

**MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES PARA EL PERSONAL
CONTRATISTA CON DISCAPACIDAD: UNA PROPUESTA PARA UNA EMPRESA
CONSTRUCTORA UBICADA EN SAN JUAN DE PASTO-COLOMBIA**



AUTORES:

ANGÉLICA HERNÁNDEZ RAMÍREZ

ASTRID CAROLINA PAZ BOTINA

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
BOGOTÁ D.C
JUNIO 2023**

**MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES PARA EL PERSONAL
CONTRATISTA CON DISCAPACIDAD: UNA PROPUESTA PARA UNA EMPRESA
CONSTRUCTORA UBICADA EN SAN JUAN DE PASTO-COLOMBIA**



AUTORES:

ANGÉLICA HERNÁNDEZ RAMÍREZ

ASTRID CAROLINA PAZ BOTINA

DOCENTE ASESOR:

YURIS MARINA RODRIGUEZ GRANADOS

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

BOGOTA D.C

JUNIO 2023

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	7
Capítulo 1 Descripción general del Proyecto	9
1.1	9.1.2 Objetivos
	11
1.3 Justificación	12
Capítulo 2 Marco de referencia	13
2.1 Marco teórico	13
2.2 Marco conceptual	18
Capítulo 3 Marco metodológico	20
Capítulo 4 Análisis de resultados	26
Discusión	36
Conclusiones	38
Referencias	49
Anexos	42

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Cronograma.....	22
Tabla 2. Técnicas para la recolección de la información.....	23
Table 3. Propuesta para mejoras en el Consorcio HR.....	34

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Accesos restringidos.....	30
Figura 2 Baños sin diseño universal o adaptados para personas con discapacidad motora	30
Figura 3. Colaborador con chaleco trabajando en alturas.....	31
Figura 4. Trabajador requiriendo apoyo para manejo de pulidora.....	32

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Carta de autorización de la empresa.....	42
Anexo 2. Matriz de caracterización y matriz legal.....	42
Anexo 3. Propuesta para mejorar las condiciones laborales.....	42

INTRODUCCIÓN

Este proyecto de investigación ha sido encaminado al estudio de personal contratista con discapacidad motora y la mejora de condiciones laborales, la inclusión laboral. A lo largo de la historia ha sido un tema de suma importancia que se acrecienta cada vez más, ya que principalmente se busca promover la igualdad de oportunidades laborales y acceso al trabajo digno para esta población. En este proyecto hemos realizado investigaciones del marco legal, dentro de los cuales encontramos decretos, leyes y normas, además de la caracterización del personal para identificar las barreras y así proponer las mejoras pertinentes.

En cuanto a antecedentes en el marco teórico, hemos encontrado que la baja accesibilidad en el entorno y la discriminación laborales son impedimentos para el desempeño de la población con discapacidad motora, respecto a ello la normativa colombiana hace referencia a las medidas que cada empresa debe garantizar para el acceso y las condiciones laborales de esta población, entre los cuales encontramos el decreto 2177 del 2017, la ley 1346 de 2009, Ley 361 de 1997, entre otras.

Se trata de una investigación cualitativa de tipo descriptivo con un diseño de investigación-acción, en la que se utilizarán técnicas de recolección de datos como la observación directa y la matriz de caracterización y la matriz legal. La información recolectada se analizará utilizando técnicas de análisis de contenido.

Con esta investigación buscamos tener un impacto positivo a nivel social-laboral dando a conocer también la política, pública, las normas, los decretos, las leyes de la población con discapacidad, mediante la comparación con de instalaciones y lugares de trabajo, también buscamos generar conocimiento acerca de buenas condiciones laborales para personas con discapacidad motora y así proponer mejoras concretas en

el ámbito del personal contratista y directo garantizando uno de los derechos primordiales como es el derecho al trabajo digno promoviendo la igualdad de condiciones y accesibilidad al trabajo, el producto esperado es un informe final de investigación que recoja recomendaciones generando una propuesta para mejorar las condiciones laborales de las personas con discapacidad motora.

Capítulo 1 Descripción general del Proyecto

1.1 Problema de investigación

Se ha demostrado que las personas con discapacidad han tenido diferentes restricciones en varios escenarios participativos como la salud, la educación y el trabajo, esta última se visibiliza ya que las empresas restringen la accesibilidad debido al costo y a los ajustes razonables que implica implementar el contratar una persona con discapacidad con el fin de garantizar un trabajo digno, una estadística del (DANE, 2022) registra una tasa del desempleo del 16,9% para las personas con discapacidad y un 13,1% para personas sin discapacidad, esto demuestra una diferencia del 3,7 % permitiendo ver la desigualdad frente al acceso al trabajo.

Un trabajo digno para las personas con discapacidad involucra directamente los empleadores ya que requiere de adaptaciones y además de medidas eficaces para garantizar su participación, esto lo respalda la legislación colombiana, debido a estos índices de desempleo se han realizado diferentes leyes con el fin de mejorar el acceso al trabajo y también proteger a las personas con discapacidad. Además, es importante reconocer la diversidad de esta población por lo cual es de suma importancia los abordajes normativos para garantizar la igualdad de condiciones. Adicionalmente es importante reconocer la diversidad de la población por lo que se debe hacer una caracterización y generar los ajustes razonables para disminuir las barreras basándose en el marco normativo, esto con el fin de generar mayores oportunidades

Según el Pacto de Productividad. Promoviendo la Inclusión Laboral de las personas con discapacidad (2015), con el fin de promover la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral el gobierno junto con las empresas y la sociedad civil se comprometen a realizar contratación inclusiva, en donde en el 2015, 142 empresas han generado espacios para la capacitación y contratación de personas con discapacidad las cuales 5657 han gozado de estos beneficios.

