auxilios y Ininside creo un plan de ahorros para empleados.

En general las empresas han comentado que en principio las personas con discapacidad si afectan el bienestar y la convivencia de la empresa, pero con el tiempo todo se normaliza y se convierten en empleados comunes y corrientes.

Respecto a los planes de carrera cuatro de las ocho empresas refieren no contar con los mismos respecto a los cuatro restantes que precisaron tenerlos y conocerlos al interior de las organizaciones.

Tabla 21. Ajustes al proceso de Bienestar

	Avianca	Alkosto	Corona	Bancolombia	C&M	Servinc	Ininside	Fodca
Ajustes al Proceso de Bienestar	no	no	no	no	si	si	si	no

Fuente. Elaboración propia

Tabla 22. Tienen plan de carrera dentro de la empresa

	Avianca	Alkosto	Corona	Bancolombia	C&M	Servinc	Innside	Fodca
tienen plan de carrera y PDC lo conoce?	si, y lo conocen	No tenemos plan de carrera en la empresa	si, y lo conocen	si, y lo conocen	si, y lo conocen	No tenemos plan de carrera en la empresa	No tenemos plan de carrera en la empresa	No tenemos plan de carrera en la empresa

Fuente. Elaboración propia

Otros ajustes referidos en empresas como Avianca y Alkosto, tienen que ver con el apoyo que refieren de entidades de apoyo o instituciones prestadoras de servicios complementarios para la inclusión, atribuido en este caso a la experiencia y conocimiento en el tema de discapacidad. C&M consultores anoto lo siguiente: “Se han hecho sensibilizaciones de lenguaje de señas, ya que acá hay discapacidades motoras y auditivas, también participamos en carrera presta tu pierna de la fundación y una actividad con de partido de rugby contra Arcangeles”.

3.5 Análisis del impacto en los aspectos Organizacionales

En este aparte se indago sobre cuál ha sido el impacto en aspectos organizacionales tales como: nivel de rotación, productividad y clima organizacional por contratar personas con discapacidad.

Al respecto, la tabla 23 referida a cambios generados en estos aspectos expresa como sólo en una de las ocho empresas, se expresó un impacto en nivel de rotación y de productividad por contratar personas con discapacidad, esta empresa es C&M y se hace evidente por el nivel de seguimiento al proceso y a las personas. Se precisa por parte de la empresa que el nivel de rotación disminuyo en un 3% y la productividad mejoro entre un 10% y un 15% en estos últimos 9 años.

Las empresas restantes, por el contrario, no hacen un seguimiento específico del impacto de los empleados con discapacidad a este tipo de indicadores y las fundaciones

y demás entes que están ayudándoles con sus procesos de inclusión laboral tampoco se los están exigiendo o explicando su importancia según lo refieren los entrevistados. En el 50% de las empresas la inclusión laboral ha generado un cambio positivo en el clima organizacional, el otro 50% dice que sigue igual.

Los cambios más significativos que ha generado la inclusión laboral en el clima organizacional han sido: Avianca: “Positivo, hay un cambio actitudinal que generan estas personas en la organización en especial en sus compañeros de trabajo y los clientes con los que interactúan, y es un cambio al estatus QO y la rutina que ha ayudado a sanar el ambiente negativo que se vive actualmente por varios cambios que se están dando como las huelgas problemas económicos, reducción de la nómina o de la misma inconformidad de nuestros clientes por retrasos entre otros”.

C&M consultores: “Es buen idea hacerlo específico, pero no se ha hecho, pero en general hay un buen clima se ha trabajado en él hace muchos años y las personas con discapacidad ayudaron en este proceso al principio, pero hoy en día no hay diferenciación entre empleados con y sin discapacidad”.

Innside: “convivencia, y relaciones interpersonales”.

Alkosto: “relaciones interpersonales, Direccionamiento del trabajo”.

Tabla 23. Cambio en aspectos organizacionales

	Avianca	Alkosto	Corona	Bancolombia	C&M	Servinc	Innside	Fodca
cambio en nivel de rotación?	Sigue igual	Sigue igual	Sigue igual	Sigue igual	disminuyo	Sigue igual	Sigue igual	Sigue igual
% +/-	N/A	N/A	N/A	N/A	-3%	N/A	N/A	N/A
cambio en la productividad?	Sigue igual	Sigue igual	Sigue igual	Sigue igual	aumento	Sigue igual	Sigue igual	Sigue igual
% +/-	N/A	N/A	N/A	N/A	10% / 15%	N/A	N/A	N/A
miden el clima organizacional?	si	si	si	si	si	no	si	no
la inclusión cambio el CL	si	si	no	no	si	no	si	no

Fuente: elaboración propia

3.6 Identificación del acceso, uso e impacto de los beneficios de Ley

En este apartado, se buscó indagar dentro de las empresas si conocen y usan, junto al cálculo monetario de los benéficos de Ley en materia de descuentos tributarios, cuota de aprendices Sena y compra de equipos o ayudas en licitaciones con el estado. Por último, saber si se accedió a los mismos por parte de las empresas.

Al respecto, la tabla 24 hace evidente que a partir de la investigación realizada las empresas grandes encuestadas no están accediendo al beneficio en la renta, aunque cumplen con los requisitos necesarios para acceder a ella. Las empresas medianas y pequeñas sí, esto tiene sentido en la medida que en estas empresas el impacto financiero es muy atractivo. No obstante, ninguna de estas empresas tiene el ahorro calculado.

No se entiende porqué una empresa como Alkosto teniendo 150 empleados con los cuales podría acceder al beneficio de Ley no está accediendo a ella. Pese a que el instrumento aplicado no llega al nivel de indagación profundo sobre el tema, diversas teorías podrían tenerse en cuenta. Por ejemplo, en materia de discapacidad es claro que el tema puede entenderse como un uso comercial de la misma y esto lleva a que las empresas como se soporta en la literatura, les da miedo de ser juzgadas por acceder a estos benéficos. Por otro lado, la empresa C&M fue la única en admitir que su principal motivación para empezar con un programa de inclusión fue poder acceder a estos beneficios con estrategia. Al ser una empresa que basa su actuar en licitaciones, el tema se convirtió en atractivo. Tal es la situación de esta y de Servinc dado que licitan con el Estado. Sin embargo, hay que tener en cuenta que este beneficio solo es atractivo para las empresas medianas y pequeñas porque para poder acceder a esta Ley el 10% de la nómina tienen que ser personas con discapacidad y para una empresa grande esta tarea se vuelve muy compleja.

En el tema de compra de equipos, el 100% de las empresas objeto de estudio refirió no acceder a este beneficio. Tres de las empresas encuestadas dijo ni siquiera conocer este beneficio. La empresa Alkosto, por ejemplo, de toda la muestra dijo acceder al beneficio de aprendices Sena, aunque tampoco tiene un cálculo de cuanto ahorro ha significado, también en este beneficio dos empresas dijeron no conocerlo. Este desconocimiento de los beneficios de ley por varias de estas empresas muestra que el Estado no ha cumplido correctamente al informarle a los empresarios de los beneficios de ley que conlleva contratar personas con discapacidad y que por consiguiente existe un nivel de desinformación que es importante atacar para apoyar el tema en Colombia.

Hay una problemática de fondo que afecta estos beneficios de ley tan importantes y significativos: primero, el Estado, sus instituciones y las entidades o actores que hacen parte del Modelo Nacional de Inclusión, ameritan fortalecer las acciones de información y pedagogía con las empresas. Segundo, las fundaciones que se convierten en asesoras y por tanto, en las encargadas de hacer conocer estos beneficios dentro de las empresas, están enfocando sus labores comerciales en las grandes empresas, dado que los servicios que prestan o pueden prestar en el marco del modelo como son: sensibilizaciones, análisis de puestos y consultorías para accesibilidad son cobradas acorde a las tarifas que ellas mismas han definido internamente; las empresas refieren que son costos altos, razón por la cual solo éstas grandes empresas pueden pagar por estos procesos que como se refería anteriormente resultan para la mayoría de las actividades gratuitos.

Así, las empresas pequeñas y medianas que componen el 80% en Colombia se están dejando por fuera, y en estas este tipo de beneficios serían una estrategia muy interesante financieramente con mucho impacto, pero los costos y la desinformación no dejan que esto se dé.

Tabla 24. beneficios de ley dentro de la muestra

	Avianca	Alkosto	Corona	Bancolombia	C&M	Servinc	Innside	Fodca
Descuento renta	no	no	no	N/R	si	no sabe	si	si
Ahorro \$	N/A	N/A	N/A	N/R	no sabe	N/A	no sabe	no sabe
Licitaciones	no	no	no	N/R	si	si	no	no
Compra de equipos	no	no	no	N/R	no	no	no	no
Aprendices Sena	no	si	no	N/R	no	no	no	no
Ahorro \$		no sabe						

Fuente: elaboración propia

3.7 Análisis de las motivaciones para implementar políticas relacionadas con la diversidad e inclusión laboral.

En este aparte, se indago sobre cuál ha sido la motivación de la empresa para contratar personas en con discapacidad; es decir si la contratación es una parte activa dentro de la empresa, o si hace parte de políticas de inclusión que ya existen dentro de estas empresas. Al respecto la tabla 25 expresa como en el 100% de las empresas consideradas para este estudio, la inclusión laboral está enmarcada por principio de Responsabilidad Social Empresarial. Una de las empresas, admitió que originalmente fue una estrategia para poder acceder a los beneficios de ley, refiriendo textualmente:

" si en principio se hacía especialmente con el fin de beneficiarse de la ley 361. Este proyecto comenzó hace 9 años, y al principio había mucha inexperiencia, pero con el tiempo y gracias al conocimiento adquirido nos dimos cuenta que para tener un mayor impacto se tenía que crear una inclusión mucho más técnica y especializada según la discapacidad buscando empleados con conocimiento más avanzados y entrenando los nuestros lo que ha logrado tener una inclusión sobresaliente por la calidad e impacto en estas personas, y ya se convirtió en algo esencial para la empresa".

Por otro lado, está el caso de otra empresa (Alkosto) que precisa como el tema ya es parte de su cadena de valor, esta empresa ya tiene unos puestos fijos bien establecidos que solo son suplidos con personas con discapacidad, aspecto que le ha llevado a tener 150 empleados con discapacidad.

Tabla 25. motivaciones de las empresas para contratar personas con discapacidad

	Avianca	Alkosto	Corona	Bancolombia	C&M	Servinc	Innside	Fodca
motivación de la inclusión laboral	RSE	RSE	RSE	RSE	RSE / filantropía / beneficios de ley	RSE	RSE	RSE
posicionamiento en inclusión	si	si	no	si	si	no	no	no
explicación	Premio en Best Buddies como el caso número 1 de inclusión laboral 2019.	N/R	N/A	Reconocimientos Merco Talento	Evento de teletón y también un evento en Nueva York de empresas inclusivas en el mundo.	N/A	N/A	N/A

Fuente: elaboración propia

La tabla 26, precisa con relación a lo anterior los aspectos de qué tan activo está el tema de inclusión y si se han creado políticas de diversidad.

Tabla 26. es activa la inclusión- Han creado políticas de diversidad

	Avianca	Alkosto	Corona	Bancolombia	C&M	Servinc	Innside	Fodca
es activa la inclusión?	no	si	no	si	si	si	no	no
Explicación?	es una prueba piloto	Esta dentro de nuestra responsabilidad social y hace parte de nuestra cadena de valor.	Lo hacemos mediante programas o formaciones cerradas.	Se hacen procesos y vinculaciones de personas con discapacidad.	Es un proceso que lleva 9 años ya es parte de nuestro AND y de nuestra RSE	es parte de nuestra RSE	N/A	la empresa es muy pequeña todavía.
políticas de diversidad e inclusión?	no	no	si	si	si	no	no	no
Cuales?	N/A	N/A	Declaración de Diversidad e inclusión de la Organización.	Hay políticas en nuestro código de ética de no discriminación	no solo de discapacidad sino para todos los tipos de comunidades vulnerables.	N/A	N/A	N/A

fuentes: elaboración propia

3.8 Dificultades presentadas en el Proceso de Inclusión Laboral.

En este aparte, la tabla 27 ilustra respecto a conocer cuáles fueron o han sido las mayores dificultades que enfrentan las empresas que decidieron contratar personas con discapacidad, junto a los problemas que se fueron dando después de contratarlos y como se le fue dando solución. Se puede concluir que las empresas grandes no han tenido grandes problemas en tema de inclusión debido a que por su mismo tamaño tienen un departamento de recursos humanos mucho más desarrollado y la asesoría de las fundaciones y programas que ayudan a las empresas a hacer inclusión laboral están de la mano con estas empresas.

El problema presentado en una de las empresas y relacionado con la atención a un cliente, se solucionó con un llamado de atención, una conversación sencilla y no se volvió a repetir. En las empresas medianas uno de los problemas más grandes ha sido conseguir las personas con discapacidad, esto se debe a que, aunque ellas tienen el interés de contratar personas el acceso a estas es muy complejo porque las fundaciones actualmente que lideran los procesos de inclusión laboral en Colombia se están enfocando en las grandes empresas, debido a su impacto en recursos, visualización entre otras razones, y competencia que se hace visible ante el sector empresarial puesto que se enfrentan como lo refieren a una oferta donde a veces se ofrecen son personas.

Para las pequeñas y medianas empresas, el tema que ellas mismas tienen que ir a buscar a las fundaciones, y tienen un problema de desinformación.

Por otro lado, un problema con estas fundaciones es que ellos se especializan en un tipo de discapacidad, entonces de pronto los puestos de trabajo pueden ser mejor cumplidos por otro tipo de discapacidad mejor pero la fundación no puede recomendar algo que no conoce o sobre lo cual no se tiene ni experiencia, ni trayectoria. Es decir, no

existe una entidad que pueda hacer recomendaciones en general usando conocimiento de todo tipo de discapacidad o uniendo a todas las fundaciones para trabajar en conjunto. Aquí surge entonces el interrogante de si este objetivo proyectado en un momento por el Programa Nacional no se ha cumplido.

Las fundaciones están trabajando como empresa; es decir, compitiendo comercialmente para satisfacer a sus clientes, no en pro de llenar el mejor puesto de trabajo y adaptarlo a una persona con discapacidad y sus competencias.

También se presenta una inconformidad por el nivel de conocimientos de estas mismas personas ya que muchos solo son bachilleres, y como se demostró en el primer objetivo están destinados a trabajos muy básicos

La mayoría de los problemas antes mencionados están relacionados a la inexperiencia de las mismas empresas al momento de contratar porque esperan buscar “personas con discapacidad” y darle los mismos puestos de “personas sin discapacidad”, sin buscar hacer ningún tipo de ajustes, y sin entender que cada persona con discapacidad es un mundo diferente y necesitan ajustes en sus puestos para poder hacer inclusiones efectivas. Esta experiencia la demuestran dos empresas que han hecho ajustes especiales junto a un nivel muy alto de capacitación para amortizar la situación de inequidad que se presenta en esta comunidad dando como resultados dos de las empresas que tienen mejores cargos y niveles salariales para estas personas.

Por último, la principal causa por la que las empresas no contratan actualmente personas con discapacidad es porque los caracterizan como personas enfermas y con muchos problemas de salud. Al respecto, solo una de las ocho empresas refirió tener una persona con problemas de salud de las 199 personas identificadas como contratadas en las ocho empresas participantes.

Tabla 27. *ha tenido dificultades por contratar PCD*

	Avianca	Alkosto	Corona	Bancolombia	C&M	Servinc	Innside	Fodca
dificultades?	si	no	no	no	si	si	no	no

Fuente. *Elaboración propia*

3. 9 Comprensión de qué y cómo ha sido el proceso requerido por las empresas en materia de asesoría para contratar personas con discapacidad.

En este aparte, se buscó saber qué tipos de asesoría han recibido las empresas para poder hacer sus procesos de inclusión laboral, qué entidades los han asesorado y qué tipo de asesoría prestan estas entidades.

Al respecto la tabla 28, expresa la presencia de diferentes entidades de rehabilitación, la mayoría tipo fundación que se han encargado de asesorar todo el proceso. Llama la atención cómo sólo una de las empresas refiere haber sido asesora por el Programa Nacional que se esperaba tuviera el mayor impacto al ser el líder del proceso de construcción del Modelo Nacional de Inclusión. Se observa también, que no existen servicios de apoyo más allá de los establecidos. Los servicios diferenciales, se ubican con preferencia en apoyo con actividades para la intervención de temas psicológicos.

Tabla 28. *asesoría e instituciones que ayudaron con el proceso de inclusión.*

	Avianca	Alkosto	Corona	Bancolombia	C&M	Servinc	Innside	Fodca
asesoría si/no	si	si	si	si	si	si	no	no
cuáles instituciones?	Best Buddies	Best Buddies	Pacto de Productividad	Fundaciones de apoyos de interpretaciones	Teletón, Arcángeles, Mintrabajo y Ejercito Nacional	Teletón y una fundación de personas con discapacidad visual.	N/A	N/A
que asesoría?	Todo el proceso desde la selección, inducción, entrenamiento etc.	alianza	Acompañamiento proceso de Selección y vinculación	Comunicación	Asesorías de todo tipo, sensibilizaciones, seguimiento y fuentes para	Análisis de puestos de trabajo, sensibilización, reclutamiento y asesoría	N/A	N/A

					conseguir trabajadores	para accesibilid ad.		
asesoría adicional ?	si	no	no	no	si	si	no	no
en qué?	capacitaci ón	N/A	N/A	N/A	En temas de comunicaci ón con personas con discapacida d auditiva.	En temas de apoyos Psicológic os	N/A	N/A

Fuente: elaboración propia

4. Conclusiones

La inclusión social de las PcD es un derecho constitucional, y les corresponde a los Estados llevar a cabo políticas que eliminen las barreras que la impiden o dificultan. La incorporación al mercado laboral de este colectivo es un factor destacado para conseguir su plena inclusión; pues desde su dimensión ética, el trabajo ayuda al desarrollo humano de la persona. El trabajo no es un fin, es un medio fundamental que tiene el ser humano para su realización. Por todo ello el trabajo es imprescindible en la vida de toda persona y, por lo tanto, en la vida de las PcD, y es imprescindible para lograr una plena inclusión.

Es una necesidad constante promover los derechos de las personas con discapacidad para que puedan participar plenamente en la sociedad, desarrollar sus capacidades y disfrutar de garantías iguales a las de los demás ciudadanos, así como la oportunidad de mejorar las condiciones de vida resultantes del desarrollo social y económico.

El tema de empleo inclusivo es una agenda que va desde la educación hasta el empleo, por eso es necesario trabajar de manera paralela donde el sistema educativo, la oferta de educación pos media, lo que pasa en intermediación laboral y lo que pasa en las empresas y política pública esté alineado. Acciones conjuntas de todo el sector de largo plazo que causen mayor impacto.

Con la inclusión laboral la PcD es un retorno, una inversión, y deja de ser una persona que consume para pasar a ser una persona que produce. Falta en Colombia un modelo de inversión económica estable que garantice financiamiento a seguimiento. No bastan

los Centros Especiales de Empleo, el Autoempleo, o esperar que las empresas contraten por Responsabilidad Social Corporativa. Deben facilitarse políticas activas de formación, entregar herramientas a las empresas y promover proyectos de vida individuales.

5. Recomendaciones

Hacer un estudio preguntándole a las empresas porqué así puedan acceder a los beneficios tributario no lo hacen.

Hacer un estudio que analice si realmente las empresas conocen todos los beneficios tributarios por contratar personas con discapacidad.

Hacer un estudio como este pero enfocado en empresas de un solo tamaño, sector o un solo tipo de discapacidad para ver comportamientos específicos.

Un estudio que analice específicamente temas de impacto financiero de los beneficios tributarios, pero en empresas pequeñas y medianas, que son en los que podría tener mayores impactos.

Un estudio que analice el impacto en las personas con discapacidad por tener un trabajo.

