

¿Hacia una Ciudad Inclusiva? Evaluación de las políticas públicas de inclusión laboral para las personas con discapacidad en Medellín

Towards an Inclusive City? Evaluation of public policies of labor inclusion for people with disabilities in Medellín

Jairo Jafet Zaragoza Aranda

Estudiante de la Licenciatura en Recursos Humanos en el Centro Universitario de la Ciénega de la Universidad de Guadalajara, Becario del Programa Interinstitucional para el Fomento de la Investigación y el Posgrado del Pacífico (2023 y 2024) y del Programa Fomento a la Investigación Temprana (Modalidad A B y C). Dos Estancias de Investigación Internacionales (Universidad de Medellín 2024) (Universidad de Antioquia 2024).

Correo: jairo.zaragoza1597@alumnos.udg.mx ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-4680-7559>

DOI: <https://doi.org/10.46589/riasf.v1i43.753>

Recibido: 20 de marzo 2025

Aceptado: 19 de mayo 2025

Publicado: 13 de junio 2025

Cómo citar:

Zaragoza Aranda, J. J. (2025). ¿Hacia una Ciudad Inclusiva? Evaluación de las políticas públicas de inclusión laboral para las personas con discapacidad en Medellín. *Revista De Investigación Académica Sin Frontera: Facultad Interdisciplinaria De Ciencias Económicas Administrativas - Departamento De Ciencias Económico Administrativas-Campus Navojoa*, 1(43). <https://doi.org/10.46589/riasf.v1i43.753>

Resumen

El objetivo de este trabajo es identificar y evaluar las políticas públicas de inclusión laboral implementadas por la Alcaldía de Medellín en el periodo 2020-2024. Se utilizó una metodología de diseño cualitativo, cuantitativo, exploratorio y descriptivo. La investigación combinó una revisión documental de fuentes oficiales (Departamento Administrativo Nacional de Estadística y la Alcaldía de Medellín) con una investigación de campo mediante visitas a empresas públicas y privadas, como supermercados, una empresa de comida y el MetroPlus de Medellín. Los resultados

muestran que las políticas públicas no han tenido el impacto esperado; la contratación de personas con discapacidad en las empresas observadas se debe a más a decisiones voluntarias que al cumplimiento de normativas.

Se concluye que la participación de este grupo en el mercado laboral sigue siendo baja debido a la falta de seguimiento y mecanismos efectivos por parte de las autoridades gubernamentales y empresas del sector privado.

Palabras Clave: Políticas Públicas, Inclusión Laboral, Personas con Discapacidad, Empleo.

Abstract

The objective of this work is to identify and evaluate the public policies of labor inclusion implemented by the Mayor's Office of Medellin in the period 2020-2024. A qualitative, quantitative, exploratory and descriptive design methodology was used. The research combined a documentary review of official sources (National administrative departamet of statistics and the Mayor's Office of Medellin) with field research through visits to public and private companies, such as supermarkets, a food company and the Medellin MetroPlus. The results show that public policies have not had the expected impact; the hiring of people with disabilities in the companies observed is due more to voluntary decisions than to compliance with regulations.

It is concluded that the participation of this group in the labor market continues to be low due to the lack of follow-up and effective mechanisms on the part of the authorities.

Keywords: Public Policies, Labor Inclusion, People with Disabilities, Employment

Introducción

La inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral es esencial para construir una sociedad equitativa y justa. En las ciudades, las barreras físicas y sociales pueden dificultar esta integración, por lo que la implementación de políticas públicas efectivas es crucial para garantizar la igualdad de oportunidades.

En línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ONU, 2024), específicamente el ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico y el ODS 10: Reducción de las desigualdades, esta investigación busca evaluar la efectividad de las políticas públicas de inclusión laboral implementadas en Medellín. El ODS 8 promueve el empleo inclusivo y el trabajo digno para todos, mientras que el ODS 10 resalta la importancia de reducir las desigualdades que enfrentan grupos vulnerables, como las personas con discapacidad

Incluir a esta población no solo mejora su calidad de vida, sino que enriquece el capital humano de una ciudad al aprovechar su diversidad. Sin embargo, las personas con discapacidad enfrentan grandes desafíos para acceder al empleo, especialmente en ciudades como Medellín.

