



Análisis del Cumplimiento de la política pública de Discapacidad e Inclusión en el mercado Laboral de Santiago de Cali: Percepciones y Estrategias de Fortalecimiento

Analysis of Compliance with the Public Policy on Disability and Inclusion in the Labor Market of Santiago de Cali: Perceptions and Strategies for Strengthening

José Londoño Cardozo¹ , Diany Fernanda Micolta Salazar² 

¹Universidad del Valle, Cali, Colombia

²Universidad Santiago de Cali, Cali, Colombia

Correo de correspondencia: jose.londono03@usc.edu.co

Resumen

El artículo tiene como objetivo analizar el nivel de cumplimiento de la Política Pública de Discapacidad e Inclusión Social en los procesos de contratación laboral de las empresas de la ciudad de Cali, a partir de las percepciones de personas con discapacidad y de organizaciones con experiencia en intermediación e inclusión laboral. El marco de referencia se fundamenta en la concepción de la discapacidad como una construcción social, en la que las barreras estructurales, organizacionales y culturales condicionan la participación plena de esta población en el mercado laboral, así como en la noción de inclusión laboral entendida como un proceso que trasciende la contratación formal y exige ajustes razonables, accesibilidad y transformación de la cultura organizacional. La investigación se desarrolló mediante un enfoque mixto, combinando técnicas cuantitativas y cualitativas. Se aplicó una encuesta estructurada a treinta y cinco personas con discapacidad vinculadas o en proceso de vinculación laboral a través del Instituto Tobías Emanuel y la Asociación de Discapacitados del Valle (ASODISVALLE), y se realizaron entrevistas semiestructuradas a representantes de estas dos organizaciones. El análisis incluyó también la revisión de normativas y lineamientos aplicables a la inclusión laboral en el contexto local. Los resultados evidencian que, aunque existe un amplio reconocimiento normativo de los derechos de las personas con discapacidad, la inclusión laboral en Cali se materializa de forma limitada. Predominan vínculos laborales informales o transitorios, una baja proporción de adecuaciones en los puestos de trabajo

Citación: Londoño-Cardozo, & Micolta Salazar, D. F. (2025). Análisis del Cumplimiento de la política pública de Discapacidad e Inclusión en el mercado Laboral de Santiago de Cali: Percepciones y Estrategias de Fortalecimiento. *TRASCENDER*, 3 (1), 42 - 69

<https://doi.org/10.51343/revtrascender.v3i2.1930>

Recibido: 14/11/2025

Aceptado: 31/12/2025



© Los autores. Este artículo es publicado por la Revista TRASCENDER PERÚ de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. Este es un artículo de acceso abierto, distribuido bajo los términos de la licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0) [<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>] que permite el uso, distribución y reproducción en cualquier medio, siempre que la obra original sea debidamente citada de su fuente original.

y la persistencia de barreras actitudinales y procedimentales en los procesos de selección. Se concluye que el cumplimiento de la política pública sigue siendo mayoritariamente formal y que resulta necesario fortalecer la articulación entre Estado, empresas y organizaciones sociales, así como promover transformaciones culturales, accesibilidad efectiva y mecanismos de seguimiento que permitan avanzar hacia una inclusión laboral sustantiva y sostenible.

Palabras claves: Discapacidad, Política pública, Inclusión, Participación, Campo laboral, Acceso, Colombia

Abstract

The article aims to analyze the level of compliance with the Public Policy on Disability and Social Inclusion in labor recruitment and hiring processes among companies in the city of Cali, drawing on the perceptions of persons with disabilities and organizations with recognized experience in labor intermediation and inclusion. The reference framework is grounded in an understanding of disability as a social construct, in which structural, organizational, and cultural barriers condition the full participation of this population in the labor market. Inclusion is therefore conceived not merely as formal hiring, but as a broader process that requires reasonable accommodations, accessibility, and sustained transformation of organizational culture. The study adopts a mixed-methods design that integrates quantitative and qualitative techniques. A structured survey was administered to thirty-five persons with disabilities who were either employed or seeking employment through the Instituto Tobías Emanuel and the Asociación de Discapacitados del Valle (ASODISVALLE). In addition, semi-structured interviews were conducted with representatives of both organizations. The analysis was complemented by a review of the regulatory framework and policy guidelines governing labor inclusion at the local level. The findings indicate that, despite broad normative recognition of the rights of persons with disabilities, labor inclusion in Cali remains limited in practice. Employment trajectories are largely characterized by informal or temporary arrangements, a low prevalence of workplace accommodations, and the persistence of attitudinal and procedural barriers in recruitment and selection processes. The study concludes that policy compliance continues to be predominantly formal rather than substantive. Strengthening coordination between public institutions, private companies, and civil society organizations, alongside promoting cultural change, effective accessibility measures, and robust monitoring mechanisms, is essential to advance toward meaningful and sustainable labor inclusion.

Keywords: Disability, Public policy, Inclusion, Participation, Labor field, Access, Colombia

INTRODUCCIÓN

El pensamiento de inclusión laboral de las personas con discapacidad se ha consolidado en la actualidad como un eje fundamental en la búsqueda de la construcción de sociedades más equitativas, diversas y democráticas. En Colombia, los avances normativos han sido significativos, destacándose por ejemplo la Ley Estatutaria (Ley 1618, 2013) que garantiza el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, y el (Decreto 1421, 2017) que reglamenta las medidas de inclusión y accesibilidad. En el contexto local, la ciudad de Cali ha adoptado políticas públicas orientadas a promover la participación social y laboral de esta población, buscando materializar los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación en los diferentes sectores de la sociedad. Sin embargo, el grado real de cumplimiento de estas disposiciones en el ámbito empresarial continúa siendo un tema de análisis y reflexión. Este artículo tiene como propósito evaluar la aplicación de la Política Pública de Discapacidad e Inclusión Social en las empresas de Cali, centrando su atención en los procesos de contratación y en los mecanismos que las organizaciones utilizan para garantizar la inclusión laboral efectiva.

El estudio parte de la premisa de que la inclusión laboral no debe entenderse únicamente como una obligación legal o moral, sino como una estrategia que promueve la equidad, la productividad y la cohesión social. Los índices de desempleo evidencian que una parte significativa de la población no cuenta con un trabajo que le permita cubrir los gastos esenciales de su núcleo familiar, lo que restringe el acceso a una vivienda digna, una alimentación adecuada y una educación de calidad. Según Departamento Nacional de Planeación (DANE, 2024) en julio de 2023 la tasa de desempleo alcanzó el 9,6%, cifra que refleja las dificultades estructurales del mercado laboral. A esta problemática se suma el incremento del empleo informal, resultado de la escasez de oportunidades laborales estables y reguladas, lo que agudiza la precarización de las condiciones.

Esta situación es aún más compleja para las personas en condición de discapacidad, quienes enfrentan múltiples barreras para su inclusión en el ámbito laboral. A pesar de la existencia de una política pública de discapacidad e inclusión social, la mayoría de esta población encuentra serias dificultades para acceder a oportunidades de empleo formales. Factores como la falta de adecuaciones en los entornos laborales, los prejuicios en los procesos de selección y la limitada implementación de normativas inclusivas han perpetuado su exclusión del mercado de trabajo. Según datos (Ministerio de Salud y Protección social, 2020) solo para el año 2020, más de 1,3 millones de personas presentaban algún tipo de discapacidad en el país, lo que representa un 2,3% de la población nacional, de las cuales indica que la discapacidad afecta en mayor proporción a mujeres, representando en un 51% frente al 49% de los hombres. Y expone a Cali como una de las ciudades con mayor concentración, aproximadamente con 55.071 personas en esta situación.

En este contexto, el presente artículo tiene como propósito analizar el nivel de cumplimiento de la Política Pública de Discapacidad e Inclusión Social en los procesos de contratación laboral de las empresas de la ciudad de Cali. A partir de la revisión de marcos teóricos, normativos y conceptuales, y mediante el uso de

instrumentos de recolección de información aplicados a empresas y trabajadores, se pretende identificar las principales fortalezas, debilidades y oportunidades que caracterizan la implementación de dicha política. Este análisis busca, además, aportar a la comprensión de los factores que inciden en la brecha entre el discurso institucional y la práctica real, con el fin de generar propuestas que contribuyan al fortalecimiento de una cultura organizacional inclusiva.

Finalmente, este artículo se inscribe en la línea de investigación sobre inclusión social y laboral, aportando una mirada crítica y contextualizada sobre la implementación de políticas públicas en el ámbito local. La pertinencia de este trabajo radica en su contribución al conocimiento de la situación actual de las personas con discapacidad frente al mercado laboral en Cali, ofreciendo elementos que pueden orientar la toma de decisiones y el diseño de estrategias más efectivas para promover la inclusión desde una perspectiva de derechos humanos y desarrollo sostenible.

