

**EFFECTIVIDAD EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE
DISCAPACIDAD DEL MUNICIPIO DE CAJICÁ ENTRE LOS AÑOS 2014-2023 PARA
LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD.**

Lady Alejandra Castillo Benavides

Lida Katherine Ramírez Piraban

ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESAP

Maestría en Administración Pública- Trabajo de Grado Investigativo

María Carolina Hernández Losada

BOGOTÁ, 2025.

Tabla de contenido

<i>Nota de aceptación</i>	4
<i>Dedicatoria</i>	4
<i>Agradecimientos</i>	5
<i>Resumen</i>	6
<i>Introducción</i>	7
<i>Pregunta problema</i>	10
<i>Objetivos</i>	10
Objetivo General.....	10
Objetivos Específicos.	10
<i>Justificación</i>	11
<i>Capítulo I</i>	12
Antecedentes de la Investigación	12
<i>Capítulo II</i>	20
Procedimiento Metodológico.....	20
2. Tipo de Entrevista	24
3. Selección de los Participantes	25
4. Diseño del Instrumento	25
5. Realización de la Entrevista.....	25
6. Análisis de los Datos	25
<i>Capítulo III</i>	26
Marco teórico o referencial.....	26
<i>Inclusión laboral de personas en condición de discapacidad:</i>	35
<i>Metodología para analizar la efectividad en la implementación de una política pública:</i>	40
<i>Capítulo IV</i>	42

Resultados de la Investigación.....	42
<i>Descripción del estudio</i>	<i>42</i>
Desafíos que enfrenta la efectiva implementación de la inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad y barreras y facilitadores que enfrentan estas personas para acceder al mercado laboral:.....	43
Percepción de las personas en condición de discapacidad, empleadores y funcionarios públicos sobre el acceso al mercado laboral en el municipio de Cajicá a la luz de la política pública de discapacidad del municipio:	52
<i>Discusión</i>	<i>61</i>
<i>Recomendaciones</i>	<i>66</i>
<i>Conclusiones</i>	<i>68</i>
<i>Referencias bibliográficas</i>	<i>70</i>
<i>Anexos</i>	<i>73</i>

Nota de aceptación

Dedicatoria.

Esta investigación está dirigida a las personas con discapacidad del municipio de Cajicá quienes con su fortaleza y resiliencia han sido fuente de inspiración y quienes nos recordaron la importancia de construir una sociedad más inclusiva, este trabajo es un pequeño paso hacia la lucha por la igualdad, la autonomía de las personas con discapacidad, la contribución al mejoramiento de sus vidas la constante búsqueda de soluciones a los desafíos de este grupo poblacional

A Victoria quien tuvo comprensión por el tiempo no compartido y me fortaleció con su admiración, a Yolanda, mi madre que por su apoyo incondicional y ser mi red de apoyo, su amor ha sido el sostén y el impulso para seguir adelante. (Alejandra Castillo)

A mi esposo, Mauricio, quien fue el primero en creer en mí, acompañándome y trabajando para que el dinero no fuera una de mis preocupaciones. A mi hijo, Camilo, quien ha sacrificado lo más valioso que existe, el tiempo. (Lida Ramírez)

Agradecimientos.

En primera medida el Estado Colombiano por el compromiso y reconocimiento de las diferentes necesidades y la construcción de una sociedad más justa e inclusiva, por las políticas públicas orientadas a promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad, a todas las personas con discapacidad que apoyaron esta investigación demostrando no solo que la inclusión laboral es posible, sino que también falta mucho por explorar e implementar. A la Escuela Superior de Administración Pública que nos brindó las bases técnicas y nos fortaleció para continuar con la búsqueda del saber.

A María Teresa por su inigualable guía, apoyo incondicional y dedicación a la formación de nuevas investigadoras, sus aportes hicieron posible ese trabajo, a Carolina que nunca nos abandonó en el proceso y siempre con su voz amable guio a estas autoras

Resumen.

Las personas en condición de discapacidad históricamente han enfrentado sendos obstáculos y barreras de todo tipo para acceder al mundo del trabajo, por lo que un gran porcentaje de esta población nunca logra vincularse laboralmente de manera digna. Las políticas públicas resultan ser un instrumento que permite impulsar proyectos y estrategias en torno a la vinculación laboral de este grupo poblacional. En ese orden de ideas, en el presente proyecto se revisará la Política Pública del municipio de Cajicá Cundinamarca para el periodo 2014-2023 con el fin de evidenciar si a partir de su formulación y ejecución se ha aportado para que la población en condición de discapacidad tenga un mejor y mayor acceso al mundo laboral.

Introducción

La presente investigación analiza la efectividad de la implementación de la política pública de discapacidad para la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad en el municipio de Cajicá, Cundinamarca. Para desarrollar la investigación se utilizó una encuesta con una muestra de treinta y una personas en edad laboral en condición de discapacidad física del municipio. Así mismo, se realizaron 3 entrevistas con dos personas en condición de discapacidad y una profesional que trabaja con dicha población para analizar el problema desde diversas perspectivas.

En el primer capítulo del presente proyecto se traen a colación los principales antecedentes -es decir, investigaciones, proyectos, documentos, marco normativo en torno a la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad. Por tanto, se resaltan diversas experiencias y escenarios que dan cuenta de las dificultades y las brechas que aún perviven para materializar una efectiva inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad. En cada experiencia se exponen también recomendaciones, potencialidades y aciertos. Todo ello, enriquece la discusión que se plantea en el presente proyecto.

En el segundo capítulo, se explica el procedimiento metodológico seguido en la investigación, con el fin de asegurar la validez y la confiabilidad de los resultados. La investigación se desarrolló con un enfoque cualitativo, que permite analizar contextos y problemáticas sociales. La metodología principal se entra en el análisis de un estudio de caso con relación a la efectividad de la política pública de discapacidad en el aspecto de vinculación laboral de personas discapacitadas en el municipio de Cajicá, Cundinamarca. Existe una revisión documental detallada que consolida el marco teórico de este documento y los antecedentes relacionados con estudios e investigaciones relacionadas con la inclusión laboral

de personas discapacitadas habitantes del municipio.

Se aplicó una encuesta a 32 personas en condición de discapacidad del municipio, utilizando un muestreo aleatorio y un formulario de Microsoft forms. Se realizaron tres entrevistas: dos a personas en condición de discapacidad y una a una profesional que trabaja con dicha población. Estas entrevistas son semi-estructuradas y se realizan de forma presencial.

Se analizaron los datos recopilados mediante la construcción de categorías y la determinación de las principales barreras para el acceso al mundo laboral de la población en condición de discapacidad. Se contrasta la efectividad de la política pública con experiencias a nivel nacional e internacional. Un enfoque cualitativo que permite comprender a profundidad la situación de inclusión laboral a personas discapacitadas en Cajicá, explorando sus experiencias, perspectivas y desafíos que enfrentan, generando conclusiones y recomendaciones que contribuyan en la toma de decisiones de quienes plantean la política pública de discapacidad en Colombia.

Luego, en el tercer capítulo se desarrolla el marco teórico o referencial, teniendo en cuenta los aspectos históricos, teóricos, legales, y situacionales de la realidad objeto de la investigación. El marco teórico aborda conceptos como: política pública, discapacidad, política pública de discapacidad en Colombia, política pública en el municipio de Cajicá, inclusión laboral de personas en condición de discapacidad entre otros. También incluye una comparación con políticas y prácticas de inclusión laboral en otros contextos, como el caso de España (Poblete M (2019)), destacando medidas como la cuota de reserva y los centros especiales de empleo.

En el cuarto capítulo se resaltan los resultados de la investigación, obtenidos por

medio del análisis documental que evidencia la permanencia de barreras y estigmas para que la población en condición de discapacidad acceda al mercado laboral; así como el análisis de las encuestas y las entrevistas realizadas, lo que permite triangular la información. Después de ello, en el siguiente, es decir el quinto capítulo, se consolida el análisis de los resultados o el debate que dan cuenta del estado en que se encuentra la Política Pública de Discapacidad del municipio de Cajicá.

Por último, se presentan las conclusiones y recomendaciones para trabajar en las dificultades, retos y posibilidades encontradas, haciendo un análisis reflexivo que permite reconocer que aún hay mucho por trabajar en esta temática.

Este proyecto se trabajó desde la línea de investigación de la Maestría **“Capacidad Institucional en Administración Pública”** con las sublíneas: “capacidad estatal y destinatarios de las políticas públicas” y “marco normativo y desempeño institucional”

Pregunta problema.

El presente trabajo se desarrolló a partir de la siguiente pregunta de investigación:
¿Cuál fue la efectividad en la implementación de la política pública de discapacidad para la inclusión laboral de personas con discapacidad en el municipio de Cajicá, Cundinamarca?,
teniendo los siguientes objetivos:

Objetivos.

Objetivo General.

Analizar la efectividad de la implementación de la política pública de discapacidad 2014-2023 para la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad en el municipio de Cajicá, Cundinamarca.

Objetivos Específicos.

- Determinar cuáles son los desafíos que enfrenta la efectiva implementación de la inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad.
- Evaluar las barreras y facilitadores que enfrentan las personas en condición de discapacidad para acceder al mercado laboral.
- Analizar la percepción de las personas en condición de discapacidad, empleadores y funcionarios públicos sobre el acceso al mercado laboral en el municipio de Cajicá a la luz de la política pública de discapacidad del municipio.

Justificación.

La presente investigación se enmarca en la necesidad de evaluar la implementación de políticas públicas orientadas a garantizar los derechos de las personas en condición de discapacidad, con énfasis en su inclusión laboral, un ámbito clave para su desarrollo personal, autonomía y participación social.

La población en condición de discapacidad históricamente ha enfrentado barreras significativas para acceder al mercado laboral, debido a factores como el estigma, la falta de infraestructura adecuada y la insuficiente implementación de programas inclusivos. En este contexto, es fundamental analizar si las acciones derivadas de la Política Pública de Discapacidad del municipio de Cajicá (2014-2023) han logrado generar un impacto positivo en esta población, especialmente en términos de empleabilidad.

Este trabajo se justifica por su relevancia social y académica, ya que aporta una visión crítica y fundamentada sobre la efectividad de estas políticas y permite identificar los aciertos y desafíos que enfrentan las administraciones locales en su compromiso con la población en condición de discapacidad. Además, los resultados de este estudio pueden contribuir al diseño de estrategias más efectivas y sostenibles que garanticen la igualdad de oportunidades, promoviendo un cambio estructural en el acceso al empleo digno.

En términos metodológicos, la investigación también contribuye al campo de la administración pública al ofrecer un modelo de análisis que combina enfoques cualitativos y cuantitativos, permitiendo una comprensión integral del problema y facilitando la formulación de recomendaciones prácticas y aplicables.

Capítulo I

Antecedentes de la Investigación

En el presente acápite se traerán a colación diversos textos que aportan al análisis de la problemática planteada en esta investigación. Estas investigaciones sitúan el contexto investigativo que precede a esta investigación, por lo que sus resultados resaltan experiencias, escenarios de reflexión y análisis en torno a la situación de las personas en condición de discapacidad para acceder al mundo laboral en diversos contextos.

Lo que une a los textos es la necesidad de evidenciar una problemática que es latente en el mundo de hoy, las dificultades para que las personas en condición de discapacidad se desarrollen laboral y profesionalmente, las barreras que existen y que hacen que en muchas ocasiones dichas personas no logren emplearse nunca en su vida. A partir de visibilizar esa realidad, se exponen recomendaciones, potencialidades, casos de éxito que buscan impulsarse en otros contextos, etc.

Quintana y Rosas (2020,p. 93) en su estudio realizado en el Perú, denominado Resumen y recomendaciones para generar condiciones favorables para la inclusión laboral de personas con discapacidad con énfasis en las mujeres, recogieron las voces de los actores involucrados (personas en condición de discapacidad, empleadores, operadores, representantes de sindicatos y población civil en general) discutieron en torno a las barreras que enfrentan las personas con discapacidad para acceder al empleo, enfatizando en aquellas que afectan a las mujeres con discapacidad, pues si bien las barreras no afectan solo a mujeres en condición de discapacidad, los estigmas de género y las prácticas discriminatorias hacen que para las mujeres esta realidad en muchos escenarios sea más complicada

Concluyeron que estas personas enfrentan barreras para acceder al empleo tales como el estigma y la discriminación (pues se suele equiparar la discapacidad a la incapacidad); las restricciones a su autonomía; el entorno familiar, que muchas veces resulta limitante; el deficiente acceso a la educación, salud e inaccesibilidad; las estrategias de inserción laboral ineficaces; y los entornos laborales poco inclusivos.