Según la Organización Mundial de la Salud (2023), el 16% de la población mundial tiene alguna discapacidad, un porcentaje en aumento que subraya la urgencia de abordar esta situación tanto a nivel local como global. En Medellín, la Secretaría de Inclusión Social, Familia y Derechos Humanos ha implementado políticas públicas para mejorar la accesibilidad a un trabajo para las personas con discapacidad, pero aún queda camino por recorrer para garantizar su impacto real.

La verdadera inclusión no solo beneficia a las personas con discapacidad, sino que también enriquece el tejido social y laboral de la ciudad, contribuyendo a la creación de un entorno más justo, diverso y equitativo. Integrar a esta población en el mercado laboral no solo constituye un acto de justicia social, sino que también aporta un impacto positivo en la dinámica de las organizaciones y fortalece la cohesión comunitaria.

1. Revisión de la literatura

El objetivo de esta revisión de literatura es conocer sobre la inclusión laboral en personas con alguna discapacidad en Medellín y como esto influye para construir una ciudad inclusiva, Para ello, se realizó una búsqueda en la base de datos Mendeley y Google Académico, en la que se buscaron palabras “Inclusión Laboral en personas con discapacidad” “Políticas Públicas” en el título, palabras clave y resumen del documento. Se identificaron 30 cantidad de artículos de los cuales 4 son de inclusión laboral en Medellín. Con ellos se construyó la revisión de literatura que se presenta a continuación.

1.1 Inclusión laboral en personas con discapacidad en Medellín

En la literatura identificada, cinco artículos hacen referencia a la inclusión laboral en la ciudad de Medellín. Estos artículos destacan temas como las personas en situación de discapacidad se han visto vulneradas en su derecho al trabajo y en la búsqueda de oportunidades, esto debido a la falta de seguimiento de las normativas y seguimiento por parte de los gobiernos y empresas (Bustamante-Ospina 2024). Uno de los trabajos plantea que a las empresas les falta documentar el programa de inclusión laboral en la compañía para una adecuada implementación de la misma (Taborda et al.,2023). Pero otro indica que la ausencia de las políticas públicas y oportunidades laborales, las personas enfrentan completamente la exclusión social y formación en competencias laborales (Patiño et al., 2023).

López y Segura (2024), plantean que las prácticas discriminatorias comienzan desde el reclutamiento, sin embargo, se pretende referenciar otras experiencias de inclusión, movilizar estereotipos, y apoyarse de instituciones intermediadoras y realizar ajustes razonables, son piezas clave para un desarrollo donde no dé lugar a la discriminación.

1.2 Caso de inclusión laboral en Bogotá, Colombia

Un estudio de corte cualitativo- descriptivo, se analizaron dos estudios de caso en Carrefour (tienda Santa Ana) y McDonald's (Aeropuerto Internacional El Dorado, Galerías y Avenida Jiménez), en donde se realizaron entrevistas semiestructuradas a líderes o encargados de las áreas de responsabilidad social y de las comunicaciones, con el fin de indagar la comunicación interna, también se realizó observación no participante en los procesos de selección e inducción los empleados con discapacidad.

En cuestión de lenguaje y discurso, las formas de comunicación interna con empleados con discapacidad auditiva fueron:

- 1) Oral manifestando en la escritura e interpretación a través de la lectura de labios y de texto (incluye subtítulos).
- 2) La lengua de señas colombiana.

En Carrefour se registró mayor interés por parte de compañeros para aprender la lengua de señas colombiana y de la empresa para facilitarlo, en el caso de McDonald's, la dinámica laboral estructurada en línea de producción deja muy poco tiempo para estos intercambios formales de conocimiento, sin embargo, hay restaurantes donde los compañeros que están interesados se proponen aprender tres palabras en lengua de señas colombiana a la semana.