MARCO REFERENCIAL

Personas en condición de discapacidad

El concepto de discapacidad ha experimentado una transformación progresiva en el ámbito internacional, alejándose de interpretaciones centradas exclusivamente en la condición individual y avanzando hacia enfoques que reconocen el carácter relacional y contextual del fenómeno. En la actualidad, la discapacidad se entiende como el resultado de la interacción entre las personas con deficiencias físicas, mentales, sensoriales o intelectuales y un entorno social, económico, cultural y físico que impone barreras a su participación plena y efectiva en la sociedad. Este cambio conceptual responde a la necesidad de superar modelos asistencialistas y médicos, que históricamente redujeron la discapacidad a una limitación individual, y de adoptar marcos analíticos basados en derechos humanos, equidad y justicia social.

Desde la perspectiva de los organismos internacionales, la discapacidad se concibe como una condición que no puede analizarse de manera aislada del contexto en el que se desarrolla la vida social. La Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud, promovida por la Organización Mundial de la Salud y adoptada por la Organización Panamericana de la Salud, define a las personas con discapacidad como aquellas que presentan deficiencias a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras del entorno, ven restringida su participación en igualdad de condiciones con los demás ciudadanos (Organización Panamericana de la Salud & Organización Mundial de la Salud, 2014). Esta definición establece un punto de inflexión al reconocer que la exclusión no se origina exclusivamente en la condición funcional, sino en la ausencia de entornos accesibles, políticas inclusivas y actitudes sociales favorables.

En consonancia con este enfoque, organismos como los Centers for Disease Control and Prevention señalan que la discapacidad se manifiesta cuando las limitaciones físicas, mentales, sensoriales o intelectuales se combinan con obstáculos

sociales y estructurales que restringen el acceso a espacios culturales, educativos, sociales y laborales (Centers for Disease Control and Prevention, 2020). Esta interpretación refuerza la idea de que las barreras actitudinales, los prejuicios y las deficiencias en infraestructura desempeñan un papel central en la configuración de la exclusión social de las personas con discapacidad.

En el contexto colombiano, la evolución conceptual de la discapacidad se refleja en los desarrollos normativos y en la redefinición institucional del término. Tras la derogación de la Resolución 1197 de 2022, el Ministerio de Salud y Protección Social establece que la discapacidad en Colombia constituye un concepto dinámico que surge de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras del entorno, las cuales impiden su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás ciudadanos (Ministerio de Salud y Protección Social, 2024). Esta definición oficial reafirma el tránsito hacia un enfoque social y de derechos, alineado con los compromisos internacionales asumidos por el Estado colombiano.

De manera complementaria, el glosario de discapacidad del Ministerio de Salud y Protección Social define la discapacidad como una deficiencia física, mental o sensorial, de carácter permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer actividades esenciales de la vida diaria y que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social (Ministerio de Salud y Protección Social, 2020). Esta definición incorpora la influencia del contexto socioeconómico y reconoce que la exclusión no es un efecto inevitable de la deficiencia, sino una consecuencia de condiciones estructurales que amplifican las desigualdades.

La convergencia entre estas definiciones permite comprender la discapacidad como una construcción social que se expresa de manera diferenciada según las condiciones del entorno. Desde esta perspectiva, las personas en condición de discapacidad no constituyen un grupo homogéneo, sino una población diversa cuyas trayectorias vitales se ven condicionadas por factores como el nivel educativo, el acceso a servicios básicos, la disponibilidad de apoyos institucionales y la presencia de políticas públicas efectivas. Esta comprensión resulta fundamental para el análisis de la inclusión laboral, en tanto el trabajo constituye uno de los principales mecanismos de participación social, autonomía económica y reconocimiento ciudadano.

La inclusión laboral de las personas con discapacidad ha sido objeto de creciente atención en la literatura académica contemporánea, particularmente en estudios que analizan la relación entre políticas públicas, prácticas organizacionales y resultados en el mercado de trabajo. Investigaciones recientes sostienen que la inclusión laboral no puede reducirse a la contratación formal, sino que implica la creación de condiciones estructurales que permitan la permanencia, el desarrollo profesional y el bienestar de las personas con discapacidad en los entornos laborales (Yang et al., 2025). Desde esta óptica, la inclusión se define como un proceso institucional sostenido que exige ajustes razonables, accesibilidad universal y transformaciones culturales dentro de las organizaciones.

En el ámbito organizacional, la inclusión laboral se ha conceptualizado como la capacidad de integrar de manera sostenible a personas con discapacidad en todos los niveles de la estructura laboral, garantizando igualdad de oportunidades, reconocimiento de capacidades y condiciones de trabajo equitativas. Estudios cualitativos realizados en distintos contextos nacionales evidencian que las políticas inclusivas resultan insuficientes cuando no se acompañan de cambios en las normas informales, las prácticas cotidianas y las actitudes de los equipos de trabajo (Shamir-Baldermanin & Shalmon, 2025). Esta evidencia refuerza la idea de que la inclusión laboral se construye tanto a través de marcos normativos como de dinámicas culturales.

Desde una perspectiva comparada, la literatura reciente identifica barreras recurrentes en los procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad, entre las cuales se destacan los prejuicios asociados a la productividad, la rigidez de los procesos de selección, la falta de adecuaciones razonables y la ausencia de métricas organizacionales que permitan evaluar resultados de inclusión más allá del cumplimiento legal (Suresh & Dyaram, 2025). Estos factores contribuyen a que la inclusión se materialice de forma parcial y reproduzca esquemas de exclusión encubierta.

El análisis de la inclusión laboral también ha incorporado enfoques basados en capacidades y resiliencia, los cuales subrayan la necesidad de reconocer la agencia de las personas con discapacidad y de diseñar entornos laborales que potencien sus habilidades en lugar de centrarse en las limitaciones funcionales (Mendy, 2025). Desde este enfoque, la inclusión se entiende como una relación dinámica entre el entorno organizacional y las capacidades individuales, mediada por políticas de apoyo, liderazgo inclusivo y participación de las personas con discapacidad en el diseño de las intervenciones.

La evidencia empírica reciente muestra que los entornos laborales que priorizan la accesibilidad, el acompañamiento y la adaptación de tareas presentan mayores tasas de retención y satisfacción laboral entre las personas con discapacidad (Ishaq, 2025). Estos hallazgos cuestionan los supuestos que asocian la inclusión con costos elevados y bajo desempeño, y refuerzan la necesidad de replantear los modelos tradicionales de gestión del talento humano.

En el plano de las políticas públicas, la inclusión laboral de las personas con discapacidad se concibe como un componente central de las estrategias de desarrollo social y económico. Informes y estudios regionales señalan que la baja participación laboral de esta población responde a una combinación de factores estructurales, entre los cuales se encuentran la desigualdad en el acceso a la educación, la segmentación del mercado laboral y la débil implementación de políticas activas de empleo (Fedesarrollo, 2018). Estos factores generan un efecto acumulativo que limita las oportunidades de inserción laboral y refuerza la exclusión social.

En Colombia, las cifras oficiales evidencian la magnitud de esta problemática. De acuerdo con la Procuraduría General de la Nación, solo el 23,5 % de las personas en condición de discapacidad acceden al mercado laboral, mientras que la

tasa de participación laboral de la población general alcanza el 66,4 % (Consultor de Salud, 2024). Esta brecha refleja desigualdades estructurales que no pueden explicarse únicamente por la condición funcional, sino por la persistencia de barreras institucionales y sociales.

El acceso limitado al sistema educativo constituye uno de los principales factores que inciden en la exclusión laboral. Apenas 17 de cada 100 personas con discapacidad logran acceder a la educación formal, lo que restringe las posibilidades de adquirir competencias laborales y reduce las oportunidades de inserción en empleos formales (Consultor de Salud, 2024). Esta relación entre educación y empleo ha sido ampliamente documentada en la literatura, que señala que la falta de formación constituye un obstáculo crítico para la inclusión laboral sostenible (Gray et al., 2025).

En este contexto, diversos autores han propuesto estrategias orientadas a transformar los entornos laborales y a reorientar los procesos de selección y contratación hacia criterios basados en capacidades. Corradi Bracco y Sucarrat (2015) destacan la importancia de generar espacios empresariales en los que el mérito, las habilidades y los conocimientos prevalezcan sobre las limitaciones físicas, con el fin de garantizar procesos de selección más equitativos. Este enfoque se alinea con los principios de la Organización Internacional del Trabajo, que identifica la falta de experiencia previa, la ausencia de políticas inclusivas y los mitos asociados a la discapacidad como factores determinantes de la exclusión laboral (Organización Internacional del Trabajo, 2013).

Desde una perspectiva de responsabilidad social, la inclusión laboral de personas con discapacidad se ha analizado como un imperativo ético y un componente de la reputación organizacional. Ducón Salas y Cely Torres (2015) señalan que la exclusión laboral constituye una práctica discriminatoria que vulnera derechos fundamentales y compromete la legitimidad social de las empresas. Este argumento ha sido retomado por manuales y guías de inclusión activa que subrayan la necesidad de adoptar políticas organizacionales que garanticen la participación plena de los colaboradores con discapacidad en todos los ámbitos laborales (Zondek Darmstadter, 2015).

El marco normativo colombiano refuerza esta obligación al establecer mandatos explícitos contra la discriminación y la violencia hacia las personas con discapacidad en el ámbito laboral. Estudios sobre legislación laboral destacan la relevancia de instrumentos como el Comunicado 003 de 2014 del Consejo Nacional de Discapacidad, que rechaza cualquier forma de agresión y promueve entornos laborales seguros e inclusivos (Ascue Bravo & Baltodano Pallais, 2008). No obstante, la persistencia de barreras actitudinales y estructurales sugiere que la implementación de estos mandatos enfrenta limitaciones significativas.