De otro lado, el texto; Limitantes para la vinculación laboral de personas con discapacidad física en organizaciones de servicio público. El caso de aspirantes para laborar en el Sistema Integrado de Transporte Público de una ciudad capital, de Sanabria, Lozano y Muñoz (2022,p. 21) resaltó diversas las barreras para la incorporación laboral en las organizaciones de servicio público, concretamente para aspirantes a conductores en el Sistema Integrado de Transporte Público de Bogotá, Colombia. Al analizar las principales limitantes para la inserción laboral que se encontraron en este estudio de caso, se puede argumentar que muchas de ellas se relacionan con el contexto social, económico, educativo de las personas, es decir las condiciones de vida propias de cada persona. Así, las personas que no logran avanzar en educación y formación profesional sufren mayor rechazo laboral pues su nivel educativo solo les permite aspirar a tareas técnicas o procedimentales, que suelen ser las más difíciles de desempeñar debido a su discapacidad física.

De otro lado, se encontró el trabajo de grado denominado La vinculación laboral de las personas con discapacidad motriz leve -parapléjicas - en el municipio de San José de Cúcuta de Galán y Portilla (2011,p. 29) en el que se abordó la problemática de la vinculación laboral de las personas con discapacidad motriz leve - parapléjicas en el municipio de San José de Cúcuta, a fin de poder conocer si sienten discriminación, o si perciben que les es fácil, acceder al mercado

laboral para poder desarrollar alguna actividad laboral. Los autores concluyeron que en Cúcuta la inclusión laboral es deficiente por la falta de sensibilidad a las empresas para que contraten personas en condición de discapacidad. También, identificaron que existen obstáculos socioeconómicos, físicos y legales; e indican además que incluso cuando estos obstáculos se superan, emergen nuevas dificultades respecto a la permanencia en el ámbito laboral.

En la tesis de grado denominada Prácticas de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad en el contexto laboral de empresas privadas de la ciudad de Bogotá, Botero (2016, p. 3) analizó los modelos de trabajo para la inclusión laboral de 16 empresas privadas. Concluyendo que, de estas, 10 desarrollan modelos apoyándose en el trabajo con fundaciones u otras entidades no gubernamentales que facilitan la implementación de algunas fases de los modelos de inclusión laboral. También concluyen que: “se están generando grandes avances en los procesos de inclusión laboral en empresas del sector privado en la ciudad de Bogotá, que han comenzado a trabajar en múltiples redes de apoyo, con el fin de aprovechar las fortalezas de las personas en condición de discapacidad” (p. 3).

Así mismo, Díaz (2021, p. 52) en su proyecto de investigación denominado Inclusión laboral de personas en situación de discapacidad, realiza una propuesta de estrategias para la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad en el sector hotelero en Pereira, teniendo como base la responsabilidad social empresarial. Dentro de las estrategias se encuentran: mejoramiento del clima laboral al ser más conscientes a todos los miembros de la empresa del potencial laboral que tienen las personas en condición de discapacidad, mejorando el entendimiento, el elevar la imagen corporativa al promover la inclusión social y laboral, acceder a beneficios del Estado.

La sociedad Econometría Consultores (2020) realizó para el Departamento Nacional de Planeación (DNP) la Evaluación de resultados de la Política Pública de Discapacidad (PPDIS) con el fin de generar recomendaciones para fortalecer sus acciones. En dicho documento resaltó el diagnóstico de la población en condición de discapacidad en relación con el mercado laboral. Para el año 2020 la muestra consultada arrojó los siguientes resultados:

Tabla 1.

Evaluación de resultados PPDIs¹

	Trabajando	Buscando trabajo	Estudiando	Oficios del hogar	Incapacitado permanente para trabajar	Pensionado o jubilado	Vive de la renta	Otra actividad
Física	27%	3%	11%	30%	16%	1%	0%	12%
Auditiva	30%	1%	12%	44%	3%	0%	0%	10%
Visual	31%	2%	18%	28%	8%	0%	0%	12%
Mental/psicosocial	13%	2%	9%	31%	23%	0%	0%	21%
Intelectual	4%	0%	43%	17%	16%	0%	0%	20%
Sordoceguera	12%	0%	10%	29%	27%	6%	8%	8%
Múltiple	9%	1%	18%	22%	24%	1%	1%	25%
Total	17%	2%	18%	26%	18%	1%	0%	19%

Fuente: UT, Encuesta de hogares con personas con discapacidad, 2020.

Nota: Tomado de la Evaluación de resultados de la política pública nacional de discapacidad (PPDis) que permita generar recomendaciones para fortalecer sus acciones (2020).

Dichos resultados se recolectaron a partir de una encuesta realizada en hogares de personas en condición de discapacidad. En dicha encuesta se les preguntó por su posición ocupacional, reconociéndose que la mayor proporción son trabajadores por cuenta propia (55%), después siguen empleados en empresas privadas el 17%, empleados del gobierno 7% o empleados domésticos que ascendían al 3%. Por su parte, un 15% de las trabajan como jornaleros o peones, un 3% como trabajadores sin remuneración familiar y solo un 1% son dueños o patronos.

¹ Política Pública Nacional de Discapacidad de Colombia.

Como se puede evidenciar, hay un alto porcentaje de personas dedicadas a oficios del hogar o que se encuentran estudiando, por lo cual se podría deducir que no perciben ingresos derivados de una vinculación laboral. Así mismo, de quienes están laborando se reconoce que la mayoría son trabajadores por cuenta propia, lo que podría inferir que realizan diversas actividades como independientes, en escenarios de economía informal. Lo que les genera diversas dificultades por la pauperización de dichos escenarios.

A partir de estos datos recolectados en la encuesta a las familias, se reconoció también que la mayoría de las personas en condición de discapacidad son bastante dependientes de sus cuidadores. Otra gran dificultad evidenciada es que si bien el 64% de los cuidadores son los proveedores de sus hogares, solo el 4,8% recibe algún pago por su rol de cuidador y en la mayoría de casos (65%) quien ejerce ese rol es la madre de la persona en condición de discapacidad.

Se resaltó que en materia de inclusión laboral siguen existiendo restricciones pues de las personas encuestadas en condición de discapacidad de 12 o más años, el 17% se dedica a trabajar como su actividad principal

Las restricciones también se evidencian en la poca participación en el mercado de trabajo para estas personas. Pues mientras que la tasa de las personas sin discapacidad que hace parte de la fuerza laboral es del 52%, para la población con discapacidad es del 32%. De otro lado, los datos recolectados indican que los apoyos recibidos para la inclusión laboral son pocos, pues de la totalidad de encuestados se indica que el 23% recibió algún apoyo. Así mismo, el 82% de dichos apoyos provienen de entidades privadas. Sin embargo, se reconoce en la evaluación que el Ministerio de Trabajo genera apoyo a partir del Servicio Público de Empleo.

Así mismo, se reconoció en dicha evaluación que la inclusión no ha podido garantizar en tanto las barreras siguen existiendo. Algunos datos que se resaltan son:

- Un 26% de las personas con discapacidad consideran que cuando ingresaron a trabajar existían barreras físicas, el 25% de tipo comunicativa y el 23% de tipo actitudinal.
- El 37% de las personas con discapacidad que trabajan no cuentan con ajustes razonables en su sitio de trabajo. Respecto de la evolución en el tiempo, el 73% de las personas con discapacidad que trabajan consideran que respecto al momento en que ingreso a trabajar, las barreras que experimentan son mayores o iguales.
- El 23% de las personas con discapacidad que trabajan consideran que las condiciones laborales han mejorado (esta percepción es consistente con la que tienen los familiares).

(p. 90)

Además de los anteriores datos citados, el 99% de los encuestados indican que han tenido adversidades para acceder al empleo. Reconocen que las dificultades están asociadas con su discapacidad (70%), falta de oportunidades (60%), falta de preparación para el trabajo (35%).

Los datos mencionados evidencian que para el año 2020, las dificultades o las barreras para acceder al mercado laboral para las personas en condición de discapacidad seguían existiendo, los avances más significativos están en el sector privado, pero sin generarse un cambio estructural en la sociedad.

Es por ello, por lo que en las políticas públicas y en las uniones entre los sectores (lo público y lo privado), deben fortalecerse los proyectos para incluir en más escenarios laborales a la población en condición de discapacidad. Se amerita que dichos espacios sean permanentes,

que no se trate únicamente de subsidios o campañas eventuales, es necesario consolidar toda una política desde lo nacional, departamental y municipal para proteger y garantizar el derecho al trabajo de las personas en condición de discapacidad.

El Estado también debe impulsar y propiciar en el sector privado buenas prácticas en el sector privado, con mayores beneficios para aquellas empresas que tienen proyectos de inclusión de personas en condición de discapacidad. Además, debe generar estrategias para hacer partícipe a toda los sectores de la sociedad, pues no es una tarea única del sector empresarial.

De otro lado, en el contexto internacional, se recoge el trabajo de Julca y Melgarejo (2022, p. 37) denominado Inclusión laboral en las personas con discapacidad de la OMAPED – BARRANCA, de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el Perú. Los autores analizaron los procesos de La Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad – OMAPED en la municipalidad peruana de Barranca. A partir de su investigación determinaron entre otras cosas que el 66% de las personas en condición de discapacidad encuestadas tiene un nivel bajo de ingresos económicos y solo el 34% un nivel moderado.

Por lo cual, generaron algunas recomendaciones que nos permiten evidenciar que los gobiernos municipales sí pueden generar espacios de sensibilización y apoyo para la inclusión laboral de la población en condición de discapacidad, entre las que se destacan campañas de sensibilización, reubicación de las personas que trabajan en calle, realización de obras como mercados municipales.

Los textos citados permiten visibilizar las dificultades que giran en torno a la inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad en diversos contextos, convergen en indicar que si bien se ha avanzado en modelos de inclusión laboral por parte de entidades privadas y

públicas aún hay muchos esfuerzos por lograr, por ello la necesidad de seguir planteando propuestas, estrategias y políticas públicas que garanticen el derecho de la población en discapacidad a contar con empleos dignos mejorando su calidad de vida.

Capítulo II

Procedimiento Metodológico

Ahora bien, para hablar del procedimiento metodológico, en primera instancia se indica que el enfoque epistemológico elegido es el cualitativo, que es un “procedimiento metodológico que utiliza palabras, textos, discursos dibujos, gráficos e imágenes’ [...] la investigación cualitativa estudia diferentes objetos para comprender la vida social del sujeto a través de los significados desarrollados por éste”. (Mejía citado en Katayama, 2014, p. 43)

El enfoque cualitativo en investigación es una metodología que se centra en comprender y explorar fenómenos sociales, experiencias humanas y procesos complejos desde la perspectiva de los participantes.

Taylor, S. y Bogdan R. (1986) citados por Quecedo, R. y Castaño, C. determinan que la investigación cualitativa es inductiva y en ese orden de ideas los investigadores:

- Comprenden y desarrollan conceptos partiendo de pautas de los datos, y no recogiendo datos para evaluar hipótesis o teorías preconcebidas.
- Siguen un diseño de investigación flexible.
- Comienzan un estudio con interrogantes vagamente formulados. (p. 7)

A partir de dicho enfoque se escogió el estudio de caso que implica examinar la naturaleza del conocimiento y la comprensión que se pueden obtener mediante el estudio de uno o varios casos en particular. Se centra en cómo se construye, valida y aplica el conocimiento dentro de un contexto específico.

Según López (2013, p. 140) “en un estudio de caso, un investigador conoce una realidad, un caso, acercándose a esa realidad según conveniencia o siendo informado off-line desde ella” (pág. 140). Los estudios de caso se consideran herramientas valiosas para generar conocimiento rico, detallado y contextualmente integrado sobre un fenómeno o situación. El énfasis está en explorar las complejidades de situaciones de la vida real, en lugar de buscar leyes universales o generalizaciones.

Epistemológicamente, los estudios de caso pueden verse como un medio para comprender las experiencias, perspectivas y significados subjetivos que los individuos o grupos atribuyen a sus acciones e interacciones dentro de un contexto específico. Este enfoque reconoce la naturaleza situada del conocimiento, reconociendo que pueden existir diferentes perspectivas y que las interpretaciones de la realidad están influenciadas por factores sociales, culturales e históricos.