Hacer un estudio que precise realmente cuál es el rol o el deber ser de las diferentes fundaciones que se dedican al tema de asesoría puesto que surge un gran interrogante y es: hasta dónde el tema de discapacidad resulta ser un tema de interés por política pública, o un producto para para la venta de servicios que se alejaría del deber ser de una fundación como es el imaginario en la sociedad colombiana. Así mismo, poder desarrollar estudios, donde los protagonistas, sean las personas con discapacidad contratadas.

6. Bibliografía

- Adecco, F. (2016). V Informe de la monoparentalidad y empleo. *Madrid: Autor*. (Recuperado de <http://fundacionadecco.org/blog/blog/discapacidad/>)
- Arena, B., Jaramillo, J., Marmolejo, P., Cruz, C., (2013) Calidad de vida e inclusión laboral de personas con discapacidad. Cali 2008.2011. (Recuperado de <https://repository.usc.edu.co/handle/20.500.12421/820>)
- Banco Mundial. (2011). Informe mundial sobre la discapacidad 2011.
- Barraza, N. (2010). Discriminación salarial y segregación laboral por género en las áreas metropolitanas de Barranquilla, Cartagena y Montería. *Serie Documentos IEEC*, 31(1), 1-44.
- Beltrán, J. C. G., & CIGd, B. (2008). Discapacidad en Colombia: reto para la inclusión en capital humano. *Tomo I*.
- Bohórquez, C. L. (2006). *Francisco de Miranda: precursor de las independencias de la América Latina*. Gobierno Bolivariano de Venezuela, Ministerio de la Cultura, Fundación Editorial El Perro y la Rana.
- Colombia, Congreso de la Republica, (1988). Ley 82 de 1988, Legislación Colombiana.
- Colombia, Congreso de la Republica, (1997). Ley 361 de 1997, Legislación Colombiana.
- Colombia, Congreso de la Republica, (2012). Decreto No 19 de 2012, Legislación Colombiana.
- Colombia, Congreso de la Republica, (2012). Ley 1562 de 2012, Legislación Colombiana.
- Colombia, Congreso de la Republica, (2013). Ley 1607 de 2013, Legislación Colombiana.
- Colombia, Congreso de la Republica, (2014). Decreto No 1507 de 2014, Legislación Colombiana.
- Colombia, Congreso de la Republica, (2014). Resolución No 1726 de 2014, Legislación Colombiana.
- Colombia, Congreso de la Republica, (2017). Decreto No 2011 de 2017, Legislación Colombiana.
- Colombia, Congreso de la Republica, (2017). Decreto No 2177 de 2017, Legislación Colombiana.
- Colombia, Congreso de la Republica, (2017). Decreto No 392 de 2018, Legislación Colombiana.
- Colombia, Congreso de la Republica, (2017). Ley Estatutaria 1618 de 2017, Legislación Colombiana.

- Convenio, O. I. T. (1983). 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de las personas inválidas. Organización Internacional del Trabajo.
- Correa-Montoya, L., & Castro-Martínez, M. C. (2016). Discapacidad e inclusión social en Colombia. Informe alternativo de la Fundación Saldarriaga Concha al Comité de Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad. Bogotá DC: Editorial Fundación Saldarriaga Concha.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) (2005). Censo General Colombia.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), (2014). Encuesta Nacional de Calidad de Vida 2012 [internet].
- Dirección para la Acción Integral contra Minas Antipersonal (2017). *Víctimas de Minas Antipersonal*. Información en programa de monitoreo y/o nuevos reportes a la fecha de corte. Bogotá, Colombia: Autor.
- Gaviria, U., & Burgos, G. Línea base observatorio nacional de discapacidad análisis descriptivo de indicadores. observatorio nacional de discapacidad. [Internet]. 2014.
- Green, A. (1996) *Planning human resources*. An Introduction to health planning in developing countries Oxford Medical Publications, New York, 1996, pg. 291-315.
- Hacienda, M. (2013). Ministerio de Hacienda Ley No 20.322.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (1998). Metodología de la investigación.
- Instituto Ethos. (2002). Como las empresas pueden hacer una inclusión de las personas con discapacidad. Instituto Ethos, Empresas y Responsabilidad Social.
- Jiménez, M, González, P, & Martín, J. (2002). La clasificación internacional del funcionamiento de la discapacidad y de la salud (CIF).
- Martínez, A., Speranza, A., & Fernández, G. (2006). Lenguas en contacto y perspectivas cognitivas: interculturalidad en Buenos Aires. *UniverSOS*, 3, 9-34.
- Mateus S, Rivas M & Parra E (2016) Prácticas de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad en el contexto laboral de empresas privadas de la ciudad de Bogotá.
- Ministerio de Salud (2000) *Proyecto Plan Multidisciplinario para la Modernización de la Educación, Capacitación y Entrenamiento en Salud*. Bogotá, Colombia: Autor.
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2015) Sala situacional de Personas con Discapacidad.
- Murray, B. (2009). Oportunidades de empleo y de formación para las personas con discapacidad: papel de la OIT.OIT.
- Noerbeck Motta, J (2012). La inserción de profesionales con discapacidad en las empresas.
- Organización de las Naciones Unidas (ONU) (1985). Las Naciones Unidas y las Personas con Discapacidad – Los primeros cincuenta años [internet].

- Organización Mundial de la salud, Banco Mundial. Informe Mundial sobre la Discapacidad. Resume. Ginebra, 2011
- Pacheco, C. A. C., & Niéto, B. Z. R. (2016). EFECTOS TRIBUTARIOS DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR DE LA ARCILLA DE CÚCUTA Y SU ÁREA METROPOLITANA. *FACE: Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales*, 15(2), 118-131.
- Rodríguez, F. (2010). Estudio Diagnóstico sobre Barreras para la Inclusión Laboral. *Bogotá: Programa Empresarial de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad*.
- Ruíz, C. P. S., Ramírez, C. R., Miranda, J. P. A., Camargo, L. V. R., Urquijo, L. Y. G., & González, N. C. (2013). Barreras contextuales para la participación de las personas con discapacidad física. *Revista Salud UIS*, 45(1).
- Villar, L., Camila, P., Corrales, J. S., Alvarado, V., Gómez, S., Natalia, N., & Restrepo, M. (2018). Informe Mensual del Mercado Laboral. Fedesarrollo.
- Vusualfy (2019) Beneficios tributarios para las empresas que contratan personas con discapacidad en Colombia.
- World Health Survey. Geneva, World Health Organization, 2002–2004 (<http://www.who.int/health-info/survey/en/>, accessed 9 December 2009). Organización Mundial de la salud, banco Mundial. Informe Mundial sobre la Discapacidad. Resume. Ginebra, 2011

MEDICIÓN DE IMPACTO DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS EMPRESAS

Esta encuesta NO BUSCA hacer un proceso de auditoria o peritaje y es importante que usted lo verbalice al momento de iniciar, para que no se sientan evaluados o juzgados.

La información aquí consignada es CONFIDENCIAL.

Este es un ejercicio netamente técnico académico y los datos se tratarán de manera condensada con los datos de otras empresas, sin mencionar datos específicos de la empresa.

Ninguna pregunta es obligatoria, gracias

1. Dirección de correo electrónico

A. DATOS DE LA EMPRESA

2. 1. Nombre de la Empresa

3. 2. N I T de la Empresa

4. 3. Actividad económica

Marca solo un óvalo.

- Agropecuario
- Industrial
- Servicios
- Comercio al por mayor y al por menor
- Transporte, almacenamiento y comunicaciones
- Financiero
- Construcción
- Minero y energético
- Otro

5. 4. Número de empleados

6. 5. Fecha de constitución de la Empresa

Ejemplo: 15 de diciembre de 2012

7. 6. Nombre del funcionario quien atiende la entrevista

8. 7. Cargo

9. 8. El funcionario a participado en el proceso de asesoría del pacto de productividad?

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

10. 9. Contacto de la empresa

11. 10. Cargo

12. 11. Correo electrónico

13. 12. Dirección

14. 13. Teléfono

15. Nro. Extensión

16. 14. Ciudad

17. 15. Pertenecen a la Red Pacto Global de la ONU?

Marca solo un óvalo.

- Si
- No
- No sabe

18. 16. Están interesados en recibir información del Programa)

Marca solo un óvalo.

- Si
- No

B. IMPLEMENTACIÓN DE AJUSTES

19. 1. Accesibilidad al medio físico

Selecciona todos los que correspondan.

- Rampas
- Adecuaciones en los baños
- Acceso áreas comunes
- Adecuaciones en áreas comunes
- No ha sido necesario
- Otro: _____

20. 2. Acceso a la información y a las comunicaciones

Selecciona todos los que correspondan.

- Documentos escritos (Contratos, Manuales)
- Lectores de pantalla o magnificador de pantalla
- Señalética
- Contratación de servicios de interpretación
- Servicio de Interpretación en línea SIEL
- No ha sido necesario
- Otro: _____

21. 3. Ajuste a puestos de trabajo

Selecciona todos los que correspondan.

- Tecnología (software lector de pantalla, magnificador de pantalla)
- Diseño del puesto
- Funciones
- Chat/intranet
- Ajuste en información correos electrónicos
- No ha sido necesario
- Otro: _____

22. 4. Otros ajustes que se hayan implementado relacionados con esta Sección.

C. ASPECTOS ORGANIZACIONALES

La inclusión laboral genera en muchos casos impactos a nivel de los procesos, procedimientos y prácticas organizacionales. Es importante enfatizar al funcionario que esta información es muy valiosa para la empresa.

23. 1. Han realizado medición de clima organizacional?

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

24. 2. Sabe si la inclusión generó algún tipo de cambio en la medición del clima?

Marca solo un óvalo.

- Si
- No

25. 3. ¿Si su respuesta anterior fue “¿Si”, qué tipo de cambio?

26. 4. Han obtenido posicionamiento como referente en inclusión? (frente a sus grupos de interés como accionistas, clientes, proveedores, empleados, comunidad, otras empresas, etc)

Marca solo un óvalo.

Si

No

27. 5. Explique cómo lo han evidenciado

28. 6. La contratación de personas con discapacidad es una práctica activa en la empresa? (es decir, si siguen haciendo procesos de vinculación de manera autónoma y natural)

Marca solo un óvalo.

Sí

No

29. 7. Por favor explicar su respuesta anterior.

30. 8. Han creado políticas de diversidad e inclusión?

Marca solo un óvalo.

Sí

No

SS

31. 9. Si su respuesta anterior fue "Si", ¿cuál?

32. 10. Sobre qué principio está enmarcada la inclusión laboral de Personas con discapacidad en su empresa

Selecciona todos los que correspondan.

Responsabilidad social empresarial

Derechos Humanos

Filantropía

D. ¿QUE OTROS BENEFICIOS HAN OBTENIDO?

Es importante validar con el empresario los beneficios tangibles (que no siempre son de tipo económico) por contratar personas con discapacidad, dado que esto nos da mayores argumentos al abordar a otros empresarios interesados en el tema.

33. 1. Nivel de rotación

Marca solo un óvalo.

- Disminuyó
- Aumentó
- Sigue igual

34. 2. Qué tanto aumentó o disminuyó? (en porcentaje)

35. 3. Productividad de la empresa

Marca solo un óvalo.

- Aumentó
- Disminuyó
- Sigue igual

36. 4. Qué tanto aumentó o disminuyó (en porcentaje)

Si la productividad aumenta el porcentaje se escribe en número positivo; si la productividad disminuye el porcentaje se escribe en número negativo

37. 5. Ustedes hacen evaluación de desempeño?

Marca solo un óvalo.

- Si
- No

38. 6. Qué resultados han recibido de las evaluaciones de desempeño de las Personas con discapacidad.

E. ASESORÍA A GESTIÓN HUMANA

39. 1. Se hicieron ajustes al proceso de reclutamiento?

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No
 No sabe

40. 2. Si su respuesta anterior fue "Sí", ¿cuáles?

Selecciona todos los que correspondan.

- Convocatoria en lenguaje sencillo
 Divulgación por diferentes medios y canales de comunicación
 Nota aclaratoria de ser empresa inclusiva para todas las poblaciones

41. 3. Se hicieron ajustes al proceso de selección?

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

42. 4. Si su respuesta anterior fue "Sí", ¿cuáles?

Selecciona todos los que correspondan.

- Flexibilización de requisitos como experiencia o nivel de estudios
 Adquisición de pruebas psicotécnicas ajustadas como la EROSK
 Apoyo de intérpretes durante aplicación de pruebas
 Lectura en voz alta de pruebas para personas ciegas o de baja visión
 Apoyo de intérpretes durante la entrevista
 Pruebas de ejecución o desempeño

43. 5. Se hicieron ajustes al proceso de contratación?

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

44. 6. Si su respuesta anterior fue "Sí", ¿cuáles?

Selecciona todos los que correspondan.

- Lectura o interpretación del contrato
 Contrato ajustado

45. 7. Se hicieron ajustes al proceso de inducción?

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

46. 8. Si su respuesta anterior fue "Si", ¿cuáles?

Selecciona todos los que correspondan.

- Servicio de interpretación en lengua de señas durante el proceso
- Video de inducción a la empresa con interpretación o subtítulos
- Descripción de las diapositivas para personas ciegas o de baja visión

47. 9. Se hicieron ajustes al proceso de capacitación? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

48. 10. Si su respuesta anterior fue "Si", cuáles?

Selecciona todos los que correspondan.

- Servicio de interpretación en lengua de señas en las capacitaciones
- Ajustes en las dinámicas o actividades
- Utilización de videos con interpretación o subtítulos
- Espacios de capacitación con accesibilidad al medio físico

49. 11. Se hicieron ajustes al proceso de evaluación del desempeño? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

50. 12. Si su respuesta anterior fue "Si", ¿cuáles?

Selecciona todos los que correspondan.

- Utilización de servicio de interpretación en lengua de señas en la evaluación
- Ajuste al formato de evaluación

51. 13. Si cuentan con plan de carrera dentro de la empresa, las personas con discapacidad lo conocen?

Marca solo un óvalo.

- Sí lo tenemos y lo conocen
- Si lo tenemos y no lo conocen
- No tenemos plan de carrera en la empresa

52. 14. Se hicieron ajustes al proceso de bienestar?

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

53. 15. Si su respuesta anterior fue "Si", cuáles ajustes?

54. 16. Otros ajustes relacionados con Gestión del Talento Humano

F. CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Más allá de saber cuántas personas con discapacidad se han contratado, se busca validar su nivel de permanencia, rotación y crecimiento dentro de la organización.

55. 1. Número de Personas con discapacidad contratadas

56. 2. De ese número de Personas con discapacidad contratados, cuántos son aprendices?

57. 3. De ese número de Personas con discapacidad contratados, cuántos son por contrato laboral?

58. 4. En qué niveles de la pirámide ocupacional se ubican estas personas?

Selecciona todos los que correspondan.

- Alta gerencia
- Gerencia media
- Técnico mando medio
- Trabajadores calificados
- Trabajadores semi y no calificados
- Otro: _____

59. 5. Número de Personas con discapacidad que continúan laborando

60. 6. En qué cargos?

Selecciona todos los que correspondan.

- Alta gerencia
- Gerencia media
- Técnico mando medio
- Trabajadores calificados
- Trabajadores semi y no calificados
- Otro: _____

61. 7. Número de personas con discapacidad que renunciaron

62. 8. Si en su respuesta anterior hubo alguna persona que renunció, cuál (es) fue(ron) el(los) motivo(s)?

63. 9. Número de Personas con discapacidad que han reingresado

64. 10. Número de Personas con discapacidad que han ascendido

65. 11. Número de personas con discapacidad que despidieron

66. 12. Si en su respuesta anterior hubo alguna persona que despidieron, cuál (es) fue(ron) el(los) motivo(s)?

67. 13. Si las despidieron, pidieron permiso ante el ministerio del trabajo?

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

68. 14. Tiempo promedio de vinculación de la persona con discapacidad que lleva menos en la compañía

Selecciona todos los que correspondan.

- Entre 0 a 6 meses
- Entre 6 meses a 1 año
- Entre 1 año y 3 años
- Entre 3 años y 5 años
- Más de 5 años

69. 15. Tiempo promedio de vinculación de la persona con discapacidad que lleva más en la compañía

Selecciona todos los que correspondan.

- Entre 0 a 6 meses
- Entre 6 meses a 1 año
- Entre 1 año y 3 años
- Entre 3 años y 5 años
- Más de 5 años

70. 16. Nivel salarial promedio

Selecciona todos los que correspondan.

- Menos de \$790.000
- Entre \$790.000 - \$1.000.000
- Entre \$1.000.001 - \$1.500.000
- Entre \$1.500.001 - \$2.000.000
- Más de \$2.000.000
- Otro: _____

HAN OBTENIDO BENEFICIOS DE LEY?

Están relacionados con los estipulados en la Ley 361 de 1997.

71. 1. Descuento de renta

Marca solo un óvalo.

- Si
 No
 No sabe

72. 2. Si su respuesta anterior fue "Si", cuál fue el valor del Monto del ahorro?

73. 3. Licitaciones

Marca solo un óvalo.

- Si
 No
 No sabe

74. 4. Compra de equipos

Marca solo un óvalo.

- Si
 No
 No sabe

75. 5. Aprendices SENA con discapacidad

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No
 No sabe

76. 7. Si su respuesta anterior fue "Si", han cuantificado el ahorro?

DIFICULTADES CON EL PROCESO DE VINCULACIÓN PERSONAS CON DISCAPACIDAD?

Como cualquier otro proceso, se pueden presentar dificultades, barreras o impases. Es importante saber cómo lo lograron solucionar o qué lecciones quedaron para futuras vinculaciones

77. 1. Han tenido dificultades con el proceso de vinculación de Personas con discapacidad? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

78. 2. Si su respuesta anterior fue "Si", cuál o cuáles

79. 3. Cómo lo solucionaron?

80. 4. Lecciones aprendidas a raíz de las dificultades

OTRAS ASESORÍAS RECIBIDAS

Determinar si han requerido asesoría de otra institución o si se las han ofrecido.

1. Ustedes han recibido asesoría de institución(es) o entidades? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No
- No sabe

2. Si su respuesta anterior fue "Si", cuál(es) es (son) el nombre(s) de la(s) Institución (es) (tales como Fundación, Mintrabajo, Minsalud, Centro de empleo u otra)

3. Qué asesoría realizaron?

J. QUÉ IMPACTO CONOCE QUE HAN OBTENIDO LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD POR TENER UN TRABAJO?

1. Qué impacto han tenido?

Selecciona todos los que correspondan.

- Inicio, continuación o finalización de estudios
- Compra o mejoramiento de vivienda
- Aporte económico al grupo familiar
- Autoconfianza
- Mejor nivel de relacionamiento
- Otro: _____

81. 2. Otro impacto que conozca que haya tenido

K. PERCEPCIÓN FRENTE AL PROCESO

En este capítulo se busca indagar sobre el SENTIR del funcionario o de la empresa, que puede ir más allá de lo que se ha preguntado hasta el momento.

82. 1. Qué ha significado para la compañía la inclusión laboral de personas con discapacidad?

83. 2. Qué retos tiene la empresa frente al tema? cuál es el siguiente nivel al que quieren llegar o el siguiente paso.

L.CIERRE

Agradecer por el tiempo y disponibilidad para el desarrollo de la entrevista.

84. 1. Considera que requieren asesoría adicional para el proceso de inclusión laboral? *

Marca solo un óvalo.

Sí

No

85. 2. Si su respuesta anterior fue "Si", en qué temas específicamente?

86. 3. Concepto del Consultor

Se enviará una copia de tus respuestas por correo electrónico a la dirección que has proporcionado

Con la tecnología de
 **Google Forms**

MEDICIÓN DE IMPACTO DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS EMPRESAS

Esta encuesta NO BUSCA hacer un proceso de auditoria o peritaje y es importante que usted lo verbalice al momento de iniciar, para que no se sientan evaluados o juzgados.