Se puede evidenciar el interés y la participación del gobierno para implementar normativas con el fin de crear nuevas rutas de acceso, sin embargo, con todos los programas propuestos solo se estaría generando el 1% de empleo para las personas con discapacidad (Salazar & Jaramillo, 2021), con el fin de garantizar el empleo digno a la población con discapacidad de la empresa constructora HR ubicada en San José del Guaviare la cual realiza licitaciones con las alcaldías en este caso la obra se encuentra ejecutada en la ciudad de San Juan de Pasto-Colombia, realizando proyectos de obras civiles la cual tiene contratistas directos y subcontratistas de personal, donde actualmente se contratan personas con discapacidad motora, para realizar trabajos tanto de obra civil como cargos administrativos. Por esta razón se hace necesario verificar el estado laboral de esta población, con el fin de realizar una propuesta para mejorar las condiciones de las personas con discapacidad. ¿De qué forma se podrían generar mejoras para las condiciones de trabajo en personas contratistas con discapacidad en la empresa consorcio HR en la ciudad de San Juan de Pasto-Nariño Colombia?

1.2 Objetivos

Objetivo general

Generar una propuesta de mejora de las condiciones de trabajo del personal contratista con discapacidad en una empresa de San Juan de Pasto-Colombia

Objetivos específicos

1. Identificar la población contratista con discapacidad con el fin de reconocer las limitaciones.
2. Analizar las condiciones físicas de trabajo con la finalidad de determinar el estado de adecuación según la normatividad legal.
3. Realizar una propuesta bajo el marco legal con el fin de garantizar las condiciones laborales de contratistas con discapacidad.

1.3 Justificación

Debido a la baja accesibilidad laboral de las personas con discapacidad se evidencia la importancia de realizar la investigación en donde se generará una propuesta con base en la legislación colombiana, los derechos de las personas con discapacidad y así plantear proposiciones para mejorar las condiciones de las personas con discapacidad y garantizar un acceso al trabajo digno. Esta investigación aporta conocimiento a estudiantes de salud y seguridad en el trabajo y abogados sobre las barreras que pueden existir y como bajo el marco legislativo es posible realizar las modificaciones necesarias con el fin de incluir a personas con discapacidad motora y así disminuir barreras, reduciendo la brecha de adquisición económica y la desigualdad.

La propuesta de esta investigación permitirá generar acceso al trabajo para personas con discapacidad motora, brindando mayores oportunidades, así como menciona (Gómez y Turizo, 2016) se requiere del estudio de los puestos de trabajo para generar las modificaciones, apoyándose de la legislación para así garantizar los derechos de las personas con discapacidad. Lo que busca esta investigación es realizar una propuesta bajo el marco normativo con el fin de garantizar el acceso y mejorar las condiciones de trabajo de personas con discapacidad motora, por el contrario, al no realizarse este proyecto, las personas con discapacidad motora seguirán enfrentando barreras significativas para acceder a oportunidades laborales y tendrían una menor probabilidad de obtener empleos dignos y sostenibles. Además, seguirán experimentando desigualdades en el lugar de trabajo y enfrentando condiciones laborales precarias debido a la falta de medidas para la adaptación que cada una requiere. En consecuencia, la desigualdad económica y social entre personas con y sin discapacidad motora continuaría existiendo.

Capítulo 2 Marco de referencia

2.1 Marco teórico

Dando sustento al marco teórico de nuestra investigación al hablar de discapacidad han existido diversas maneras mediante las cuales se han referido:

Según Velandia, Méndez, Forero y Asprilla (2021), se ha observado una evolución y transformación en las leyes laborales en Colombia. Estos cambios incluyen la incorporación del concepto de accidente laboral y las pautas a seguir, así como la participación de los empleadores en la protección de la salud de los trabajadores. Estas reformas han promovido un enfoque más humano en la prevención de riesgos ocupacionales y han impulsado la implementación de sistemas de gestión para mejorar las condiciones laborales. En este contexto, es esencial tener en cuenta a las personas con discapacidad, ya que su acceso al empleo se puede garantizar a través del estudio y diseño adecuado de los puestos de trabajo. También es fundamental consultar y estar informado sobre los requisitos necesarios para mejorar el entorno laboral. A pesar de los beneficios económicos para las empresas y las leyes que promueven la inclusión, las estadísticas demuestran una baja contratación de personas con discapacidad. Por tanto, se destaca la importancia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) para garantizar la igualdad de condiciones, ya que la falta de acceso a oportunidades laborales es una de las principales violaciones de los derechos de las personas con discapacidad. Además, es crucial incluir a estas personas en programas de capacitación laboral, evaluar la ubicación y accesibilidad de sus lugares de trabajo para garantizar su seguridad, y brindar flexibilidad en los horarios laborales.

De igual forma Gallegos y Mantilla (2017), en su investigación titulada "Hacia la igualdad e inclusión laboral de las personas con discapacidad en Ecuador", se destacan los avances logrados en el ámbito del derecho laboral. Se evidencia que las personas con discapacidad enfrentan desventajas en los ámbitos político, económico y social, incluso dentro de sus propias viviendas. La movilidad y el acceso al trabajo se convierten en desafíos adicionales, lo que se refleja en altos índices de desempleo. Según la OIT, el 85% de las personas con discapacidad en América Latina en edad laboral no tienen acceso a empleo. El estudio resalta cómo las leyes buscan proteger el derecho de las personas con discapacidad a acceder a un trabajo digno. Sin embargo, es crucial generar acciones que fomenten la empatía y provoquen cambios en los paradigmas culturales y sociales. Estos cambios son fundamentales para promover una inclusión laboral efectiva y garantizar la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.