En general, el enfoque epistemológico de la investigación de estudios de caso enfatiza la importancia del contexto, la interpretación y el conocimiento situado para comprender fenómenos sociales complejos. Busca descubrir las dinámicas, los procesos y los significados subyacentes inherentes a uno o varios casos particulares, contribuyendo a una comprensión más profunda del mundo en el que vivimos.

La presente investigación se realizó a partir de lo siguiente:

En primera instancia se escogió el estudio de caso que fue analizar la efectividad de la política pública de inclusión laboral para personas en condición de discapacidad en el municipio de Cajicá, Cundinamarca. Después de escoger el estudio de caso se seleccionaron las técnicas de recolección de información, en primer lugar se realizó una revisión documental para consolidar

el marco teórico y los antecedentes, se indagaron diversos estudios e investigaciones de análisis y/o propuestas relacionadas con la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad.

La revisión documental se realizó principalmente a través de buscadores y bases de datos académicas disponibles, así mismo los elementos normativos se revisaron desde la página oficial del Senado. Se realizó una análisis de contenido con el fin de indagar en torno al marco normativo que regula la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad física.

Después de la revisión documental se aplicó una encuesta. (Véase Anexo A) Se realizó un muestreo aleatorio a partir de la base de datos suministrada por dependencias de la administración municipal de Cajicá. Se aplicaron encuestas a personas en condición de discapacidad a partir de una convocatoria abierta realizada por diversos medios. En ese orden de ideas, respecto al muestreo aleatorio se reconoce que es un técnica que permite obtener un porcentaje representativo de la población, en el que cualquier individuo puede ser elegido. (Véase Anexo B)

Respecto a la metodología para el cálculo del muestreo se tenía una base de datos de 120 personas en condición de discapacidad y se escogieron de manera aleatoria 32 quienes respondieron la encuesta a través de un formulario de Microsoft forms con ayuda de sus cuidadores, se escogieron 32 personas de acuerdo con el siguiente cálculo de tamaño de muestra:

Figura 1.

Metodología calculo de muestreo.

CALCULO TAMAÑO DE MUESTRA FINITA

Parametro	Insertar Valor
N	120
Z	1,280
P	70,00%
Q	30,00%
e	9,00%

Tamaño de muestra
"n" = 31,57

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

n = Tamaño de muestra buscado
N = Tamaño de la Población o Universo
Z = Parámetro estadístico que depende el Nivel de Confianza (NC)
e = Erro de estimación máximo aceptado
p = Probabilidad de que ocurra el evento estudiado (éxito)
q = Probabilidad de que no ocurra el evento estudiado

Nivel de confianza	Z _{alfa}
99.7%	3
99%	2,58
98%	2,33
96%	2,05
95%	1,96
90%	1,645
80%	1,28
50%	0,674

Al tener a los interesados se les envió el formulario por Microsoft forms, lo que tuvo como resultado 32 formularios. La encuesta estuvo acompañada de un consentimiento informado en donde se le explicó a las personas cual era el objetivo de la encuesta y sus implicaciones éticas.

Se realizaron encuestas a personas en condición de discapacidad física con el fin de indagar en torno a la situación de inclusión laboral. Se les preguntó si han recibido algún apoyo gubernamental, también se realizaron preguntas abiertas indagando sobre las facilidades a la hora de buscar empleo, entre otras preguntas (Véase Anexo A).

Además de la aplicación de la encuesta, se realizaron tres entrevistas. Para la realización de la entrevista fue difícil acceder a las personas, pues las personas consultadas no querían ser entrevistadas, solamente dos personas en condición de discapacidad y una profesional que trabaja con dicha población, decidieron y aceptaron ser entrevistadas. En las entrevistas se indagó sobre las medidas que se podrían tomar para aumentar el acceso de las personas en condición de discapacidad al ámbito laboral. Las dos perspectivas permitieron ampliar el

análisis. Las entrevistas se realizaron de forma presencial buscando un mejor acercamiento con los entrevistados. Las entrevistas fueron diseñadas de manera semi-estructurada. Es decir que se contó con una guía temática que se fue desarrollando de manera diferente con cada participante, reconociendo su narrativa para abordar los asuntos claves (Véase Anexo C).

La propuesta metodológica para la aplicación de la entrevista fue la siguiente:

1. Definición del Objetivo

Propósito:

A las dos personas en condición de discapacidad se les indagó sobre su experiencia en el ámbito laboral, tipos de discriminación sufridas en dicho ámbito, condiciones laborales, capacitación y apoyo en el ámbito laboral, estrategias para la inclusión de esta población, experiencias laborales positivas.

A la profesional de apoyo se le indagó en torno al apoyo de su fundación en la empleabilidad de la población en condición de discapacidad en el municipio de Cajicá, programas o políticas que reconozca que se implementan para ampliar el acceso de dicha población al mercado laboral, beneficios por contratar a esta población.

Resultados esperados:

Se esperaba que los entrevistados contaran a partir de su experiencia y perspectiva, la relación entre población en condición de discapacidad e inclusión laboral.

2. Tipo de Entrevista

Se escogió el tipo de entrevista semi-estructurada (Véase Anexo A y C).

3. Selección de los Participantes

Se buscó seleccionar a personas con discapacidad y a profesionales que trabajaran con dicha población, para tener las dos perspectivas.

4. Diseño del Instrumento

Se diseñaron las preguntas de acuerdo con los dos perfiles.

5. Realización de la Entrevista

Se realizaron las entrevistas, espacio en el cual se presentó el propósito, se explicó cómo se usaría la información y garantizaría la confidencialidad, se usaron preguntas abiertas.

6. Análisis de los Datos

Se realizó la transcripción de las entrevistas y se relacionaron los hallazgos con los objetivos de la investigación.

Después de aplicar las técnicas mencionadas, se recopiló la información y se realizaron gráficas para analizar la información. Se construyeron categorías para alimentar a partir de la información recolectada, se determinaron las principales barreras con las que cuenta la población en condición de discapacidad para acceder al mundo laboral y se analizó la efectividad de la política pública contrastándola con experiencias a nivel nacional e internacional generando conclusiones y recomendaciones a la problemática evidenciada en el estudio de caso.

Capítulo III

Marco teórico o referencial

En el presente capítulo se traerán a colación los principales conceptos que se desarrollan en esta investigación para analizar la inclusión laboral de la población en condición de discapacidad desde la perspectiva de las políticas públicas. En ese orden de ideas, se trabajaron los conceptos de: política pública, discapacidad, marco legal de la protección de esta población, política pública de Colombia y del municipio de Cajicá.

Política pública:

Según Di Virgilio y Solano (2012, p. 5) la política pública es el ejercicio de planeación que busca transformar una realidad social o mitigar una problemática que se concreta a través de planes, proyectos y programas.

Este ejercicio de planeación ayuda a generar transformaciones sociales. Estas políticas son un instrumento de transformación de la sociedad, que actúa sobre los comportamientos de las personas y busca resolver problemas sociales y económicos de manera colectiva. A continuación, se presentan algunos puntos clave sobre cómo las políticas públicas contribuyen a transformar la sociedad:

Solucionan problemas sociales: Las políticas públicas se enfocan en resolver problemas sociales, como la salud, la educación, el empleo y el desarrollo social. Estas políticas deben ser diseñadas y evaluadas de manera efectiva para abordar estas necesidades y mejorar el bienestar de la sociedad.

Fomentan el desarrollo social y económico: Las políticas públicas son fundamentales para el crecimiento y desarrollo de un país, ya que buscan ampliar y reproducir el capital social y tecnológico. Esto implica la formación de una comunidad académica especializada y capacitada, lo que a su vez fomenta el desarrollo de habilidades y conocimientos.

Promueven la participación ciudadana: La participación ciudadana es crucial en el proceso de establecer políticas públicas. Esto implica que los ciudadanos deben involucrarse activamente en la formulación y evaluación de estas políticas para asegurar que se ajusten a las necesidades y demandas de la sociedad.

Son un instrumento de transformación social: Las políticas públicas son un instrumento de transformación social que actúa sobre los comportamientos de las personas. Estas políticas deben ser diseñadas y implementadas de manera colaborativa entre el Estado y múltiples actores sociales para lograr un cambio efectivo.

Influyen en la calidad de vida: Las políticas públicas regulan aspectos fundamentales de nuestra vida, como la seguridad social, la educación y el transporte, y pueden influir significativamente en nuestra calidad de vida

En el contexto colombiano, se han impulsado políticas públicas para las mujeres, para la infancia, para la población en condición de discapacidad, entre otras con el fin de salvaguardar los derechos de las minorías y sectores de la población más vulnerables, en ese orden de ideas el Ministerio de Salud en el documento “Lineamientos generales para la implementación de la Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social en entidades territoriales 2013 – 2022” citó a la Corte Constitucional reconociendo que esta corporación en diversas

oportunidades ha indicado que las políticas deben permitir que las perspectivas de los ciudadanos se incluyan en los debates de las problemáticas sociales.

Es por ello por lo que la política pública para la población en condición de discapacidad se debe enfocar en garantizar el goce efectivo de los derechos y la inclusión social de esta población. Así mismo debe estar encaminada a generar acciones en áreas como accesibilidad, desarrollo de capacidades, y reconocimiento a la diversidad.

La política pública está compuesta por las siguientes etapas: formulación, implementación, incorporación de enfoques diferenciales y seguimiento y evaluación. La presente investigación centrará su análisis en evidenciar la implementación de la política pública para la población en condición de discapacidad en el municipio de Cajicá.

Discapacidad:

El artículo 1 de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las personas con Discapacidad indica que este grupo poblacional está integrado por personas con deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo.

Para Padilla (2010, p. 384) la discapacidad se refiere a

La discapacidad es una situación heterogénea que envuelve la interacción de una persona en sus dimensiones física o psíquica y los componentes de la sociedad en la que se desarrolla y vive. Incluye un sinnúmero de dificultades, desde problemas en la función o estructura del cuerpo —por ejemplo, parálisis, sordera, ceguera o sordoceguera—, pasando por limitaciones en la actividad o en la realización de acciones o tareas —por ejemplo, dificultades suscitadas con problemas en la audición o la visión—, hasta la

restricción de un individuo con alguna limitación en la participación en situaciones de su vida cotidiana.

La percepción de la discapacidad ha evolucionado a lo largo del tiempo, desde una visión que se centraba en la condición física hasta una visión basada en los derechos humanos y modelos sociales que consideran la interacción entre la persona con discapacidad y su entorno.

Respecto a la inclusión laboral, el estudio de la Organización Internacional del Trabajo OIT (2013) denominado Factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, analizó las barreras y los beneficios que tienen las empresas al trabajar con personas en condición de discapacidad, dentro de las principales barreras se resalta la ausencia de políticas laborales inclusivas, la falta de capacidad organizacional (no hay infraestructura, capacitación ni comunicación que incluya a todos y todas), los miedos que se pueden tener en torno a contratar personas en esta condición, por no saber cómo tratarles o la zozobra de una posible pérdida de recursos.

Política pública de discapacidad en Colombia:

Colombia en el año 2011 aprobó y ratificó la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, lo que impulsó la promulgación de la política pública nacional de discapacidad 2013-2022. Esta política fue el trabajo conjunto entre diversos sectores de la sociedad. Según el Ministerio de Salud, para consolidar la política se realizaron diversos talleres con la población para socializar los lineamientos de la construcción de la política, en dichos escenarios participaron personas en condición de discapacidad, familiares, cuidadores, etc. De los encuentros en mención, se consolidaron importantes reflexiones que nutrieron el documento de la política nacional.

La política se consolidó desde un enfoque derechos que indica que para que haya inclusión se deben reconocer a las personas en condición de discapacidad como titulares de derechos. Dicho enfoque se materializó en la definición de ejes estratégicos a partir de lo consagrado en la convención, la constitución y las diversas normas (Ministerio de Salud y Protección Social, 2014).

También se apoyó en otros enfoques tales como el poblacional que indica que los proyectos que se propongan en el marco de una política pública deben tener en cuenta las condiciones demográficas de las poblaciones, el enfoque territorial, la intersectorialidad, en enfoque diferencial, el enfoque de desarrollo humano y capacidades.