La literatura internacional coincide en que la efectividad de las políticas de inclusión laboral depende de su articulación con mecanismos de seguimiento, evaluación y participación de las personas con discapacidad en el diseño de las intervenciones (Rey Pérez & Sanz, 2018). Desde esta perspectiva, los ajustes

razonables y la accesibilidad no constituyen concesiones, sino obligaciones derivadas del derecho al trabajo en condiciones de igualdad. La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad establece que los Estados deben adoptar medidas para garantizar entornos laborales inclusivos y accesibles, lo cual implica la transformación de prácticas organizacionales y la asignación de recursos adecuados.

En Colombia, informes recientes subrayan que el 31 % de las personas con discapacidad no cuenta con ningún nivel educativo y que solo el 12% se encuentra vinculado laboralmente, lo que evidencia la persistencia de brechas estructurales en el acceso a derechos fundamentales (Ministerio de Salud y Protección Social, 2020; Fedesarrollo, 2018). Estas cifras refuerzan la necesidad de políticas integrales que aborden de manera simultánea la educación, la formación para el trabajo y la inclusión laboral.

Investigaciones académicas sobre inclusión laboral en Colombia resaltan la importancia de implementar políticas que respalden a los trabajadores con discapacidad y favorezcan su integración plena en la sociedad, mediante ajustes razonables, acompañamiento institucional y fortalecimiento de las capacidades organizacionales (Salazar Franco & Jaramillo Méndez, 2021). Estos estudios coinciden en señalar que la inclusión laboral efectiva requiere superar enfoques asistencialistas y avanzar hacia modelos basados en derechos, participación y corresponsabilidad entre el Estado, las empresas y la sociedad civil.

Contexto de inclusión laboral en la ciudad de Cali frente a personas en condición de discapacidad

La ciudad de Cali es la tercera ciudad más grande de Colombia y a su vez una de las más diversas, debido a la migración que ha tenido por las diferentes personas que arriban provenientes de otros lugares y diferentes partes del país (Alcaldía de Santiago de Cali, 2024b). Cali, como capital del departamento del valle del cauca y en alianza con la administración municipal de la ciudad, se han encargado de desarrollar diversas estrategias que permitan fomentar la empleabilidad de personas con discapacidad, brindando apoyo desde espacios que se han creado especialmente para esta labor. Espacios tales como el programa “Empleos para la vida” impulsado por la administración municipal, el cual tiene por objetivo brindar incentivos económicos a las empresas que en su planta de personal contraten personas con discapacidad no inferior al 25% de discapacidad comprobada, (Alcaldía de Santiago de Cali, 2024)

De igual manera otra de las iniciativas importantes que se han implementado en la ciudad de Cali para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad es el “Programa Prolas” el cual ha sido desarrollado por el instituto Tobías Emanuel en conjunto con gases de occidente, quienes buscan promover la inclusión laboral de personas con discapacidad cognitiva mediante la sensibilización, acompañamiento y capacitación tanto de empresas como de empleados, con el objetivo principal de que estas personas no solo logren conseguir empleo, sino que también puedan desarrollarse y prosperar en el ámbito laboral. Instituto (Instituto Tobías Emanuel, 2023).

En este sentido es importante mencionar que el contexto educativo se convierte en un factor de los más importantes a la hora de hablar de inclusión, pues en estos espacios se comienzan a forjar los procesos base para la accesibilidad al mundo laboral. Al respecto autores analizan como la educación superior debe servir de medio para transformar las barreras estructurales, que limitan la participación y el acceso de esta población vulnerable mediante políticas públicas e institucionales que regulen esta necesidad. A la vez buscan subrayar “la necesidad de reconocer la discapacidad como una construcción social que exige ajustes razonables, reconocimiento de la diversidad y compromiso institucional” (Muñoz Borja et al., 2018).

A las anteriores iniciativas se suma también la estrategia de inclusión impulsada por Comfenalco delagente, con el programa “Capacidades de la Gente” el cual ha logrado la contratación de personas con discapacidad cognitiva en varias empresas reconocidas del sector. Esta iniciativa se enfoca en promover y facilitar la inserción de esta población vulnerable a los diferentes espacios laborales impulsando el potencial de estas personas y al tiempo buscando multiplicar el número de ciudadanos que se puedan beneficiar con este programa, al punto de llevar bienestar y progreso a las personas con discapacidad, pero también a sus familias, (Comfenalco Valle Delagente, 2025).

Sin embargo, a pesar de todos estos esfuerzos reflejados en iniciativas y programas sociales, la ciudad de Cali aun enfrenta múltiples desafíos cuando se refiere a inclusión laboral de personas con discapacidad. En ese orden de ideas, para abordar el tema de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad hay que tener en cuenta algunos factores como los siguientes:

En Colombia la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad se fundamenta en espacios para promover la igualdad de oportunidades en los diferentes ámbitos de la sociedad, partiendo desde el derecho a educación de calidad que posteriormente permita el acceso a los diferentes espacios laborales. Sin embargo, no siempre ha sido de esta manera.

En el país, la legislación sobre inclusión de personas con discapacidad ha evolucionado con el paso del tiempo. Una de las primeras leyes que abrió paso a la accesibilidad de esta población fue la ley 12 de 1987, la cual establece que tanto las instituciones públicas como privadas deben implementar la readaptación en los espacios sociales, culturales y laborales, así como las públicas deben brindar educación gratuita de calidad y ofrecer formación en áreas propias de sus intereses. De igual manera, los edificios tanto públicos como privados deben permitir el acceso al público en general y diseñar infraestructura y espacios que faciliten el ingreso y el tránsito de cualquier persona que tenga o no una limitación física (Ley 12, 1987)

Una actualización de esta ley dio a conocer en el año 1997 cuando el congreso de la república estableció mecanismos de integración social, mediante la ley 361 de 1997 o también llamada ley de discapacidad, la cual establece una serie de normas y criterios que permitan la accesibilidad a los diferentes espacios de la

sociedad de todas las personas por igual. Por otra parte, esta ley aborda el tema de la eliminación de barreras arquitectónicas, en base a la ampliación, construcción y reforma de los edificios, permitiendo garantizar las condiciones mínimas para que las personas en condición de discapacidad puedan transitar y laborar sin ningún problema en estos espacios. de no ser así, la ley también establece que el incumplimiento de estas normas puede acarrear en sanciones para las organizaciones o establecimientos (ley 361, 1997).

De igual forma, el decreto 2011 de 2017 expone la necesidad de que las empresas garanticen la vinculación laboral de personas con discapacidad en las entidades públicas y al tiempo busca establecer el porcentaje de vinculación laboral de las mismas en este contexto. (Decreto 2011, 2017) Algunos autores al respecto de este escenario, abordan diferentes posturas puesto que es un tema de gran alcance.

La teoría de la justicia, por ejemplo, promueve la necesidad de garantizar que tanto las instituciones sociales como las económicas favorezcan y beneficien a todas las personas, primordialmente a aquellos que se encuentran en situaciones de desventajas como lo son las personas con algún tipo de discapacidad. Un fundamento de esta teoría sostiene que la justicia social se logra a través de dos principios: la igualdad y la diferencia (Rawls, 1979). Por lo cual la aplicación de esta teoría en el ámbito laboral sugiere que las diferentes instituciones y las empresas deben fomentar la implementación de políticas que aseguren la inclusión y la equidad para todas las personas.

Así mismo, el modelo de discapacidad de Len Barton plantea que la discapacidad no radica principalmente en la condición individual que tengan las personas, sino más bien en todas las barreras que se encuentran en la sociedad y que dificultan su participación plena en la comunidad. Esta perspectiva busca realizar una crítica al modelo médico, debido a que este considera que la discapacidad es un problema personal, el cual debe ser tratado o modificado. En este sentido el modelo plantea la importancia de transformar los diferentes entornos (social, cultural y económico), en entornos que permitan la inclusión y garanticen el cumplimiento de los derechos de las personas que padezcan algún tipo de discapacidad, mediante la sensibilización colectiva y herramientas que permitan derribar barreras que afectan la accesibilidad a todos los espacios existentes. (Barton, 1998)

En Colombia se ha configurado, también, un gran avance en la inclusión social, con una ley que tiene el objetivo de asegurar y garantizar los derechos de las personas con discapacidad por medio de medidas de inclusión y eliminación de toda forma de discriminación. Esta ley obliga a todas las empresas a adoptar medidas que faciliten el acceso laboral y promueve la implementación de los ajustes pertinentes en lo que respecta a infraestructura y condiciones de igualdad que garanticen entornos accesibles. (Ley Estatutaria 1618, 2013)

Una actualización de esta ley dio a conocer en el año 1997 cuando el congreso de la república estableció mecanismos de integración social, mediante la ley 361 de 1997 o también llamada ley de discapacidad, la cual establece una serie de normas y criterios que permitan la accesibilidad a los diferentes espacios de la

sociedad de todas las personas por igual. Por otra parte, esta ley aborda el tema de la eliminación de barreras arquitectónicas, en base a la ampliación, construcción y reforma de los edificios, permitiendo garantizar las condiciones mínimas para que las personas en condición de discapacidad puedan transitar y laborar sin ningún problema en estos espacios. de no ser así, la ley también establece que el incumplimiento de estas normas puede acarrear en sanciones para las organizaciones o establecimientos (ley 361, 1997).