La participación de los empleados con discapacidad auditiva en McDonald's se desempeña en cargos de baja interacción con el cliente, pero cuando una situación les exige interactuar con oyentes les enseñan un botón que expone "Mi nombre es__ no puedo escucharlo pero estoy aquí para atenderlo". Mientras que en Carrefour se desempeñan en el área de servicio al cliente y portan igual un botón que dice "SOY SORDO". Quiero colaborar y prestarle el mejor servicio. Aun con esto, se han prestado conflictos con clientes impacientes que no se fijan en el botón, cuando esto sucede los empleados con discapacidad se sienten afectados, uno de ellos manifiesta: "Son elitistas que creen que las personas sordas no podemos trabajar".

Por otro lado, los mismos empleados de Carrefour manifestaron que, a pesar de que tienen las *puertas abiertas* con todos los jefes, se sienten aislados y asegura que es suficiente con un saludo, que les extiendan la mano Meléndrez (2016).

1.3 Inclusión laboral en cinco comunidades autónomas de España

Pupiales & Córdoba (2016) exploran la inclusión de personas con discapacidad (PcD) en cinco comunidades autónomas de España, donde el 50% presentó discapacidades físicas, el 35% sensoriales y el 15% intelectuales y un solo 20% tenía experiencia laboral previa. Unas de las barreras son que, el 78% enfrentó la falta de accesibilidad en infraestructura pública y privada. También las barreras sociales y actitudes discriminatorias persistieron.

Al mismo tiempo, existieron motivaciones y temores; el empleo fue visto por un 85% como un símbolo de social y autonomía económica. Sin embargo, el 25% temió discriminación y el 20% percibió subvaloración laboral en experiencias previas. Sobre el rol de las empresas y empresarios, un 65% consideró ventajoso emplear PcD por las subvenciones, solo el 10% invirtió en adaptar espacios de trabajo.

La tasa de empleabilidad del grupo fue extremadamente baja, con solo el 0.1% obteniendo empleo. Las empresas optaron alternativas, como adquirir productos elaborados en Centros Especiales de Empleo, en lugar de contratar directamente. Esto evidencia que, pese a la existencia de políticas europeas y españolas, la PcD enfrentan barreras estructurales y sociales que limitan su inclusión laboral.

1.4 Inclusión laboral en Ecuador

En el marco legal y normativo la Constitución, el Código del Trabajo y la Ley Orgánica de Discapacidades que establecen derechos y garantías para personas con discapacidad, como el acceso al trabajo en igualdad en condiciones y la obligación de empresas con más de 25 empleados de contratar al menos un 4% de personas con discapacidad (Imacaña, 2022). Según el Consejo Nacional para Igualdad de Discapacidades (CONADIS), solo un 25% de las personas con discapacidad tienen empleo formal. Las empresas suelen cumplir el mínimo exigido por ley, pero falta el compromiso para garantizar igualdad de condiciones en los puestos de trabajo.

La falta de adaptación del entorno laboral y la discriminación implícita limitan en el desarrollo pleno de estas personas en el ámbito laboral, se han implementado políticas y programas a través del CONADIS y otras instituciones para fomentar la inclusión laboral, pero su alcance es limitado. Acciones afirmativas, como capacitación son esfuerzos para mejorar la participación laboral de este colectivo.

La inclusión laboral puede beneficiar a las empresas en términos de productividad y diversidad, pero muchas organizaciones aún no integran plenamente estas prácticas, por ello, la necesidad de avanzar hacia una verdadera inclusión laboral que supere el cumplimiento mínimo de las normativas.