Desarrolló los siguientes ejes estratégicos:

Tabla 2

Ejes estratégicos PPDIs

Eje Estratégico	Línea de acción
Eje 1. Transformación de lo público	Línea 1.1. Gestión Pública
	Línea 1.2. Gestión de la Información
	Línea 1.3. Gestión del desarrollo normativo
Eje 2. Garantía Jurídica	Línea 2.1. Acceso a la Justicia
	Línea 2.2. Igual reconocimiento como persona ante la ley
Eje 3. Participación en la vida política y pública	Línea 3.1. Ejercicio de la ciudadanía
	Línea 3.2. Fortalecimiento del movimiento asociativo
Eje 4. Desarrollo de la Capacidad	Línea 4.1. Educación
	Línea 4.2. Salud
	Línea 4.3. Habilitación / rehabilitación
	Línea 4.4. Inclusión laboral y productiva
	Línea 4.5. Turismo
	Línea 4.6. Recreación, actividad física, educación física y deporte
	Línea 4.7. Cultura
	Línea 4.8. Protección Social
Eje 5. Reconocimiento de la diversidad	Línea 5.1. Igualdad y no discriminación
	Línea 5.2. Accesibilidad / diseño universal

Nota: Tomado de la Política Pública Nacional de Discapacidad, 2013-2022.

Respecto a la implementación de la política pública nacional de discapacidad e inclusión social se indicó que el seguimiento se realizaría a través de los siguientes sistemas de seguimiento:

- Sistema de Seguimiento a Proyectos de Inversión (SPI).
- Sistema de Seguimiento a Documentos Conpes (SISCONPES).
- Sistema de Seguimiento a Metas de Gobierno (Sinergia-Seguimiento).

También se consolidó una ruta para la construcción de las políticas públicas territoriales de discapacidad de la cual se resaltan los siguientes elementos:

- Conformación del Comité de Discapacidad como ente formulador de la política pública territorial.
- Conocimiento del contexto y alcance del instrumento.
- Identificación de los elementos clave para la formulación de la política.
- Definición de una metodología participativa.
- Desarrollo de los procesos participativos de construcción de la política.
- Sistematización de la información.
- Validación de una propuesta de política con instancias decisorias.
- Implementación de la política.
- Monitoreo de la implementación.

Así mismo, en dicha política se plantearon recomendaciones para facilitar el proceso de implementación entre las que se destacan los procesos de acompañamiento con las entidades territoriales, reconociendo que es allí en donde se materializa la política.

Ahora bien, concluyendo este estudio y con relación al tema principal a abordar es la Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social 2013-2022 en su Eje 4 denominado Inclusión Laboral y Productiva, en su Línea de Acción 4.4. denominada Fortalecer las condiciones para la inclusión laboral y productiva de las personas con discapacidad en el sector público y privado, es vital ya que su objetivo es el de garantizar el derecho al trabajo de las personas con discapacidad con igualdad de condiciones respecto del resto de población en el territorio nacional por medio de la generación e implementación de estrategias de promoción de acceso al mercado laboral y su sostenibilidad.

Política pública en el municipio de Cajicá:

La presente investigación se realizó con el fin de analizar la eficiencia de la política pública de discapacidad del municipio de Cajicá Cundinamarca en lo relacionado con la inclusión laboral. En ese orden de ideas, en primer lugar, se indica que el municipio generó la Política Pública de Discapacidad 2014-2023 en el marco del Plan de Desarrollo Municipal de Cajicá 2012-2015 “Progreso con Responsabilidad Social”.

Respecto al contexto municipal, en la política en mención se menciona que por medio del Acuerdo Municipal 02 de 2011 se creó el Comité de Discapacidad, como órgano para gestionar las acciones de la población en condición de discapacidad de Cajicá. Se reconoció en dicho documento que las principales dificultades del municipio están relacionadas con la necesidad de

mayor compromiso y trabajo por parte de las autoridades locales para con esta población, por ello la importancia de la política pública.

Por lo cual, en el presente trabajo se analizó el panorama actual para verificar la eficiencia de dicha política en el municipio, para dar cuenta del alcance del “disfrute de los derechos ciudadanos” y para entender si el municipio ha logrado avanzar en dichas consignas.

En el contexto sociodemográfico se reconoce para el año 2013 cuantas personas en condición de discapacidad había en el municipio de Cajicá afiliados y no afiliados al sistema de salud, resaltando la siguiente información:

Tabla 3

Personas discapacitadas identificadas en el municipio.

Tipo de Discapacidad	Afiliados	NO afiliados	TOTAL
Mudez	37	1	38
Ceguera total	39	3	42
Dificultad para bañarse-vestirse-alimentarse	51	1	52
Sordera total	113	9	122
Dificultad para salir a la calle sin ayuda	118	3	121
Dificultad para aprender o entender	144	11	155
Dificultad para moverse o caminar	182	10	192
TOTAL	684	38	722

Nota: Política pública de discapacidad 2014-2023 Cajicá, p. 40

Respecto a la vinculación laboral se resalta que de la población reportada:

- 302 no desarrollan actividad laboral.
- 139 estudian
- 103 trabajan

En el marco programático de dicha política se establecieron 4 ejes, entre ellos:

Eje 1. Igualdad de oportunidades educativas, laborales y en salud para la autonomía. En dicho eje se estableció el programa 1.3 “Inclusión laboral, empleabilidad pertinente y contextos adecuados para una vida con dignidad”, en dicho programa se pretendió:

Desarrollar proyectos de protección y apoyo económico a las personas en condición de discapacidad y sus cuidadores o cuidadoras, ante la imposibilidad de trabajar

Promover la inclusión laboral para personas en condición de discapacidad y sus cuidadores, a través de estrategias público-privadas

Generar un modelo de formación para el trabajo, que se pueda articular con programas educativos

Articular estrategias con el sector privado y productivo

Fomentar procesos de emprendimiento sostenibles que sean de iniciativa de la población en condición de discapacidad

Propender porque las empresas incluyan en sus programas condiciones de inclusión y acompañamiento profesional para las personas en condición de discapacidad.

Implementar mecanismos de apoyo para quienes se encuentren vinculados laboralmente en entidades públicas o privadas con el fin de contribuir a su continuidad.

Para evaluar la implementación de la política pública, se solicitó información a la alcaldía municipal por medio de derecho de petición con el fin de recolectar los insumos que permitan

hacer un análisis, así mismo se examinaron documentos oficiales e información a partir de encuestas y entrevistas con la población en condición de discapacidad del municipio de Cajicá.

Es de precisar que se revisó el nuevo plan de desarrollo municipal 2024-2027 para revisar que se indicaba respecto a la política pública y se manifestó lo siguiente:

La Política Pública Municipal de Discapacidad 2014 -2023 adoptada mediante el Acuerdo Municipal 022 de 2013, a la fecha se encuentra desactualizada. Se incluyó una meta en el Plan de Desarrollo para formularla e implementarla. Según los datos recopilados del Sisbén a 2023 las personas en condición de discapacidad representan el 1.70% del total de los habitantes del municipio, con un total de 1.733 personas en condición de discapacidad (p. 201)

Afirmación preocupante, toda vez que pareciera que no se implementó la política que se estudia con el presente proyecto de investigación.

Inclusión laboral de personas en condición de discapacidad:

En Colombia la Ley 1346 de 2009 “Por medio de la cual se aprueba la “Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad”, adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006” indica en su Artículo 27 que “los Estados partes deben reconocer el derecho de las personas en condición de discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con los demás”.

Así mismo, la Ley 1618 de 2013 indica en su Artículo 13 que las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo.

En ese orden de ideas, se evidencia que hay avances en la protección de los derechos laborales de las personas en condición de discapacidad, sin embargo, esta población sigue enfrentándose a diversos desafíos para acceder a empleos dignos.

En la política pública nacional de discapacidad 2013-2022 se indica que la población en condición de discapacidad tiene más probabilidades de estar desempleadas, sumado a que usualmente perciben menores salarios, se reconoce que el 28,6% de la población en condición de discapacidad se encontraban ocupadas, el 3,4% se encontraban desocupadas y el 68% inactivas. Adicionalmente, 61 de cada 100 PCD no recibe ningún tipo de ingresos mientras que, aproximadamente, 30 de cada 100 recibe menos de \$500.000 mensuales, es decir que aproximadamente el 91% de las PCD perciben ingresos inferiores al SMLV. Dichos datos corresponden al diagnóstico realizado para la consolidación de la política pública en mención.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) en un estudio realizado en 27 países indicó que la población en condición de discapacidad en edad de trabajar, respecto a personas sin esta condición, tienen desventajas en el mercado laboral.

Según el DANE (2023) "durante el trimestre octubre - diciembre 2023, la tasa global de participación (TGP) de la población con discapacidad fue de 24,7%, en comparación con la TGP de la población sin discapacidad de 66,2%, lo que significa una diferencia negativa de 41,6 puntos porcentuales (p.p.) entre ambas poblaciones. En cuanto a la tasa de ocupación, se evidencia que hay una diferencia negativa de 38,0 p.p. entre la población con discapacidad y sin discapacidad, pues para la primera, esta tasa fue de 22,0% y para la segunda de 60,0%".

El panorama en mención evidencia las dificultades y barreras existentes para la población en condición de discapacidad al acceder a empleos formales en Colombia.

De otro lado, y evidenciando la necesidad de plantear soluciones a las problemáticas esgrimidas y de aportar al contexto del municipio de Cajicá se revisaron evaluaciones de la implementación de políticas públicas de otros distritos o municipios del país.

En ese orden de ideas, se resalta la Política Pública de Discapacidad del Distrito Capital de Bogotá 2007-2020 que fue adoptada mediante Decreto 470 de 2007. En el informe de la Secretaría de Integración Social (2020) se reconocieron como logros de acceso al mercado laboral, entre otros el aplicativo Oferta Bogotá Discapacidad – OBD, espacio virtual para difundir las ofertas, que emplea ruta diferencial de empleabilidad para las personas en condición de discapacidad y cuidadores-as

También la Subdirección para la Discapacidad de la Secretaría mencionada indicó que a corte 30 de abril de 2023, ha contribuido con la inclusión de 873 personas con discapacidad y cuidadores(as), en el entorno productivo. En la misma vigencia 2023, ha sensibilizado a 1.084 personas de diferentes empresas, para eliminar barreras con relación a las capacidades y desempeño laboral de las personas con discapacidad.

Dichas acciones se han ejecutado en el marco de la implementación de la política pública del Distrito.

También se investigó sobre proyectos y propuestas en otros lugares del mundo. En ese orden de ideas, se resalta el caso de España que ha tenido importantes avances en la materia.

En primer lugar, es importante mencionar que España tiene leyes específicas para regular la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad. En el texto Inclusión laboral para personas con discapacidad en España Normas a nivel constitucional y legal de Poblete (2019, p.

52) se resalta que la Constitución Española de 1978 en su artículo 35 indica que las personas en condición de discapacidad tienen derecho y deber respecto al trabajo.

En el texto en mención, el autor citando a Mayorga (2018) indica que en el derecho español se reconocen tres categorías de empleo para personas con discapacidad que son empleo ordinario, protegido y autónomo.

Respecto al empleo ordinario menciona que se vienen adoptando medidas de acción positiva que permiten compensar las dificultades que ostenta esta población para acceder a empleos y que las empresas tienen el deber de garantizar la accesibilidad, es decir realizar los ajustes necesarios para que las personas en condición de discapacidad pueden desempeñarse adecuadamente en sus trabajos.

También se resalta la **cuota de reserva** que indica que: “las empresas que cuenten con 50 o más trabajadores deberán cumplir con una cuota de reserva no inferior al 2% de los trabajadores. La cuota de reserva tiene su origen, en 1982, con la antigua LISMI (Ley de Integración Social de los Minusválidos, Ley 13/1982” (Poblete, 2019, p 4)

Dicha orden contempla excepciones establecidas en el Real Decreto 364 de 2005. No obstante, deberán aplicarse medidas alternativas. Esta cuota de reserva es una medida obligatoria en varios países además de España, entre ellos Austria, Polonia, Alemania entre otros. En Colombia esta medida viene siendo obligatoria para el sector público, según lo indicado en los Decretos 2011 de 2017 y 392 de 2018 pero para el sector privado no, para este sector existen los incentivos económicos por contratación de trabajadores en condición de discapacidad, siendo esta medida voluntaria.

Para Aristizábal, Castillo y Ruiz (2021, p. 31) esta medida debería ser obligatoria para el sector público y privado, toda vez que como está planteada en el momento va en contravía de los derechos de la población en condición de discapacidad y de los lineamientos internacionales.