De igual forma, el decreto 2011 de 2017 expone la necesidad de que las empresas garanticen la vinculación laboral de personas con discapacidad en las entidades públicas y al tiempo busca establecer el porcentaje de vinculación laboral de las mismas en este contexto. (Decreto 2011, 2017) Algunos autores al respecto de este escenario, abordan diferentes posturas puesto que es un tema de gran alcance.

La teoría de la justicia, por ejemplo, promueve la necesidad de garantizar que tanto las instituciones sociales como las económicas favorezcan y beneficien a todas las personas, primordialmente a aquellos que se encuentran en situaciones de desventajas como lo son las personas con algún tipo de discapacidad. Un fundamento de esta teoría sostiene que la justicia social se logra a través de dos principios: la igualdad y la diferencia (Rawls, 1979). Por lo cual la aplicación de esta teoría en el ámbito laboral sugiere que las diferentes instituciones y las empresas deben fomentar la implementación de políticas que aseguren la inclusión y la equidad para todas las personas.

Así mismo, el modelo de discapacidad de Len Barton plantea que la discapacidad no radica principalmente en la condición individual que tengan las personas, sino más bien en todas las barreras que se encuentran en la sociedad y que dificultan su participación plena en la comunidad. Esta perspectiva busca realizar una crítica al modelo médico, debido a que este considera que la discapacidad es un problema personal, el cual debe ser tratado o modificado. En este sentido el modelo plantea la importancia de transformar los diferentes entornos (social, cultural y económico), en entornos que permitan la inclusión y garanticen el cumplimiento de los derechos de las personas que padezcan algún tipo de discapacidad, mediante la sensibilización colectiva y herramientas que permitan derribar barreras que afectan la accesibilidad a todos los espacios existentes. (Barton, 1998)

En Colombia se ha configurado, también, un gran avance en la inclusión social, con una ley que tiene el objetivo de asegurar y garantizar los derechos de las personas con discapacidad por medio de medidas de inclusión y eliminación de toda forma de discriminación. Esta ley obliga a todas las empresas a adoptar medidas que faciliten el acceso laboral y promueve la implementación de los ajustes pertinentes en lo que respecta a infraestructura y condiciones de igualdad que garanticen entornos accesibles. (Ley Estatutaria 1618, 2013)

De igual manera existe en Colombia una ley que ratifica y aprueba la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, que fue adoptada por la asamblea general de las naciones unidas el 13 de diciembre de 2006, la cual establece como uno de los principios fundamentales la no discriminación, la igualdad de

oportunidades de todas las personas sin excepción, la plena participación en todos los espacios, la accesibilidad y el respeto por la diferencia. Esta ley a su vez permite orientar el cumplimiento de las políticas públicas de inclusión y participación en todo el territorio. (Ley 1346, 2009)

En resumen, la ciudad de Santiago de Cali ha presentado avances en los procesos de inclusión social durante los últimos años, mediante la creación de diversas leyes como las anteriormente mencionadas, con programas de estrategias de sensibilización y apoyo y con creación de políticas públicas de inclusión social.

Es importante abordar el tema de discapacidad partiendo de definiciones claves que permitan dirigir la investigación mediante la contextualización de la información a tratar. Por lo cual, es necesario conocer la gama de conceptos sobre discapacidad.

METODOLOGÍA

Tipo de estudio

La metodología utilizada se centró en un enfoque cuantitativo y cualitativo, ya que se emplearon entrevistas de carácter abierto para determinar estrategias pertinentes al desarrollo del trabajo. De igual manera se llevó a cabo un análisis de normativas aplicadas en las empresas de la ciudad de Cali con el fin de identificar aquellas que podrían contribuir a la solución de la problemática relacionada con las limitaciones en la inclusión laboral en el municipio de Santiago de Cali, para esto se tomaron dos organizaciones bases, las cuales cuentan con un reconocimiento en la ciudad de Cali por su trayectoria en el trabajo inclusivo de niños, jóvenes, adolescentes y adultos y que no solo promueven espacios para la participación activa de esta población en los diferentes escenarios, sino que también propician que la inclusión sea una realidad mediante alianzas con otras empresas frente a la contratación laboral. dichas instituciones bases fueron la ASOCIACION DE DISCAPACITADOS DEL VALLE (ASODISVALLE) y el INSTITUTO TOBIAS EMANUEL.

Método de investigación

El método utilizado en la presente investigación fue el método inductivo, dado que parte de la investigación esta basada en la recolección, análisis y observación de hechos particulares ocurridos en el contexto de la problemática de estudio, y un método deductivo, ya que usa estos análisis y hechos particulares para llegar objetivamente a una conclusión.

El procedimiento metodológico comprendió las siguientes etapas: (1) elaboración y validación de los instrumentos; (2) aplicación piloto para verificar claridad y pertinencia; (3) aplicación definitiva de encuestas y entrevistas; (4) transcripción, organización y codificación de los datos recolectados; y (5) análisis e interpretación de la información mediante estrategias estadísticas y temáticas.

Tipos de fuentes de investigación

Para la investigación las fuentes de información se seleccionaron minuciosamente con el fin de abordar el tema en cuestión de manera más focalizada y brindar al lector la posibilidad de conocer los diferentes enfoques en el marco de la inclusión de personas en condición de discapacidad en Cali.

Fuentes de información

Las fuentes de información incluyeron material primario y secundario seleccionado de acuerdo con los objetivos del estudio. En el componente primario se utilizaron entrevistas semiestructuradas dirigidas a representantes de instituciones dedicadas a la promoción de la inclusión social y a la defensa de los derechos de las personas con discapacidad. Este instrumento combinó preguntas previamente estructuradas con otras de carácter abierto para explorar percepciones institucionales sobre los procesos de inclusión y los factores que condicionan su desarrollo. También se aplicó una encuesta diseñada para personas con discapacidad pertenecientes a las asociaciones participantes, orientada a identificar su percepción sobre el cumplimiento y la efectividad de las políticas de inclusión y a caracterizar sus experiencias en espacios laborales y sociales. El cuestionario incorporó preguntas cerradas con el fin de obtener información cuantificable y comparable entre participantes.

Las fuentes secundarias incluyeron artículos académicos sobre políticas públicas de inclusión, documentos oficiales disponibles en bases de datos institucionales y reportes elaborados por organizaciones y empresas vinculadas a procesos de fortalecimiento de la participación laboral de personas con discapacidad. Estos materiales permitieron contextualizar los resultados y situarlos en el marco normativo y conceptual pertinente.

Técnicas de recolección de información

La recolección de información se desarrolló mediante entrevistas semiestructuradas y una encuesta estructurada, seleccionadas de acuerdo con los objetivos del estudio. Las entrevistas se dirigieron a representantes del Instituto Tobías Emanuel y de la Asociación de Discapacitados del Valle (ASODISVALLE), entidades con experiencia en procesos de inclusión laboral. Cada entrevista se aplicó con consentimiento informado, se registró en audio y se transcribió de manera literal para su análisis. La guía incluyó preguntas orientadas a identificar percepciones sobre las estrategias de inclusión, las barreras presentes en el mercado laboral y la evaluación de la política pública en Cali.

La encuesta se diseñó en Google Forms e incorporó preguntas cerradas y escalas tipo Likert para examinar variables relacionadas con nivel educativo, tipo de discapacidad, trayectoria laboral, barreras percibidas y conocimiento de la política pública. En los casos en los que la condición del participante lo exigió, la encuesta se aplicó en formato impreso con apoyo directo para garantizar comprensión y accesibilidad. La muestra se determinó por

conveniencia en tanto constó de las personas con discapacidad pertenecientes a las organizaciones mencionadas. Estas organizaciones se seleccionaron por ser las de mayor reconocimiento y número de personas beneficiadas. El proceso metodológico incluyó la validación de instrumentos, la realización de una prueba piloto, la aplicación definitiva y el análisis mediante técnicas estadísticas y procedimientos de codificación temática.

Consideraciones éticas

El estudio cumplió con los principios de respeto, confidencialidad y consentimiento informado. Cada participante recibió información sobre los objetivos de la investigación, la participación voluntaria y el tratamiento académico de los datos. Los registros de audio, las transcripciones y las bases de datos se almacenaron en medios digitales protegidos con el fin de asegurar la integridad y reserva de la información recopilada.

Limitaciones metodológicas

Se reconoce el tamaño reducido de la muestra y la participación limitada de actores, lo cual restringe el alcance de la generalización de los resultados. Como se mencionó, se tuvo acceso a dos organizaciones de apoyo a personas con discapacidad de la ciudad y fue a esta población a la que se le aplicó el estudio. Sin embargo, es menester mencionar que se envió invitación de participación a otras organizaciones sin obtener respuesta. No obstante, la combinación de entrevistas y encuestas permitió obtener información suficiente para analizar el cumplimiento de la política pública de discapacidad e inclusión laboral en la ciudad de Cali desde distintas perspectivas.