En su investigación Zapata (2019) titulada "Inclusión laboral: Acceso al trabajo de personas con discapacidad en Colombia", se busca destacar el progreso normativo que abarca a las personas con discapacidad en el país. El autor expone conceptos fundamentales sobre inclusión, como la igualdad, la dignidad y la autonomía. Se menciona que, antes de la constituyente de 1991, el Estado tenía la responsabilidad de cumplir con obligaciones y deberes hacia las personas con discapacidad, tal como se establece en el artículo 13 que garantiza la igualdad desde el nacimiento y el artículo 47 que afirma que el Estado debe asegurar condiciones dignas para las personas con discapacidad. Se citan varios artículos de la Constitución que protegen a esta población. Después de la constituyente de 1991, se promulgaron diversas leyes y decretos que promovieron la autonomía, la igualdad de oportunidades y la inclusión en el acceso a la educación, la salud y la recreación. Esto demuestra los desafíos que las personas con discapacidad han enfrentado y cómo ha habido una evolución desde el marco normativo y la formulación de políticas públicas. Sin embargo, se enfatiza la necesidad de una verdadera inclusión, ya que existe una brecha entre la legislación existente y su implementación en la práctica.

En su tesis titulada "Importancia de la seguridad y salud en el trabajo para el trabajador con discapacidad" Gálvez, Herrera y Villada (2019), se destaca que las personas con discapacidad enfrentan barreras físicas y sociales que limitan su acceso a entornos académicos, de salud y laborales, lo que resulta en una baja participación económica. En este sentido, un sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo desempeña un papel fundamental al facilitar el acceso de las personas con discapacidad. En primer lugar, se enfatiza la importancia de sensibilizar y mitigar actitudes discriminatorias, promoviendo el análisis y la reflexión. Además, se destaca la necesidad de capacitar a las personas con discapacidad en relación con sus roles laborales y, finalmente, llevar a cabo evaluaciones y adaptaciones necesarias para crear entornos saludables que promuevan el bienestar colectivo. El artículo 47 de la Constitución establece que el Estado debe garantizar condiciones dignas para las personas con discapacidad, y se mencionan otros artículos que protegen a esta población desde la constitución, así como las leyes y decretos posteriores a la constituyente de 1991 que promueven la autonomía, igualdad de oportunidades e inclusión en el acceso a la educación, salud y recreación. Esto evidencia los desafíos que las personas con discapacidad han enfrentado y cómo ha habido una evolución en la normativa y la formulación de políticas públicas. Sin embargo, se resalta la necesidad de una inclusión real, ya que existe una brecha entre la legislación existente y su implementación práctica.

Así mismo Pérez (2021) en su investigación titulada "La eficacia de las medidas actuales adoptadas por el Estado para garantizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Colombia" se destaca la situación en el país donde se observa un alto porcentaje de personas con discapacidad que no logran acceder al trabajo, a pesar de contar con las habilidades necesarias para desempeñar diversos cargos. Esto se debe a la baja inclusión laboral que enfrentan. Además, se analiza el alcance y la efectividad de las acciones tomadas por el Estado para garantizar el acceso al empleo de las personas con discapacidad.

El estudio concluye que, a pesar de la existencia de normas y políticas que buscan la inclusión de las personas con discapacidad, estas medidas no son suficientes para generar una mayor contratación y, por lo tanto, resultan poco efectivas en la práctica.

Normativa Colombiana:

- Ley Estatutaria No. 1618 de febrero 2013: Se garantiza y asegura el ejercicio efectivo de los derechos de las personas en situación de discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acciones afirmativas y ajustes razonables, eliminando toda forma de discriminación a las personas por razón de su discapacidad, lo cual requiere reglamentación, programas y acciones tendientes a garantizar los derechos, beneficios y obligaciones laborales de las personas con discapacidad.
- Ley No. 361 de 1997: Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con discapacidad, y de manera especial el Capítulo IV del Título Segundo sobre la integración laboral de las personas con discapacidad.
- Decreto 2011 del 30 de noviembre de 2017: El cual establece el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en las entidades del sector público, y se aplica a los órganos, organismos y entidades del Estado en sus tres ramas del poder público, a nivel nacional, departamental, distrital y municipal, en los sectores central y descentralizado y a los órganos autónomos e independientes.
- Decreto 2177 del 22 de diciembre de 2017: Por el cual se crea el Consejo para la Inclusión de la Discapacidad y se dictan disposiciones relacionadas con su funcionamiento” y cuyo objeto es coordinar las acciones que el sector privado adelante para coadyuvar al ejercicio de los derechos y la inclusión social, laboral

y productiva de las personas con discapacidad, orientadas al desarrollo de las capacidades a través de la formación para el trabajo, la producción y el empleo de las personas con discapacidad, sus familias y cuidadores.

- Decreto 392 del 26 de febrero de 2018: Por el cual se establecen incentivos en los procesos de contratación a las empresas que tengan vinculadas personas con discapacidad. En los procesos de licitación pública y concurso de méritos, para incentivar el sistema de preferencias a favor de las personas con discapacidad, las entidades estatales deberán otorgar el (1 %) del total de los puntos establecidos en el pliego de condiciones, a los proponentes que acrediten la vinculación de trabajadores con discapacidad en su planta de personal.
- Ley 1618 de 2013: En la cual se establecen disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad (Congreso de la República de Colombia, 2013), concretamente respecto al empleo establece la importancia de condiciones dignas, algunas prebendas tributarias para empleadores y beneficios para la contratación estatal. Aunque es importante que se reglamente esta Ley, su efectividad se encuentra enmarcada desde un enfoque de derechos, en el compromiso de brindar "accesibilidad universal, diseño para todas las personas y los ajustes razonables".