Respecto al empleo protegido, se vienen incentivando centros especiales de empleo CEE que son entornos compuestos por personas con discapacidad y que buscan que esta población haga parte de las diversas operaciones del mercado, dichos se vienen incentivando y deben cumplir con algunas condiciones para su funcionamiento (a) ser sin fines de lucro, (b) ser considerados de utilidad pública, y (c) ser considerados imprescindibles. (Poblete, 2019, p 7)

Según Meneses (2023) en España existen 2.300 CEEs que emplean a 100.000 personas de acuerdo con datos de la Confederación Nacional de Centros Especiales de Empleo (Conacee). Indica este autor también que estos centros no se encargan únicamente de emplear a la población en condición de discapacidad, sino de formarlos, también se les acompaña a partir de talleres psicosociales para que su formación sea integral y no se trate únicamente de aprender un oficio.

Respecto a este tipo de empleo, también se encuentran los enclaves laborales que son contratos entre empresas y centros especiales de empleo para la realización de alguna obra.

Señala el autor que este tipo de iniciativa hace parte de una transición entre el empleo protegido y el mercado ordinario. Por ello se reconocen incentivos para las empresas que contraten trabajadores provenientes de iniciativas como los enclaves.

Por último, respecto al trabajo autónomo se indica que el gobierno lo incentivará, otorgando ayudas y subsidios para que las personas en condición de discapacidad tengan mayores oportunidades en proyectos laborales autónomos.

Sin duda España puede ser un referente para robustecer y ampliar las estrategias que se vienen consolidando en Colombia respecto al acceso al mercado laboral de los sectores público y privado por parte de la población en condición de discapacidad.

Metodología para analizar la efectividad en la implementación de una política pública:

En el momento de evaluar políticas públicas, es imprescindible determinar una metodología para poder hacer este ejercicio de consultoría. Para Pino (2017, p. 48) dicha metodología se ha fundamentado especialmente en el enfoque cualitativo y en la búsqueda y análisis de información documental. No obstante, se reconoce que las investigaciones relacionadas con el análisis de la efectividad o la evaluación de políticas públicas se dividen en: cualitativas, cuantitativas e integrativas.

Para este autor trayendo a colación a Aguilar, los métodos cuantitativos permiten respecto a las políticas públicas evaluarlas durante el proceso mismo de su implementación –conocimiento de–, para introducir estos datos y hallazgos en el proceso de deliberación y la toma de decisiones en la corrección y mejoramiento de las propuestas empleadas (p. 4)

Este análisis permite rescatar datos significativos que pueden desencadenar en la reorientación de una política pública, en construir otras líneas, estrategias, actividades que puedan tener un impacto diferente.

Respecto a los métodos cualitativos, Pino citando a Barreto, Cerón y Fernández (2010) reconoce que hay dos tipos de método cualitativo: el positivista y el interpretativo. El positivista combina elementos tanto cuantitativos como cualitativos.

El interpretativo le da prevalencia a la narrativa, es decir analiza: comportamientos, expresiones, opiniones sobre un determinado tema, contextos. Recoge métodos como 1) análisis crítico de los valores; 2) análisis de las historias; 3) análisis narrativo; 4) análisis dramático; 5) análisis categórico.

En el tercer lugar, se encuentra el método integrativo que reconoce que para poder un análisis efectivo de una política pública se deben combinar los dos métodos: cuantitativo y cualitativo, reconociendo que por separado estos métodos son insuficientes.

Así mismo, Sánchez y Liendo (2020, p. 12) en su texto Manual de Ciencia Política y Relaciones Internacionales reconocen que en la investigación y el análisis de una política pública se debe iniciar con la definición de un problema que permita analizar la adecuada intervención del Estado a través de la política objeto del examen. A su vez, reconoce que en la implementación de las políticas se debe permitir la interacción entre las metas y las acciones para lograr dichas metas.

El autor en mención recoge la perspectiva de Churchman, que indica que el análisis de las políticas debe hacerse en clave de debate respecto a los datos y las realidades que se arrojan.

Capítulo IV

Resultados de la Investigación.

Descripción del estudio

El estudio de caso del presente proyecto se centró en analizar la efectividad de la implementación de la **Política Pública de Discapacidad del Municipio de Cajicá (2014-2023)**, con énfasis en la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad, teniendo como objetivo el evaluar la efectividad de las estrategias y programas derivados de la política pública, verificando su impacto en la inclusión laboral de personas con discapacidad en el municipio.

Respecto a la metodología se realizó:

Revisión documental: Análisis de la normativa y documentos relacionados con la política pública y su implementación, evidenciada en el capítulo anterior.

Encuestas: Aplicadas a 32 personas en condición de discapacidad, seleccionadas mediante muestreo aleatorio (Véase Anexo B).

Entrevistas semi-estructuradas: A dos personas en condición de discapacidad y una profesional que trabaja con esta población (Véase Anexo C).

Análisis cualitativo y cuantitativo: Para identificar barreras, facilitadores y perspectivas de los distintos actores involucrados.

La información recolectada respondió a los tres objetivos específicos, de la siguiente manera:

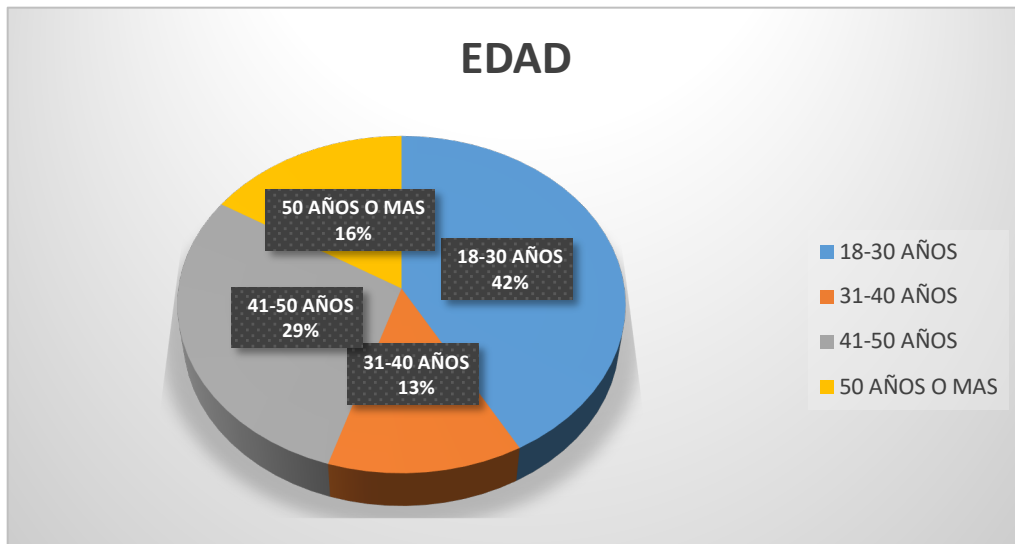
Desafíos que enfrenta la efectiva implementación de la inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad y barreras y facilitadores que enfrentan estas personas para acceder al mercado laboral:

Para identificar los desafíos, las barreras y los facilitadores para que la población en condición de discapacidad acceda al mercado laboral se realizó una encuesta (Véase Anexo D) y una entrevista, las cuales arrojaron los siguientes resultados:

En primer lugar, es importante mencionar que se encuestó a 32 personas de acuerdo con el siguiente contexto:

Figura 2.

Identificación por edades.

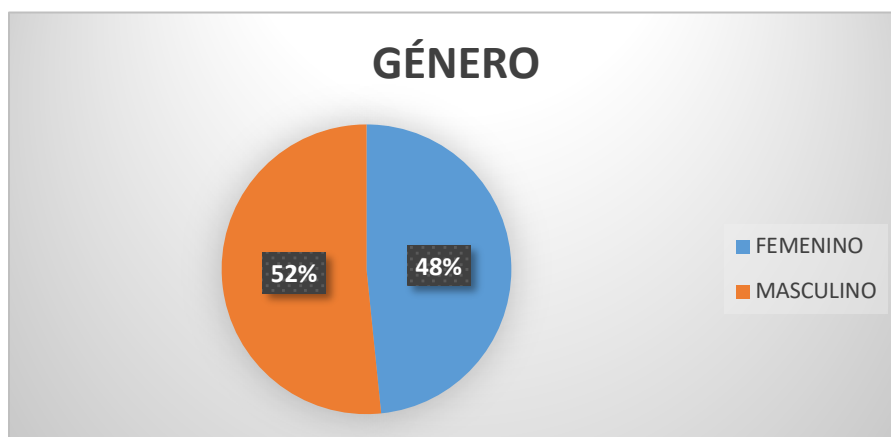


Nota: Elaboración propia con base a las respuestas de los encuestados.

De la población encuestada, el mayor porcentaje oscila entre los 18 a 30 años, es decir personas en edad productiva.

Figura 3.

Identificación por género.

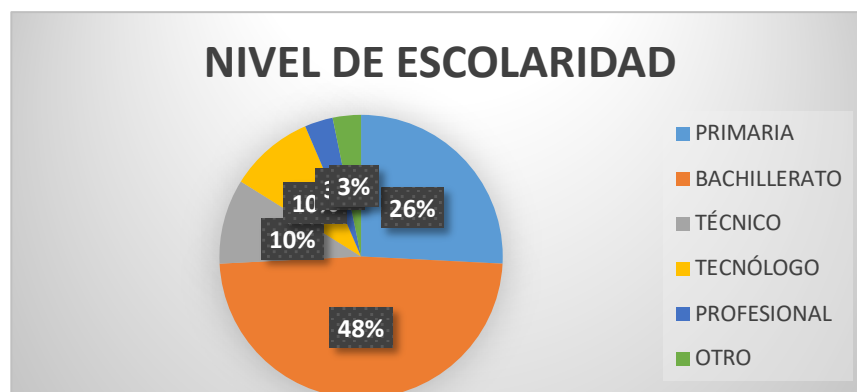


Nota: Elaboración propia con base a las respuestas de los encuestados.

Del total de la población que accedió a responder la encuesta, el 52% son del género masculino y el 48% del femenino, directamente asociado a las cifras de brecha de género en las tasas de participación laboral en Colombia en la que existen más de 40 puntos porcentuales favoreciendo la vinculación en los hombres. (OIT, 2021)

Figura 4.

Identificación por nivel de escolaridad.

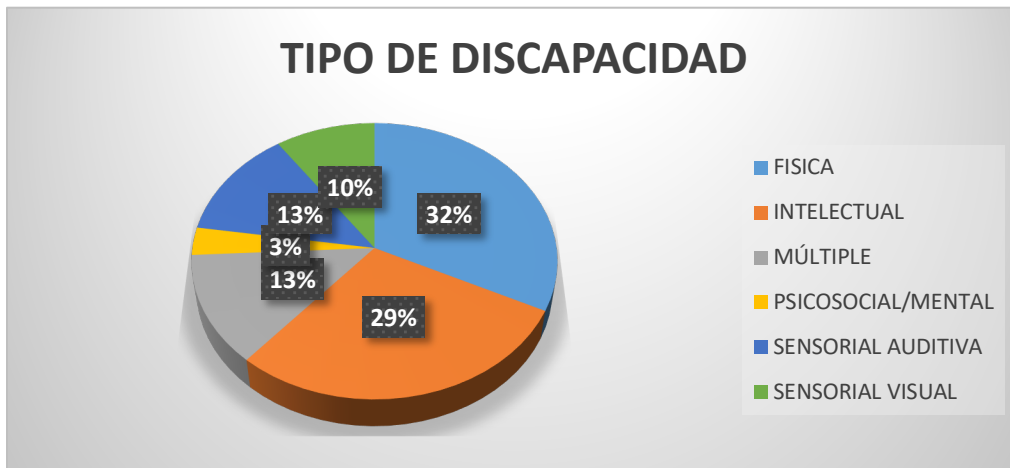


Nota: Elaboración propia con base a las respuestas de los encuestados.

Se reconoció que de las personas encuestadas el 26% solo tiene la primaria, se resalta que muy pocos son profesionales tan solo el 3%, sin embargo, el 48% cuentan con bachillerato.

Figura 5.

Identificación por tipo de discapacidad.