RESULTADOS

Con el fin de desarrollar cada uno de los objetivos específicos planteados inicialmente, los cuales a su vez contribuyen con el cumplimiento del objetivo general se presentan a continuación el desarrollo de los resultados del proyecto es necesario aclarar que cada objetivo se desarrolla con cada subtítulo de segundo nivel.

Identificación de variables que afectan la inclusión laboral en las empresas de Cali

La población encuestada se compone de treinta y cinco personas con discapacidad que han participado en procesos de selección gestionados por el Instituto Tobías Emanuel y ASODISVALLE, o que buscan empleo a través de estas organizaciones en empresas como Harinera del Valle, el SENA, Colombina, Juan Valdez y El Corral. Se trata, en su gran mayoría, de personas mayores de edad: treinta personas superan los dieciocho años y solo cuatro se ubican por debajo de este umbral, lo que sitúa el análisis en trayectorias laborales ya iniciadas o en fase de búsqueda activa de empleo. Desde la perspectiva de género, la distribución resulta equilibrada, con diecisiete mujeres y dieciocho hombres, lo que permite examinar la

inclusión laboral sin que una de las dos categorías quede relegada a una presencia marginal.

El perfil educativo de la muestra muestra una concentración en niveles de escolaridad intermedia. Quince personas reportan estudios de secundaria, ocho formación técnica o tecnológica, seis educación primaria, cinco educación universitaria y una formación de posgrado. Esta estructura sugiere que el sistema educativo ofrece ciertos mecanismos de acceso para personas con discapacidad hasta el nivel medio y técnico, pero no logra asegurar una continuidad sólida hacia la educación superior. La consecuencia probable es una inserción laboral orientada a oficios operativos y tareas de baja complejidad, con menor presencia en cargos de decisión o en ocupaciones profesionales. En términos de cumplimiento de la Política Pública de Discapacidad e Inclusión Social, estos datos revelan que el derecho a la educación y a la formación para el trabajo se encuentra desarrollado de forma desigual, lo que restringe las posibilidades de acceder a empleos formales con mejores condiciones salariales y de protección social.

En relación con el tipo de discapacidad, diecisiete personas se identifican con discapacidad física o motora, ocho con discapacidad visual, seis con discapacidad auditiva y cuatro con discapacidad cognitiva o psicosocial. La alta proporción de discapacidad física sugiere una mayor visibilidad de este grupo en los circuitos de intermediación laboral y en las convocatorias empresariales, mientras que la presencia menor de personas con discapacidad cognitiva o psicosocial pone en evidencia barreras específicas para este colectivo. La literatura consultada para el marco de referencia ha señalado que, en estos casos, los estigmas sobre autonomía, desempeño y convivencia laboral se intensifican y limitan la apertura de vacantes y los ajustes razonables, lo que reduce la diversidad funcional en las plantas de personal y restringe el alcance real de la política pública.

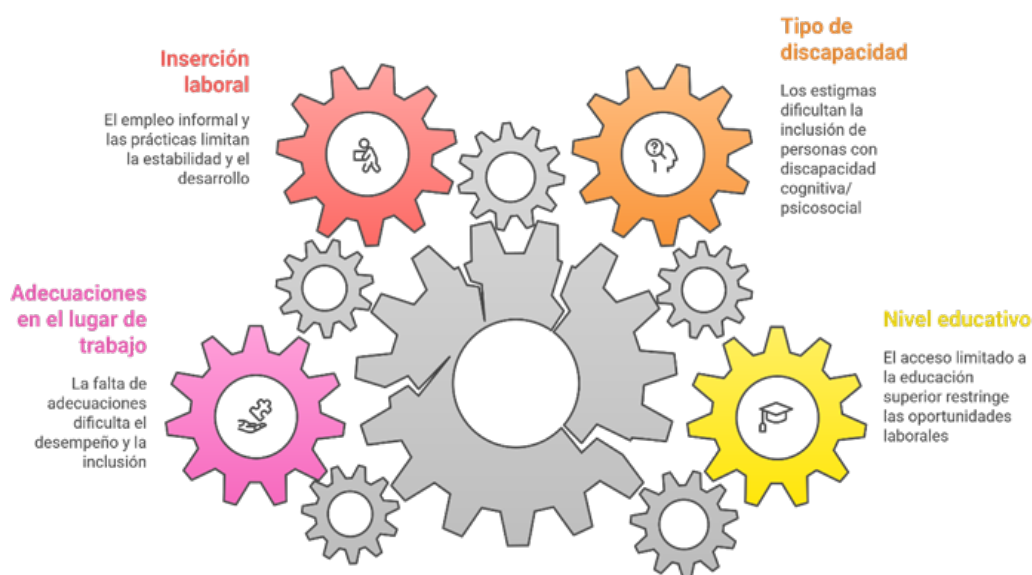
En cuanto a la inserción laboral, veintiuna personas manifiestan contar con trabajo y catorce se encuentran sin empleo. Entre quienes trabajan, siete lo hacen en empleos formales, ocho en ocupaciones informales y seis en modalidades de práctica. Estos datos muestran que el acceso al empleo no se traduce de forma automática en estabilidad contractual ni en protección de derechos; una parte importante de la población con discapacidad se ubica en espacios laborales sin garantías plenas o en etapas transitorias de aprendizaje. Desde el punto de vista de la política pública, la meta de inclusión laboral no se limita al número de personas contratadas, sino al tipo de vínculo, la continuidad en el tiempo y las condiciones de trabajo. La concentración en empleo informal y en prácticas indica que las empresas de Cali incorporan mano de obra con discapacidad, pero la ubican en posiciones con menor seguridad jurídica y menor posibilidad de desarrollo profesional.

La información sobre adecuaciones en el lugar de trabajo confirma esta lectura. Solo doce personas afirman que su puesto se encuentra adaptado a sus necesidades, mientras que veintitrés señalan ausencia de ajustes en infraestructura, herramientas o organización de tareas. Esto significa que cerca de dos tercios de quienes trabajan lo hacen en entornos que no responden a los parámetros de accesibilidad definidos por la Ley 1618 de 2013 y el Decreto 2011 de 2017. El énfasis empresarial recae en la contratación, pero no en la transformación del espacio físico

ni de los procesos internos, lo que genera una inclusión limitada que mantiene barreras para el desempeño pleno. La contratación sin adecuaciones suficientes reproduce la desigualdad, traslada a la persona la carga de adaptarse a un entorno inflexible y reduce el impacto sustantivo de la política pública, que exige ajustes razonables y accesibilidad universal como condición para el ejercicio efectivo del derecho al trabajo de las personas con discapacidad. Todo esto se configura en una limitada inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral de Santiago de Cali. (Figura 1)

Figura 1

Inclusión laboral limitada para personas con discapacidad en Cali



Nota. Inclusión laboral limitada para personas con discapacidad

Los resultados expuestos permiten identificar una relación directa entre las variables empíricas observadas y los enfoques teóricos que conciben la discapacidad como una construcción social mediada por barreras estructurales, organizacionales y culturales. La distribución desigual según tipo de discapacidad confirma que la inclusión laboral continúa operando bajo criterios implícitos de aceptabilidad funcional, en los que la discapacidad física resulta más visible y socialmente tolerada que las discapacidades cognitivas o psicosociales. Esta configuración reproduce jerarquías internas de inclusión y se alinea con el modelo social de la discapacidad, que sitúa el problema en el entorno y no en la condición individual.

De manera articulada, el nivel educativo se consolida como un factor que condiciona las trayectorias laborales y limita el acceso a empleos formales con estabilidad y proyección. La concentración de la población en niveles de escolaridad media y técnica restringe la movilidad ocupacional y refuerza una inserción centrada en tareas operativas, prácticas o modalidades informales, lo cual resulta consistente con los planteamientos sobre justicia distributiva que advierten que las instituciones no compensan las desventajas previas, sino que tienden a reproducirlas mediante arreglos laborales de baja protección.

Asimismo, la prevalencia de vínculos informales y transitorios pone en evidencia que la inclusión se materializa más como cumplimiento formal que como transformación sustantiva de las condiciones de trabajo. La ausencia de adecuaciones en una proporción significativa de los puestos confirma que la responsabilidad de adaptación continúa recayendo sobre la persona, lo que contradice los principios de accesibilidad y ajustes razonables establecidos en la normativa vigente. En este sentido, la evidencia empírica respalda los planteamientos teóricos y normativos que señalan que la inclusión laboral efectiva exige modificaciones en los entornos, los procesos y las culturas organizacionales, más allá de la mera contratación.