1.5 Inclusión laboral en México

Por su parte, México a través de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (LGIPD) promulgada en el año 2011, establece que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), promoverá el derecho de las personas con discapacidad al trabajo digno y al empleo, en igualdad de oportunidades y equidad, de manera que se les otorgue certeza en su desarrollo personal, social y laboral (Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, 2011). A pesar de los diversos elementos normativos no han favorecido la inclusión laboral de los trabajadores en situación de discapacidad, puesto que el trabajo asalariado se encuentra inmerso en una zona de

alta vulnerabilidad debido a su precariedad que se ve reflejada en los bajos salarios y la falta de seguridad social por parte del Estado (Vitae, 2012, citado por Paz & Silva, 2020).

Zimbrón & Ojeda (2024) hacen un énfasis en la inclusión laboral en las mujeres con discapacidad en Mérida, Yucatán, México. Lo que más resalta es el caso particular de la Mtra. Alicia, quién inicio su carrera laboral en el ámbito educativo en una institución pública de educación superior como docente de asignatura con solo 2 horas a la semana, su proceso de contratación fue hace 14 años, menciono sobre la idea errónea que tenía la persona de Recursos Humanos (RH) sobre sus capacidades y habilidades como posible candidata con discapacidad motriz, negando la vacante. En el primer acercamiento y las negativas iniciales sobre la existencia de la vacante como docente por parte de RH, una conocida de la Mtra. Alicia tuvo la amabilidad de consultar nuevamente por la disponibilidad de la vacante (anteriormente negada para la Mtra. Alicia), Curiosamente, la misma persona de RH afirmó que aún estaba disponible.

Actualmente la Mtra. Alicia es coordinadora de Ingeniería en Administración y tiene cerca de diez años en este puesto, en cuanto a los retos que presenta para conservar su empleo menciona la dificultad de accesibilidad y movilidad que en ocasiones se relacionan con su trabajo y no solamente en su centro de trabajo, sino en los lugares donde es comisionada para capacitación.

Como se aprecia en el caso de la Mtra. Alicia, la infraestructura no es el único factor que dificulta la contratación de personas con discapacidad; con frecuencia, los responsables del departamento de Recursos Humanos también imponen obstáculos que limitan su acceso al empleo.

Por último, Aristizábal & Mejía (2017) mencionan algunos instrumentos y herramientas de selección laboral ajustados para personas con discapacidad, para mitigar situaciones como el caso de la Mtra. Alicia

A continuación se menciona unas herramientas diseñadas para evaluar habilidades técnicas o específicas del puesto:

- **Discapacidad visual:** Uso de software lector de pantalla o pruebas en braille.
- **Discapacidad auditiva:** Indicaciones por escrito o herramientas visuales.
- **Discapacidad intelectual:** Preguntas simplificadas y claras.
- **Discapacidad física:** Proporcionar adaptaciones ergonómicas o tecnológicas según las necesidades.

El departamento de recursos humanos debe capacitarse de manera continua para facilitar la contratación de personas con discapacidad y garantizar su acceso a un empleo en condiciones equitativas.

Objetivos

General: Evaluar la efectividad de las políticas y programas de inclusión laboral para personas con discapacidad implementados por la Alcaldía de Medellín durante el periodo 2020-2024, analizando su impacto en la integración laboral de esta población.

Objetivos específicos:

- I. Analizar las políticas públicas de inclusión laboral para personas con discapacidad implementadas por la Alcaldía de Medellín entre 2020 y 2024, con relación a las políticas establecidas
- II. Evaluar el impacto de las políticas públicas de inclusión laboral en la contratación de personas con discapacidad en empresas públicas y privadas en Medellín
- III. Identificar las barreras específicas en la implementación de políticas públicas inclusivas y desarrollar recomendaciones prácticas para mejorar la inclusión laboral.