La información aquí consignada es CONFIDENCIAL.

Este es un ejercicio netamente técnico académico y los datos se tratarán de manera condensada con los datos de otras empresas, sin mencionar datos específicos de la empresa.

Ninguna pregunta es obligatoria, gracias

87. Dirección de correo electrónico

A. DATOS DE LA EMPRESA

88. 1. Nombre de la Empresa

R// Avianca

89. 2. N I T de la Empresa

90. 3. Actividad económica

Marca solo un óvalo.

- Agropecuario
- Industrial
- Servicios
- Comercio al por mayor y al por menor
- Transporte, almacenamiento y comunicaciones
- Financiero
- Construcción
- Minero y energético
- Otro

91. 4. Número de empleados

R// 18000

92. 5. Fecha de constitución de la Empresa

Ejemplo: 15 de diciembre de 2012

93. 6. Nombre del funcionario quien atiende la entrevista

R// Juan Camilo Barrantes

94. 7. Cargo

R// Coordinador bienestar

95. 8. El funcionario a participado en el proceso de asesoría del pacto de productividad?

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

96. 9. Contacto de la empresa

R// Juan Camilo Barrantes

97. 10. Cargo

R// Coordinador de bienestar

98. 11. Correo electrónico

99. 12. Dirección

100. 13. Teléfono

R// 3204295034

101. Nro. Extensión

102. 14. Ciudad

R// Bogotá

103. 15. Pertenecen a la Red Pacto Global de la ONU?

Marca solo un óvalo.

- Si
 No
 No sabe

104. 16. Están interesados en recibir información del Programa)

Marca solo un óvalo.

- Si
 No

G. IMPLEMENTACIÓN DE AJUSTES

105. 1. Accesibilidad al medio físico

Selecciona todos los que correspondan.

- Rampas
 Adecuaciones en los baños
 Acceso áreas comunes
 Adecuaciones en áreas comunes
 No ha sido necesario
 Otro: no debido a que son discapacidades cognitivas físicamente no se necesitan cambios.

106. 2. Acceso a la información y a las comunicaciones

Selecciona todos los que correspondan.

- Documentos escritos (Contratos, Manuales)
- Lectores de pantalla o magnificador de pantalla
- Señalética
- Contratación de servicios de interpretación
- Servicio de Interpretación en línea SIEL
- No ha sido necesario
- Otro: sus tutores sirven como interpretes a veces porque ellos tienen problemas entendiendo conversaciones debido a la velocidad de la conversación en el especial en las reuniones internas no por el contenido sino la forma como se les da con lenguaje más sencillo y lento.

107. 3. Ajuste a puestos de trabajo

Selecciona todos los que correspondan.

- Tecnología (software lector de pantalla, magnificador de pantalla)
- Diseño del puesto
- Funciones
- Chat/intranet
- Ajuste en información correos electrónicos
- No ha sido necesario
- Otro: _____

108. 4. Otros ajustes que se hayan implementado relacionados con esta Sección.

R// Ellos tienen un seguimiento por parte de tutores todo el tiempo dados por best buddies y se le ha tenido que dar sus espacios especiales para sus seguimientos etc.

H. ASPECTOS ORGANIZACIONALES

La inclusión laboral genera en muchos casos impactos a nivel de los procesos, procedimientos y prácticas organizacionales. Es importante enfatizar al funcionario que esta información es muy valiosa para la empresa.

109. 1. Han realizado medición de clima organizacional?

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

110. 2. Sabe si la inclusión generó algún tipo de cambio en la medición del clima?

Marca solo un óvalo.

- Si
- No

111. 3. ¿Si su respuesta anterior fue “¿Si”, qué tipo de cambio?

R// Positivo, hay un cambio actitudinal que generan estas personas en la organización en especial en sus compañeros de trabajo y los clientes con los que interactúan, y es un cambio al estatus QO y la rutina que ha ayudado a sanar el ambiente negativo que se vive actualmente por varios cambios que se están dando como las huelgas problemas económicos, reducción de la nómina o de la misma inconformidad de nuestros clientes por retrasos etc.

112. 4. Han obtenido posicionamiento como referente en inclusión? (frente a sus grupos de interés como accionistas, clientes, proveedores, empleados, comunidad, otras empresas, etc)

Marca solo un óvalo.

Sí

No

113. 5. Explique cómo lo han evidenciado

R// Premio en Best Buddies como el caso número 1 de inclusión laboral este año. Reconocimiento de los clientes, empleados y la comunidad en general, pero todavía no hay por parte los accionistas

114. 6. La contratación de personas con discapacidad es una práctica activa en la empresa? (es decir, si siguen haciendo procesos de vinculación de manera autónoma y natural)

Marca solo un óvalo.

Sí

No

115. 7. Por favor explicar su respuesta anterior.

R// Este es un programa piloto apenas se está comenzando con las prácticas.

116. 8. Han creado políticas de diversidad e inclusión?

Marca solo un óvalo.

Sí

No

117. 9. Si su respuesta anterior fue "Si", ¿cuál?

118. 10. Sobre qué principio está enmarcada la inclusión laboral de Personas con discapacidad en su empresa

Selecciona todos los que correspondan.

Responsabilidad social empresarial

Derechos Humanos

Filantropía

I. ¿QUE OTROS BENEFICIOS HAN OBTENIDO?

Es importante validar con el empresario los beneficios tangibles (que no siempre son de tipo económico) por contratar personas con discapacidad, dado que esto nos da mayores argumentos al abordar a otros empresarios interesados en el tema.

119. 1. Nivel de rotación

Marca solo un óvalo.

- Disminuyó
 Aumentó
 Sigue igual

**120. 2. Qué tanto aumentó o disminuyó?
(en porcentaje)**

121. 3. Productividad de la empresa

Marca solo un óvalo.

- Aumentó
 Disminuyó
 Sigue igual

**122. 4. Qué tanto aumentó o disminuyó
(en porcentaje)**

Si la productividad aumenta el porcentaje se escribe en número positivo; si la productividad disminuye el porcentaje se escribe en número negativo

123. 5. Ustedes hacen evaluación de desempeño?

Marca solo un óvalo.

- Si
 No

124. 6. Qué resultados han recibido de las evaluaciones de desempeño de las Personas con discapacidad.

R// Positivo, se hace más regularmente que otras personas debido a las reglas de Best Buddies que se hace cada 3 meses junto al acompañamiento constante de la sus tutores los primeros años, no cada año como se hace regularmente en Avinca y ha tenido una modificaciones respecto a lineamientos dados por Best Buddies debido a sus discapacidades.

J. ASESORÍA A GESTIÓN HUMANA

125. 1. Se hicieron ajustes al proceso de reclutamiento?

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No
 No sabe

126. 2. Si su respuesta anterior fue "Sí", ¿cuáles?

Selecciona todos los que correspondan.

- Convocatoria en lenguaje sencillo
 Divulgación por diferentes medios y canales de comunicación
 Nota aclaratoria de ser empresa inclusiva para todas las poblaciones

127. 3. Se hicieron ajustes al proceso de selección?

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

128. 4. Si su respuesta anterior fue "Sí", ¿cuáles?

Selecciona todos los que correspondan.

- Flexibilización de requisitos como experiencia o nivel de estudios
 Adquisición de pruebas psicotécnicas ajustadas como la EROSK
 Apoyo de intérpretes durante aplicación de pruebas
 Lectura en voz alta de pruebas para personas ciegas o de baja visión
 Apoyo de intérpretes durante la entrevista
 Pruebas de ejecución o desempeño

129. 5. Se hicieron ajustes al proceso de contratación?

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

130. 6. Si su respuesta anterior fue "Sí", ¿cuáles?

Selecciona todos los que correspondan.

- Lectura o interpretación del contrato
 Contrato ajustado

131. 7. Se hicieron ajustes al proceso de inducción?

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

132. 8. Si su respuesta anterior fue "Si", ¿cuáles?

Selecciona todos los que correspondan.

- Servicio de interpretación en lengua de señas durante el proceso
- Video de inducción a la empresa con interpretación o subtitulación
- Descripción de las diapositivas para personas ciegas o de baja visión

133. 9. Se hicieron ajustes al proceso de capacitación? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

134. 10. Si su respuesta anterior fue "Si", cuáles?

Selecciona todos los que correspondan.

- Servicio de interpretación en lengua de señas en las capacitaciones
- Ajustes en las dinámicas o actividades
- Utilización de videos con interpretación o subtitulación
- Espacios de capacitación con accesibilidad al medio físico

135. 11. Se hicieron ajustes al proceso de evaluación del desempeño? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

136. 12. Si su respuesta anterior fue "Si", ¿cuáles?

Selecciona todos los que correspondan.

- Utilización de servicio de interpretación en lengua de señas en la evaluación
- Ajuste al formato de evaluación

137. 13. Si cuentan con plan de carrera dentro de la empresa, las personas con discapacidad lo conocen?

Marca solo un óvalo.

- Sí lo tenemos y lo conocen
- Si lo tenemos y no lo conocen
- No tenemos plan de carrera en la empresa

138. 14. Se hicieron ajustes al proceso de bienestar?

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

139. 15. Si su respuesta anterior fue "Si", cuáles ajustes?

140. 16. Otros ajustes relacionados con Gestión del Talento Humano

R// En especial los cambios más significativos fueron en la capacitación que se tuvieron que hacer ajustes, sus prioridades, la intensidad y el lenguaje que se usa, también se han tenido que hacer ajustes porque las aeronáuticas tienen unas capacitaciones específicas con normas preestablecida que no tienen en cuentas las discapacidades que se han tenido que ajustar con la ayuda de Best Buddies.

Pero hay que tener en cuenta que no se hicieron cambios en sus cargos, tienen las mismas responsabilidades, tareas etc. que cualquier otra persona con el mismo cargo.

K. CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Más allá de saber cuántas personas con discapacidad se han contratado, se busca validar su nivel de permanencia, rotación y crecimiento dentro de la organización.

141. 1. Número de Personas con discapacidad contratadas

R/ 6

142. 2. De ese número de Personas con discapacidad contratados, cuántos son aprendices?

R / 0

143. 3. De ese número de Personas con discapacidad contratados, cuántos son por contrato laboral?

R /6

144. 4. En qué niveles de la pirámide ocupacional se ubican estas personas?

Selecciona todos los que correspondan.

- Alta gerencia
- Gerencia media
- Técnico mando medio
- Trabajadores calificados
- Trabajadores semi y no calificados
- Otro: _____

145. 5. Número de Personas con discapacidad que continúan laborando

R// 6

146. 6. En qué cargos?

Selecciona todos los que correspondan.

- Alta gerencia
- Gerencia media
- Técnico mando medio
- Trabajadores calificados
- Trabajadores semi y no calificados
- Otro: _____

147. 7. Número de personas con discapacidad que renunciaron

R// 0

148. 8. Si en su respuesta anterior hubo alguna persona que renunció, cuál (es) fue(ron) el(los) motivo(s)?

149. 9. Número de Personas con discapacidad que han reingresado

R// 0

150. 10. Número de Personas con discapacidad que han ascendido

R// 0

151. 11. Número de personas con discapacidad que despidieron

R//0

152. 12. Si en su respuesta anterior hubo alguna persona que despidieron, cuál (es) fue(ron) el(los) motivo(s)?

153. 13. Si las despidieron, pidieron permiso ante el ministerio del trabajo?

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

154. 14. Tiempo promedio de vinculación de la persona con discapacidad que lleva menos en la compañía

Selecciona todos los que correspondan.

- Entre 0 a 6 meses
- Entre 6 meses a 1 año
- Entre 1 año y 3 años
- Entre 3 años y 5 años
- Más de 5 años

155. 15. Tiempo promedio de vinculación de la persona con discapacidad que lleva más en la compañía

Selecciona todos los que correspondan.

- Entre 0 a 6 meses
- Entre 6 meses a 1 año
- Entre 1 año y 3 años
- Entre 3 años y 5 años
- Más de 5 años

156. 16. Nivel salarial promedio

Selecciona todos los que correspondan.

- Menos de \$790.000
- Entre \$790.000 - \$1.000.000
- Entre \$1.000.001 - \$1.500.000
- Entre \$1.500.001 - \$2.000.000
- Más de \$2.000.000
- Otro: _____

L. HAN OBTENIDO BENEFICIOS DE LEY?

Están relacionados con los estipulados en la Ley 361 de 1997.

157. 1. Descuento de renta

Marca solo un óvalo.

- Si
 No
 No sabe

158. 2. Si su respuesta anterior fue "Si", cuál fue el valor del Monto del ahorro?

159. 3. Licitaciones

Marca solo un óvalo.

- Si
 No
 No sabe

160. 4. Compra de equipos

Marca solo un óvalo.

- Si
 No
 No sabe

161. 5. Aprendices SENA con discapacidad

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No
 No sabe

162. 7. Si su respuesta anterior fue "Si", han cuantificado el ahorro?

M. DIFICULTADES CON EL PROCESO DE VINCULACIÓN PERSONAS CON DISCAPACIDAD?

Como cualquier otro proceso, se pueden presentar dificultades, barreras o impases. Es importante saber cómo lo lograron solucionar o qué lecciones quedaron para futuras vinculaciones

163. 1. Han tenido dificultades con el proceso de vinculación de Personas con discapacidad? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

164. 2. Si su respuesta anterior fue "Si", cuál o cuáles

R// Solo uno respecto problema menor con la atención a un cliente, ya que los puestos tienen una interacción directa con los clientes de avinca y sus empleados.

165. 3. Cómo lo solucionaron?

R// Se solucionó con un llamado de atención una conversación sencilla que se le explico a la persona su error y lo corregido inmediatamente, y no se volvió a repetir.

166. 4. Lecciones aprendidas a raíz de las dificultades

R// Que estas personas están totalmente calificadas, entienden perfectamente y con el llamado de atención fue suficiente para solucionar el problema a futuro.

I. OTRAS ASESORÍAS RECIBIDAS

Determinar si han requerido asesoría de otra institución o si se las han ofrecido.

167. 1. Ustedes han recibido asesoría de institución(es) o entidades? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No
 No sabe

168. 2. Si su respuesta anterior fue "Si", cuál(es) es (son) el nombre(s) de la(s) Institución (es) (tales como Fundación, Mintrabajo, Minsalud, Centro de empleo u otra)

R// Best Buddies

169. 3. Qué asesoría realizaron?

R// Todo el proceso desde la selección, inducción, entrenamiento etc., y seguirá futuro.

L. QUÉ IMPACTO CONOCE QUE HAN OBTENIDO LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD POR TENER UN TRABAJO?

170. 1. Qué impacto han tenido?

Selecciona todos los que correspondan.

Inicio, continuación o finalización de estudios

Compra o mejoramiento de vivienda

Aporte económico al grupo familiar

Autoconfianza

Mejor nivel de relacionamiento

Otro: integración a

la,sociedad,,relaciones

personales

171. 2. Otro impacto que conozca que haya tenido

R// Hay un caso específico de una de la niñas de Best Buddies que está embarazada, Avianca a echo todo lo posible para ayudarla es su proceso de maternidad.

M. PERCEPCIÓN FRENTE AL PROCESO

En este capítulo se busca indagar sobre el SENTIR del funcionario o de la empresa, que puede ir más allá de lo que se ha preguntado hasta el momento.

172. 1. Qué ha significado para la compañía la inclusión laboral de personas con discapacidad?

R// Este es un piloto, y a sido un éxito total, Avianca esta orgullosa del aporte a esta personas a la comunidad y gracias a esto las contrataciones a futuro que se van a poder hacer, porque ya se sabe que es posible y cuando mejore la situación económica de Avianca se abrirá más cupos, y no solo el gran impacto que se ha dado a las personas con discapacidad sino el mismo impacto que se ha tenido con nuestros empleados y clientes, esto ha sido un espacio para mejorar las relaciones entre todos.

173. 2. Qué retos tiene la empresa frente al tema? cuál es el siguiente nivel al que quieren llegar o el siguiente paso.

R// Contratar lo más personas con discapacidad, sabiendo que ya es una realidad, si es posible a futuro nos gustaría tener personas con discapacidad hasta dentro de nuestros aviones (pilotos, auxiliares de vuelo) en medida que valla siendo posible.

L.CIERRE

Agradecer por el tiempo y disponibilidad para el desarrollo de la entrevista.

174. 1. Considera que requieren asesoría adicional para el proceso de inclusión laboral? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

175. 2. Si su respuesta anterior fue "Si", en qué temas específicamente?

R// En especial para los procesos de capacitación la aeronáutica civil tiene sus reglas se tienen que llegar a hacer ajustes para hacerlos más viables para todo tipo de personas, y también Avianca tiene que ir aprendiendo a cómo hacerlo con ayuda de fundaciones que son las que tienen los conocimientos en estos momentos para poderlas transmitir al sector empresarial.

176. 3. Concepto del Consultor

Se enviará una copia de tus respuestas por correo electrónico a la dirección que has proporcionado

Con la tecnología de
 Google Forms

MEDICIÓN DE IMPACTO DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS EMPRESAS

Esta encuesta NO BUSCA hacer un proceso de auditoria o peritaje y es importante que usted lo verbalice al momento de iniciar, para que no se sientan evaluados o juzgados.

La información aquí consignada es CONFIDENCIAL.

Este es un ejercicio netamente técnico académico y los datos se tratarán de manera condensada con los datos de otras empresas, sin mencionar datos específicos de la empresa.

177. Dirección de correo electrónico *

R// administrativo1@servinc.org

A. DATOS DE LA EMPRESA

178. 1. Nombre de la Empresa

R// Servinc – servicios de ingeniería y construcción sas

179. 2. N I T de la Empresa

R// 800252997

180. 3. Actividad económica

Marca solo un óvalo.

- Agropecuario
- Industrial
- Servicios
- Comercio al por mayor y al por menor
- Transporte, almacenamiento y comunicaciones
- Financiero
- Construcción
- Minero y energético
- Otro

181. 4. Número de empleados

R// 12

182. 5. Fecha de constitución de la Empresa

R// 20 anos

183. 6. Nombre del funcionario quien atiende la entrevista

R// NORMA CONTANZA GRANADOS

184. 7. Cargo

R// PROFESIONAL APOYO

185. 8. El funcionario a participado en el proceso de asesoría del pacto de productividad?

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

186. 9. Contacto de la empresa

R// NORMA CONTANZA GRANADOS

187. 10. Cargo

R// PROFESIONAL APOYO

188. 11. Correo electrónico

R// administrativo1@servinc.org

189. 12. Dirección

R// Carrea 7 No 27-40 piso 5 EDIFICIO COLICEUM

190. 13. Teléfono

191. Nro. Extensión

192. 14. Ciudad

193. 15. Pertenecen a la Red Pacto Global de la ONU?

Marca solo un óvalo.

- Si
 No
 No sabe

194. 16. Están interesados en recibir información del Programa)

Marca solo un óvalo.

- Si
 No

N. IMPLEMENTACIÓN DE AJUSTES

195. 1. Accesibilidad al medio físico

Selecciona todos los que correspondan.

- Rampas
 Adecuaciones en los baños
 Acceso áreas comunes
 Adecuaciones en áreas comunes
 No ha sido necesario
 Otro: _____

196. 2. Acceso a la información y a las comunicaciones

Selecciona todos los que correspondan.

- Documentos escritos (Contratos, Manuales)
- Lectores de pantalla o magnificador de pantalla
- Señalética
- Contratación de servicios de interpretación
- Servicio de Interpretación en línea SIEL
- No ha sido necesario
- Otro: _____

197. 3. Ajuste a puestos de trabajo

Selecciona todos los que correspondan.

- Tecnología (software lector de pantalla, magnificador de pantalla)
- Diseño del puesto
- Funciones
- Chat/intranet
- Ajuste en información correos electrónicos
- No ha sido necesario
- Otro: **cadena para evitar robos** _____

198. 4. Otros ajustes que se hayan implementado relacionados con esta Sección.