Determinación de las barreras de inclusión presentes en el contexto de la ciudad Santiago de Cali

La encuesta aplicada permitió identificar elementos centrales en la configuración de las barreras de inclusión laboral presentes en Cali. La mayoría de los encuestados afirma haber enfrentado algún tipo de discriminación, rechazo o trato desigual debido a su discapacidad; veintiuna personas lo expresan de manera directa, mientras un grupo adicional prefiere no referirse al tema, decisión que puede estar asociada al temor a la estigmatización, a experiencias laborales negativas o a la incertidumbre sobre las implicaciones de reconocer estas situaciones. Esta tendencia confirma que los avances normativos no se traducen en transformaciones plenas en las prácticas organizacionales. La experiencia cotidiana continúa atravesada por obstáculos actitudinales que inciden en la trayectoria laboral y en la percepción de reconocimiento en el entorno de trabajo.

La apreciación sobre la preparación de las empresas para contratar personas con discapacidad exhibe un panorama heterogéneo. Once personas consideran que las empresas sí están preparadas, nueve afirman que no y quince se ubican en una posición intermedia. Este resultado indica que la inclusión no se encuentra consolidada como práctica institucional, pues la percepción predominante alude a experiencias que combinan avances parciales con vacíos en la gestión. La categoría “más o menos” sugiere que, aunque algunas empresas han incorporado lineamientos de inclusión, estos no se aplican de forma coherente ni sostenida y dependen de decisiones aisladas más que de políticas internas estructuradas. La percepción recogida en las encuestas coincide con los datos presentados sobre la falta de adecuaciones razonables en los entornos laborales, lo cual debilita la efectividad de la inclusión y mantiene la contratación en un plano formal sin garantizar las condiciones necesarias para el desempeño.

Las barreras identificadas se relacionan con los procesos de selección y contratación, donde persiste la ausencia de formación especializada en inclusión por parte del personal encargado. Los encuestados señalan que estos procesos no se ajustan a las necesidades de personas con discapacidades diversas y que las evaluaciones, entrevistas y retroalimentaciones siguen diseñándose desde un modelo estándar que invisibiliza diferencias cognitivas, sensoriales o psicosociales. Este hallazgo coincide con las tendencias reportadas en los estudios sobre inclusión laboral en Colombia, que destacan la prevalencia de procesos de selección rígidos que reducen las posibilidades de acceso para quienes requieren ajustes razonables.

Junto con estas barreras procedimentales, la infraestructura institucional se mantiene como un factor limitante. Los encuestados mencionan que los edificios y espacios de trabajo no siempre cuentan con rutas accesibles, apoyos visuales o auditivos ni adecuaciones que permitan la movilidad segura y autónoma. La falta de accesibilidad física y comunicativa se vincula de manera directa con la baja proporción de personas que afirman contar con un puesto de trabajo ajustado a sus necesidades. La accesibilidad insuficiente restringe el desarrollo de actividades productivas, incrementa la dependencia de terceros y reduce las posibilidades de permanencia y promoción.

Las entrevistas institucionales, realizadas a los gestores de empleabilidad de las dos organizaciones participantes, permiten ampliar esta interpretación. Desde la perspectiva del Instituto Tobías Emanuel, la formulación de la Política Pública de Discapacidad ha avanzado, pero su implementación no logra responder a las diversidades funcionales ni a las particularidades de cada tipo de discapacidad. La entrevistada indica que la política careció de una participación amplia de las organizaciones especializadas y de las personas con discapacidad, lo que generó lineamientos que no siempre reflejan las condiciones reales del entorno. A ello se suma la insuficiencia presupuestal, que limita la ejecución de programas, acompañamientos y ajustes razonables. Esta interpretación institucional coincide con las percepciones registradas en la encuesta sobre la falta de preparación empresarial y las brechas entre la normativa y las prácticas cotidianas.

En el análisis de las barreras actitudinales, tanto el Instituto como ASODISVALLE señalan que estas representan el principal obstáculo. Los prejuicios sobre las capacidades de las personas con discapacidad intelectual o psicosocial continúan presentes y se expresan en dudas sobre su productividad, su autonomía y su capacidad para cumplir tareas. Las barreras actitudinales moldean la cultura organizacional y afectan no solo la selección, sino también la permanencia, pues dificultan la adaptación de los equipos de trabajo y la aceptación plena de la diversidad funcional. Este tipo de barrera también se refleja en el número de encuestados que ha experimentado discriminación laboral, lo que sugiere que las transformaciones culturales aún son incipientes.

La información recogida en las entrevistas destaca la relevancia del acompañamiento institucional como medida para enfrentar estas barreras. El Instituto Tobías Emanuel y ASODISVALLE han desarrollado estrategias de apoyo basadas en el perfilamiento individual, el acompañamiento en el proceso de selección, la modificación de pruebas psicotécnicas y la asistencia continua posterior a la contratación. Estas acciones han permitido que personas con discapacidad intelectual, cognitiva o sensorial ingresen y permanezcan en ambientes laborales que, sin este apoyo, podrían resultar excluyentes. El modelo de empleo con apoyo demuestra que la inclusión requiere intervenciones específicas en cada etapa del proceso y no puede reducirse a la apertura formal de una vacante.

Los resultados institucionales presentados por el Instituto Tobías Emanuel confirman que, cuando existen programas formativos adaptados y acompañamientos sostenidos, las tasas de vinculación laboral mejoran de forma

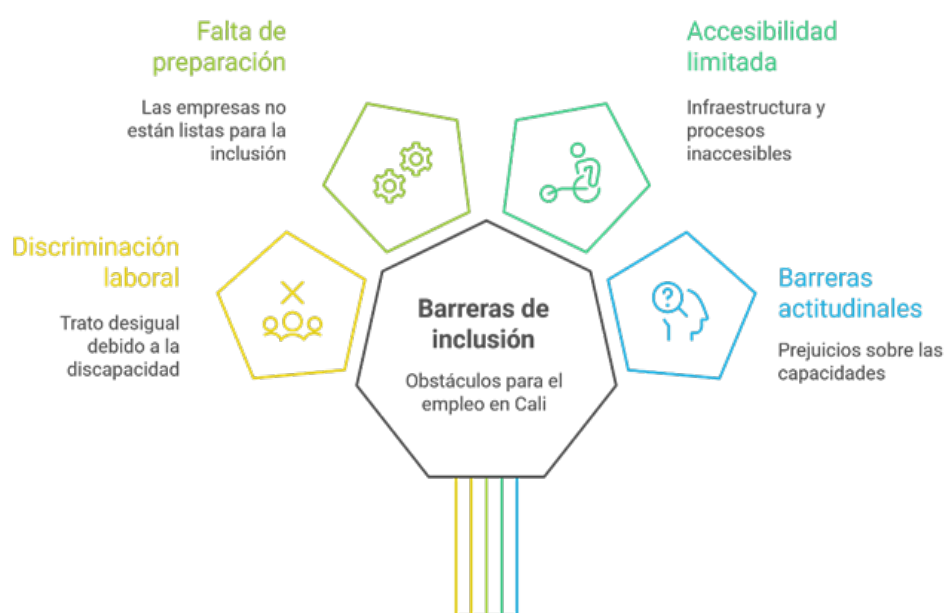
significativa, incluso por encima del promedio nacional. La inserción exitosa de personas con discapacidad en prácticas y contratos laborales evidencia que la inclusión es viable siempre que se generen condiciones reales de accesibilidad y acompañamiento. Sin embargo, también pone de relieve que estos resultados dependen, en gran medida, del trabajo de las organizaciones sociales y no del cumplimiento pleno de las responsabilidades estatales.

La perspectiva aportada por ASODISVALLE complementa este análisis al señalar que la inclusión depende de la disposición de las empresas para modificar sus estructuras, flexibilizar procedimientos y reconocer la diversidad funcional como un componente legítimo de su fuerza laboral. La entrevistada insiste en que la accesibilidad física no basta si no se transforma la mentalidad empresarial y si no se fortalecen los procesos de sensibilización. También destaca que las personas con discapacidad cognitiva e intelectual siguen enfrentando las barreras más complejas debido a su menor acceso a certificaciones educativas y a la persistencia de imaginarios que cuestionan su capacidad de desempeñar funciones laborales.

Los resultados de las encuestas y entrevistas convergen en mostrar que la inclusión laboral en Cali presenta avances aislados, pero enfrenta barreras estructurales, actitudinales y procedimentales que impiden la consolidación de un modelo sostenible (Figura 2). La percepción de discriminación, la falta de preparación empresarial, la infraestructura insuficiente, la rigidez de los procesos de selección y la dependencia del acompañamiento externo constituyen elementos recurrentes que afectan la posibilidad de que las personas con discapacidad participen en condiciones de igualdad en el mercado laboral.

Figura 2

Las barreras de inclusión impactan el empleo en Cali



Nota. Barreras de inclusión en el empleo

Estrategias de mejora que permitan a las empresas de Cali fortalecer el cumplimiento de la política pública de discapacidad e inclusión social la inclusión

Las limitaciones identificadas en la implementación de la Política Pública de Discapacidad e Inclusión Social en el contexto empresarial de Cali muestran que los esfuerzos normativos no han logrado consolidarse como prácticas institucionales estables. La persistencia de barreras actitudinales, la insuficiencia de acompañamiento técnico y el desconocimiento de los lineamientos legales explican la distancia entre lo establecido por la política y las experiencias de inclusión laboral observadas. En este escenario, se plantean estrategias orientadas a fortalecer la capacidad empresarial para responder a las exigencias normativas y avanzar hacia modelos de gestión más inclusivos.