2.2 Marco conceptual

- **Discapacidad:** Según la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas (2006), la discapacidad se define como "un concepto en evolución y resultado de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás" (Ar. 1). La Convención reconoce que las personas con discapacidad son titulares de los mismos derechos humanos y libertades fundamentales que las demás personas, y establece medidas para garantizar su plena inclusión y participación en la sociedad. Además, la Convención reconoce la diversidad de las personas con discapacidad y la importancia de respetar sus diferencias y necesidades individuales.
- **Inclusión laboral:** Según la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006), la inclusión laboral se refiere a garantizar a las personas con discapacidad el acceso al empleo y la igualdad de oportunidades en el mercado laboral, en condiciones de igualdad con las demás personas. Esto implica eliminar las barreras que puedan existir y adoptar medidas para asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer el derecho al trabajo en un entorno accesible y seguro, con igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, y sin discriminación por motivos de discapacidad. La inclusión laboral se enfoca en el respeto a los derechos humanos y en la igualdad de oportunidades en el empleo, para que todas las personas, independientemente de su condición de discapacidad, puedan ejercer su derecho al trabajo de forma digna y productiva.

- Discriminación laboral: La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006), define la discriminación laboral como "toda distinción, exclusión o restricción basada en discapacidad, antecedentes de discapacidad, consecuencia de ella o percepción de ella, que tenga el propósito o efecto de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad de sus derechos humanos y libertades fundamentales en el ámbito laboral, incluidos el derecho al trabajo" (Artículo 27).
- Ajustes razonables: Según la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, los ajustes razonables se definen como:
Las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales. (Artículo 2, inciso b).
- Diseño universal: Según Steinfeld y Maisel (2012) lo definen como "el diseño de productos, entornos, programas y servicios que pueden ser usados por todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación o diseño, especializado" (p. 5).

Capítulo 3 Marco metodológico

3.1 Tipo de estudio

Esta investigación tiene como metodología un enfoque cualitativo, de tipo descriptivo con un diseño de investigación-acción. Según Sampieri (2018a) el enfoque cualitativo es "un proceso de investigación que se basa en la interpretación y comprensión de los fenómenos sociales, culturales y humanos a través de la recolección y análisis de datos no numéricos, como las palabras, imágenes y objetos, con el fin de generar teorías y comprender los significados, experiencias y perspectivas de los participantes en el estudio" (p. 56), se hace la selección del tipo de enfoque debido a que la recolección y análisis de datos se realiza a partir de observación y descripción de los participantes y sus lugares de trabajo, se hará uso de instrumentos no estandarizados y la naturaleza de los datos y resultados serán netamente textuales y descriptivos, debido a ello la investigación es cualitativa ya que se hace uso de técnicas de recolección, de información como la observación directa y matrices de caracterización legal, el objetivo corresponde a analizar la situación actual del acceso y las condiciones laborales de las personas con discapacidad motora en el ámbito del personal contratista.

El tipo descriptivo consiste en describir las características de una población o fenómeno de interés, sin establecer relaciones causales entre las variables. Este tipo de estudio se utiliza para obtener información detallada y precisa acerca de un tema o problema específico, y se basa en la recolección y análisis de datos secundarios o primarios (Sampieri, 2018b). Se toma el tipo descriptivo debido a la caracterización de la población tomando diferentes variables para realizar el análisis y proporcionar una imagen clara y completa de la problemática, lo que ayuda a identificar las necesidades específicas.

El diseño investigación-acción Según Sampieri, Collado y Lucio (2018c), busca solucionar problemas y mejorar la práctica a través de la colaboración entre los investigadores y los participantes de la investigación. Este diseño se enfoca en la implementación y evaluación de acciones que permitan mejorar las prácticas o situaciones problemáticas en un contexto específico, a través de la participación activa y colaborativa de los sujetos involucrados. La investigación-acción se realiza en varias etapas, que incluyen la identificación del problema, la planificación de la acción, la implementación, la evaluación y la reflexión crítica sobre los resultados. El objetivo final de este diseño es el mejoramiento de la práctica a través de la transformación de la realidad social en la que se desenvuelve, por esta razón se toma como diseño la investigación-acción debido a la necesidad de comprender y resolver la problemática específica de una comunidad, en este caso los trabajadores con discapacidad y así mejorar sus condiciones laborales.

3.2 Población

El estudio se enfoca en una población diversa compuesta por contratistas, subcontratistas y colaboradores que desempeñan distintas funciones en el ámbito de la construcción. Entre ellos se encuentran maestros, oficiales de construcción, ayudantes prácticos, ayudantes de obra, y personal administrativo, como el director, contador, auxiliar administrativo, residente de obra e inspector de obra. Se logra identificar 3 personas con discapacidad en diferentes roles laborales brindando gran importancia al estudio, ya que permite analizar las condiciones de trabajo de personas con discapacidad en diferentes áreas y funciones dentro de la construcción.

Los criterios de inclusión para este estudio se centran en trabajadores con discapacidad motora de cualquier género y edad productiva que trabajan como contratistas o colaboradores en la construcción. Estos criterios de inclusión garantizan la relevancia del estudio para las personas con discapacidad motora en el ámbito laboral. Por otro lado, los criterios de exclusión enmarcan a personas sin discapacidad o con un

tipo de discapacidad intelectual, auditiva o visual y menores de 18 años, lo que ayuda a enfocar la investigación en la población de interés y a obtener resultados más precisos y útiles para la implementación de mejoras en las condiciones de trabajo.

3.3 Procedimientos

Tabla 1.