O. ASPECTOS ORGANIZACIONALES

La inclusión laboral genera en muchos casos impactos a nivel de los procesos, procedimientos y prácticas organizacionales. Es importante enfatizar al funcionario que esta información es muy valiosa para la empresa.

199. 1. Han realizado medición de clima organizacional?

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

200. 2. Sabe si la inclusión generó algún tipo de cambio en la medición del clima?

Marca solo un óvalo.

- Si
- No

201. 3. Si su respuesta anterior fue "Si", qué tipo de cambio?

202. 4. Han obtenido posicionamiento como referente en inclusión? (frente a sus grupos de interés como accionistas, clientes, proveedores, empleados, comunidad, otras empresas, etc)

Marca solo un óvalo.

Si

No

203. 5. Explique cómo lo han evidenciado

204. 6. La contratación de personas con discapacidad es una práctica activa en la empresa? (es decir, si siguen haciendo procesos de vinculación de manera autónoma y natural)

Marca solo un óvalo.

Sí

No

205. 7. Por favor explicar su respuesta anterior.

R// LO CONSIDERA RESPONSABILIDAD SOCIAL

206. 8. Han creado políticas de diversidad e inclusión?

Marca solo un óvalo.

Sí

No

207. 9. Si su respuesta anterior fue "Si", cuál?

208. 10. Sobre qué principio está enmarcada la inclusión laboral de Personas con discapacidad en su empresa

Selecciona todos los que correspondan.

Responsabilidad social empresarial

Derechos Humanos

Filantropía

P. QUE OTROS BENEFICIOS HAN OBTENIDO?

Es importante validar con el empresario los beneficios tangibles (que no siempre son de tipo económico) por contratar personas con discapacidad, dado que esto nos da mayores argumentos al abordar a otros empresarios interesados en el tema.

209. 1. Nivel de rotación

Marca solo un óvalo.

- Disminuyó
- Aumentó
- Sigue igual

**210. 2. Qué tanto aumentó o disminuyó?
(en porcentaje)**

211. 3. Productividad de la empresa

Marca solo un óvalo.

- Aumentó
- Disminuyó
- Sigue igual

**212. 4. Qué tanto aumentó o disminuyó
(en porcentaje)**

Si la productividad aumenta el porcentaje se escribe en número positivo; si la productividad disminuye el porcentaje se escribe en número negativo

213. 5. Ustedes hacen evaluación de desempeño?

Marca solo un óvalo.

- Si
- No

214. 6. Qué resultados han recibido de las evaluaciones de desempeño de las Personas con discapacidad.

R// POSITIVOS

Q. ASESORÍA A GESTIÓN HUMANA

215. 1. Se hicieron ajustes al proceso de reclutamiento?

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No
 No sabe

216. 2. Si su respuesta anterior fue "Si", cuáles?

Selecciona todos los que correspondan.

- Convocatoria en lenguaje sencillo
 Divulgación por diferentes medios y canales de comunicación
 Nota aclaratoria de ser empresa inclusiva para todas las poblaciones

Se tercerizo con el pato de productividad, fundación personas con discapacidad visual.

Encontrar las personas con discapacidad es complicadísimo.

217. 3. Se hicieron ajustes al proceso de selección?

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

218. 4. Si su respuesta anterior fue "Si", cuáles?

Selecciona todos los que correspondan.

- Flexibilización de requisitos como experiencia o nivel de estudios
 Adquisición de pruebas psicotécnicas ajustadas como la EROSK
 Apoyo de intérpretes durante aplicación de pruebas
 Lectura en voz alta de pruebas para personas ciegas o de baja visión
 Apoyo de intérpretes durante la entrevista
 Pruebas de ejecución o desempeño

219. 5. Se hicieron ajustes al proceso de contratación?

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

220. 6. Si su respuesta anterior fue "Si", cuáles?

Selecciona todos los que correspondan.

- Lectura o interpretación del contrato
 Contrato ajustado

221. 7. Se hicieron ajustes al proceso de inducción?

Marca solo un óvalo.

Sí

No

222. 8. Si su respuesta anterior fue "Si", cuáles?

Selecciona todos los que correspondan.

- Servicio de interpretación en lengua de señas durante el proceso
- Video de inducción a la empresa con interpretación o subtitulación
- Descripción de las diapositivas para personas ciegas o de baja visión

223. 9. Se hicieron ajustes al proceso de capacitación? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

224. 10. Si su respuesta anterior fue "Si", cuáles?

Selecciona todos los que correspondan.

- Servicio de interpretación en lengua de señas en las capacitaciones
- Ajustes en las dinámicas o actividades
- Utilización de videos con interpretación o subtitulación
- Espacios de capacitación con accesibilidad al medio físico

225. 11. Se hicieron ajustes al proceso de evaluación del desempeño? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

226. 12. Si su respuesta anterior fue "Si", ¿cuáles?

Selecciona todos los que correspondan.

- Utilización de servicio de interpretación en lengua de señas en la evaluación
- Ajuste al formato de evaluación

227. 13. Si cuentan con plan de carrera dentro de la empresa, las personas con discapacidad lo conocen?

Marca solo un óvalo.

- Sí lo tenemos y lo conocen
- Si lo tenemos y no lo conocen
- No tenemos plan de carrera en la empresa

228. 14. Se hicieron ajustes al proceso de bienestar?

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

229. 15. Si su respuesta anterior fue "Si", cuáles ajustes?

R// charlas de sensibilización antes de que enteraran las personas con discapacidad.

230. 16. Otros ajustes relacionados con Gestión del Talento Humano

R. CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Más allá de saber cuántas personas con discapacidad se han contratado, se busca validar su nivel de permanencia, rotación y crecimiento dentro de la organización.

231. 1. Número de Personas con discapacidad contratadas

R// 5

232. 2. De ese número de Personas con discapacidad contratados, cuántos son aprendices?

R// 0

233. 3. De ese número de Personas con discapacidad contratados, cuántos son por contrato laboral?

R// 5

234. 4. En qué niveles de la pirámide ocupacional se ubican estas personas?

Selecciona todos los que correspondan.

- Alta gerencia
- Gerencia media
- Técnico mando medio
- Trabajadores calificados
- Trabajadores semi y no calificados
- Otro: _____

235. 5. Número de Personas con discapacidad que continúan laborando

R// 4

236. 6. En qué cargos?

Selecciona todos los que correspondan.

- Alta gerencia
- Gerencia media
- Técnico mando medio
- Trabajadores calificados
- Trabajadores semi y no calificados
- Otro: _____

237. 7. Número de personas con discapacidad que renunciaron

R// 1

238. 8. Si en su respuesta anterior hubo alguna persona que renunció, cuál (es) fue(ron) el(los) motivo(s)?

R// Renuncio por motivos personales

239. 9. Número de Personas con discapacidad que han reingresado

R// 0

240. 10. Número de Personas con discapacidad que han ascendido

R// 1 – termino el bachirrelato

241. 11. Número de personas con discapacidad que despidieron

R// 0

242. 12. Si en su respuesta anterior hubo alguna persona que despidieron, cuál (es) fue(ron) el(los) motivo(s)?

243. 13. Si las despidieron, pidieron permiso ante el ministerio del trabajo?

Marca solo un óvalo.

- Sí
-

No

244. 14. Tiempo promedio de vinculación de la persona con discapacidad que lleva menos en la compañía

Selecciona todos los que correspondan.

- Entre 0 a 6 meses
- Entre 6 meses a 1 año
- Entre 1 año y 3 años
- Entre 3 años y 5 años
- Más de 5 años

245. 15. Tiempo promedio de vinculación de la persona con discapacidad que lleva más en la compañía

Selecciona todos los que correspondan.

- Entre 0 a 6 meses
- Entre 6 meses a 1 año
- Entre 1 año y 3 años
- Entre 3 años y 5 años
- Más de 5 años

246. 16. Nivel salarial promedio

Selecciona todos los que correspondan.

- Menos de \$790.000
- Entre \$790.000 - \$1.000.000
- Entre \$1.000.001 - \$1.500.000
- Entre \$1.500.001 - \$2.000.000
- Más de \$2.000.000
- Otro: _____

S. HAN OBTENIDO BENEFICIOS DE LEY?

Están relacionados con los estipulados en la Ley 361 de 1997.

247. 1. Descuento de renta

Marca solo un óvalo.

- Si
 No
 No sabe

248. 2. Si su respuesta anterior fue "Si", cuál fue el valor del Monto del ahorro?

249. 3. Licitaciones

Marca solo un óvalo.

- Si
 No
 No sabe

250. 4. Compra de equipos

Marca solo un óvalo.

- Si
 No
 No sabe

251. 5. Aprendices SENA con discapacidad

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No
 No sabe

252. 7. Si su respuesta anterior fue "Si", han cuantificado el ahorro?

T. DIFICULTADES CON EL PROCESO DE VINCULACIÓN PERSONAS CON DISCAPACIDAD?

Como cualquier otro proceso, se pueden presentar dificultades, barreras o impases. Es importante saber cómo lo lograron solucionar o qué lecciones quedaron para futuras vinculaciones

253. 1. Han tenido dificultades con el proceso de vinculación de Personas con discapacidad? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

254. 2. Si su respuesta anterior fue "Si", cuál o cuáles

R// NO SON FACILES DE CONSEGUIR DE ACUERDO A LA CODICION DE LA EMPRESA, y POR LA INFRAESTRUCTURA, la Accesibilidad se hace imposible en esta empresa ya que es un edificio viejo, ya de por si restringe discapacidades como las sillas de ruedas.

También hay problemas por incapacidades, debido al estado de salud de una de la persona contratada.

255. 3. Cómo lo solucionaron?

R// Nosotros tuvimos que ir a buscar las fundaciones, centros de rehabilitación, teletón etc. debido a nuestro interés de contratar personas con discapacidad.

Dándoles apoyo de incapacidad remunerada así el seguro no se la haya dado acá les ayudamos porque entendemos su situación crítica.

256. 4. Lecciones aprendidas a raíz de las dificultades

R// Es muy difícil conseguir personas con discapacidad con las condiciones necesaria para esta empresa, debido a que no hay empresas especializadas en conseguir este tipo de trabajadores, y la fundaciones que podrían ayudar hay que ir las a buscar ellas no nos buscan.

I. OTRAS ASESORÍAS RECIBIDAS

Determinar si han requerido asesoría de otra institución o si se las han ofrecido.

257. 1. Ustedes han recibido asesoría de institución(es) o entidades? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No
 No sabe

258. 2. Si su respuesta anterior fue "Si", cuál(es) es (son) el nombre(s) de la(s) Institución (es) (tales como Fundación, Mintrabajo, Minsalud, Centro de empleo u otra)

R// Teletón y una fundación de personas con discapacidad visual.

259. 3. Qué asesoría realizaron?

R// Análisis de puestos de trabajo, sensibilización, reclutamiento y asesoría para accesibilidad.

N. QUÉ IMPACTO CONOCE QUE HAN OBTENIDO LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD POR TENER UN TRABAJO?

260. 1. Qué impacto han tenido?

Selecciona todos los que correspondan.

Inicio, continuación o finalización de estudios

Compra o mejoramiento de vivienda

Aporte económico al grupo familiar

Autoconfianza

Mejor nivel de relacionamiento

Otro: _____

261. 2. Otro impacto que conozca que haya tenido

O. PERCEPCIÓN FRENTE AL PROCESO

En este capítulo se busca indagar sobre el SENTIR del funcionario o de la empresa, que puede ir más allá de lo que se ha preguntado hasta el momento.

262. 1. Qué ha significado para la compañía la inclusión laboral de personas con discapacidad?

R// orgullo de poder contribuir a la sociedad, se ha logrado un buen trato, integración normal de estas personas ya que hoy en día son un empleado promedio.

263. 2. Qué retos tiene la empresa frente al tema? cuál es el siguiente nivel al que quieren llegar o el siguiente paso.

R// seguir con las personas actuales y lograr contratar mas a medida que crezca la empresa.

P. CIERRE

Agradecer por el tiempo y disponibilidad para el desarrollo de la entrevista.

264. 1. Considera que requieren asesoría adicional para el proceso de inclusión laboral? *

Marca solo un óvalo.

Sí

No

265. 2. Si su respuesta anterior fue "Si", en qué temas específicamente?

R// En temas de apoyos Psicológicos

266. 3. Concepto del Consultor

Se enviará una copia de tus respuestas por correo electrónico a la dirección que has proporcionado

Con la tecnología de



MEDICIÓN DE IMPACTO DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS EMPRESAS

Esta encuesta NO BUSCA hacer un proceso de auditoría o peritaje y es importante que usted lo verbalice al momento de iniciar, para que no se sientan evaluados o juzgados.

La información aquí consignada es CONFIDENCIAL.

Este es un ejercicio netamente técnico académico y los datos se tratarán de manera condensada con los datos de otras empresas, sin mencionar datos específicos de la empresa.

267. Dirección de correo electrónico *

R// mimorcillo@hotmail.com

A. DATOS DE LA EMPRESA

268. 1. Nombre de la Empresa

R// Alkosto-Ktronix S:A

269. 2. N I T de la Empresa

R// 890900943-1

270. 3. Actividad económica

Marca solo un óvalo.

- Agropecuario
- Industrial
- Servicios
- Comercio al por mayor y al por menor
- Transporte, almacenamiento y comunicaciones
- Financiero
- Construcción
- Minero y energético
- Otro

271. 4. Número de empleados

R// 3600

272. 5. Fecha de constitución de la Empresa

R// Hace 25 años

273. 6. Nombre del funcionario quien atiende la entrevista

R// María Isabel Morcillo

274. 7. Cargo

R// Director De Selección y Desarrollo

275. 8. El funcionario a participado en el proceso de asesoría del pacto de productividad?

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

276. 9. Contacto de la empresa

R// María Isabel Morcillo

277. 10. Cargo

R// Director de Selección y Desarrollo

278. 11. Correo electrónico

279. 12. Dirección

280. 13. Teléfono

281. Nro. Extensión

282. 14. Ciudad

283. 15. Pertenecen a la Red Pacto Global de la ONU?

Marca solo un óvalo.

- Si
 No
 No sabe

284. 16. Están interesados en recibir información del Programa)

Marca solo un óvalo.

- Si
 No

U. IMPLEMENTACIÓN DE AJUSTES

285. 1. Accesibilidad al medio físico

Selecciona todos los que correspondan.

- Rampas
 Adecuaciones en los baños
 Acceso áreas comunes
 Adecuaciones en áreas comunes
 No ha sido necesario
 Otro:
ADECUACIONES EN UN COMPUTADOR DISCAPACIDAD VISUAL

286. 2. Acceso a la información y a las comunicaciones

Selecciona todos los que correspondan.

- Documentos escritos (Contratos, Manuales)
- Lectores de pantalla o magnificador de pantalla
- Señalética
- Contratación de servicios de interpretación
- Servicio de Interpretación en línea SIEL
- No ha sido necesario
- Otro: _____

287. 3. Ajuste a puestos de trabajo

Selecciona todos los que correspondan.

- Tecnología (software lector de pantalla, magnificador de pantalla)
- Diseño del puesto
- Funciones
- Chat/intranet
- Ajuste en información correos electrónicos
- No ha sido necesario
- Otro: _____

288. 4. Otros ajustes que se hayan implementado relacionados con esta Sección.

V. ASPECTOS ORGANIZACIONALES

La inclusión laboral genera en muchos casos impactos a nivel de los procesos, procedimientos y prácticas organizacionales. Es importante enfatizar al funcionario que esta información es muy valiosa para la empresa.

289. 1. Han realizado medición de clima organizacional?

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

290. 2. Sabe si la inclusión generó algún tipo de cambio en la medición del clima?

Marca solo un óvalo.

- Si
- No

291. 3. Si su respuesta anterior fue "Si", qué tipo de cambio?

R// relaciones interpersonales, Direccionamiento del trabajo.

292. 4. Han obtenido posicionamiento como referente en inclusión? (frente a sus grupos de interés como accionistas, clientes, proveedores, empleados, comunidad, otras empresas, etc)

Marca solo un óvalo.

- Si
 No

293. 5. Explique cómo lo han evidenciado

294. 6. La contratación de personas con discapacidad es una práctica activa en la empresa? (es decir, si siguen haciendo procesos de vinculación de manera autónoma y natural)

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

295. 7. Por favor explicar su respuesta anterior.

R// Esta dentro de nuestra responsabilidad social y hace parte de nuestra cadena de valor.

296. 8. Han creado políticas de diversidad e inclusión?

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

297. 9. Si su respuesta anterior fue "Si", cuál?

298. 10. Sobre qué principio está enmarcada la inclusión laboral de Personas con discapacidad en su empresa

Selecciona todos los que correspondan.

- Responsabilidad social empresarial
 Derechos Humanos
 Filantropía

W. QUE OTROS BENEFICIOS HAN OBTENIDO?

Es importante validar con el empresario los beneficios tangibles (que no siempre son de tipo económico) por contratar personas con discapacidad, dado que esto nos da mayores argumentos al abordar a otros empresarios interesados en el tema.

299. 1. Nivel de rotación

Marca solo un óvalo.

Disminuyó

Aumentó

Sigue igual

**300. 2. Qué tanto aumentó o disminuyó?
(en porcentaje)**

301. 3. Productividad de la empresa

Marca solo un óvalo.

Aumentó

Disminuyó

Sigue igual

**302. 4. Qué tanto aumentó o disminuyó
(en porcentaje)**

Si la productividad aumenta el porcentaje se escribe en número positivo; si la productividad disminuye el porcentaje se escribe en número negativo

303. 5. Ustedes hacen evaluación de desempeño?

Marca solo un óvalo.

Si

No

304. 6. Qué resultados han recibido de las evaluaciones de desempeño de las Personas con discapacidad.

R// POSITIVOS – tienen un porcentaje superior al 80 %

X. ASESORÍA A GESTIÓN HUMANA

305. 1. Se hicieron ajustes al proceso de reclutamiento?

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No
 No sabe

306. 2. Si su respuesta anterior fue "Si", cuáles?

Selecciona todos los que correspondan.

- Convocatoria en lenguaje sencillo
 Divulgación por diferentes medios y canales de comunicación – **generación de alianzas estratégicas.**
 Nota aclaratoria de ser empresa inclusiva para todas las poblaciones

307. 3. Se hicieron ajustes al proceso de selección?

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

308. 4. Si su respuesta anterior fue "Si", cuáles? **Todas las anteriores**

Selecciona todos los que correspondan.

- Flexibilización de requisitos como experiencia o nivel de estudios
 Adquisición de pruebas psicotécnicas ajustadas como la EROSK
 Apoyo de intérpretes durante aplicación de pruebas
 Lectura en voz alta de pruebas para personas ciegas o de baja visión
 Apoyo de intérpretes durante la entrevista
 Pruebas de ejecución o desempeño

309. 5. Se hicieron ajustes al proceso de contratación?

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

310. 6. Si su respuesta anterior fue "Si", cuáles?

Selecciona todos los que correspondan.

- Lectura o interpretación del contrato
 Contrato ajustado

311. 7. Se hicieron ajustes al proceso de inducción?

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

312. 8. Si su respuesta anterior fue "Si", cuáles?

Selecciona todos los que correspondan.

- Servicio de interpretación en lengua de señas durante el proceso
- Video de inducción a la empresa con interpretación o subtitulación
- Descripción de las diapositivas para personas ciegas o de baja visión

313. 9. Se hicieron ajustes al proceso de capacitación? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

314. 10. Si su respuesta anterior fue "Si", cuáles?

Selecciona todos los que correspondan.

- Servicio de interpretación en lengua de señas en las capacitaciones
- Ajustes en las dinámicas o actividades
- Utilización de videos con interpretación o subtitulación
- Espacios de capacitación con accesibilidad al medio físico

315. 11. Se hicieron ajustes al proceso de evaluación del desempeño? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

316. 12. Si su respuesta anterior fue "Si", ¿cuáles?