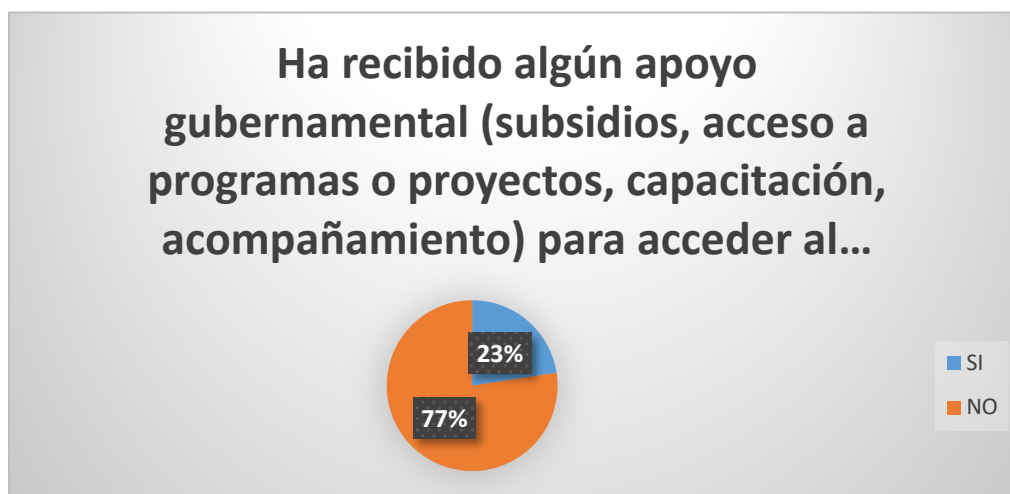


Nota: Elaboración propia con base a las respuestas de los encuestados.

Es importante resaltar que derivado de las encuestas realizadas se pudo establecer que el 32% de la población con discapacidad cuenta con discapacidad física, seguido de discapacidad intelectual con un 29%; así como también, se encuentra una media entre las discapacidades múltiple (13%), sensorial auditiva (13%) y la sensorial visual (10%); por último, se encuentra la psicossocial/mental con un 3% del total de las encuestas realizadas.

Figura 5.

Respuesta apoyo gubernamental.



Nota: Elaboración propia con base a las respuestas de los encuestados.

Al preguntarles por si habían recibido algún apoyo gubernamental la mayoría es decir el 77% indican que no, por lo cual se evidencia que el objetivo de la política pública de discapacidad del municipio de Cajicá de generar un modelo de formación en el trabajo articulándose con entidades públicas y privadas no se percibe por parte de la mayoría de encuestados.

De las pocas personas que contestaron de manera afirmativa a la anterior pregunta indicaron que el apoyo gubernamental fue: bonos alimentarios (5), atención en la UAI (1), fondo de apoyo de educación superior (1).

Al preguntarles por cuáles son las principales facilidades que ha evidenciado para acceder a los empleos se evidencia respuestas repetitivas y que conducen a los mismos términos como se relaciona a continuación:

Ninguno
NINGUNO
Las ganas de trabajar
En la empresas ya están incluyendo a las personas en condición de discapacidad
Ninguno
Poder participar
Ninguno
Ninguna
Ofertas Institucionales
E tenido más barreras que oportunidades
Ofertas por medio de Redes
He evidenciado que las Entidades nos informan de Oferta Laboral
No he tenido facilidades para obtener el empleo
Aprendo con facilidad, busco crear destrezas para poder desarrollar lo mejor posible las tareas asignadas
Falta de oportunidades
No he tenido ninguna facilidad para un trabajo

Nota: Elaboración propia con base a las respuestas de los encuestados.

Al preguntarles cuáles son las principales barreras o dificultades que ha tenido para acceder a los empleos indicaron de manera repetitiva que su discapacidad sin importar la condición que imponga en su vivir es la mayor barrera.

Figura 7.

Respuesta frente a las barreras para la vinculación laboral.



Nota: Elaboración propia con base a las respuestas de los encuestados.

Tabla 4.

Respuestas individuales frente a la facilidades de vinculación laboral.

<i>La falta de inclusión laboral</i>
<i>Dificultad para socializar, en expresarse verbalmente, monosílabo.</i>
<i>Todas</i>
<i>mi discapacidad física las empresas no emplean a personas con discapacidad porque creen que no estamos actos para desempeñar un cargo</i>
<i>mi discapacidad porque buscan personal con todo su cuerpo completo y funcional</i>
<i>por mi silla de ruedas solo se limitan a ofrecerme trabajos de exigencia académica y manejo de pc, descartados los que requiera fuerza física</i>
<i>no confían en que pueda seguir instrucciones como una persona normal</i>
<i>Mi discapacidad</i>
<i>Edad, mucha certificaciones</i>
<i>la discriminación</i>
<i>No sé cuenta con inclusión laboral en la mayoría de empresas, no hay accesibilidad, no hay herramientas que ayuden a que las personas con discapacidad puedan realizar sus labores con un desempeño</i>
<i>Falta de difusión</i>
<i>Q no aceptan personas en condición de discapacidad. Porque a veces no ay rampa.</i>
<i>No contar con experiencia y por la edad</i>
<i>No me entero de ofertas</i>
<i>No tener información</i>
<i>LA DISCAPACIDAD</i>
<i>Que que no hay oportunidad para personas con la discapacidad para que un trabajo la cual pueda uno desarrollar sus talentos o sus necesidades para tener una vida digna</i>
<i>Por la edad</i>
<i>La edad.</i>
<i>La edad</i>
<i>Mi retraso mental</i>
<i>Varias</i>
<i>No hay oferta laboral para personas en Condición de Discapacidad</i>
<i>La experiencia laboral</i>
<i>No contar con un portafolio amplio con cargos para personas con Discapacidad</i>
<i>No tener los estudios requeridos</i>
<i>Por falta de intérprete</i>
<i>La falta de oportunidades para las personas en condición de discapacidad.</i>
<i>No contar con Bachillerato</i>
<i>Falta de oportunidad</i>

Nota: Elaboración propia con base a las respuestas de los encuestados.

Al preguntarles de qué forma cree que se pueden minimizar dichas barreras o dificultades:

Tabla 5.

Respuestas individuales frente a las dificultades de vinculación laboral.

<i>Capacitación a la empresas</i>
<i>Programas de formación técnico, fotografía, panadería, marroquinería...</i>
<i>capacitación laboral antes de salir del colegio</i>
<i>dándole oportunidad de empleo a las personas con discapacidad</i>
<i>Construir un entorno en el que puedan generarse empleos de alta calidad</i>
<i>que las empresas identifiquen los mejores talentos haciendo un proceso de selección a partir de las habilidades y no la primera impresión</i>
<i>implementando las políticas de inclusión laboral</i>
<i>Que las empresas sean más abiertas mentalmente</i>
<i>Que tengan un pensamiento mas abierto</i>
<i>tratando a las personas con normalidad y sin exticmas</i>
<i>Que las empresas tengan claridad de que las PcF pueden llegar a ejercer sus funciones muy bien, que halla un diseño universal, se brinden las herramientas teuqrtidad para ejercer bien las labores por las cuales fueron contratados</i>
<i>Que las entidades o empresas socialicen la oferta laboral</i>
<i>Que hallan más oportunidad. Para nosotros las personas con alguna discapacidad.</i>
<i>Que nos den la oportunidad de trabajar sin experiencia y no tengan en cuenta la edad</i>
<i>Que nos informen mas</i>
<i>Con más información</i>
CONCIENCIA CIUDADANA E INCLUYENTE
<i>Tratando la persona como otra igual dando oportunidades para salir adelante no limitándonos</i>
<i>Ayoyando más a las poblaciones vulnerables</i>
<i>Nuevos programas de inclusión para profesionales capacitados.</i>
<i>Viendo mi perfil</i>
<i>No se</i>
<i>En la misma Localidad implementar capacitación, acompañamiento y oportunidad laboral para las personas con Capacidades Especiales.a</i>
<i>Se creen empleos para personas en Condicion de Discapacidad teniendo en cuenta su perfil profesional</i>
<i>dando capacitación</i>
<i>Se crea en la capacidad de idoneidad de las Personas con Discapacidad para poder ejecutar una actividad</i>
<i>Oportunidades para Educación Profesional</i>
<i>Qué hayan interpretes</i>
<i>La barreras se, podrían minimizar con una buena capacitación</i>

Más apoyo de oportunidades

Dándonos oportunidad de trabajo

Nota: Elaboración propia con base a las respuestas de los encuestados.

Figura 8.

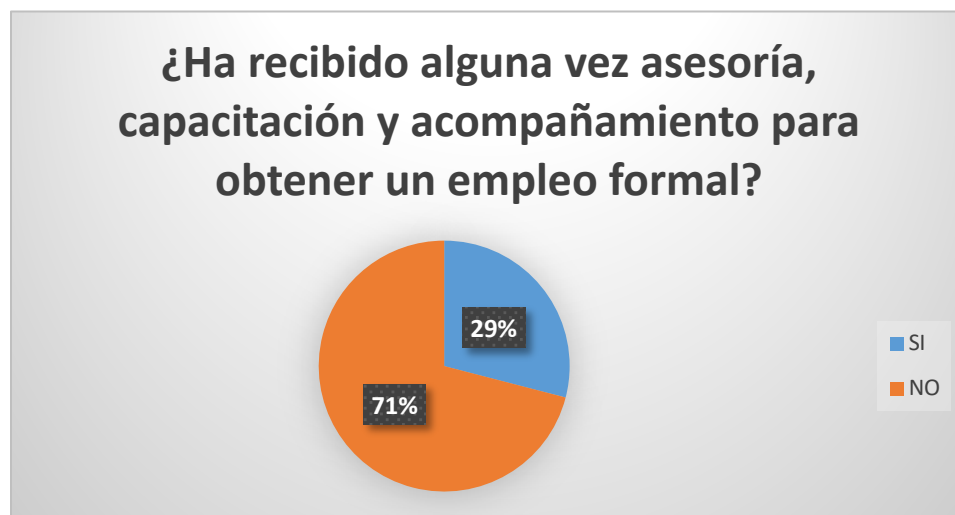
Respuestas sobre vinculación laboral en los últimos 5 años.



Nota: Elaboración propia con base a las respuestas de los encuestados.

Figura 9

Respuestas sobre contar con asesoría, capacitación y acompañamiento para obtener un empleo formal



Nota: Elaboración propia con base a las respuestas de los encuestados.

De manera similar que cuando se le preguntó a la población por recepción de apoyos por parte de entidades gubernamentales, la mayoría es decir el 71% indicó que no ha recibido asesoría, capacitación o acompañamiento, sin embargo, la política pública de discapacidad pretendió generar un modelo de formación para el trabajo que permitiera el acceso y la formación pertinente para las personas en condición de discapacidad.

Percepción de las personas en condición de discapacidad, empleadores y funcionarios públicos sobre el acceso al mercado laboral en el municipio de Cajicá a la luz de la política pública de discapacidad del municipio:

Ahora bien, para identificar la percepción de diversos actores en torno al acceso al mercado laboral de las personas en condición de discapacidad en el municipio de Cajicá hubo un acercamiento con la Unidad de Atención Integral al Discapacitado, que actualmente es operada por la Fundación Creinser, organización sin ánimo de lucro que trabaja por la inclusión de personas en condición de discapacidad. En ese orden de ideas, se buscó indagar sobre cuáles son los desafíos que enfrenta la efectiva implementación de la inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad. (Véase Anexo D).

Para ello, se elevó derecho de petición a dicha institución preguntando lo siguiente:

1. Condiciones y estrategias utilizadas por la administración municipal para la vinculación laboral de personas con discapacidad del municipio.
2. Personas con discapacidad vinculadas laboralmente en ese periodo de tiempo.

3. Edades, género, tipo de discapacidad y formación académica de las personas que han sido beneficiadas.
4. Periodos de tiempo que han durado vinculados laboralmente.
5. Áreas de vinculación laboral para personas con discapacidad.
6. Descripción del proceso para la vinculación de personas discapacitadas del municipio.
7. Nivel socioeconómico de las personas discapacitadas que han sido vinculadas laboralmente en ese periodo de tiempo.
8. Estrategias propuestas por la administración actual para vinculación laboral de personas discapacitadas.

En respuesta a dicha petición la Institución indicó que tiene un programa de inclusión laboral cuyo objetivo general es “crear modelos de inclusión laboral sostenibles, articulados con la fundación CREINSER, otras fundaciones, el sector empresarial privado y público como la secretaria de desarrollo económico y social, para ampliar la oferta y la demanda de campos de trabajo para la población en situación de discapacidad del municipio de Cajicá que les permita ser personas independientes y autónomas en el futuro”.