La primera línea de acción se orienta a la transformación de la cultura organizacional a través de procesos sistemáticos de sensibilización dirigidos a directivos, mandos medios y equipos operativos. La evidencia recogida en los testimonios institucionales muestra que las actitudes y creencias sobre la discapacidad condicionan la apertura a la contratación y la permanencia laboral. Por ello, se requiere la incorporación de espacios formativos que permitan comprender la diversidad funcional y cuestionar los estereotipos asociados a la productividad y la autonomía. La participación de organizaciones con experiencia en acompañamiento inclusivo posibilita la articulación entre el conocimiento técnico y las dinámicas internas de cada empresa.

Una segunda estrategia consiste en la creación de equipos internos responsables de la inclusión laboral, integrados por áreas como talento humano, seguridad y salud en el trabajo y bienestar organizacional. La conformación de estas unidades permite planificar acciones, monitorear su cumplimiento y articular esfuerzos con entidades públicas y organizaciones sociales. La presencia de un comité especializado facilita la identificación de barreras estructurales, el diseño de planes de adecuación y el seguimiento de los procesos de acompañamiento, lo que contribuye a consolidar una gestión organizacional coherente con los principios de la política pública.

El avance hacia la accesibilidad universal constituye un eje adicional de fortalecimiento. La información analizada evidencia que las adaptaciones físicas, tecnológicas y cognitivas continúan siendo limitadas, lo que afecta la autonomía y el desempeño de las personas con discapacidad. La adecuación de instalaciones, la revisión de documentos y plataformas digitales y la flexibilización de procesos de selección y evaluación permiten que el entorno laboral responda a las necesidades de los trabajadores y reduzca barreras que afectan su permanencia. La adopción de ajustes razonables se inscribe en los principios de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y materializa el enfoque de derechos en el ámbito empresarial.

Las alianzas interinstitucionales constituyen otro mecanismo relevante para fortalecer los procesos de inclusión. Las experiencias del Instituto Tobías Emanuel, ASODISVALLE y otras organizaciones muestran que la intermediación laboral, el perfilamiento, la formación adaptada y el acompañamiento poscontratación

aumentan la sostenibilidad de los procesos de vinculación. La participación de estas entidades facilita la incorporación de prácticas ajustadas a distintos tipos de discapacidad y promueve el intercambio de saberes entre sectores productivos, lo que abre la posibilidad de generar redes empresariales que compartan estrategias exitosas.

El fortalecimiento del talento humano encargado de los procesos de selección y evaluación se presenta como un componente indispensable. La capacitación en ajustes razonables, evaluación por competencias y enfoques de diversidad permite que los procesos de contratación se orienten a identificar capacidades y no a reproducir filtros que excluyen de manera indirecta. La actualización de perfiles y manuales de funciones, desde criterios más flexibles, contribuye a ampliar las posibilidades de ingreso y a reducir las barreras que suelen afectar a personas con discapacidades cognitivas o sensoriales.

La evaluación periódica de las acciones implementadas permite identificar avances y dificultades. La incorporación de indicadores relativos a permanencia laboral, accesibilidad, satisfacción y formación interna facilita la revisión continua de los procesos y fortalece los sistemas de gestión. Estos mecanismos permiten que la inclusión se conciba como un proceso dinámico en el que las empresas ajustan sus prácticas según los resultados obtenidos y las necesidades emergentes.

Las estrategias orientadas a incentivar la participación del sector empresarial representan un complemento relevante. La entrega de reconocimientos públicos, la creación de sellos de empresa incluyente y el fortalecimiento de beneficios tributarios pueden motivar el compromiso empresarial y generar un entorno competitivo en torno a la inclusión. Estas iniciativas requieren coordinación entre el sector público y los gremios económicos para garantizar criterios claros y procesos de verificación que legitimen los reconocimientos otorgados.

La difusión de la política pública se presenta como un elemento final que atraviesa todas las estrategias anteriores. La información analizada muestra que su desconocimiento limita la apropiación empresarial y dificulta su aplicación en los procesos internos. La articulación entre la administración municipal y las organizaciones del sector permitiría desarrollar campañas, seminarios y espacios formativos orientados a la comprensión de la normativa y a su adaptación a las dinámicas propias de cada empresa. La apropiación de la política pública constituye un insumo necesario para consolidar prácticas que respondan a los principios de accesibilidad, igualdad de oportunidades y participación plena establecidos en la legislación vigente.

DISCUSIONES

Los resultados evidencian que la implementación de la Política Pública de Discapacidad e Inclusión Social en Cali ha tenido avances importantes en materia de reconocimiento normativo, pero su materialización dentro de las empresas aún es limitada. El bajo porcentaje de inclusión laboral y las deficiencias en accesibilidad y capacitación laboral ponen de manifiesto que las estrategias

institucionales no logran consolidar una verdadera cultura organizacional inclusiva.

De acuerdo con Rodríguez y Muñoz (2019), la inclusión laboral efectiva requiere no solo de la adopción de políticas, sino también de la transformación de los imaginarios sociales y organizacionales sobre la discapacidad. Las empresas deben asumir un compromiso ético y operativo con la equidad, reconociendo las capacidades y el potencial productivo de las personas con discapacidad. Sin embargo, los resultados muestran que la mayoría de las empresas en Cali aún no han desarrollado mecanismos internos que garanticen ajustes razonables, lo que genera exclusión indirecta.

Asimismo, la falta de accesibilidad física en los entornos laborales contradice los lineamientos establecidos por la Ley 1346 de 2009, mediante la cual Colombia adoptó la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Este incumplimiento refleja un problema estructural de planificación urbana y empresarial, donde el diseño arquitectónico continúa siendo excluyente. Tal como sostiene la Política Pública Municipal de Discapacidad de Cali (2020), la accesibilidad no debe considerarse un aspecto técnico, sino un componente esencial del derecho a la igualdad.

En cuanto a la formación y capacitación, la ausencia de programas sostenidos de desarrollo de competencias laborales vulnera el principio de autonomía económica que busca garantizar la Ley 1752 de 2015, que sanciona la discriminación por motivos de discapacidad. Esta carencia impide que las personas con discapacidad puedan acceder a empleos formales y competitivos, manteniéndolas en condiciones de dependencia económica o subempleo.

Otro aspecto relevante identificado es la persistencia de actitudes discriminatorias, tanto explícitas como implícitas, en los espacios laborales. Estas actitudes demuestran que la inclusión no puede limitarse a políticas institucionales o normativas, sino que requiere un cambio cultural profundo dentro de las organizaciones. En ese sentido, la sensibilización y educación empresarial sobre diversidad e inclusión se convierten en herramientas fundamentales para garantizar la igualdad de oportunidades.

Por otro lado, el hecho de que la mayoría de los encuestados conozca la existencia de la política pública, pero no perciba su cumplimiento, pone en evidencia una desconexión entre las formulaciones normativas y las experiencias reales de las personas con discapacidad. Esta brecha institucional refleja la falta de monitoreo y evaluación constante del cumplimiento de los lineamientos de inclusión laboral.

Los hallazgos también confirman lo planteado por Muñoz Borja (2018), quien señala que el cumplimiento efectivo de las políticas de inclusión depende en gran medida del compromiso del sector empresarial y de la supervisión activa del Estado. La falta de seguimiento y de sanciones frente al incumplimiento normativo perpetúa la exclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral formal.

CONCLUSIONES

El análisis desarrollado permite sostener que, pese a que la ciudad de Cali dispone de un marco normativo amplio y consistente en materia de inclusión laboral, su materialización en las prácticas empresariales continúa siendo fragmentaria y limitada. La Política Pública de Discapacidad e Inclusión Social ha contribuido a procesos de sensibilización y a una mayor visibilización de esta población; sin embargo, estos avances no se traducen de manera sistemática en transformaciones estructurales dentro de las organizaciones ni en prácticas sostenibles de inclusión laboral.

Las principales limitaciones se concentran en la insuficiente accesibilidad de los entornos de trabajo, la ausencia de programas de formación laboral continuos, la baja disponibilidad de empleos adaptados y la persistencia de estigmas que condicionan la contratación y la permanencia laboral. Estas barreras restringen el ejercicio efectivo del derecho al trabajo en condiciones de igualdad y revelan una distancia significativa entre los principios normativos y las experiencias concretas de las personas con discapacidad en el mercado laboral caleño. La evidencia empírica muestra que, aunque una parte importante de la población encuestada cuenta con algún tipo de empleo, predominan vínculos caracterizados por escasa estabilidad, limitadas oportunidades de capacitación y reducidas posibilidades de ascenso. La percepción mayoritaria de incumplimiento de la política pública, aun cuando esta es conocida por los participantes, refuerza la existencia de una brecha entre el discurso institucional y la práctica empresarial.

En el plano social y cultural, persisten representaciones que asocian la discapacidad con una menor capacidad productiva, lo que incide en decisiones organizacionales y reproduce formas de exclusión indirecta. La falta de formación de empleadores y equipos de trabajo en accesibilidad, ajustes razonables y gestión de la diversidad refuerza estas dinámicas. No obstante, los testimonios recogidos muestran que, en contextos donde se han implementado acciones afirmativas y acompañamientos adecuados, se generan entornos laborales más equitativos y relaciones organizacionales que reconocen el potencial humano y profesional de las personas con discapacidad.