Cronograma

Actividades	AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Tema de investigación																																				
Planteamiento del problema																																				
Planteamiento de los objetivos																																				
Justificación																																				
Elaboración de presupuesto																																				
Elaboración del cronograma																																				
Definición del marco teórico																																				
Definición del diseño metodológico																																				
Diseño de instrumentos																																				
Tabulación de la información																																				
Análisis de resultados																																				
Conclusiones y recomendaciones																																				
Elaboración de informe final																																				
Proceso de sustentación																																				
Sustentación																																				

Nota: Esta tabla muestra el cronograma de actividades del proyecto de grado I y II con sus respectivos meses y semanas. Fuente: Elaboración propia.

3.4 técnicas para la recolección de la información

Tabla 2.

Técnicas para la recolección de la información

Objetivo General	Objetivos específicos	Técnica	Instrumento	Propósito
Generar una propuesta con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo del personal contratista con discapacidad	1. Identificar la población contratista con discapacidad con el fin de reconocer las limitaciones.	Observación	Matriz de caracterización	Conocer el número de contratistas con discapacidad, el cargo y el tipo.
	2. Analizar las condiciones físicas de trabajo con la finalidad de determinar el estado de adecuación según la normatividad legal.	Revisión de legislación. Comparación de información	Matriz de caracterización y matriz legal	Conocer las condiciones de trabajo de los contratistas con discapacidad y contrastarlo con la normatividad.
	3. Realizar una propuesta bajo el marco legal con el fin de garantizar la inclusión laboral de contratistas con discapacidad.	Análisis de la información obtenida.	Documento de propuesta	Generar una propuesta con el fin de mejorar las condiciones de los contratistas con discapacidad, basándose en la normatividad.

Nota: Esta tabla muestra las técnicas usadas para dar cumplimiento a cada objetivo. Fuente: Elaboración propia.

3.5 Técnicas para el análisis de la información

Para el análisis de la información en esta investigación cualitativa, se emplearán diferentes técnicas. En primer lugar, se llevará a cabo una observación directa en los lugares de trabajo de los contratistas incluidos en el estudio. Esta observación permitirá conocer de primera mano las condiciones laborales y las barreras que enfrentan las personas con discapacidad motora en estos entornos.

Además, se utilizarán dos instrumentos no estandarizados para recolectar información: la matriz de caracterización y la matriz legal. La matriz de caracterización permitirá conocer las características de las personas con discapacidad motora que participan en el estudio, así como sus necesidades y sus condiciones laborales. La matriz legal, por su parte, permitirá identificar las normas y regulaciones que existen en Colombia sobre las condiciones de trabajo para personas con discapacidad motora, y así compararlas con los resultados obtenidos en la matriz de caracterización, además se usará como técnicas de análisis de contenido ya que implica la categorización, el recuento y la interpretación de los significados y patrones temáticos en el contenido de los datos, para así generar una propuesta y mejorar las condiciones laborales de las personas con discapacidad.

3.6 Consideraciones éticas

La Resolución 08430 de 1993 del Ministerio de Salud de Colombia establece las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud en el país. En particular, los artículos 11, 15 y 16 de esta resolución establecen las consideraciones éticas que deben ser tenidas en cuenta en la investigación en seres humanos.

El artículo 11 establece que toda investigación en seres humanos debe ser aprobada previamente por un comité de ética que evalúe la adecuación ética y científica del estudio, y que garantice la protección de los derechos y la seguridad de los participantes, con base en lo anterior se establece que la categoría es una investigación sin riesgo, ya que no se realizarán intervenciones o modificaciones en las personas que participan en el estudio. El artículo 15 establece la importancia del consentimiento informado por parte de los participantes, el cual debe ser libre, informado y otorgado por escrito. Además, se establece que la información proporcionada al participante debe ser clara y comprensible, y que se deben tomar medidas especiales para proteger a los participantes con limitaciones cognitivas o de comunicación. Por último, el artículo 16 establece que se deben garantizar las condiciones adecuadas para la investigación, incluyendo la protección de la confidencialidad y privacidad de los participantes, la minimización de los riesgos y la garantía de atención médica y psicológica adecuada en caso de que sea necesario.

Es importante destacar que la Resolución 08430 de 1993 establece las bases para la protección de los derechos y la seguridad de los participantes en la investigación en salud en Colombia, lo que garantiza que la investigación se lleve a cabo de manera ética y responsable. De esta forma, se promueve la confianza en la investigación y se protege la integridad de los participantes y la calidad de los resultados obtenidos.

Capítulo 4 Análisis de resultados

4.1 Desarrollo objetivo específico 1- Identificar la población contratista con discapacidad con el fin de reconocer las limitaciones.

A continuación, se presenta el análisis de la matriz de caracterización ver anexo 1, para identificar el número de contratistas con discapacidad, el cargo y el tipo de limitaciones que presentan en sus actividades laborales.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) sostiene que todas las personas, independientemente de sus habilidades o limitaciones, tienen derecho a acceder al mercado laboral y ejercer una actividad remunerada que les permita desarrollar sus habilidades y ser parte activa de la sociedad (OIT, 2018). Este derecho no solo es un tema de equidad sino también de inclusión y eliminación de la discriminación en el ámbito laboral, según lo señalado por Martínez (2021).

La importancia de la inclusión laboral de personas con discapacidad y cómo las leyes laborales han evolucionado para promover su protección y acceso al trabajo. Según Velandia, Méndez, Forero y Asprilla (2021), las leyes laborales actuales tienen un enfoque más humano y consideran a las personas con discapacidad en el diseño adecuado del puesto de trabajo para garantizar su acceso y mejorar sus condiciones laborales. En este sentido el consorcio HR contrata a personas en condición de discapacidad, reflejando la implementación de diferentes leyes, se puede evidenciar que cuenta con un total de 72 empleados, de los cuales el 4,17% son personas con discapacidad. Es importante destacar que el 2.78% de estas personas adquirió su discapacidad debido a accidentes, y que este porcentaje incluye tanto al personal administrativo como al operativo del consorcio HR, además, se puede identificar que el

1.39% de las personas en situación de discapacidad son mujeres, lo que refleja una persistente desigualdad de acceso y oportunidades laborales en función del género. Estos datos permiten visualizar la necesidad de seguir trabajando en la inclusión laboral de personas con discapacidad, especialmente en lo que respecta a la igualdad de género.