Metodología

La investigación tiene un diseño mixto (cualitativo-cuantitativo). Se realizaron dos etapas principales:

1. Revisión documental: Se consultaron fuentes oficiales del Departamento Administrativo Nacional de Estadística para analizar el último censo realizado y, posteriormente conocer el número de personas con discapacidad en Colombia y Medellín. En el caso del Alcaldía de Medellín y la Secretaría de Inclusión Social se visitaron sus sitios web para analizar las políticas públicas de inclusión laboral vigentes entre 2020 y 2024.
2. Investigación de campo: Se llevaron a cabo visitas a empresas públicas y privadas (como Éxito, D1 Y Choripues) para observar la aplicación de estas políticas. La selección de estas empresas responde a su relevancia en el mercado laboral local.

4.1 Revisión documental

Se consultaron sitios web del DANE. Alcaldía de Medellín y la Secretaría de Inclusión Social, Familia y Derechos Humanos recabando información de las políticas públicas que ofrecen para la inclusión laboral para personas con alguna discapacidad, se realizó un análisis de manera documental para analizar las políticas públicas y se observó que no son eficaces como se esperaba.

Para verificar lo anterior, se realizó una investigación de campo para confirmar si las políticas públicas estaban teniendo efecto.

Resultados

De acuerdo con el Censo Nacional de Población y Vivienda (CNPV) realizado por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) en 2018, para este año en Colombia vivían

3.134.036 personas con dificultades para realizar actividades diarias, de las cuales 1.784.763 contaban con dificultades en los niveles de mayor severidad (Ve cuadro 1), es decir, presentan alguna discapacidad, lo cual correspondía al 4,1% de la población del país. Población con mayor riesgo de vulnerabilidad a la pobreza, debido a los costos adicionales que generan la atención médica, los dispositivos de ayuda, asistencia personal y oportunidades (Alcaldía de Medellín, 2024).

Cuadro 1: Personas con discapacidad en Colombia

Porcentaje	Población	Debilidades
34.6%	617.779	Recibe ayuda de otras personas para realizar sus actividades básicas diarias.
65.4%	1.166.984	No cuenta con servicios a internet en su casa
20.8%		Trabajo por lo menos una hora en una actividad que le genere algún ingreso.
24.6%		Están incapacitadas permanentemente para trabajar.

Fuente: Elaboración propia con base a la Alcaldía de Medellín

Los datos anteriores, permiten realizar una aproximación a las condiciones de vida de la población con discapacidad en el Distrito. Según los datos disponibles en el Registro de Localización y Caracterización de las Personas con Discapacidad (RLCPD) del Ministerio de Salud

y Protección Social, Medellín contaba en el año 2020 con 78.562 personas con discapacidad de las cuales 40.374 eran hombres, 38.188 mujeres y del total 9.234 eran niños, niñas y adolescentes (Alcaldía de Medellín, 2024).

Según el DANE, en el año 2022 la población con discapacidad en Medellín era de 123.628 personas. La Organización Mundial de la Salud dice que 1 de cada 7 personas tiene algún tipo de discapacidad, bajo esa premisa, Medellín tendría aproximadamente 377.300 personas con algún tipo de discapacidad.

En particular se evidencia la necesidad del apoyo económico, ya que en los últimos cuatro años se entregaron un promedio de 5.852 apoyos de este tipo, teniendo un pico de 8.433 personas accediendo al beneficio, para lo cual se hace necesario contar con mecanismos para que las personas puedan acceder a oportunidades laborales y no depender de un subsidio (Alcaldía de Medellín, 2024).

Según en el último censo realizado por el DANE en el 2018, el departamento de Antioquia tenía una población de 5,931,492 habitantes de los cuales 441,370 con una escala desde los 0 a 4 años hasta 85 y más si presentan alguna dificultad y 5,490,122 no presentaron dificultades (DANE 2018).

Las dificultades que enfrenta la población de Antioquia son:

1. Agarrar o mover objetos con las manos.
2. Aprender, recordar, tomar decisiones por sí mismos.
3. Comer, vestirse, bañarse por sí mismo.
4. Hablar o conversar.
5. Hacer las tareas diarias sin mostrar problemas cardíacos, respiratorios.
6. Mover el cuerpo, caminar.
7. Oír la voz o los sonidos.
8. Relacionarse o interactuar con las demás personas.