La población son los usuarios con discapacidad cognitiva leve, -Autismo, físicos adquiridos, sordos, baja visión y padres cuidadores, respecto a los objetivos específicos se resaltan los siguientes:

- Hacer alianza con la Secretaría de Desarrollo Económico para la creación de microempresa para discapacidad y padres cuidadores del municipio.
- Crear alianzas con entidades del municipio para abrir campos laborales en la administración municipal y también con las diferentes empresas del sector.
- Preparar a los jóvenes para las entrevistas de trabajo, teniendo en cuenta presentación personal, comunicación relaciones interpersonales, ubicación temporo espacial, traslado, manejo del transporte y manejo del dinero.
- Brindar entrenamiento laboral en el negocio inclusivo de reciclaje técnico y tecnológico de la fundación CREINSER.
- Postular a nuevos aspirantes en situación de discapacidad, al programa de capacitación del SENA ALKOSTO para aprender el manejo de embalaje de productos.
- Postular jóvenes con discapacidad en oportunidad laboral de la Gobernación de Cundinamarca.
- Brindar formación para el trabajo a personas con discapacidad en otros talleres de manualidades, tejido y arte.
- Vincular más empresas del sector comercial, para que generen más oportunidades de trabajo formal para las personas con discapacidad.
- Postular jóvenes con discapacidad cognitiva en el programa de oportunidad laboral de la fundación BEST BUDDIES COLOMBIA

-Brindar capacitación sobre inclusión laboral, sobre ruta de la empleabilidad, ajustes razonables, políticas públicas, beneficios empresariales dirigidas a desarrollo económico y social y empresas

- Diseñar y poner en marcha el programa de cuidadores EL ARTE DE CUIDARTE con formación en emprendimientos y capacitación permanente en el desarrollo de productos de panadería, bizcochería y comida saludable para personas con restricción alimenticia.

Como actividades respecto a dichos objetivos específicos se resaltan las siguientes:

- Seguimiento por vía telefónica a los jóvenes que están trabajando, orientando y apoyando los diferentes procesos ya vinculados en trabajo formal como: SENA -Alkosto, Kova, Home Center, Multinacional de Servicio al Sliente, Empresa Petrolera, Tiendas D1, Alpina, Café Valdes, Bufete de Abogados, Negocios Inclusivos de la Fundación Creinser y Administración Municipal.

- Seguimiento de habilidades que se están entrenando en la bodega de reciclaje técnico y tecnológico de la fundación CREINSER.

La operadora reconoce como logros los siguientes:

-Se recibieron nuevas hojas de vida para oportunidad laboral.

-Se dio oportunidad de inclusión en la bodega de reciclaje tecnológico un nuevo usuario, pero no logró un buen desempeño y se regresó nuevamente a entrenamiento laboral.

-También se siguen entrenando jóvenes en habilidades, destrezas, manuales, en habilidades cognitivas en los talleres.

- Se tienen los perfiles de los teletrabajadores y se continúa diseñando los que están en proceso de capacitación en otros talleres.

De la información suministrada por la Fundación Creinser, operadora de los planes de discapacidad en el municipio de Cajicá se evidencia que para el año 2023 se vinculó laboralmente a 31 personas en condición de discapacidad y 1 madre cuidadora, la vinculación se realizó tanto a los proyectos productivos de la misma fundación como lo es el caso del “negocio inclusivo reciclaje tecnológico”, como a cadenas de alimentos como lo es Juan Valdez y Supermercados D1, y algunos otros a empresas privadas dedicadas a diversas actividades económicas. De las 31 personas, 23 tienen una discapacidad cognitiva moderada o leve, 5 son sordos, 3 no tienen información y la madre cuidadora es monitora de ruta en la misma unidad.

De otro lado, la Fundación maneja un proceso para incluir a personas con discapacidad en los escenarios laborales. El procedimiento tiene las siguientes etapas:

Figura 10

Proceso actual para la inclusión laboral de personas con discapacidad.



Levantamiento de perfil: Es un análisis donde se examina el conjunto de funciones, tareas, rasgos, competencias que debe poseer el puesto de trabajo de acuerdo con el cargo específico a ocupar.

Perfil inclusivo: Es aquel perfil que contiene elementos que permiten levantar información en relación con la vacante o puesto para postulantes con o sin discapacidad. A través de la aplicación de la siguiente Ficha de Levantamiento de Perfil, se podrán construir perfiles inclusivos para los postulantes que desean ocupar dichas posiciones.

Procesos de la ruta: El proceso de selección es aquel que permite que a través de ciertas técnicas, se identifique al candidato más idóneo para ocupar la vacante requerida en la empresa; en el proceso de selección inclusivo hay que incorporar la variable de la discapacidad.

Pasos del proceso de selección:

Reclutamiento: Expone los ajustes razonables, las técnicas y procedimientos que se proponen atraer candidatos potencialmente calificados para ocupar puestos según la discapacidad y la vacante.

Entrevista: Se tiene en cuenta todos los ajustes razonables Según las habilidades de la persona con discapacidad se deberán adaptar los instrumentos o a su vez realizar los ajustes necesarios que permitan cumplir con esta fase del proceso.

Resultado Final del Proceso de Selección: Etapa en la que se informa o notifica el nombre del postulante seleccionado o las razones del porque no se escogió a candidato alguno.

Acompañamiento: Es el seguimiento in situ que se realiza a una persona o grupo de personas desde que se incorporan a una organización, luego el nivel de desempeño mientras desarrollan sus tareas, las relaciones interpersonales con compañeros, jefes, además abarca el clima laboral, la comunicación, capacitación, entorno familiar, aspectos psicológicos, de salud, con la finalidad de garantizar la estabilidad y permanencia de personal con discapacidad.

La respuesta proporcionada por la Fundación Creinser al derecho de petición destaca varios aspectos sobre las estrategias de inclusión laboral para personas en condición de discapacidad en el municipio de Cajicá. A continuación, se presenta un análisis basado en la información extraída del documento:

Dentro de los aspectos positivos se resalta que, la fundación describió un modelo sostenible que articula esfuerzos con entidades como la Secretaría de Desarrollo Económico, empresas privadas, y otros actores. Así mismo, incluyó componentes de preparación laboral, entrenamientos específicos, y capacitación en habilidades técnicas y sociales.

Así mismo, cuenta con programas específicos como la creación de microempresas, alianzas con entidades públicas y privadas, formación para el trabajo, y programas de emprendimiento, enfatizan la capacitación en áreas como reciclaje tecnológico y oportunidades con el SENA y la Gobernación de Cundinamarca.

Es de resaltar también que realizan un seguimiento a las personas vinculadas laboralmente, evaluando su desempeño y habilidades. Se destaca que 31 personas con discapacidad fueron vinculadas a diversas empresas y proyectos durante el año 2023.

Aunado a lo anterior, buscan desarrollar estrategias inclusivas tales como la implementación de perfiles inclusivos para procesos de selección, ajustes razonables en las entrevistas y entornos laborales y programas para teletrabajadores y acompañamiento continuo.

Ahora bien, dentro de las limitaciones identificadas se resalta el impacto limitado, pues, aunque 31 personas fueron vinculadas laboralmente, esta cifra puede considerarse baja respecto a la población total de personas en condición de discapacidad en el municipio. Además, se evidencia una falta de claridad en indicadores pues no se especifica si las estrategias implementadas han sido suficientes para cubrir las necesidades generales de esta población. Tampoco se detallan datos precisos sobre la duración de los empleos o la estabilidad laboral de los beneficiarios.

Además, el enfoque principal parece estar dirigido a personas con discapacidades cognitivas leves y autismo, lo que podría limitar la atención a otras condiciones de discapacidad más severas. Tampoco se se explicita cómo se asegura la sostenibilidad del modelo ni si existe un plan para escalar estas iniciativas a un nivel más amplio.

Dentro de las recomendaciones a este programa se destacan:

1. Ampliar la cobertura y diversificar los programas:
2. Incluir a más personas con diferentes tipos de discapacidades y generar programas específicos para aquellas con mayores barreras.
3. Fortalecer indicadores de evaluación.

4. Implementar métricas claras para evaluar el impacto real de las iniciativas, como la estabilidad laboral, la percepción de inclusión, y la calidad de los empleos obtenidos.

5. Extender la red de colaboración con empresas y entidades públicas para garantizar más oportunidades y ajustes razonables en los entornos laborales.

Discusión

Al analizar los resultados del nivel de escolaridad obtenidos con la encuesta, se puede reconocer con bastante preocupación que, de la totalidad de la muestra, tan solo el 3% de la misma es profesional. Dicho dato es preocupante en la medida en que las posibilidades de acceder al mercado laboral pueden aumentar con la profesionalización. La mayoría de las personas encuestadas realizaron primaria (26%) y bachillerato (48%). Los estudios técnicos y tecnológicos tienen porcentajes bajos (10% y 10% para cada uno). Eso puede indicar que el acceso a la educación superior de las personas en condición de discapacidad sigue estando en niveles muy bajos.

Este dato es muy relevante para la presente investigación, pues según Yunga citando a Wehman (2006) la educación formal de las personas en condición de discapacidad podría “(1) mejorar las oportunidades de encontrar y mantener un empleo, (2) aumentar los ingresos y (3) lograr una mayor independencia, autonomía y calidad de vida” (P. 13).

Así mismo, se reconoció que las personas encuestadas aducen tener diversas dificultades para acceder al mundo laboral. Al preguntarles por apoyo o subsidios gubernamentales, tan solo 7 personas indicaron que sí recibieron apoyo, pero 5 de ellas refieren que el apoyo son bonos alimentarios. Es decir, sigue perviviendo una atención asistencialista con esta población pero sin solucionar problemas estructurales, como su acceso a la educación superior y mejores oportunidades para un acceso pleno al mercado laboral.

Al preguntarles por las principales facilidades que han evidenciado para acceder a los empleos, 14 personas respondieron claramente que NINGUNA. Otros indicaron exactamente que hay más barreras que facilidades. Pero al preguntarles por las principales barreras o dificultades

tanto en las encuestas como en las entrevistas se resaltan las siguientes (i) la discapacidad en sí misma pues indican que las empresas no contratan personas con discapacidad, así lo reflejan las encuestas, (ii) la falta de confianza en las habilidades físicas o mentales que puedan tener las personas en condición de discapacidad para acceder a empleos, (iii) no hay políticas de inclusión en la mayoría de empresas, (iv) falta de herramientas para que las personas en condición de discapacidad puedan tener un mejor desempeño en sus labores, (v) dificultad para enterarse de las ofertas laborales o falta de información, (vi) la edad, (vii) la falta de ofertas para las personas en condición de discapacidad, (viii) no tener los estudios requeridos, entre otros. Eso quiere decir que los datos que sustentan esta investigación en cuanto a la persistencia de dificultades para acceder al empleo se ven reflejados en este estudio de caso.

Lo anterior, evidencia que lo pretendido en la política pública de discapacidad no se logró de manera óptima pues las personas no se sienten respaldadas por los programas municipales, indican que no reciben apoyos ni capacitación para integrarse en el mundo laboral, aunado a ello, siguen viendo en su discapacidad una barrera para desarrollarse profesional y laboralmente.

Al preguntarles a los encuestados, de qué forma creen que se pueden minimizar dichas barreras o dificultades reconocieron que es necesario capacitar a las empresas, generar programas de formación en donde se incluya a esta población, construir entornos que generen una empleabilidad de alta calidad, implementar políticas de inclusión laboral, tratar a las personas sin estigmas, mayor confianza por parte de los empleadores, mayor socialización de las ofertas laborales.

Ahora bien, además de la encuesta, se realizaron 3 entrevistas para analizar la percepción respecto a las barreras que tienen las personas en condición de discapacidad para acceder al mundo laboral.

Respecto a la discriminación en contra de las personas en condición de discapacidad se resalta que la misma sigue existiendo en la sociedad, pues una de las personas entrevistadas indicó que "... mucha gente lo discrimina a uno por que dicen que es pobrecito, es que no puede hacer las cosas, ehh, hace muy poco, hace muy poco me pasó que , eh yo estaba haciendo unas vueltas de dinero, eh x y me la señorita del banco me discriminó por mi discapacidad" (Entrevistado persona en condición de discapacidad J.L.C 37 años).