Selecciona todos los que correspondan.

- Utilización de servicio de interpretación en lengua de señas en la evaluación
- Ajuste al formato de evaluación

317. 13. Si cuentan con plan de carrera dentro de la empresa, las personas con discapacidad lo conocen?

Marca solo un óvalo.

- Sí lo tenemos y lo conocen
- Si lo tenemos y no lo conocen
- No tenemos plan de carrera en la empresa

318. 14. Se hicieron ajustes al proceso de bienestar?

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

319. 15. Si su respuesta anterior fue "Si", cuáles ajustes?

320. 16. Otros ajustes relacionados con Gestión del Talento Humano

Y. CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Más allá de saber cuántas personas con discapacidad se han contratado, se busca validar su nivel de permanencia, rotación y crecimiento dentro de la organización.

321. 1. Número de Personas con discapacidad contratadas

R// 150

322. 2. De ese número de Personas con discapacidad contratados, cuántos son aprendices?

R// 29

323. 3. De ese número de Personas con discapacidad contratados, cuántos son por contrato laboral?

R// todos

324. 4. En qué niveles de la pirámide ocupacional se ubican estas personas?

Selecciona todos los que correspondan.

- Alta gerencia
- Gerencia media
- Técnico mando medio
- Trabajadores calificados
- Trabajadores semi y no calificados
- Otro: _____

325. 5. Número de Personas con discapacidad que continúan laborando

R// 150

326. 6. En qué cargos?

Selecciona todos los que correspondan.

- Alta gerencia
- Gerencia media
- Técnico mando medio
- Trabajadores calificados
- Trabajadores semi y no calificados
- Otro: _____

327. 7. Número de personas con discapacidad que renunciaron

328. 8. Si en su respuesta anterior hubo alguna persona que renunció, cuál (es) fue(ron) el(los) motivo(s)?

329. 9. Número de Personas con discapacidad que han reingresado

R// 0

330. 10. Número de Personas con discapacidad que han ascendido

R// 0

331. 11. Número de personas con discapacidad que despidieron

R// 0

332. 12. Si en su respuesta anterior hubo alguna persona que despidieron, cuál (es) fue(ron) el(los) motivo(s)?

333. 13. Si las despidieron, pidieron permiso ante el ministerio del trabajo?

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

334. 14. Tiempo promedio de vinculación de la persona con discapacidad que lleva menos en la compañía

Selecciona todos los que correspondan.

- Entre 0 a 6 meses
 Entre 6 meses a 1 año
 Entre 1 año y 3 años
 Entre 3 años y 5 años
 Más de 5 años

335. 15. Tiempo promedio de vinculación de la persona con discapacidad que lleva más en la compañía

Selecciona todos los que correspondan.

- Entre 0 a 6 meses
 Entre 6 meses a 1 año
 Entre 1 año y 3 años
 Entre 3 años y 5 años
 Más de 5 años

336. 16. Nivel salarial promedio

Selecciona todos los que correspondan.

- Menos de \$790.000
 Entre \$790.000 - \$1.000.000
 Entre \$1.000.001 - \$1.500.000
 Entre \$1.500.001 - \$2.000.000
 Más de \$2.000.000
 Otro: _____

Z. HAN OBTENIDO BENEFICIOS DE LEY?

Están relacionados con los estipulados en la Ley 361 de 1997.

337. 1. Descuento de renta

Marca solo un óvalo.

- Si
 No
 No sabe

338. 2. Si su respuesta anterior fue "Si", cuál fue el valor del Monto del ahorro?

339. 3. Licitaciones

Marca solo un óvalo.

- Si
 No
 No sabe

340. 4. Compra de equipos

Marca solo un óvalo.

- Si
 No
 No sabe

341. 5. Aprendices SENA con discapacidad

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No
 No sabe

342. 7. Si su respuesta anterior fue "Si", han cuantificado el ahorro?

R// no

AA. DIFICULTADES CON EL PROCESO DE VINCULACIÓN PERSONAS CON DISCAPACIDAD?

Como cualquier otro proceso, se pueden presentar dificultades, barreras o impases. Es importante saber cómo lo lograron solucionar o qué lecciones quedaron para futuras vinculaciones

343. 1. Han tenido dificultades con el proceso de vinculación de Personas con discapacidad? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

344. 2. Si su respuesta anterior fue "Si", cuál o cuáles

345. 3. Cómo lo solucionaron?

346. 4. Lecciones aprendidas a raíz de las dificultades

R// ES MUY DIFICIL COSEGUIR ESTAS PERSONAS

I. OTRAS ASESORÍAS RECIBIDAS

Determinar si han requerido asesoría de otra institución o si se las han ofrecido.

347. 1. Ustedes han recibido asesoría de institución(es) o entidades? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No
- No sabe

348. 2. Si su respuesta anterior fue "Si", cuál(es) es (son) el nombre(s) de la(s) Institución (es) (tales como Fundación, Mintrabajo, Minsalud, Centro de empleo u otra)

R// Best Buddies Colombia

349. 3. Qué asesoría realizaron?

R// alianza

Q. QUÉ IMPACTO CONOCE QUE HAN OBTENIDO LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD POR TENER UN TRABAJO?

350. 1. Qué impacto han tenido?

Selecciona todos los que correspondan.

- Inicio, continuación o finalización de estudios
- Compra o mejoramiento de vivienda
- Aporte económico al grupo familiar
- Autoconfianza
- Mejor nivel de relacionamiento

Otro: _____

351. 2. Otro impacto que conozca que haya tenido

R// autonomía – independencia – capacidad de ahorro – calidad de vida – afiliación al SS

R. PERCEPCIÓN FRENTE AL PROCESO

En este capítulo se busca indagar sobre el SENTIR del funcionario o de la empresa, que puede ir más allá de lo que se ha preguntado hasta el momento.

352. 1. Qué ha significado para la compañía la inclusión laboral de personas con discapacidad?

R// orgullo de poder contribuir a la sociedad, Impacto a la comunidad, sensibilidad frente a la diferencia – orgullo de país.

353. 2. Qué retos tiene la empresa frente al tema? cuál es el siguiente nivel al que quieren llegar o el siguiente paso.

R// CONTRATAR MAS

S. CIERRE

Agradecer por el tiempo y disponibilidad para el desarrollo de la entrevista.

354. 1. Considera que requieren asesoría adicional para el proceso de inclusión laboral? *

Marca solo un óvalo.

Sí

No

355. 2. Si su respuesta anterior fue "Si", en qué temas específicamente?

356. 3. Concepto del Consultor

Se enviará una copia de tus respuestas por correo electrónico a la dirección que has proporcionado

Con la tecnología de



MEDICIÓN DE IMPACTO DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS EMPRESAS

Esta encuesta NO BUSCA hacer un proceso de auditoria o peritaje y es importante que usted lo verbalice al momento de iniciar, para que no se sientan evaluados o juzgados.

La información aquí consignada es CONFIDENCIAL.

Este es un ejercicio netamente técnico académico y los datos se tratarán de manera condensada con los datos de otras empresas, sin mencionar datos específicos de la empresa.

Ninguna pregunta es obligatoria, gracias

357. Dirección de correo electrónico

R// catalina.barrios@cmconsultores.com.co

A. DATOS DE LA EMPRESA

358. 1. Nombre de la Empresa

R// C&M Consultores

359. 2. N I T de la Empresa

R//

360. 3. Actividad económica

Marca solo un óvalo.

- Agropecuario
- Industrial
- Servicios
- Comercio al por mayor y al por menor
- Transporte, almacenamiento y comunicaciones
- Financiero
- Construcción
- Minero y energético
- Otro

361. 4. Número de empleados

R// 110

362. 5. Fecha de constitución de la Empresa

R// agosto 1999

363. 6. Nombre del funcionario quien atiende la entrevista

R// Catalina Barrios

364. 7. Cargo

R// Gerente Administrativo De Talento Humano

365. 8. El funcionario a participado en el proceso de asesoría del pacto de productividad?

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

366. 9. Contacto de la empresa

R// Catalina Barrios Henao

367. 10. Cargo

R// Gerente Administrativo De Talento Humano

368. 11. Correo electrónico

R// catalina.barrios@cmconsultores.com.co

369. 12. Dirección

R// carrera 13 # 96 – 67 oficina 309

370. 13. Teléfono

R// 311 447 8342

371. Nro. Extensión

R//

372. 14. Ciudad

R// Bogotá.

373. 15. Pertenecen a la Red Pacto Global de la ONU?

Marca solo un óvalo.

- Si
 No
 No sabe

374. 16. Están interesados en recibir información del Programa)

Marca solo un óvalo.

- Si
 No

BB. IMPLEMENTACIÓN DE AJUSTES

375. 1. Accesibilidad al medio físico

Selecciona todos los que correspondan.

- Rampas
 Adecuaciones en los baños
 Acceso áreas comunes
 Adecuaciones en áreas comunes
 No ha sido necesario
 Otro: El edificio ya era accesible antes de contratar.

376. 2. Acceso a la información y a las comunicaciones

Selecciona todos los que correspondan.

- Documentos escritos (Contratos, Manuales)
- Lectores de pantalla o magnificador de pantalla
- Señalética
- Contratación de servicios de interpretación
- Servicio de Interpretación en línea SIEL
- No ha sido necesario
- Otro: _____

377. 3. Ajuste a puestos de trabajo

Selecciona todos los que correspondan.

- Tecnología (software lector de pantalla, magnificador de pantalla)
- Diseño del puesto
- Funciones
- Chat/intranet
- Ajuste en información correos electrónicos
- No ha sido necesario
- Otro: **sillas sin ruedas.** _____

378. 4. Otros ajustes que se hayan implementado relacionados con esta Sección.

R// Teletrabajo

CC. ASPECTOS ORGANIZACIONALES

La inclusión laboral genera en muchos casos impactos a nivel de los procesos, procedimientos y prácticas organizacionales. Es importante enfatizar al funcionario que esta información es muy valiosa para la empresa.

379. 1. Han realizado medición de clima organizacional?

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

380. 2. Sabe si la inclusión generó algún tipo de cambio en la medición del clima?

Marca solo un óvalo.

- Si
- No

381. 3. ¿Si su respuesta anterior fue “¿Si”, qué tipo de cambio?

R// Es buen idea hacerlo especifico, pero no se ha hecho, pero en general hay un buen clima se ha trabajado en él hace muchos años y las personas con discapacidad ayudaron en este proceso al principio, pero hoy en día no hay diferenciación entre empleados con y sin discapacidad

382. 4. Han obtenido posicionamiento como referente en inclusión? (frente a sus grupos de interés como accionistas, clientes, proveedores, empleados, comunidad, otras empresas, etc)

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

383. 5. Explique cómo lo han evidenciado

R// Evento de teletón y también un evento en Nueva York de empresas inclusivas en el mundo.

384. 6. La contratación de personas con discapacidad es una práctica activa en la empresa? (es decir, si siguen haciendo procesos de vinculación de manera autónoma y natural)

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

385. 7. Por favor explicar su respuesta anterior.

R// si en principio se hacía especialmente con el fin de beneficiarse de la ley 361. este proyecto comenzó hace 9 años, y al principio había mucha inexperiencia, pero con el tiempo y gracias al conocimiento adquirido nos dimos cuenta que para tener un mayor impacto se tenía que crear una inclusión mucho más técnica y especializada según la discapacidad buscando empleados con conocimiento más avanzados y entrenando los nuestros lo que ha logrado tener una inclusión sobresaliente por la calidad e impacto en estas personas, y ya se convirtió en algo esencial para la empresa.

386. 8. Han creado políticas de diversidad e inclusión?

- Sí
 No

387. 9. Si su respuesta anterior fue "Si", ¿cuál?

R// no solo de discapacidad sino para todos los tipos de comunidades vulneradas.

388. 10. Sobre qué principio está enmarcada la inclusión laboral de Personas con discapacidad en su empresa

Selecciona todos los que correspondan.

- Responsabilidad social empresarial
 Derechos Humanos
 Filantropía

DD. ¿QUE OTROS BENEFICIOS HAN OBTENIDO?

Es importante validar con el empresario los beneficios tangibles (que no siempre son de tipo económico) por contratar personas con discapacidad, dado que esto nos da mayores argumentos al abordar a otros empresarios interesados en el tema.

389. 1. Nivel de rotación

Marca solo un óvalo.

- Disminuyó
 Aumentó
 Sigue igual

**390. 2. Qué tanto aumentó o disminuyó?
(en porcentaje)**

R// -3%

391. 3. Productividad de la empresa

Marca solo un óvalo.

- Aumentó
 Disminuyó
 Sigue igual

**392. 4. Qué tanto aumentó o disminuyó
(en porcentaje)**

R// 10% - 15%

393. 5. Ustedes hacen evaluación de desempeño?

Marca solo un óvalo.

- Si
 No

394. 6. Qué resultados han recibido de las evaluaciones de desempeño de las Personas con discapacidad.

R// Variado – Desde satisfactorio hasta sobresaliente.

EE. ASESORÍA A GESTIÓN HUMANA

395. 1. Se hicieron ajustes al proceso de reclutamiento?

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No
 No sabe

396. 2. Si su respuesta anterior fue "Sí", ¿cuáles?

Selecciona todos los que correspondan.

- Convocatoria en lenguaje sencillo
 Divulgación por diferentes medios y canales de comunicación
 Nota aclaratoria de ser empresa inclusiva para todas las poblaciones

397. 3. Se hicieron ajustes al proceso de selección?

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

398. 4. Si su respuesta anterior fue "Sí", ¿cuáles?

Selecciona todos los que correspondan.

- Flexibilización de requisitos como experiencia o nivel de estudios
 Adquisición de pruebas psicotécnicas ajustadas como la EROSK
 Apoyo de intérpretes durante aplicación de pruebas
 Lectura en voz alta de pruebas para personas ciegas o de baja visión
 Apoyo de intérpretes durante la entrevista
 Pruebas de ejecución o desempeño

399. 5. Se hicieron ajustes al proceso de contratación?

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

400. 6. Si su respuesta anterior fue "Sí", ¿cuáles?

Selecciona todos los que correspondan.

- Lectura o interpretación del contrato
 Contrato ajustado

401. 7. Se hicieron ajustes al proceso de inducción?

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

402. 8. Si su respuesta anterior fue "Si", ¿cuáles?

Selecciona todos los que correspondan.

- Servicio de interpretación en lengua de señas durante el proceso
- Video de inducción a la empresa con interpretación o subtitulación
- Descripción de las diapositivas para personas ciegas o de baja visión

403. 9. Se hicieron ajustes al proceso de capacitación? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

404. 10. Si su respuesta anterior fue "Si", cuáles?

Selecciona todos los que correspondan.

- Servicio de interpretación en lengua de señas en las capacitaciones
- Ajustes en las dinámicas o actividades
- Utilización de videos con interpretación o subtitulación
- Espacios de capacitación con accesibilidad al medio físico

405. 11. Se hicieron ajustes al proceso de evaluación del desempeño? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

406. 12. Si su respuesta anterior fue "Si", ¿cuáles?

Selecciona todos los que correspondan.

- Utilización de servicio de interpretación en lengua de señas en la evaluación
- Ajuste al formato de evaluación

407. 13. Si cuentan con plan de carrera dentro de la empresa, las personas con discapacidad lo conocen?

Marca solo un óvalo.

- Sí lo tenemos y lo conocen
- Si lo tenemos y no lo conocen
- No tenemos plan de carrera en la empresa

408. 14. Se hicieron ajustes al proceso de bienestar?

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

409. 15. Si su respuesta anterior fue "Si", cuáles ajustes?

R// políticas de bienestar han crecido de la mano de la inclusión ha sido un proceso de 9 años, sensibilizaciones, hay políticas nuevas de créditos y auxilios, hoy en día no hay diferenciación de nuestros empleados con y sin discapacidad.

410. 16. Otros ajustes relacionados con Gestión del Talento Humano

R// Se han hecho sensibilizaciones de lenguaje de señas, ya que acá hay discapacidades motoras y auditivas, también participamos en carrera presta tu pierna de la fundación Arcángeles y una actividad con arcángeles de partido de rugby.

FF. CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Más allá de saber cuántas personas con discapacidad se han contratado, se busca validar su nivel de permanencia, rotación y crecimiento dentro de la organización.

411. 1. Número de Personas con discapacidad contratadas

R// 20

412. 2. De ese número de Personas con discapacidad contratados, cuántos son aprendices?

R// 0

413. 3. De ese número de Personas con discapacidad contratados, cuántos son por contrato laboral?

R// 20

414. 4. En qué niveles de la pirámide ocupacional se ubican estas personas?

Selecciona todos los que correspondan.

- Alta gerencia
- Gerencia media
- Técnico mando medio
- Trabajadores calificados
- Trabajadores semi y no calificados
- Otro: _____

415. 5. Número de Personas con discapacidad que continúan laborando

R// 20

416. 6. En qué cargos?

Selecciona todos los que correspondan.

- Alta gerencia
- Gerencia media
- Técnico mando medio
- Trabajadores calificados
- Trabajadores semi y no calificados
- Otro: _____

417. 7. Número de personas con discapacidad que renunciaron

R// 0

418. 8. Si en su respuesta anterior hubo alguna persona que renunció, cuál (es) fue(ron) el(los) motivo(s)?

R//

419. 9. Número de Personas con discapacidad que han reingresado

R// 0

420. 10. Número de Personas con discapacidad que han ascendido

R// 4

421. 11. Número de personas con discapacidad que despidieron

R// 0

422. 12. Si en su respuesta anterior hubo alguna persona que despidieron, cuál (es) fue(ron) el(los) motivo(s)?

R//.

423. 13. Si las despidieron, pidieron permiso ante el ministerio del trabajo?

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

424. 14. Tiempo promedio de vinculación de la persona con discapacidad que lleva menos en la compañía

Selecciona todos los que correspondan.

- Entre 0 a 6 meses
 Entre 6 meses a 1 año
 Entre 1 año y 3 años
 Entre 3 años y 5 años
 Más de 5 años

425. 15. Tiempo promedio de vinculación de la persona con discapacidad que lleva más en la compañía

Selecciona todos los que correspondan.

- Entre 0 a 6 meses
 Entre 6 meses a 1 año
 Entre 1 año y 3 años
 Entre 3 años y 5 años
 Más de 5 años

426. 16. Nivel salarial promedio

Selecciona todos los que correspondan.

- Menos de \$790.000
 Entre \$790.000 - \$1.000.000
 Entre \$1.000.001 - \$1.500.000
 Entre \$1.500.001 - \$2.000.000
 Más de \$2.000.000
 Otro: _____

GG. HAN OBTENIDO BENEFICIOS DE LEY?

Están relacionados con los estipulados en la Ley 361 de 1997.

427. 1. Descuento de renta

Marca solo un óvalo.

- Si
 No
 No sabe

428. 2. Si su respuesta anterior fue "Si", cuál fue el valor del Monto del ahorro?

R// no sabe

429. 3. Licitaciones

Marca solo un óvalo.

- Si
 No
 No sabe

430. 4. Compra de equipos

Marca solo un óvalo.

- Si
 No
 No sabe

431. 5. Aprendices SENA con discapacidad

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No
 No sabe

432. 7. Si su respuesta anterior fue "Si", han cuantificado el ahorro?

HH. DIFICULTADES CON EL PROCESO DE VINCULACIÓN PERSONAS CON DISCAPACIDAD?

Como cualquier otro proceso, se pueden presentar dificultades, barreras o impases. Es importante saber cómo lo lograron solucionar o qué lecciones quedaron para futuras vinculaciones

433. 1. Han tenido dificultades con el proceso de vinculación de Personas con discapacidad? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

434. 2. Si su respuesta anterior fue "Si", cuál o cuáles

R// Conseguirlas, las fuentes para conseguir estas personas eran muy escasas al principio.