El trabajo de Gallegos y Mantilla (2017) menciona cómo las leyes pueden garantizar el acceso de estas personas a un trabajo digno, pero también resalta la importancia de generar cambios culturales y sociales para una verdadera inclusión. Además, se menciona un dato importante sobre la falta de acceso al empleo para personas con discapacidad en América Latina, lo que muestra la importancia de trabajar en este tema y mejorar la inclusión y las condiciones laborales de las personas con discapacidad, esto no solo garantiza buenos resultados, sino que también se traduce en seguridad para todo el personal, en consorcio HR se evidencia que además de cumplir con el mínimo establecido de trabajadores con discapacidad laborando, las horas que los colaboradores dedican a sus actividades son las establecidas en la ley, aunque verificamos que uno de ellos trabaja horas extra dado que se encuentra bajo un contrato por obra o labor por el cual responde por las actividades realizadas.

Las condiciones en las que los colaboradores realizan sus actividades son óptimas, se encuentran afiliados al sistema de riesgos, cuentan con su documentación al día, y experiencia requerida por el contratista, se entrega los elementos de protección personal correspondientes antes de iniciar sus actividades laborales para llevar a cabo las actividades a las cuales se van a dedicar durante el día haciendo uso del protocolo de seguridad que la empresa dispone, sin embargo, se logra evidenciar que cada trabajador presenta limitaciones tanto en la ejecución de sus funciones como en el acceso a los espacios, dificultando y generando mayor trabajo y limitación a las diferentes áreas, además, se observan diferentes dificultades de acceso a diversos espacios y bien lo menciona Gálvez, Herrera y Villada (2019) que las personas con discapacidad enfrentan

barreras físicas y sociales que limitan su acceso a ambientes académicos, de salud y laborales, lo que genera una baja participación económica, esto deja visibilizar la importancia de generar espacios que generen participación de las personas con discapacidad tanto social como laboral.

4.2 Desarrollo objetivo específico 2- Analizar las condiciones físicas de trabajo con la finalidad de determinar el estado de adecuación según la normatividad legal.

A continuación, se presenta el análisis de la matriz legal ver anexo 1, con el fin de conocer las condiciones de trabajo de los contratistas con discapacidad y contrastarlo con la normatividad colombiana.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021), los empleadores tienen la responsabilidad de garantizar el acceso al trabajo en condiciones justas y equitativas, así como promover un ambiente laboral seguro y saludable mediante la prevención de accidentes y enfermedades de origen ocupacional. En este sentido, el consorcio HR se destaca por cumplir con diversas normas que garantizan la igualdad de derechos y oportunidades para sus colaboradores, lo que se traduce en libertad para ejercer sus funciones sin discriminación y acceso al trabajo en condiciones justas. Además, se enfoca en garantizar la formación por medio del sistema de salud y seguridad en el trabajo, brindando capacitaciones y momentos de descanso para un ambiente laboral seguro y participativo. No obstante, aún existen barreras las cuales se mencionan a continuación:

Accesibilidad a entornos físicos:

- Ausencia de rampas y barandas.

Figura 1

Accesos restringidos



Nota: Esta imagen muestra la ausencia de rampas y apoyos físicos para el acceso a diferentes áreas.

Fuente: Propia

- Baños sin adaptación para personas con discapacidad.

Figura 2

Baños sin diseño universal o adaptados para personas con discapacidad motora



Nota: Esta imagen muestra el bajo acceso que tienen los baños para personas con discapacidad motora.

Fuente: Propia

Según la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU (2006), se enfatiza la necesidad de asegurar la accesibilidad y la igualdad de oportunidades en todos los aspectos de la vida, incluido el ámbito laboral, para las personas con discapacidad. La Convención resalta la importancia de implementar ajustes razonables que permitan la accesibilidad y la plena participación de las personas con discapacidad en el entorno laboral (ONU, 2006). Cabe resaltar que la presencia de baños provisionales en proyectos de construcción conlleva una serie de obstáculos para cumplir con ciertos requisitos, ya que estos baños temporales se crean con el propósito de ser utilizados durante un tiempo limitado, normalmente mientras se lleva a cabo la obra. Como resultado, se evidencia la dificultad para cumplir con todos los estándares y regulaciones vigentes para los baños permanentes.

Transporte de herramientas:

- Transporte limitado a través de chaleco.

Figura 3

Colaborador con chaleco trabajando en alturas



Nota: Esta imagen muestra al trabajador usando el chaleco con el cual transporta las herramientas durante sus actividades. Fuente: Propia

El transporte de herramientas en un chaleco limita la cantidad y el peso de las herramientas que una persona con discapacidad puede llevar consigo. Además, esto puede generar dificultades en el trabajo ya que la persona puede tener que realizar múltiples viajes para llevar todo lo necesario para completar la tarea. Esto puede retrasar la finalización del trabajo y generar una menor eficiencia laboral, además de un mayor desgaste y agotamiento físico del trabajador.

Manipulación de equipos y herramientas

- Equipos y herramientas sin adaptaciones.