Al preguntarles sobre las medidas que se podrían tomar para aumentar el acceso de las personas en condición de discapacidad al ámbito laboral una persona indicó que "lo primordial es la no discriminación, eso sería lo primordial y que la gente entienda que no por ser una persona con discapacidad, tiene que quedarse en la casa encerrada, esa persona como tal también tiene que tener, sueños, futuro, un futuro promisorio para esa persona, y si esa persona se vé truncada por x o y persona nunca va a salir adelante". (Entrevistado persona en condición de discapacidad J.L.C 37 años).

La otra persona en condición de discapacidad indicó que "yo creo que se podría mejorar el hecho de que, por un lado las personas en general dejen de ver a las otras personas con discapacidad como personas que no pueden desarrollar, desempeñar una labor normal, eh digamos desde mi experiencia puedo decir que, que hay cosas que si se

dificultan, pero no no es que como que no puedas hacer nada (Entrevistado persona en condición de discapacidad N.G 21 años).

Al preguntarles sobre que pueden hacer las empresas y el Estado para aumentar la vinculación laboral de esta población, una persona indicó que “de pronto con capacitaciones, con capacitaciones para sus empleados, para que de pronto en algún momento les llegue una persona con discapacidad, una persona en silla de ruedas, y no la discriminen por el solo hecho de que tiene una limitación, porque no es ni discapacidad, es una limitación física o una, algo tienen, pero nosotros como personas con discapacidad con limitaciones, nos limita esa palabra, discapacidad”. (Entrevistado persona en condición de discapacidad J.L.C 37 años).

La otra persona en condición de discapacidad indicó que “exigirle a las empresas eh capacitaciones, o, espacios establecidos para las personas con discapacidad, lo que decía de las sillas de ruedas, o de pronto a las personas con de pronto alguna, algún problema de movilidad pero que pueden hacer alguna labor”. (Entrevistado persona en condición de discapacidad N.G 21 años).

También se entrevistó a una profesional que trabaja con la población en condición de discapacidad para revisar otra perspectiva. En ese orden de ideas, se entrevistó a la directora de una fundación y se le preguntó en torno a la política pública de Cajicá y la inclusión laboral en el municipio, ante lo cual indicó que; “uyyy, no, eh , en , en estrategia como tal lo que se ha, lo que ha hecho el municipio son algunas adecuaciones en infraestructura como andenes, pero como tal en el tema de inclusión laboral no se ha generado” (Profesional Directora de fundación)

Los resultados de la encuesta y la entrevista dan cuenta de que a pesar de que en Cajicá existe una política pública para la población en condición de discapacidad y se desarrollan varios programas como se pudo evidenciar con la respuesta de la Fundación Creinser, aún hacen falta muchos esfuerzos para generar políticas laborales orientadas a esta población que mitigue la discriminación que aún existe en el ámbito laboral tanto en lo público como en lo privado.

Los resultados de la encuesta y las entrevistas en el proyecto de grado proporcionan una visión clara de las percepciones, barreras y necesidades de las personas en condición de discapacidad en Cajicá respecto a la inclusión laboral.

Respecto a las barreras se reconoce que están profundamente arraigadas en factores estructurales, sociales y culturales. Se evidencia un círculo vicioso: las personas en condición de discapacidad no acceden al empleo por falta de formación, y no pueden formarse debido a las barreras sistémicas. o La falta de programas articulados entre la política pública y las instituciones educativas perpetúa estas limitaciones.

Respecto a aspectos positivos existe una conciencia clara en la población encuestada sobre las acciones necesarias para mejorar su inclusión.

Recomendaciones

El Plan de Desarrollo Municipal 2024-2027 respecto a la política pública 2014-2023 indicó que la misma se encuentra desactualizada y que, por tanto, se agregó como meta la formulación e implementación. En ese orden de ideas, y derivado del análisis realizado en el presente proyecto de investigación se recomienda:

En la fase de formulación de la Política Pública del municipio se debe contar con la participación amplia de la población en condición de discapacidad, sus familiares y sus cuidadores para conocer su perspectiva respecto a las barreras que se les presentan al acceder al mercado laboral.

Consolidar alianzas con entidades públicas y privadas que permitan formar y cualificar a las personas en condición de discapacidad. Dichas alianzas deben ser una estrategia que genere un acompañamiento permanente a esta población en diversos escenarios laborales.

Respecto a la accesibilidad física y tecnológica, se deben implementar ajustes en la infraestructura laboral y en las herramientas tecnológicas para que las personas en condición de discapacidad las puedan usar adecuadamente.

Fortalecer el trabajo con la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC para que la administración municipal pueda contar con más personas en condición de discapacidad, para que se realice un acompañamiento permanente en sus procesos y se disminuya la deserción.

Ampliar las rutas de acceso a los programas, estrategias y proyectos de acceso al mercado laboral, pero que no solo garanticen la contratación de personas con discapacidad, sino que

también incluyan medidas para su integración y el desarrollo de su potencial dentro de la empresa, como programas de mentoría y adaptación de tareas.

-Generar diversos espacios de reflexión y socialización con la comunidad en general para minimizar la discriminación y estigma en contra de las personas en condición de discapacidad.

-Fomentar programas de sensibilización y reflexión en los entornos laborales para empleadores, mandos intermedios y empleados.

-Modificar los procesos de selección de personal para que sean inclusivos, lo que puede incluir entrevistas accesibles, pruebas adaptadas y la posibilidad de realizar entrevistas por videoconferencia o en formatos accesibles para personas con discapacidad sensorial.

-Crear programas de formación accesibles, tanto presenciales como virtuales, y promover el acceso equitativo a oportunidades de desarrollo profesional para todos los empleados, independientemente de su condición de discapacidad.

-Establecer redes de apoyo dentro de las empresas, como grupos de interés o mentores, para proporcionar acompañamiento y orientación a los empleados con discapacidad. Además, se deben ofrecer servicios de apoyo psicológico o coaching profesional que faciliten su adaptación y crecimiento en el entorno laboral.

Conclusiones

A partir de la recolección de información y de la aplicación de los instrumentos como la encuesta y la entrevista se evidenció que el municipio de Cajicá cuenta con pocos resultados en términos de acceso laboral para la población en condición de discapacidad. La vinculación laboral de las personas en condición de discapacidad del municipio sigue presentado obstáculos, la discriminación es latente, por lo cual hay que fortalecer las alianzas con el sector público y privado que permita ampliar la oferta de proyectos y estrategias para esta población.

En la política pública de discapacidad quedaron establecidos programas y objetivos en torno a la inclusión laboral muy pertinentes y necesarios. Sin embargo, de lo indicado por la población encuestada se evidencia que, respecto a la materialización de los mismos, no se ha logrado mucho, no se evidencia esfuerzos significativos en cuanto a la disminución de las barreras existentes en el mundo laboral para las personas en condición de discapacidad. Aunque la política pública contiene objetivos claros, su implementación parece haber sido parcial e insuficiente para atender las necesidades de la población.

Existen barreras sociales y económicas para acceder a una estabilidad laboral para personas con discapacidad, que las personas que hicieron parte de este estudio evidenciaron en sus respuestas y que las cifras de cumplimiento de los programas desarrollados en el municipio de Cajicá no difiere de los resultados obtenidos en este estudio.

Los Cajiqueños que forman parte de la población con discapacidad no han tenido acceso a ninguna serie de beneficios que garanticen la igualdad de condiciones en el momento de acceder a un contrato laboral estable y permanente, lo que fortalece las condiciones precarias del

núcleo familiar de estas personas, conduciéndolas de manera directa a mantener o en el peor de los escenarios a no generar condiciones que mejoren su calidad de vida.

Eliminar las barreras que impiden el acceso de las personas con discapacidad al mundo laboral requiere un compromiso conjunto entre empleadores, gobiernos y la sociedad, es por ello que las políticas públicas deben consolidar objetivos claros, a través de programas inclusivos, ajustes razonables y una mayor sensibilización, aportando en la construcción de un entorno laboral más accesible y equitativo para todos.

Los resultados destacan un panorama preocupante respecto a la inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad en Cajicá. Aunque existen esfuerzos aislados y un marco normativo que apoya los derechos laborales, las barreras sociales, estructurales y educativas persisten. Para mejorar, se requiere una implementación más efectiva de la política pública, acompañada de un compromiso real por parte de empresas, instituciones educativas y el gobierno local.

Referencias bibliográficas

- Aristizábal K.; Castillo, P. y Ruiz, E. (2021). El Alcance Jurídico y Límites de las Cuotas de Reservas para Personas con Discapacidad en el Trabajo. *Verba Iuris*, 17(45), pp. 69-80.
- Asamblea General de las Naciones Unidas ONU (2007). *la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las personas con Discapacidad*.
- Botero M (2016). *Prácticas de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad en el contexto laboral de empresas privadas de la ciudad de Bogotá*, Universidad Externado de Colombia.
- Di Virgilio M y Solano R (2012). *Monitoreo y evaluación de políticas, programas y proyectos sociales*, Fundación CIPPEC.
- Díaz M (2021). *Inclusión laboral de personas en situación de discapacidad*, Universidad Tecnológica de Pereira.
- Distrito Capital de Bogotá (2007) *Política Pública de Discapacidad del Distrito Capital de Bogotá 2007-2020*.
- Econometría Consultores (2020). *Evaluación de resultados de la política pública nacional de discapacidad (PPDIS) que permita generar recomendaciones para fortalecer sus acciones*.
- Galán J, Rojas F y Portilla E (2011). *La vinculación laboral de las personas con discapacidad motriz leve -parapléjicas - en el municipio de San José de Cúcuta*, Universidad Libre de Colombia.

Julca W y Melgarejo R (2022). Inclusión laboral en las personas con discapacidad de la OMAPED – BARRANCA, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el Perú.

Ley 1346 de 2009 “Por medio de la cual se aprueba la “Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad”. 31 de julio de 2009. DO No. 47.427.

Ley 1618 de 2013 “Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad”. 27 de febrero de 2013, DO No. 48.717.

Meneses N (2023). La ardua inclusión laboral de las personas con discapacidad, El País.

Ministerio de Salud (2013). Lineamientos generales para la implementación de la Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social en entidades territoriales 2013 – 2022.

Ministerio de Salud y Protección Social (2014). Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social 2013-2022.

Municipio de Cajicá (2012). Política Pública de Discapacidad 2014-2023.

Organización Internacional del Trabajo OIT (2013). Factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Padilla A (2010). Discapacidad: contexto, concepto y modelos, *International Law: Revista Colombiana de Derecho Internacional*, núm. 16, enero-junio, 2010, pp. 381-414.

Pino Montoya, J. (2017). Aspectos metodológicos para evaluar una política pública. Rev. Humanismo y Sociedad, 5(1), 1-7. <https://doi.org/10.22209/rhs.v5n1a01>

Poblete M (2019). Inclusión laboral para personas con discapacidad en España Normas a nivel constitucional y legal.

Quintana A y Rosas E (2020). Resumen y recomendaciones para generar condiciones favorables para la inclusión laboral de personas con discapacidad con énfasis en las mujeres. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO)

Sanabria-Rangel, P. Lozano-Martínez, M. & Muñoz-Rodríguez, L. (2022) Limitantes para la vinculación laboral de personas con discapacidad física en organizaciones de servicio público. El caso de aspirantes para laborar en el Sistema Integrado de Transporte Público de una ciudad capital. Innovar, 32(85), 133-153. <https://doi.org/10.15446/innovar.v32n85.101191>

Sánchez F. y Liendo N. (2020). Manual de Ciencia Política y Relaciones Internacionales / Editores Fabio Bogotá: Universidad Sergio Arboleda

Secretaría de Integración Social del Distrito Capital de Bogotá (2023). Distrito fortalece acciones de inclusión laboral y productiva a población con discapacidad, cuidadoras(es), LGBTI y familias.

Secretaría de Integración Social del Distrito Capital de Bogotá (2020). Política pública de discapacidad para el distrito capital informe cualitativo.

Anexos

Anexo A: Preguntas realizadas mediante formulario Microsoft Forms, desde la cuenta institucional (ESAP)

Anexo B: información general sobre las respuestas recolectadas en la plataforma digital Microsoft Forms.

Anexo C: Entrevistas y consentimiento firmado por parte de los participantes.

Anexo D. Respuestas de encuesta digital en formato Excel para análisis de daos.