Asimismo, los avances observados en algunas entidades públicas y privadas responden, en gran medida, a presiones normativas o a enfoques de responsabilidad social, más que a una apropiación interna de la equidad como principio orientador de la gestión. Esta situación pone de relieve la necesidad de fortalecer los mecanismos de seguimiento, control y evaluación de la política pública en el contexto local, así como de promover una mayor articulación entre el Estado, el sector empresarial, las universidades y las organizaciones sociales para consolidar procesos de sensibilización, capacitación y acompañamiento laboral ajustados a las realidades de esta población.

En este escenario, la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Cali se configura como un desafío aún no resuelto, que exige el tránsito del cumplimiento formal al cumplimiento sustantivo de la política pública. La superación

de las barreras físicas, actitudinales y estructurales identificadas constituye una condición necesaria para avanzar hacia una cultura organizacional que reconozca la diversidad funcional como parte legítima del mundo del trabajo y como un componente del desarrollo social de la ciudad.

Referencias

- Alcaldía de Santiago de Cali. (2024a, julio). Más de 17.000 personas migrantes, refugiadas y retornadas se han atendido en los dos puntos de orientación dispuestos por la Alcaldía de Cali. Alcaldía de Santiago de Cali. <https://www.cali.gov.co/bienestar/publicaciones/182270/mas-de-17000-personas-migrantes-refugiadas-y-retornadas-se-han-atendido-en-los--dos-puntos-de-orientacion-dispuestos-por-la-alcaldia-de-cali/#>
- Alcaldía de Santiago de Cali. (2024b, septiembre 30). Alcaldía de Cali impulsa la inclusión laboral: Invitación a empresas para postular vacantes para personas con discapacidad [Institucional]. Alcaldía de Santiago de Cali. <https://www.cali.gov.co/desarrolloeconomico/publicaciones/183078/alcaldia-de-cali-impulsa-la-inclusion-laboral-invitation-a-empresas-para-postular-vacantes-para-personas-con-discapacidad/>
- Ascue Bravo, S. A., & Baltodano Pallais, E. (2008, diciembre). Inclusión laboral para personas con discapacidad [Educativa]. Repositorio MINEDU. <https://hdl.handle.net/20.500.12799/4585>
- Barton, L. (1998). Discapacidad y sociedad (Morata S.l). <https://www.torrossa.com/en/resources/an/5600027>
- Centers for Disease control and Prevention. (2020). Obstáculos a la Participación [Informativa]. CDC. <https://www.cdc.gov/ncbddd/spanish/disabilityandhealth/disability-barriers.html>
- Comfenalco Valle Delagente. (2025, enero). Abriendo puertas para la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Valle del Cauca [Institucional]. Comfenalco Valle Delagente. <https://www.comfenalcovalle.com.co/abriendo-puertas-para-la-inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad-en-el-valle-del-cauca/>
- Consultor de Salud. (2024). Procuraduría alerta sobre brechas en inclusión laboral y educativa: Solo el 23,5% de personas con discapacidad acceden al empleo [Institucional]. Consultor de salud. <https://consultorsalud.com/procuraduria-23-personas-discapacidad-empleo/>
- Corradi Bracco, C., & Sucarrat, M. J. (2015). Guía de inclusión laboral de personas con discapacidad [Educativa]. Universidad torcuato di tella-RepositorioDigitalUTDT. <https://repositorio.utdt.edu/handle/20.500.13098/10857>
- DANE. (2024). Mercado laboral de las personas con discapacidad [Informativa]. DANE. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/mercado-laboral-de-las-personas-con-discapacidad>
- Decreto 1421, Pub. L. No. 1421, 13 (2017). https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=87040

- Decreto 2011, Pub. L. No. 2011, 2 (2017). https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=84502
- Ducón Salas, J. C., & Cely Torres, L. A. (2015, septiembre 18). La inclusión laboral de personas con discapacidad: Una mirada desde la productividad y el desarrollo humano. *Revista Colombiana de Rehabilitación*, 14(1), Article 1.
- Fedesarrollo. (2018, mayo). Informe mensual del mercado laboral. Inclusion laboral de las personas con discapacidad [Economica]. Fedesarrollo. <http://hdl.handle.net/11445/3629>
- Gray, L., Mogensen, L., Gallego, G., & Jain, N. R. (2025). Barriers before entry: Opportunities for improving pre-admission guidance for disabled medical school applicants in Australia and New Zealand. *Teaching and Learning in Medicine*. <https://doi.org/10.1080/10401334.2025.2601205>
- Instituto Tobías Emanuel. (2023). Prolas programa del instituto Tobias Emanuel. Instituto Tobías Emanuel. <https://tobiasemanuel.org/proalas-para-la-inclusion-laboral-cali/>
- Ishaq, M. (2025). Assistive technologies, transformational leadership, and corporate governance: Moderators of workplace well-being for employees with disabilities. *Journal of Organizational Effectiveness*. https://www.researchgate.net/publication/398423149_Assistive_Technologies_Transformational_Leadership_Corporate_Governance_and_International_Accounting_Standards_Moderators_of_Workplace_Well-Being_for_Employees_with_Disabilities
- Ley 12, Pub. L. No. 12, Por la cual se suprimen algunas barreras arquitectónicas y se dictan otras disposiciones 2 (1987). https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=14932
- Ley 361, Pub. L. No. 361, Por la cual se establecen mecanismos de integración social de la personas con limitación y se dictan otras disposiciones. 10 (1997). https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=343
- Ley 1346, Pub. L. No. 1346, 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. 19 (2009). https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=37150
- Ley 1618, Pub. L. No. 1618, Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. 22 (2013). <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=52081>

- Ley Estatutaria 1618, Pub. L. No. 1618, Por medio de la cual se establece las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad 41 (2013). <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/ride/de/ps/documento-balance-1618-2013-240517.pdf>
- Mendy, J. (2025). Resilience Building Strategies in Autism Research: A Capabilities Resilience and Inclusion Model. *International Journal for Autism Challenges & Solution*, 2(2), 72–85. <https://doi.org/10.54878/kpqt2g98>
- Ministerio de Salud y Protección social. (2020). Boletines Poblacionales: Personas con Discapacidad -PCD1 Oficina de Promoción Social. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/boletines-poblacionales-personas-discapacidadI-2020.pdf>
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2024). Gestión de la Discapacidad [Institucional]. <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/promocion-social/Discapacidad/Paginas/discapacidad.aspx>
- Muñoz Borja, P., Estrada Gonzalez, C., Sanchez Rodríguez, M., Gonzalez Osorio, M. F., Vásquez, C. A., Segovia de Maya, P., González Restrepo, L. D., Velasco Argas, K. S., Mosquera Ceballos, M. I., Cruz Tascon, E. F., Ospina López, O., & Saint-Priest, Y. E. (2018). Discapacidad e Inclusion en la Educacion Universitaria. <https://libros.usc.edu.co/index.php/usc/catalog/view/67/62/829?>
- Organización Internacional del Trabajo. (2013). Estudio: Factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad. SOFOFA - Sociedad Fomento Fabril Chile. <https://www.oitcinterfor.org/node/5499>
- Organización Panamericana de la Salud & Organización Mundial de la Salud. (2014). Organización Panamericana de la Salud [Institucional]. <https://www.paho.org/es/temas/discapacidad>
- Rawls, J. (1979). Teoría de la justicia (1979.a ed.). Fondo de Cultura Económica.
- Rey Perez, J. L., & Sanz, L. M. (2018). El empleo de las personas con discapacidad: Oportunidades y desafíos. Dykinson, S.L. <http://digital.casalini.it/4402290>
- Salazar Franco, C., & Jaramillo Mendez, M. C. (2021). Inclusion laboral de personas con discapacidad en Colombia, implementación, manejo y protección [Universidad EAFIT]. <https://repository.eafit.edu.co/server/api/core/bitstreams/d963410f-341a-4ec1-a187-3e2803964ac3/content>
- Shamir-Baldermanin, O., & Shalmon, O. (2025). The interplay of environmental and personal factors in workplace integration of employees with visible physical disabilities. *Qualitative Research in Organizations and Management*. <https://doi.org/10.1108/QROM-02-2025-2939>

- Suresh, V., & Dyaram, L. (2025). Empowering every voice: Leaders on disability inclusion in the Indian workforce. *International Journal of Organizational Analysis*. <https://doi.org/10.1108/IJOA-03-2025-5346>
- Yang, B., Dinelli, E. J., Choi, H., Crown, D. S., & Kudla, A. (2025). Employers' perspectives on challenges and strategies related to employment of people with physical disabilities: Findings from a national survey in the United States. *Journal of Occupational Rehabilitation*. <https://doi.org/10.1007/s10926-025-10345-9>
- Zondek Darmstadter, A. (2015). Manual para una Inclusión Laboral Efectiva de Personas con Discapacidad. Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. https://sid-inico.usal.es/docs/F8/FDO27291/Manual_Inclusion_laboral_Andrea_Zondek.pdf