Figura 4

Trabajador requiriendo apoyo para manejo de pulidora



Nota: Estas imágenes muestran al trabajador requiriendo de apoyo para manejo de la pulidora para realizar los cortes. Fuente: Propia

Se observa la dificultad de los trabajadores con discapacidad para que manejen herramientas y equipos que no tienen los ajustes necesarios para su manipulación debido a que esta situación puede afectar negativamente la productividad y la seguridad laboral. Los equipos y herramientas deben ser adecuados y ajustados para que los trabajadores con discapacidad puedan utilizarlos de manera segura y efectiva, sin requerir de otras personas, lo que reduce el riesgo de accidentes y lesiones laborales. Si las herramientas y equipos no están diseñados para ser utilizados por personas con discapacidad, estos trabajadores pueden experimentar retrasos, dificultades y limitaciones para realizar sus tareas, lo que afecta su productividad y desempeño laboral.

En cuanto a la contratación de personas con discapacidad, el consorcio HR cumple con el porcentaje mínimo exigido y se beneficia de los incentivos gubernamentales para promover la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad. Sin embargo, a pesar de que el consorcio HR cumple con muchas normas y políticas para garantizar un ambiente laboral justo e inclusivo, aún existen aspectos que pueden ser mejorados para facilitar el acceso y la participación plena de personas con discapacidad.

4.3 Desarrollo objetivo específico 3- Realizar una propuesta bajo el marco legal con el fin de garantizar las condiciones laborales de contratistas con discapacidad.

Con base en el marco legal colombiano, la propuesta de mejora que se realiza en el presente proyecto para el consorcio HR se encamina en cumplir con las leyes y normas ya establecidas las cuales garantizan derechos de personas con discapacidad.

En la propuesta de mejora para el consorcio HR, ver anexo 3, con base en el marco legal colombiano se ven incluidas leyes y normas que garantizan derechos de las personas con discapacidad, la implementación de diseños universales y ajustes razonables para garantizar la accesibilidad y la participación plena de estas personas en el ámbito laboral. Adicionalmente se realiza la sugerencia de las normas, leyes y guías pertinentes que proporcionan información detallada sobre las modificaciones y protocolos para orientar a las empresas y garantizar la implementación de los ajustes necesarios en el entorno laboral.

Tabla 3.

Ajustes recomendados para el Consorcio HR

NORMA	AJUSTES	LEY RECOMENDADA
Ley 1618 de 2013	Accesibilidad a entornos físicos	NTC 6047 LEY 1145 DE 2007

Ley 361
de 1997

Transporte de herramientas
Manipulación de equipos y herramientas

LEY 100 DE 1993

(Guía de inclusión
laboral de
personas con
discapacidad,
Mintrabajo)

Nota: Esta tabla muestra los ajustes requeridos para mejorar las condiciones laborales y además propone la norma que especifica las modificaciones. Fuente: Elaboración propia.

Discusión

La investigación desarrollada en este proyecto tuvo como objetivo principal realizar una propuesta para mejorar las condiciones laborales de las personas con discapacidad con base en las leyes colombianas. Los resultados que se obtuvieron permitieron identificar que la empresa cumple con el porcentaje mínimo exigido de contratación de personas con discapacidad y se beneficia de los incentivos gubernamentales para promover la inclusión laboral. A pesar de los avances en la inclusión laboral de personas con discapacidad motora, aún existen barreras de accesibilidad en el entorno físico que limitan el acceso a diferentes áreas, debido a la falta de rampas, barandas y baños adaptados o diseños universales. Además, la manipulación y transporte de herramientas necesarias para el desempeño de los trabajadores con discapacidad no cuenta con los ajustes razonables necesarios, lo que impide el cumplimiento de igualdad de condiciones laborales. Por lo tanto, se propone la implementación de mejoras en el acceso físico a los espacios de trabajo y descanso, así como ajustes para la manipulación de herramientas con el objetivo de mejorar las condiciones laborales de las personas con discapacidad motora.

Con base en lo anterior, es necesario que el consorcio HR revise y ajuste sus condiciones laborales, garantizando un ambiente laboral más accesible para las personas, incluyendo a aquellas con discapacidad. Es importante que sean implementados diseños universales que permitan un mayor acceso y comodidad para todas las personas, por esta razón se deben hacer ajustes razonables para mejorar la autonomía de las personas con discapacidad en su puesto de trabajo, bien lo menciona Velandia, Méndez, Forero y Asprilla los cuales destacaron la evolución de las leyes laborales en Colombia, enfocándose en la protección de la salud de los trabajadores a través de sistemas de gestión que mejoran las condiciones de trabajo, enmarcando también a las personas con discapacidad. A pesar de la existencia de leyes que promueven la inclusión laboral de personas con discapacidad y los beneficios

económicos para las empresas, la contratación sigue siendo baja. El SGSST es fundamental para garantizar la igualdad de condiciones laborales y la inclusión de personas con discapacidad, lo que incluye la evaluación de la ubicación y acceso al lugar de trabajo y la flexibilidad en los horarios. También se destaca la importancia de la capacitación laboral y la consulta de los requerimientos y necesidades de las personas con discapacidad para mejorar el entorno de trabajo.

Es importante destacar que los proyectos de construcción son dinámicos y varían dependiendo del estado de la obra. Por esta razón, se hace difícil adaptar y ajustar los entornos y herramientas de trabajo para las personas con discapacidad física, ya que estas adaptaciones pueden requerir tiempo y recursos adicionales. Además, las adaptaciones podrían no ser aplicables en otros proyectos, lo que dificulta la inversión en adaptaciones específicas. Esto conlleva a que la organización pueda tener la voluntad de adaptar los entornos y herramientas de trabajo para las personas con discapacidad, el entorno cambiante de los proyectos de construcción puede ser una limitación importante para lograr ajustes efectivos y sostenibles. Para solucionar esta situación, se podrían considerar opciones de ajustes y adaptaciones flexibles y portátiles, que se puedan aplicar en diferentes proyectos y situaciones.