También por otro lado la gran mayoría de personas que se logran conseguir con discapacidad solo son bachilleres

Adaptación en especial de las personas con discapacidad auditiva.

435. 3. Cómo lo solucionaron?

R// referidos de personas de las empresas nos ayudó y el ejercito

Desde la empresa se a ayudado a ellos a ampliar sus estudios y empoderarlos para que fueran mejorando sus niveles de conocimientos en muchos casos se ha logrado, pero en otros no

Crear puestos adaptados a las diferentes discapacidades nos ayudó a conseguir más fácil a las personas

Empoderar a estas personas, junto a seguimientos de parte de talento humano con capacitaciones hasta que esta persona logre adaptase

436. 4. Lecciones aprendidas a raíz de las dificultades

R// en los procesos de selección se fueron dando perfiles más específicos a partir de la experiencia y las capacitaciones que se nos han dado, entendemos hoy en día que cada discapacidad es diferente y toca crear puestos adaptados a estos tipos de discapacidad para poder hacer una inclusión exitosa.

I. OTRAS ASESORÍAS RECIBIDAS

Determinar si han requerido asesoría de otra institución o si se las han ofrecido.

437. 1. Ustedes han recibido asesoría de institución(es) o entidades? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No
 No sabe

438. 2. Si su respuesta anterior fue "Si", cuál(es) es (son) el nombre(s) de la(s) Institución (es) (tales como Fundación, Mintrabajo, Minsalud, Centro de empleo u otra)

R// Teletón, Arcángeles, Mintrabajo y Ejercito Nacional

439. 3. Qué asesoría realizaron?

R// Asesorías de todo tipo, sensibilizaciones, seguimiento y fuentes para conseguir trabajadores.

T. QUÉ IMPACTO CONOCE QUE HAN OBTENIDO LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD POR TENER UN TRABAJO?

440. 1. Qué impacto han tenido?

Selecciona todos los que correspondan.

Inicio, continuación o finalización de estudios

Compra o mejoramiento de vivienda

Aporte económico al grupo familiar

Autoconfianza

Mejor nivel de relacionamiento

Otro: _____

441. 2. Otro impacto que conozca que haya tenido

U. PERCEPCIÓN FRENTE AL PROCESO

En este capítulo se busca indagar sobre el SENTIR del funcionario o de la empresa, que puede ir más allá de lo que se ha preguntado hasta el momento.

442. 1. Qué ha significado para la compañía la inclusión laboral de personas con discapacidad?

R// satisfactorio nos ha ayudado mucho en el clima laboral, y ya que están distribuidos en todas las áreas y puestos de la compañía todos han tenido relación e influencia de ellos, nos ha ayudado mucho a mejorar la tolerancia debido a que muchos de ellos tienen discapacidad auditiva y nos ha resaltado la complejidad e importancia de la comunicación. Es un ejercicio que ha hecho crecer a todos nuestros empleados, y ha hecho que la inclusión laboral este dentro de nuestro ADN y hoy en día es una ventaja ya que se alinea con la RSE, y también fue una estrategia como empresa muy positiva ya que nos a permito beneficiarnos de los descuento de renta y no ha ayudado a ganar licitaciones ,entonces ha sido positivo y sinérgico en todo sentido para nosotros y los empleados con discapacidad.

443. 2. Qué retos tiene la empresa frente al tema? cuál es el siguiente nivel al que quieren llegar o el siguiente paso.

R// mejorar en el tema de comunicación inclusiva, seguir mejorando los perfiles para hacerlos lo más inclusivos y especializados para todo tipo de discapacidad y que la personas co discapacidad logren seguir desarrollandose y creciendo dentro de nuestra empresa.

L.CIERRE

Agradecer por el tiempo y disponibilidad para el desarrollo de la entrevista.

444. 1. Considera que requieren asesoría adicional para el proceso de inclusión laboral? *

Marca solo un óvalo.

Sí

No

445. 2. Si su respuesta anterior fue "Si", en qué temas específicamente?

R// En temas de comunicación con personas con discapacidad auditiva.

446. 3. Concepto del Consultor

Se enviará una copia de tus respuestas por correo electrónico a la dirección que has proporcionado

Con la tecnología de



MEDICIÓN DE IMPACTO DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS EMPRESAS

Esta encuesta NO BUSCA hacer un proceso de auditoria o peritaje y es importante que usted lo verbalice al momento de iniciar, para que no se sientan evaluados o juzgados.

La información aquí consignada es CONFIDENCIAL.

Este es un ejercicio netamente técnico académico y los datos se tratarán de manera condensada con los datos de otras empresas, sin mencionar datos específicos de la empresa.

Ninguna pregunta es obligatoria, gracias

447. Dirección de correo electrónico

R// ggarcia@innside.co

A. DATOS DE LA EMPRESA

448. 1. Nombre de la Empresa

R// Innside

449. 2. N I T de la Empresa

R//

450. 3. Actividad económica

Marca solo un óvalo.

- Agropecuario
- Industrial
- Servicios
- Comercio al por mayor y al por menor
- Transporte, almacenamiento y comunicaciones
- Financiero
- Construcción
- Minero y energético
- Otro

451. 4. Número de empleados

R// 15

452. 5. Fecha de constitución de la Empresa

453. 6. Nombre del funcionario quien atiende la entrevista

R// Guillermo Garcia

454. 7. Cargo

R// Managing pathner - IB

455. 8. El funcionario a participado en el proceso de asesoría del pacto de productividad?

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

456. 9. Contacto de la empresa

R// Guillermo Garcia

457. 10. Cargo

R// Managing pathner – IB

458. 11. Correo electrónico

R// ggarcia@innside.co

459. 12. Dirección

R// Carrera 7 # 75 – 51 – oficina 501

460. 13. Teléfono

461. Nro. Extensión

R//

462. 14. Ciudad

R// Bogotá.

463. 15. Pertenecen a la Red Pacto Global de la ONU?

Marca solo un óvalo.

- Si
 No
 No sabe

464. 16. Están interesados en recibir información del Programa)

Marca solo un óvalo.

- Si
 No

II. IMPLEMENTACIÓN DE AJUSTES

465. 1. Accesibilidad al medio físico

Selecciona todos los que correspondan.

- Rampas
 Adecuaciones en los baños
 Acceso áreas comunes
 Adecuaciones en áreas comunes
 No ha sido necesario
 Otro: _____

466. 2. Acceso a la información y a las comunicaciones

Selecciona todos los que correspondan.

- Documentos escritos (Contratos, Manuales)
- Lectores de pantalla o magnificador de pantalla
- Señalética
- Contratación de servicios de interpretación
- Servicio de Interpretación en línea SIEL
- No ha sido necesario
- Otro: _____

467. 3. Ajuste a puestos de trabajo

Selecciona todos los que correspondan.

- Tecnología (software lector de pantalla, magnificador de pantalla)
- Diseño del puesto
- Funciones
- Chat/intranet
- Ajuste en información correos electrónicos
- No ha sido necesario
- Otro: _____

468. 4. Otros ajustes que se hayan implementado relacionados con esta Sección.

JJ. ASPECTOS ORGANIZACIONALES

La inclusión laboral genera en muchos casos impactos a nivel de los procesos, procedimientos y prácticas organizacionales. Es importante enfatizar al funcionario que esta información es muy valiosa para la empresa.

469. 1. Han realizado medición de clima organizacional?

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

470. 2. Sabe si la inclusión generó algún tipo de cambio en la medición del clima?

Marca solo un óvalo.

- Si
- No

471. 3. ¿Si su respuesta anterior fue “¿Si”, qué tipo de cambio?

R// convivencia, de relaciones interpersonales

472. 4. Han obtenido posicionamiento como referente en inclusión? (frente a sus grupos de interés como accionistas, clientes, proveedores, empleados, comunidad, otras empresas, etc)

Marca solo un óvalo.

Sí

No

473. 5. Explique cómo lo han evidenciado

474. 6. La contratación de personas con discapacidad es una práctica activa en la empresa? (es decir, si siguen haciendo procesos de vinculación de manera autónoma y natural)

Marca solo un óvalo.

Sí

No

475. 7. Por favor explicar su respuesta anterior.

R//.

476. 8. Han creado políticas de diversidad e inclusión?

Sí

No

477. 9. Si su respuesta anterior fue "Si", ¿cuál?

R//.

478. 10. Sobre qué principio está enmarcada la inclusión laboral de Personas con discapacidad en su empresa

Selecciona todos los que correspondan.

Responsabilidad social empresarial

Derechos Humanos

Filantropía

KK. ¿QUE OTROS BENEFICIOS HAN OBTENIDO?

Es importante validar con el empresario los beneficios tangibles (que no siempre son de tipo económico) por contratar personas con discapacidad, dado que esto nos da mayores argumentos al abordar a otros empresarios interesados en el tema.

479. 1. Nivel de rotación

Marca solo un óvalo.

- Disminuyó
 Aumentó
 Sigue igual

**480. 2. Qué tanto aumentó o disminuyó?
(en porcentaje)**

481. 3. Productividad de la empresa

Marca solo un óvalo.

- Aumentó
 Disminuyó
 Sigue igual

**482. 4. Qué tanto aumentó o disminuyó
(en porcentaje)**

Si la productividad aumenta el porcentaje se escribe en número positivo; si la productividad disminuye el porcentaje se escribe en número negativo

483. 5. Ustedes hacen evaluación de desempeño?

Marca solo un óvalo.

- Si
 No

484. 6. Qué resultados han recibido de las evaluaciones de desempeño de las Personas con discapacidad.

R// Positivo, se busca siempre generar el mejor desempeño profesional de todos los empleados.

LL. ASESORÍA A GESTIÓN HUMANA

485. 1. Se hicieron ajustes al proceso de reclutamiento?

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No
 No sabe

486. 2. Si su respuesta anterior fue "Sí", ¿cuáles?

Selecciona todos los que correspondan.

- Convocatoria en lenguaje sencillo
 Divulgación por diferentes medios y canales de comunicación
 Nota aclaratoria de ser empresa inclusiva para todas las poblaciones

487. 3. Se hicieron ajustes al proceso de selección?

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

488. 4. Si su respuesta anterior fue "Sí", ¿cuáles?

Selecciona todos los que correspondan.

- Flexibilización de requisitos como experiencia o nivel de estudios
 Adquisición de pruebas psicotécnicas ajustadas como la EROSK
 Apoyo de intérpretes durante aplicación de pruebas
 Lectura en voz alta de pruebas para personas ciegas o de baja visión
 Apoyo de intérpretes durante la entrevista
 Pruebas de ejecución o desempeño

489. 5. Se hicieron ajustes al proceso de contratación?

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

490. 6. Si su respuesta anterior fue "Sí", ¿cuáles?

Selecciona todos los que correspondan.

- Lectura o interpretación del contrato
 Contrato ajustado

491. 7. Se hicieron ajustes al proceso de inducción?

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

492. 8. Si su respuesta anterior fue "Si", ¿cuáles?

Selecciona todos los que correspondan.

- Servicio de interpretación en lengua de señas durante el proceso
- Video de inducción a la empresa con interpretación o subtitulación
- Descripción de las diapositivas para personas ciegas o de baja visión

493. 9. Se hicieron ajustes al proceso de capacitación? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

494. 10. Si su respuesta anterior fue "Si", cuáles?

Selecciona todos los que correspondan.

- Servicio de interpretación en lengua de señas en las capacitaciones
- Ajustes en las dinámicas o actividades
- Utilización de videos con interpretación o subtitulación
- Espacios de capacitación con accesibilidad al medio físico

495. 11. Se hicieron ajustes al proceso de evaluación del desempeño? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

496. 12. Si su respuesta anterior fue "Si", ¿cuáles?

Selecciona todos los que correspondan.

- Utilización de servicio de interpretación en lengua de señas en la evaluación
- Ajuste al formato de evaluación

497. 13. Si cuentan con plan de carrera dentro de la empresa, las personas con discapacidad lo conocen?

Marca solo un óvalo.

- Sí lo tenemos y lo conocen
- Si lo tenemos y no lo conocen
- No tenemos plan de carrera en la empresa

498. 14. Se hicieron ajustes al proceso de bienestar?

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

499. 15. Si su respuesta anterior fue "Si", cuáles ajustes?

R// plan de ahorro de empleados.

500. 16. Otros ajustes relacionados con Gestión del Talento Humano

MM. CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Más allá de saber cuántas personas con discapacidad se han contratado, se busca validar su nivel de permanencia, rotación y crecimiento dentro de la organización.

501. 1. Número de Personas con discapacidad contratadas

R// 2

502. 2. De ese número de Personas con discapacidad contratados, cuántos son aprendices?

R// 0

503. 3. De ese número de Personas con discapacidad contratados, cuántos son por contrato laboral?

R// 2

504. 4. En qué niveles de la pirámide ocupacional se ubican estas personas?

Selecciona todos los que correspondan.

- Alta gerencia
- Gerencia media
- Técnico mando medio
- Trabajadores calificados
- Trabajadores semi y no calificados
- Otro: _____

505. 5. Número de Personas con discapacidad que continúan laborando

R// 2

506. 6. En qué cargos?

Selecciona todos los que correspondan.

- Alta gerencia
- Gerencia media
- Técnico mando medio
- Trabajadores calificados
- Trabajadores semi y no calificados
- Otro: _____

507. 7. Número de personas con discapacidad que renunciaron

R// 0

508. 8. Si en su respuesta anterior hubo alguna persona que renunció, cuál (es) fue(ron) el(los) motivo(s)?

R//.

509. 9. Número de Personas con discapacidad que han reingresado

R// 0

510. 10. Número de Personas con discapacidad que han ascendido

R// 0

511. 11. Número de personas con discapacidad que despidieron

R// 0

512. 12. Si en su respuesta anterior hubo alguna persona que despidieron, cuál (es) fue(ron) el(los) motivo(s)?

R//.

513. 13. Si las despidieron, pidieron permiso ante el ministerio del trabajo?

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

514. 14. Tiempo promedio de vinculación de la persona con discapacidad que lleva menos en la compañía

Selecciona todos los que correspondan.

- Entre 0 a 6 meses
 Entre 6 meses a 1 año
 Entre 1 año y 3 años
 Entre 3 años y 5 años
 Más de 5 años

515. 15. Tiempo promedio de vinculación de la persona con discapacidad que lleva más en la compañía

Selecciona todos los que correspondan.

- Entre 0 a 6 meses
 Entre 6 meses a 1 año
 Entre 1 año y 3 años
 Entre 3 años y 5 años
 Más de 5 años

516. 16. Nivel salarial promedio

Selecciona todos los que correspondan.

- Menos de \$790.000
 Entre \$790.000 - \$1.000.000
 Entre \$1.000.001 - \$1.500.000
 Entre \$1.500.001 - \$2.000.000
 Más de \$2.000.000
 Otro: _____

NN. HAN OBTENIDO BENEFICIOS DE LEY?

Están relacionados con los estipulados en la Ley 361 de 1997.

517. 1. Descuento de renta

Marca solo un óvalo.

- Si
 No
 No sabe

518. 2. Si su respuesta anterior fue "Si", cuál fue el valor del Monto del ahorro?

R// no sabe

519. 3. Licitaciones

Marca solo un óvalo.

- Si
 No
 No sabe

520. 4. Compra de equipos

Marca solo un óvalo.

- Si
 No
 No sabe

521. 5. Aprendices SENA con discapacidad

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No
 No sabe

522. 7. Si su respuesta anterior fue "Si", han cuantificado el ahorro?

OO. DIFICULTADES CON EL PROCESO DE VINCULACIÓN PERSONAS CON DISCAPACIDAD?

Como cualquier otro proceso, se pueden presentar dificultades, barreras o impases. Es importante saber cómo lo lograron solucionar o qué lecciones quedaron para futuras vinculaciones

523. 1. Han tenido dificultades con el proceso de vinculación de Personas con discapacidad? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

524. 2. Si su respuesta anterior fue "Si", cuál o cuáles

525. 3. Cómo lo solucionaron?

526. 4. Lecciones aprendidas a raíz de las dificultades

I. OTRAS ASESORÍAS RECIBIDAS

Determinar si han requerido asesoría de otra institución o si se las han ofrecido.

527. 1. Ustedes han recibido asesoría de institución(es) o entidades? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No
- No sabe

528. 2. Si su respuesta anterior fue "Si", cuál(es) es (son) el nombre(s) de la(s) Institución (es) (tales como Fundación, Mintrabajo, Minsalud, Centro de empleo u otra)

R//.

529. 3. Qué asesoría realizaron?

R//.

V. QUÉ IMPACTO CONOCE QUE HAN OBTENIDO LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD POR TENER UN TRABAJO?

530. 1. Qué impacto han tenido?

Selecciona todos los que correspondan.

Inicio, continuación o finalización de estudios

Compra o mejoramiento de vivienda

Aporte económico al grupo familiar

Autoconfianza

Mejor nivel de relacionamiento

Otro: _____

531. 2. Otro impacto que conozca que haya tenido

W. PERCEPCIÓN FRENTE AL PROCESO

En este capítulo se busca indagar sobre el SENTIR del funcionario o de la empresa, que puede ir más allá de lo que se ha preguntado hasta el momento.

532. 1. Qué ha significado para la compañía la inclusión laboral de personas con discapacidad?

R// Diversidad dentro del personal.

533. 2. Qué retos tiene la empresa frente al tema? cuál es el siguiente nivel al que quieren llegar o el siguiente paso.

R// aumentar la cantidad de personas con discapacidad en función que crezca la empresa, y también ser inclusivos con las otras poblaciones vulneradas de esta sociedad.

L.CIERRE

Agradecer por el tiempo y disponibilidad para el desarrollo de la entrevista.

534. 1. Considera que requieren asesoría adicional para el proceso de inclusión laboral? *

Marca solo un óvalo.

Sí

No

535. 2. Si su respuesta anterior fue "Si", en qué temas específicamente?

536. 3. Concepto del Consultor

Se enviará una copia de tus respuestas por correo electrónico a la dirección que has proporcionado

Con la tecnología de



MEDICIÓN DE IMPACTO DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS EMPRESAS

Esta encuesta NO BUSCA hacer un proceso de auditoria o peritaje y es importante que usted lo verbalice al momento de iniciar, para que no se sientan evaluados o juzgados.

La información aquí consignada es CONFIDENCIAL.

Este es un ejercicio netamente técnico académico y los datos se tratarán de manera condensada con los datos de otras empresas, sin mencionar datos específicos de la empresa.

Ninguna pregunta es obligatoria, gracias

537. Dirección de correo electrónico

R// oagudelo@corona.com.co

A. DATOS DE LA EMPRESA

538. 1. Nombre de la Empresa

R// Corona Industrial

539. 2. N I T de la Empresa

R// 9006962964

540. 3. Actividad económica

Marca solo un óvalo.

- Agropecuario
- Industrial
- Servicios
- Comercio al por mayor y al por menor
- Transporte, almacenamiento y comunicaciones
- Financiero
- Construcción
- Minero y energético
- Otro

541. 4. Número de empleados

R// 7.441

542. 5. Fecha de constitución de la Empresa

543. 6. Nombre del funcionario quien atiende la entrevista

R// Oscar Julian Agudelo

544. 7. Cargo

R// Coordinador de Atracción y Desarrollo de Talento.

545. 8. El funcionario a participado en el proceso de asesoría del pacto de productividad?

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

546. 9. Contacto de la empresa

R// Alberto Ramirez Pizarro

547. 10. Cargo

R// Gerente Relaciones Laborales

548. 11. Correo electrónico

R// aramirezp@corona.com.co

12. Dirección

R// Calle 100 # 8ª-55, torre C, piso 9

549. 13. Teléfono

R// 644-6500

550. Nro. Extensión

R// 10416

551. 14. Ciudad

R// Bogotá.

552. 15. Pertenecen a la Red Pacto Global de la ONU?

Marca solo un óvalo.

- Si
 No
 No sabe

553. 16. Están interesados en recibir información del Programa)

Marca solo un óvalo.

- Si
 No

PP. IMPLEMENTACIÓN DE AJUSTES

554. 1. Accesibilidad al medio físico

Selecciona todos los que correspondan.

- Rampas
 Adecuaciones en los baños
 Acceso áreas comunes
 Adecuaciones en áreas comunes
 No ha sido necesario
 Otro: _____

555. 2. Acceso a la información y a las comunicaciones

Selecciona todos los que correspondan.

- Documentos escritos (Contratos, Manuales)
- Lectores de pantalla o magnificador de pantalla
- Señalética
- Contratación de servicios de interpretación
- Servicio de Interpretación en línea SIEL
- No ha sido necesario
- Otro: _____

556. 3. Ajuste a puestos de trabajo

Selecciona todos los que correspondan.

- Tecnología (software lector de pantalla, magnificador de pantalla)
- Diseño del puesto
- Funciones
- Chat/intranet
- Ajuste en información correos electrónicos
- No ha sido necesario
- Otro: Sirena con iluminación en montacargas

557. 4. Otros ajustes que se hayan implementado relacionados con esta Sección.

QQ. ASPECTOS ORGANIZACIONALES

La inclusión laboral genera en muchos casos impactos a nivel de los procesos, procedimientos y prácticas organizacionales. Es importante enfatizar al funcionario que esta información es muy valiosa para la empresa.

558. 1. Han realizado medición de clima organizacional?

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

559. 2. Sabe si la inclusión generó algún tipo de cambio en la medición del clima?

Marca solo un óvalo.

- Si
- No

560. 3. ¿Si su respuesta anterior fue “¿Si”, qué tipo de cambio?

561. 4. Han obtenido posicionamiento como referente en inclusión? (frente a sus grupos de interés como accionistas, clientes, proveedores, empleados, comunidad, otras empresas, etc)

Marca solo un óvalo.

Sí

No

562. 5. Explique cómo lo han evidenciado

563. 6. La contratación de personas con discapacidad es una práctica activa en la empresa? (es decir, si siguen haciendo procesos de vinculación de manera autónoma y natural)

Marca solo un óvalo.

Sí

No

564. 7. Por favor explicar su respuesta anterior.

R// Lo hacemos mediante programas o formaciones cerradas.

565. 8. Han creado políticas de diversidad e inclusión?

Sí

No

566. 9. Si su respuesta anterior fue "Si", ¿cuál?

R// Declaración de Diversidad e inclusión de la Organización.

567. 10. Sobre qué principio está enmarcada la inclusión laboral de Personas con discapacidad en su empresa

Selecciona todos los que correspondan.

Responsabilidad social empresarial

Derechos Humanos

Filantropía

RR. ¿QUE OTROS BENEFICIOS HAN OBTENIDO?

Es importante validar con el empresario los beneficios tangibles (que no siempre son de tipo económico) por contratar personas con discapacidad, dado que esto nos da mayores argumentos al abordar a otros empresarios interesados en el tema.

568. 1. Nivel de rotación

Marca solo un óvalo.

- Disminuyó
 Aumentó
 Sigue igual

**569. 2. Qué tanto aumentó o disminuyó?
(en porcentaje)**

570. 3. Productividad de la empresa

Marca solo un óvalo.

- Aumentó
 Disminuyó
 Sigue igual

**571. 4. Qué tanto aumentó o disminuyó
(en porcentaje)**

Si la productividad aumenta el porcentaje se escribe en número positivo; si la productividad disminuye el porcentaje se escribe en número negativo

572. 5. Ustedes hacen evaluación de desempeño?

Marca solo un óvalo.

- Si
 No

573. 6. Qué resultados han recibido de las evaluaciones de desempeño de las Personas con discapacidad.

R// Desempeño satisfactorio.

SS. ASESORÍA A GESTIÓN HUMANA

574. 1. Se hicieron ajustes al proceso de reclutamiento?

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No
 No sabe

575. 2. Si su respuesta anterior fue "Sí", ¿cuáles?

Selecciona todos los que correspondan.

- Convocatoria en lenguaje sencillo
 Divulgación por diferentes medios y canales de comunicación
 Nota aclaratoria de ser empresa inclusiva para todas las poblaciones

576. 3. Se hicieron ajustes al proceso de selección?

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

577. 4. Si su respuesta anterior fue "Sí", ¿cuáles?

Selecciona todos los que correspondan.

- Flexibilización de requisitos como experiencia o nivel de estudios
 Adquisición de pruebas psicotécnicas ajustadas como la EROSK
 Apoyo de intérpretes durante aplicación de pruebas
 Lectura en voz alta de pruebas para personas ciegas o de baja visión
 Apoyo de intérpretes durante la entrevista
 Pruebas de ejecución o desempeño

578. 5. Se hicieron ajustes al proceso de contratación?

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

579. 6. Si su respuesta anterior fue "Sí", ¿cuáles?

Selecciona todos los que correspondan.

- Lectura o interpretación del contrato
 Contrato ajustado

580. 7. Se hicieron ajustes al proceso de inducción?

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

581. 8. Si su respuesta anterior fue "Si", ¿cuáles?

Selecciona todos los que correspondan.

- Servicio de interpretación en lengua de señas durante el proceso
- Video de inducción a la empresa con interpretación o subtitulación
- Descripción de las diapositivas para personas ciegas o de baja visión

582. 9. Se hicieron ajustes al proceso de capacitación? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

583. 10. Si su respuesta anterior fue "Si", cuáles?

Selecciona todos los que correspondan.

- Servicio de interpretación en lengua de señas en las capacitaciones
- Ajustes en las dinámicas o actividades
- Utilización de videos con interpretación o subtitulación
- Espacios de capacitación con accesibilidad al medio físico

584. 11. Se hicieron ajustes al proceso de evaluación del desempeño? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

585. 12. Si su respuesta anterior fue "Si", ¿cuáles?

Selecciona todos los que correspondan.

- Utilización de servicio de interpretación en lengua de señas en la evaluación
- Ajuste al formato de evaluación

586. 13. Si cuentan con plan de carrera dentro de la empresa, las personas con discapacidad lo conocen?

Marca solo un óvalo.

- Sí lo tenemos y lo conocen
- Si lo tenemos y no lo conocen
- No tenemos plan de carrera en la empresa

587. 14. Se hicieron ajustes al proceso de bienestar?

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

588. 15. Si su respuesta anterior fue "Si", cuáles ajustes?

589. 16. Otros ajustes relacionados con Gestión del Talento Humano

TT. CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Más allá de saber cuántas personas con discapacidad se han contratado, se busca validar su nivel de permanencia, rotación y crecimiento dentro de la organización.

590. 1. Número de Personas con discapacidad contratadas

R// 15

591. 2. De ese número de Personas con discapacidad contratados, cuántos son aprendices?

R// 15

592. 3. De ese número de Personas con discapacidad contratados, cuántos son por contrato laboral?

R// 10

593. 4. En qué niveles de la pirámide ocupacional se ubican estas personas?

Selecciona todos los que correspondan.

- Alta gerencia
- Gerencia media
- Técnico mando medio
- Trabajadores calificados
- Trabajadores semi y no calificados
- Otro: _____

5. Número de Personas con discapacidad que continúan laborando

R// 4

594. 6. En qué cargos?

Selecciona todos los que correspondan.

- Alta gerencia
- Gerencia media
- Técnico mando medio
- Trabajadores calificados
- Trabajadores semi y no calificados
- Otro: _____

595. 7. Número de personas con discapacidad que renunciaron

R// 4

596. 8. Si en su respuesta anterior hubo alguna persona que renunció, cuál (es) fue(ron) el(los) motivo(s)?

R// Razones personales: estudio

597. 9. Número de Personas con discapacidad que han reingresado

R// Ninguno

598. 10. Número de Personas con discapacidad que han ascendido

R// Ninguno

599. 11. Número de personas con discapacidad que despidieron

R// Dos

600. 12. Si en su respuesta anterior hubo alguna persona que despidieron, cuál (es) fue(ron) el(los) motivo(s)?

R// Bajo desempeño y ajuste estructura.

601. 13. Si las despidieron, pidieron permiso ante el ministerio del trabajo?

Marca solo un óvalo.

Sí

No

602. 14. Tiempo promedio de vinculación de la persona con discapacidad que lleva menos en la compañía

Selecciona todos los que correspondan.

Entre 0 a 6 meses

Entre 6 meses a 1 año

Entre 1 año y 3 años

Entre 3 años y 5 años

Más de 5 años

603. 15. Tiempo promedio de vinculación de la persona con discapacidad que lleva más en la compañía

Selecciona todos los que correspondan.

Entre 0 a 6 meses

Entre 6 meses a 1 año

Entre 1 año y 3 años

Entre 3 años y 5 años

Más de 5 años

604. 16. Nivel salarial promedio

Selecciona todos los que correspondan.

Menos de \$790.000

Entre \$790.000 - \$1.000.000

Entre \$1.000.001 - \$1.500.000

Entre \$1.500.001 - \$2.000.000

Más de \$2.000.000

Otro: _____

HAN OBTENIDO BENEFICIOS DE LEY?

Están relacionados con los estipulados en la Ley 361 de 1997.

605. 1. Descuento de renta

Marca solo un óvalo.

- Si
 No
 No sabe

606. 2. Si su respuesta anterior fue "Si", cuál fue el valor del Monto del ahorro?

607. 3. Licitaciones

Marca solo un óvalo.

- Si
 No
 No sabe

608. 4. Compra de equipos

Marca solo un óvalo.

- Si
 No
 No sabe

609. 5. Aprendices SENA con discapacidad

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No
 No sabe

610. 7. Si su respuesta anterior fue "Si", han cuantificado el ahorro?

UU. DIFICULTADES CON EL PROCESO DE VINCULACIÓN PERSONAS CON DISCAPACIDAD?

Como cualquier otro proceso, se pueden presentar dificultades, barreras o impases. Es importante saber cómo lo lograron solucionar o qué lecciones quedaron para futuras vinculaciones

611. 1. Han tenido dificultades con el proceso de vinculación de Personas con discapacidad? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

612. 2. Si su respuesta anterior fue "Si", cuál o cuáles

613. 3. Cómo lo solucionaron?

614. 4. Lecciones aprendidas a raíz de las dificultades

I. OTRAS ASESORÍAS RECIBIDAS

Determinar si han requerido asesoría de otra institución o si se las han ofrecido.

615. 1. Ustedes han recibido asesoría de institución(es) o entidades? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No
 No sabe

616. 2. Si su respuesta anterior fue "Si", cuál(es) es (son) el nombre(s) de la(s) Institución (es) (tales como Fundación, Mintrabajo, Minsalud, Centro de empleo u otra)

R// Pacto de Productividad

617. 3. Qué asesoría realizaron?

R// Acompañamiento proceso de Selección y vinculación

X. QUÉ IMPACTO CONOCE QUE HAN OBTENIDO LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD POR TENER UN TRABAJO?

618. 1. Qué impacto han tenido?

Selecciona todos los que correspondan.

Inicio, continuación o finalización de estudios

Compra o mejoramiento de vivienda

Aporte económico al grupo familiar

Autoconfianza

Mejor nivel de relacionamiento

Otro: _____

619. 2. Otro impacto que conozca que haya tenido

Y. PERCEPCIÓN FRENTE AL PROCESO

En este capítulo se busca indagar sobre el SENTIR del funcionario o de la empresa, que puede ir más allá de lo que se ha preguntado hasta el momento.

620. 1. Qué ha significado para la compañía la inclusión laboral de personas con discapacidad?

R// Mejorar capacidad de pensamiento diverso.

621. 2. Qué retos tiene la empresa frente al tema? cuál es el siguiente nivel al que quieren llegar o el siguiente paso.

R// Queremos ser más diversos e incluyentes, incorporar esta práctica como algo usual.

L.CIERRE

Agradecer por el tiempo y disponibilidad para el desarrollo de la entrevista.

622. 1. Considera que requieren asesoría adicional para el proceso de inclusión laboral? *

Marca solo un óvalo.

Sí

No

623. 2. Si su respuesta anterior fue "Si", en qué temas específicamente?

624. 3. Concepto del Consultor

Se enviará una copia de tus respuestas por correo electrónico a la dirección que has proporcionado

Con la tecnología de



MEDICIÓN DE IMPACTO DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS EMPRESAS

Esta encuesta NO BUSCA hacer un proceso de auditoria o peritaje y es importante que usted lo verbalice al momento de iniciar, para que no se sientan evaluados o juzgados.

La información aquí consignada es CONFIDENCIAL.

Este es un ejercicio netamente técnico académico y los datos se tratarán de manera condensada con los datos de otras empresas, sin mencionar datos específicos de la empresa.

Ninguna pregunta es obligatoria, gracias

625. Dirección de correo electrónico

R/ dabella@bancolombia.com.co

A. DATOS DE LA EMPRESA

626. 1. Nombre de la Empresa

R/ Bancolombia

627. 2. N I T de la Empresa

R/ 890903938-8

628. 3. Actividad económica

Marca solo un óvalo.

- Agropecuario
- Industrial
- Servicios
- Comercio al por mayor y al por menor
- Transporte, almacenamiento y comunicaciones
- Financiero
- Construcción
- Minero y energético
- Otro

629. 4. Número de empleados

R/ 21.483 directos

630. 5. Fecha de constitución de la Empresa

Ejemplo: 15 de diciembre de 2012

631. 6. Nombre del funcionario quien atiende la entrevista

R/ David Abella Abondano

632. 7. Cargo

R/ Gerente Gestión de lo Humano

633. 8. El funcionario a participado en el proceso de asesoría del pacto de productividad?

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

634. 9. Contacto de la empresa

R/ David Abella Abondano

635. 10. Cargo

R/ Gerente Gestión de lo Humano

636. 11. Correo electrónico

R/ dabella@bancolombia.com.co

637. 12. Dirección

638. 13. Teléfono

639. Nro. Extensión

640. 14. Ciudad

641. 15. Pertenecen a la Red Pacto Global de la ONU?

Marca solo un óvalo.

- Si
 No
 No sabe

642. 16. Están interesados en recibir información del Programa)

Marca solo un óvalo.

- Si
 No

VV. IMPLEMENTACIÓN DE AJUSTES

643. 1. Accesibilidad al medio físico

Selecciona todos los que correspondan.

- Rampas
 Adecuaciones en los baños
 Acceso áreas comunes
 Adecuaciones en áreas comunes
 No ha sido necesario
 Otro: Sistemas de accesos, molinetes, puestos de atención al público y ascensores

644. 2. Acceso a la información y a las comunicaciones

Selecciona todos los que correspondan.

- Documentos escritos (Contratos, Manuales)
- Lectores de pantalla o magnificador de pantalla
- Señalética
- Contratación de servicios de interpretación
- Servicio de Interpretación en línea SIEL
- No ha sido necesario
- Otro: _____

645. 3. Ajuste a puestos de trabajo

Selecciona todos los que correspondan.

- Tecnología (software lector de pantalla, magnificador de pantalla)
- Diseño del puesto
- Funciones
- Chat/intranet
- Ajuste en información correos electrónicos
- No ha sido necesario
- Otro: _____

646. 4. Otros ajustes que se hayan implementado relacionados con esta Sección.

WW. ASPECTOS ORGANIZACIONALES

La inclusión laboral genera en muchos casos impactos a nivel de los procesos, procedimientos y prácticas organizacionales. Es importante enfatizar al funcionario que esta información es muy valiosa para la empresa.

647. 1. Han realizado medición de clima organizacional?

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

648. 2. Sabe si la inclusión generó algún tipo de cambio en la medición del clima?

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

649. 3. ¿Si su respuesta anterior fue “¿Si”, qué tipo de cambio?

650. 4. Han obtenido posicionamiento como referente en inclusión? (frente a sus grupos de interés como accionistas, clientes, proveedores, empleados, comunidad, otras empresas, etc)

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

651. 5. Explique cómo lo han evidenciado

R/ Reconocimientos Merco Talento

652. 6. La contratación de personas con discapacidad es una práctica activa en la empresa? (es decir, si siguen haciendo procesos de vinculación de manera autónoma y natural)

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

653. 7. Por favor explicar su respuesta anterior.

R/ Se hacen procesos y vinculaciones de personas con discapacidad.

654. 8. Han creado políticas de diversidad e inclusión?

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

655. 9. Si su respuesta anterior fue "Si", ¿cuál?

R/ Hay políticas en nuestro código de ética de no discriminación

656. 10. Sobre qué principio está enmarcada la inclusión laboral de Personas con discapacidad en su empresa

Selecciona todos los que correspondan.

- Responsabilidad social empresarial
 Derechos Humanos
 Filantropía

XX. ¿QUE OTROS BENEFICIOS HAN OBTENIDO?

Es importante validar con el empresario los beneficios tangibles (que no siempre son de tipo económico) por contratar personas con discapacidad, dado que esto nos da mayores argumentos al abordar a otros empresarios interesados en el tema.

657. 1. Nivel de rotación

Marca solo un óvalo.

- Disminuyó
 Aumentó
 Sigue igual

**658. 2. Qué tanto aumentó o disminuyó?
(en porcentaje)**

659. 3. Productividad de la empresa

Marca solo un óvalo.

- Aumentó
 Disminuyó
 Sigue igual

**660. 4. Qué tanto aumentó o disminuyó
(en porcentaje)**

Si la productividad aumenta el porcentaje se escribe en número positivo; si la productividad disminuye el porcentaje se escribe en número negativo

661. 5. Ustedes hacen evaluación de desempeño?

Marca solo un óvalo.

- Si
 No

662. 6. Qué resultados han recibido de las evaluaciones de desempeño de las Personas con discapacidad.

R/ Positivo, se hace igual a cualquier empleado

YY. ASESORÍA A GESTIÓN HUMANA

663. 1. Se hicieron ajustes al proceso de reclutamiento?

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No
 No sabe

664. 2. Si su respuesta anterior fue "Sí", ¿cuáles?

Selecciona todos los que correspondan.

- Convocatoria en lenguaje sencillo
 Divulgación por diferentes medios y canales de comunicación
 Nota aclaratoria de ser empresa inclusiva para todas las poblaciones

665. 3. Se hicieron ajustes al proceso de selección?

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

666. 4. Si su respuesta anterior fue "Sí", ¿cuáles?

Selecciona todos los que correspondan.

- Flexibilización de requisitos como experiencia o nivel de estudios
 Adquisición de pruebas psicotécnicas ajustadas como la EROSK
 Apoyo de intérpretes durante aplicación de pruebas
 Lectura en voz alta de pruebas para personas ciegas o de baja visión
 Apoyo de intérpretes durante la entrevista
 Pruebas de ejecución o desempeño

667. 5. Se hicieron ajustes al proceso de contratación?

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

668. 6. Si su respuesta anterior fue "Sí", ¿cuáles?

Selecciona todos los que correspondan.

- Lectura o interpretación del contrato
 Contrato ajustado

669. 7. Se hicieron ajustes al proceso de inducción?

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

670. 8. Si su respuesta anterior fue "Si", ¿cuáles?

Selecciona todos los que correspondan.

- Servicio de interpretación en lengua de señas durante el proceso
- Video de inducción a la empresa con interpretación o subtitulación
- Descripción de las diapositivas para personas ciegas o de baja visión

671. 9. Se hicieron ajustes al proceso de capacitación? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

672. 10. Si su respuesta anterior fue "Si", cuáles?

Selecciona todos los que correspondan.

- Servicio de interpretación en lengua de señas en las capacitaciones
- Ajustes en las dinámicas o actividades
- Utilización de videos con interpretación o subtitulación
- Espacios de capacitación con accesibilidad al medio físico

673. 11. Se hicieron ajustes al proceso de evaluación del desempeño? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

674. 12. Si su respuesta anterior fue "Si", ¿cuáles?

Selecciona todos los que correspondan.