Conclusiones

En este estudio se identificó que existen barreras de accesibilidad en el entorno físico para personas con discapacidad motora en la empresa analizada. Aunque se cumple con el porcentaje mínimo de contratación de personas con discapacidad exigido por la ley, aún se requieren ajustes razonables para mejorar la accesibilidad y la autonomía de los trabajadores con discapacidad en su puesto de trabajo. Además, se evidenció que la empresa cuenta con políticas y normas que garantizan la igualdad de derechos y oportunidades para sus colaboradores, pero se hace necesario fortalecer la implementación de diseños universales y ajustes razonables para garantizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Con base en los objetivos específicos planteados, se identificó la población contratista con discapacidad y se analizaron las condiciones físicas de trabajo, lo que permitió determinar el estado de adecuación según la normatividad legal. Como resultado, se propone una serie de acciones que garantizan las condiciones laborales de contratistas con discapacidad, tales como la implementación de diseños universales en el entorno físico, la realización de ajustes razonables para mejorar la accesibilidad y autonomía de los trabajadores con discapacidad, y el fortalecimiento de la capacitación en inclusión laboral para todos los colaboradores de la empresa.

En términos de recomendaciones para futuros estudios, se sugiere profundizar en el análisis de las políticas y normas de inclusión laboral de personas con discapacidad en empresas de distintos sectores y regiones de Colombia, con el fin de identificar las mejores prácticas y las oportunidades de mejora en la implementación de diseños universales y ajustes razonables. Asimismo, se recomienda evaluar el impacto de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el desempeño y productividad de las empresas, para poder valorar la importancia de la inclusión laboral como un factor clave en el éxito empresarial y en el desarrollo económico y social del país.

Referencias

- DANE (2021). *Mercado laboral de las personas con discapacidad*.
<https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/mercado-laboral-de-las-personas-con-discapacidad>
- APC-Colombia. (11 de junio del 2020). *Pacto de Productividad presentó Modelo de Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad*. GOV.CO.
<https://www.apccolombia.gov.co/index.php/node/117>
- Salazar Franco, C., & Jaramillo Méndez, M. C. (2021). *Inclusión laboral de personas con discapacidad en Colombia, implementación, manejo y protección* (Bachelor's thesis, Universidad EAFIT).
- Gómez Rúa, N. E., & Turizo Peláez, F. (2016). *Seguridad y salud en el trabajo en Colombia: retos frente a las personas con discapacidad*. *Revista CES Derecho*, 7(2), 84-94.
- Velandia Lagos, M. N., Méndez Díaz, K. L., Forero López, A. J., & Asprilla Murillo, M. C. (2021). *Sistemas de gestión aplicados a la población colombiana en condición de discapacidad*.
- Gallegos Erazo, F., & Mantilla Buenaño, G. (2017). *Hacia la igualdad e inclusión laboral de las personas con discapacidad en Ecuador*.
- Organización Internacional del Trabajo. (2018). *Derechos de las personas con discapacidad*. <https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/lang--es/index.htm>
- Zapata Perez, S. (2019). *Inclusión laboral: acceso al trabajo de personas con discapacidad en Colombia*.
- Galvez Giraldo, L. F., Herrera Piñeros, M. P., & Villada Camelo, J. (2019). *Importancia de la Seguridad y Salud en el Trabajo para el trabajador con discapacidad*.

Ley Estatutaria 1618 de 2013. *Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.* Febrero 27 del 2013.

Ley 361 de 1997. *Por la cual se establecen mecanismos de integración social de la personas con limitación y se dictan otras disposiciones.* Febrero 7 de 1997.

Decreto 2111 del 2017. *Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.* 30 de noviembre de 2017.

Decreto 2177 del 2017. *Por el cual se integra el consejo de la inclusión de la discapacidad y se dictan disposiciones relacionadas a su funcionamiento.* 22 de diciembre de 2017

Decreto 392 de 2018. *Por el cual se reglamentan los numerales 1, y 8 del artículo 13 de la Ley 1618 de 2013, sobre incentivos en Procesos de Contratación en favor de personas con discapacidad.* 26 de febrero de 2018.

Organización de las Naciones Unidas (2006). *Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.*

<https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.html>

Steinfeld, E., & Maisel, J. L. (2012). *Universal design: Creating inclusive environments.* John Wiley & Sons.

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.*

Ministerio de Salud. (1993). Resolución 08430 de 1993: *Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud.*

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/RESOLUCION-8430-DE-1993.PDF>

Pérez Ruiz, G. E. (2021). *La eficacia de las medidas actuales adoptadas por el Estado para garantizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Colombia* (Bachelor's thesis, Escuela de Derecho y Ciencias Políticas).

Ministerio del trabajo. (2022). *Definido plan de trabajo para personas en condición de discapacidad para 2022. Mintrabajo.*

<https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2022/marzo/definido-plan-de-trabajo-para-personas-en-condici%C3%B3n-de-discapacidad-para-2022>

ANEXOS

Anexo 1. Carta de autorización de la empresa link [CARTA AUTORIZACIÓN CONSORCIO HR .pdf](#)

Anexo 2. Matriz de caracterización y matriz legal link https://laiberocol-my.sharepoint.com/:x/g/person/ahern125_iberco/ETeAVzdvtaBAkRM4-th7NucBHB3zn5aBJyV3ilwbQ7r9-Q?e=NEwY2V

Anexo 3. Propuesta para mejorar las condiciones de los contratistas con discapacidad link [Propuesta para mejorar las condiciones de los contratistas con discapacidad del consorcio HR con base en la normatividad colombiana.docx](#)