- Utilización de servicio de interpretación en lengua de señas en la evaluación
- Ajuste al formato de evaluación

675. 13. Si cuentan con plan de carrera dentro de la empresa, las personas con discapacidad lo conocen?

Marca solo un óvalo.

- Sí lo tenemos y lo conocen
- Si lo tenemos y no lo conocen
- No tenemos plan de carrera en la empresa

676. 14. Se hicieron ajustes al proceso de bienestar?

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

677. 15. Si su respuesta anterior fue "Si", cuáles ajustes?

678. 16. Otros ajustes relacionados con Gestión del Talento Humano

ZZ. CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Más allá de saber cuántas personas con discapacidad se han contratado, se busca validar su nivel de permanencia, rotación y crecimiento dentro de la organización.

679. 1. Número de Personas con discapacidad contratadas

R// No tengo el dato nacional, pues no lo manejamos como estadística,

680. 2. De ese número de Personas con discapacidad contratados, cuántos son aprendices?

681. 3. De ese número de Personas con discapacidad contratados, cuántos son por contrato laboral?

R/ Todos

682. 4. En qué niveles de la pirámide ocupacional se ubican estas personas?

Selecciona todos los que correspondan.

- Alta gerencia
- Gerencia media
- Técnico mando medio
- Trabajadores calificados
- Trabajadores semi y no calificados
- Otro: _____

683. 5. Número de Personas con discapacidad que continúan laborando

684. 6. En qué cargos?

Selecciona todos los que correspondan.

- Alta gerencia
- Gerencia media
- Técnico mando medio
- Trabajadores calificados
- Trabajadores semi y no calificados
- Otro: _____

685. 7. Número de personas con discapacidad que renunciaron

686. 8. Si en su respuesta anterior hubo alguna persona que renunció, cuál (es) fue(ron) el(los) motivo(s)?

687. 9. Número de Personas con discapacidad que han reingresado

688. 10. Número de Personas con discapacidad que han ascendido

689. 11. Número de personas con discapacidad que despidieron

690. **12. Si en su respuesta anterior hubo alguna persona que despidieron, cuál (es) fue(ron) el(los) motivo(s)?**

691. **13. Si las despidieron, pidieron permiso ante el ministerio del trabajo?**

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

692. **14. Tiempo promedio de vinculación de la persona con discapacidad que lleva menos en la compañía**

Selecciona todos los que correspondan.

- Entre 0 a 6 meses
- Entre 6 meses a 1 año
- Entre 1 año y 3 años
- Entre 3 años y 5 años
- Más de 5 años

693. **15. Tiempo promedio de vinculación de la persona con discapacidad que lleva más en la compañía**

Selecciona todos los que correspondan.

- Entre 0 a 6 meses
- Entre 6 meses a 1 año
- Entre 1 año y 3 años
- Entre 3 años y 5 años
- Más de 5 años

694. **16. Nivel salarial promedio**

Selecciona todos los que correspondan.

- Menos de \$790.000
- Entre \$790.000 - \$1.000.000
- Entre \$1.000.001 - \$1.500.000
- Entre \$1.500.001 - \$2.000.000
- Más de \$2.000.000
- Otro: _____

HAN OBTENIDO BENEFICIOS DE LEY?

Están relacionados con los estipulados en la Ley 361 de 1997.

695. 1. Descuento de renta

Marca solo un óvalo.

- Si
 No
 No sabe

696. 2. Si su respuesta anterior fue "Si", cuál fue el valor del Monto del ahorro?

697. 3. Licitaciones

Marca solo un óvalo.

- Si
 No
 No sabe

698. 4. Compra de equipos

Marca solo un óvalo.

- Si
 No
 No sabe

699. 5. Aprendices SENA con discapacidad

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No
 No sabe

700. 7. Si su respuesta anterior fue "Si", han cuantificado el ahorro?

AAA. DIFICULTADES CON EL PROCESO DE VINCULACIÓN PERSONAS CON DISCAPACIDAD?

Como cualquier otro proceso, se pueden presentar dificultades, barreras o impases. Es importante saber cómo lo lograron solucionar o qué lecciones quedaron para futuras vinculaciones

701. 1. Han tenido dificultades con el proceso de vinculación de Personas con discapacidad? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

702. 2. Si su respuesta anterior fue "Si", cuál o cuáles

703. 3. Cómo lo solucionaron?

704. 4. Lecciones aprendidas a raíz de las dificultades

I. OTRAS ASESORÍAS RECIBIDAS

Determinar si han requerido asesoría de otra institución o si se las han ofrecido.

705. 1. Ustedes han recibido asesoría de institución(es) o entidades? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No
 No sabe

706. 2. Si su respuesta anterior fue "Si", cuál(es) es (son) el nombre(s) de la(s) Institución (es) (tales como Fundación, Mintrabajo, Minsalud, Centro de empleo u otra)

Fundaciones de apoyos de interpretes

707. 3. Qué asesoría realizaron?

Comunicación

Z. QUÉ IMPACTO CONOCE QUE HAN OBTENIDO LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD POR TENER UN TRABAJO?

708. 1. Qué impacto han tenido?

Selecciona todos los que correspondan.

- Inicio, continuación o finalización de estudios
- Compra o mejoramiento de vivienda
- Aporte económico al grupo familiar
- Autoconfianza
- Mejor nivel de relacionamiento
- Otro: Orgullo

709. 2. Otro impacto que conozca que haya tenido

AA. PERCEPCIÓN FRENTE AL PROCESO

En este capítulo se busca indagar sobre el SENTIR del funcionario o de la empresa, que puede ir más allá de lo que se ha preguntado hasta el momento.

710. 1. Qué ha significado para la compañía la inclusión laboral de personas con discapacidad?

R// Apoyo, reconocimiento, orgullo

711. 2. Qué retos tiene la empresa frente al tema? cuál es el siguiente nivel al que quieren llegar o el siguiente paso.

R// Aumentar el número de personas

L.CIERRE

Agradecer por el tiempo y disponibilidad para el desarrollo de la entrevista.

712. 1. Considera que requieren asesoría adicional para el proceso de inclusión laboral? *

Marca solo un óvalo.

Sí

No

713. 2. Si su respuesta anterior fue "Si", en qué temas específicamente?

714. 3. Concepto del Consultor

Se enviará una copia de tus respuestas por correo electrónico a la dirección que has proporcionado

Con la tecnología de



MEDICIÓN DE IMPACTO DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS EMPRESAS

Esta encuesta NO BUSCA hacer un proceso de auditoria o peritaje y es importante que usted lo verbalice al momento de iniciar, para que no se sientan evaluados o juzgados.

La información aquí consignada es CONFIDENCIAL.

Este es un ejercicio netamente técnico académico y los datos se tratarán de manera condensada con los datos de otras empresas, sin mencionar datos específicos de la empresa.

Ninguna pregunta es obligatoria, gracias

715. Dirección de correo electrónico

R//

A. DATOS DE LA EMPRESA

716. 1. Nombre de la Empresa

R// Fodca

717. 2. N I T de la Empresa

R//

718. 3. Actividad económica

Marca solo un óvalo.

- Agropecuario
- Industrial
- Servicios
- Comercio al por mayor y al por menor
- Transporte, almacenamiento y comunicaciones
- Financiero
- Construcción
- Minero y energético
- Otro

719. 4. Número de empleados

R// 3

720. 5. Fecha de constitución de la Empresa

721. 6. Nombre del funcionario quien atiende la entrevista

R// Eliana Otalora

722. 7. Cargo

R// Project Manager

723. 8. El funcionario a participado en el proceso de asesoría del pacto de productividad?

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

724. 9. Contacto de la empresa

R// Eliana Otalora

725. 10. Cargo

R// Project Manager

726. 11. Correo electrónico

R//

727. 12. Dirección

R// Wework 116 con 7

728. 13. Teléfono

729. Nro. Extensión

R//

730. 14. Ciudad

R// Bogotá.

731. 15. Pertenecen a la Red Pacto Global de la ONU?

Marca solo un óvalo.

- Si
 No
 No sabe

732. 16. Están interesados en recibir información del Programa)

Marca solo un óvalo.

- Si
 No

BBB. IMPLEMENTACIÓN DE AJUSTES

733. 1. Accesibilidad al medio físico

Selecciona todos los que correspondan.

- Rampas
 Adecuaciones en los baños
 Acceso áreas comunes
 Adecuaciones en áreas comunes
 No ha sido necesario
 Otro: _____

734. 2. Acceso a la información y a las comunicaciones

Selecciona todos los que correspondan.

- Documentos escritos (Contratos, Manuales)
- Lectores de pantalla o magnificador de pantalla
- Señalética
- Contratación de servicios de interpretación
- Servicio de Interpretación en línea SIEL
- No ha sido necesario
- Otro: _____

735. 3. Ajuste a puestos de trabajo

Selecciona todos los que correspondan.

- Tecnología (software lector de pantalla, magnificador de pantalla)
- Diseño del puesto
- Funciones
- Chat/intranet
- Ajuste en información correos electrónicos
- No ha sido necesario
- Otro: _____

736. 4. Otros ajustes que se hayan implementado relacionados con esta Sección.

R// Teletrabajo

CCC. ASPECTOS ORGANIZACIONALES

La inclusión laboral genera en muchos casos impactos a nivel de los procesos, procedimientos y prácticas organizacionales. Es importante enfatizar al funcionario que esta información es muy valiosa para la empresa.

737. 1. Han realizado medición de clima organizacional?

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

738. 2. Sabe si la inclusión generó algún tipo de cambio en la medición del clima?

Marca solo un óvalo.

- Si
- No

739. 3. ¿Si su respuesta anterior fue “¿Si”, qué tipo de cambio?

R//

740. 4. Han obtenido posicionamiento como referente en inclusión? (frente a sus grupos de interés como accionistas, clientes, proveedores, empleados, comunidad, otras empresas, etc)

Marca solo un óvalo.

Sí

No

741. 5. Explique cómo lo han evidenciado

742. 6. La contratación de personas con discapacidad es una práctica activa en la empresa? (es decir, si siguen haciendo procesos de vinculación de manera autónoma y natural)

Marca solo un óvalo.

Sí

No

743. 7. Por favor explicar su respuesta anterior.

R//.

744. 8. Han creado políticas de diversidad e inclusión?

Sí

No

745. 9. Si su respuesta anterior fue "Si", ¿cuál?

R//.

746. 10. Sobre qué principio está enmarcada la inclusión laboral de Personas con discapacidad en su empresa

Selecciona todos los que correspondan.

Responsabilidad social empresarial

Derechos Humanos

Filantropía

DDD. ¿QUE OTROS BENEFICIOS HAN OBTENIDO?

Es importante validar con el empresario los beneficios tangibles (que no siempre son de tipo económico) por contratar personas con discapacidad, dado que esto nos da mayores argumentos al abordar a otros empresarios interesados en el tema.

747. 1. Nivel de rotación

Marca solo un óvalo.

- Disminuyó
- Aumentó
- Sigue igual

**748. 2. Qué tanto aumentó o disminuyó?
(en porcentaje)**

749. 3. Productividad de la empresa

Marca solo un óvalo.

- Aumentó
- Disminuyó
- Sigue igual

**750. 4. Qué tanto aumentó o disminuyó
(en porcentaje)**

Si la productividad aumenta el porcentaje se escribe en número positivo; si la productividad disminuye el porcentaje se escribe en número negativo

751. 5. Ustedes hacen evaluación de desempeño?

Marca solo un óvalo.

- Si
- No

752. 6. Qué resultados han recibido de las evaluaciones de desempeño de las Personas con discapacidad.

R//

EEE. ASESORÍA A GESTIÓN HUMANA

753. 1. Se hicieron ajustes al proceso de reclutamiento?

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No
 No sabe

754. 2. Si su respuesta anterior fue "Sí", ¿cuáles?

Selecciona todos los que correspondan.

- Convocatoria en lenguaje sencillo
 Divulgación por diferentes medios y canales de comunicación
 Nota aclaratoria de ser empresa inclusiva para todas las poblaciones

755. 3. Se hicieron ajustes al proceso de selección?

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

756. 4. Si su respuesta anterior fue "Sí", ¿cuáles?

Selecciona todos los que correspondan.

- Flexibilización de requisitos como experiencia o nivel de estudios
 Adquisición de pruebas psicotécnicas ajustadas como la EROSK
 Apoyo de intérpretes durante aplicación de pruebas
 Lectura en voz alta de pruebas para personas ciegas o de baja visión
 Apoyo de intérpretes durante la entrevista
 Pruebas de ejecución o desempeño

757. 5. Se hicieron ajustes al proceso de contratación?

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

758. 6. Si su respuesta anterior fue "Sí", ¿cuáles?

Selecciona todos los que correspondan.

- Lectura o interpretación del contrato
 Contrato ajustado

759. 7. Se hicieron ajustes al proceso de inducción?

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

760. 8. Si su respuesta anterior fue "Si", ¿cuáles?

Selecciona todos los que correspondan.

- Servicio de interpretación en lengua de señas durante el proceso
- Video de inducción a la empresa con interpretación o subtitulación
- Descripción de las diapositivas para personas ciegas o de baja visión

761. 9. Se hicieron ajustes al proceso de capacitación? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

762. 10. Si su respuesta anterior fue "Si", cuáles?

Selecciona todos los que correspondan.

- Servicio de interpretación en lengua de señas en las capacitaciones
- Ajustes en las dinámicas o actividades
- Utilización de videos con interpretación o subtitulación
- Espacios de capacitación con accesibilidad al medio físico

763. 11. Se hicieron ajustes al proceso de evaluación del desempeño? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

764. 12. Si su respuesta anterior fue "Si", ¿cuáles?

Selecciona todos los que correspondan.

- Utilización de servicio de interpretación en lengua de señas en la evaluación
- Ajuste al formato de evaluación

765. 13. Si cuentan con plan de carrera dentro de la empresa, las personas con discapacidad lo conocen?

Marca solo un óvalo.

- Sí lo tenemos y lo conocen
- Si lo tenemos y no lo conocen
- No tenemos plan de carrera en la empresa

766. 14. Se hicieron ajustes al proceso de bienestar?

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

767. 15. Si su respuesta anterior fue "Si", cuáles ajustes?

R//

768. 16. Otros ajustes relacionados con Gestión del Talento Humano

FFF.CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Más allá de saber cuántas personas con discapacidad se han contratado, se busca validar su nivel de permanencia, rotación y crecimiento dentro de la organización.

769. 1. Número de Personas con discapacidad contratadas

R// 1

770. 2. De ese número de Personas con discapacidad contratados, cuántos son aprendices?

R// 0

771. 3. De ese número de Personas con discapacidad contratados, cuántos son por contrato laboral?

R// 1

772. 4. En qué niveles de la pirámide ocupacional se ubican estas personas?

Selecciona todos los que correspondan.

- Alta gerencia
- Gerencia media
- Técnico mando medio
- Trabajadores calificados
- Trabajadores semi y no calificados
- Otro: _____

773. 5. Número de Personas con discapacidad que continúan laborando

R// 1

774. 6. En qué cargos?

Selecciona todos los que correspondan.

- Alta gerencia
- Gerencia media
- Técnico mando medio
- Trabajadores calificados
- Trabajadores semi y no calificados
- Otro: _____

775. 7. Número de personas con discapacidad que renunciaron

R// 0

776. 8. Si en su respuesta anterior hubo alguna persona que renunció, cuál (es) fue(ron) el(los) motivo(s)?

R//.

777. 9. Número de Personas con discapacidad que han reingresado

R// 0

778. 10. Número de Personas con discapacidad que han ascendido

R// 0

779. 11. Número de personas con discapacidad que despidieron

R// 0

780. 12. Si en su respuesta anterior hubo alguna persona que despidieron, cuál (es) fue(ron) el(los) motivo(s)?

R//.

781. 13. Si las despidieron, pidieron permiso ante el ministerio del trabajo?

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

782. 14. Tiempo promedio de vinculación de la persona con discapacidad que lleva menos en la compañía

Selecciona todos los que correspondan.

- Entre 0 a 6 meses
 Entre 6 meses a 1 año
 Entre 1 año y 3 años
 Entre 3 años y 5 años
 Más de 5 años

783. 15. Tiempo promedio de vinculación de la persona con discapacidad que lleva más en la compañía

Selecciona todos los que correspondan.

- Entre 0 a 6 meses
 Entre 6 meses a 1 año
 Entre 1 año y 3 años
 Entre 3 años y 5 años
 Más de 5 años

784. 16. Nivel salarial promedio

Selecciona todos los que correspondan.

- Menos de \$790.000
 Entre \$790.000 - \$1.000.000
 Entre \$1.000.001 - \$1.500.000
 Entre \$1.500.001 - \$2.000.000
 Más de \$2.000.000
 Otro: _____

GGG. HAN OBTENIDO BENEFICIOS DE LEY?

Están relacionados con los estipulados en la Ley 361 de 1997.

785. 1. Descuento de renta

Marca solo un óvalo.

- Si
 No
 No sabe

786. 2. Si su respuesta anterior fue "Si", cuál fue el valor del Monto del ahorro?

R// no sabe

787. 3. Licitaciones

Marca solo un óvalo.

- Si
 No
 No sabe

788. 4. Compra de equipos

Marca solo un óvalo.

- Si
 No
 No sabe

789. 5. Aprendices SENA con discapacidad

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No
 No sabe

790. 7. Si su respuesta anterior fue "Si", han cuantificado el ahorro?

HHH. DIFICULTADES CON EL PROCESO DE VINCULACIÓN PERSONAS CON DISCAPACIDAD?

Como cualquier otro proceso, se pueden presentar dificultades, barreras o impases. Es importante saber cómo lo lograron solucionar o qué lecciones quedaron para futuras vinculaciones

791. 1. Han tenido dificultades con el proceso de vinculación de Personas con discapacidad? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

792. 2. Si su respuesta anterior fue "Si", cuál o cuáles

793. 3. Cómo lo solucionaron?

794. 4. Lecciones aprendidas a raíz de las dificultades

I. OTRAS ASESORÍAS RECIBIDAS

Determinar si han requerido asesoría de otra institución o si se las han ofrecido.

795. 1. Ustedes han recibido asesoría de institución(es) o entidades? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No
- No sabe

796. 2. Si su respuesta anterior fue "Si", cuál(es) es (son) el nombre(s) de la(s) Institución (es) (tales como Fundación, Mintrabajo, Minsalud, Centro de empleo u otra)

R//.

797. 3. Qué asesoría realizaron?

R//.

BB. QUÉ IMPACTO CONOCE QUE HAN OBTENIDO LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD POR TENER UN TRABAJO?

798. 1. Qué impacto han tenido?

Selecciona todos los que correspondan.

Inicio, continuación o finalización de estudios

Compra o mejoramiento de vivienda

Aporte económico al grupo familiar

Autoconfianza

Mejor nivel de relacionamiento

Otro: _____

799. 2. Otro impacto que conozca que haya tenido

CC. PERCEPCIÓN FRENTE AL PROCESO

En este capítulo se busca indagar sobre el SENTIR del funcionario o de la empresa, que puede ir más allá de lo que se ha preguntado hasta el momento.

800. 1. Qué ha significado para la compañía la inclusión laboral de personas con discapacidad?

R// Es la oportunidad de ayudar a un conocido e ir creando RSE..

801. 2. Qué retos tiene la empresa frente al tema? cuál es el siguiente nivel al que quieren llegar o el siguiente paso.

R// a medida que crezca la empresa, contratar más personas con discapacidad.

L.CIERRE

Agradecer por el tiempo y disponibilidad para el desarrollo de la entrevista.

802. 1. Considera que requieren asesoría adicional para el proceso de inclusión laboral? *

Marca solo un óvalo.

Sí

No

803. 2. Si su respuesta anterior fue "Si", en qué temas específicamente?

804. 3. Concepto del Consultor

Se enviará una copia de tus respuestas por correo electrónico a la dirección que has proporcionado

Con la tecnología de