9. Ver de cerca, de lejos o alrededor.

Dicho lo anterior, analizando las cifras se plantea un desafío y la necesidad de mejorar todas las condiciones para esta población, como también llevar a cabo ciertas políticas públicas para garantizar las oportunidades y atender las necesidades para tener un desarrollo integral y su inclusión social en temas relevantes como la oportunidad laboral, entre otros.

Sin embargo, la Alcaldía de Medellín a través de la Secretaría de Inclusión Social, Familia y Derechos Humanos, ofrece una serie de políticas públicas para apoyar a esta comunidad vulnerable, así a través de esta implementación de políticas públicas se verán beneficiados los ciudadanos. (Ver cuadro 2)

Cuadro 2: Políticas Públicas de la Secretaría de Inclusión Social, Familia y Derechos

Inclusión Sociolaboral: Ofrece las etapas de evaluación, orientación, formación, adaptación social y promoción para el empleo, a personas con discapacidad entre los 18 y 59 años, de acuerdo a su perfil y las opciones laborales del medio.	Acciones de Fortalecimiento Social para el Cuidado y la Protección: Asegurar la equiparación de oportunidades de las personas con discapacidad para mejorar su calidad de vida, autonomía e independencia para favorecer su inclusión social.
Autonomía e Inclusión de las personas con discapacidad: Se busca atender a las necesidades para favorecer un desarrollo integral y su inclusión como el empleo. Como año base fue 2023 la línea base era de 5.798, la meta del Cuatrienio (2024-2027) Es de 6.000	

Humanos

Fuente: Elaboración propia con base a la Alcaldía de Medellín y Secretaría de Inclusión Social, Familia y Derecho

En 2022, la Oficina Pública de Empleo de Medellín, mil personas se conectarán con oportunidades laborales, en 31 compañías de la ciudad. En el mismo año más de 70 personas con discapacidad física han sido vinculadas a ofertas laborales a través de la Oficina. Esta iniciativa hace parte del trabajo de la Oficina Pública de Empleo, estrategia de la Administración distrital. Por su parte, la mas de 1.300 empresas vinculadas a esta iniciativa se han beneficiado con asesoría especializada para el registro de vacantes, la búsqueda de candidatos y la realización de convocatorias masivas (Alcaldía de Medellín, 2022).

La escuela para la inclusión tiene como objetivo principal formar en competencias básicas ciudadanas y laborales a esas personas que han sido excluidas de alguna manera a encontrar oportunidades, dicho lo anterior la escuela no solo se enfoca en la generación de oportunidades laborales, también brindar procesos formativos y de emprendimiento, y generar rutas para lograr esos procesos.

Es importante destacar que este proceso no se limita a una única oportunidad laboral se configura como un espacio que ofrece diversas posibilidades, tanto para continuar con estudios como para fortalecer la empleabilidad en el emprendimiento.

Mediante la política pública llamada “Medellín me cuida- Gestores Familia”, a través de la Escuela para la inclusión para el fortalecimiento de competencias básicas, ciudadanas y laborales, la línea base fue de 1.365, para la meta 2020-2023 fue de 1.500, en 2020 fueron 402, para el 2021 un total de 435 y su meta del 2022 fueron del 375, con un avance en abril del 2021 del 67.3%. En el año 2022 y con el corte al 30 de abril, 172 personas han formado en competencias básicas, ciudadanas y laborales a través de la Escuela para la inclusión, además, se han desarrollado acciones para la vinculación laboral (Ramirez Alvarez, 2022).

La Alcaldía de Medellín a través de la Secretaría de Inclusión Social Familia y Derechos Humanos organizó ocho proyectos para que los usuarios se postularan sin algún costo, alguno de ellos son iniciativas como Orientación Sociolaboral, Emprendimiento, Centro Integrado, Ser Capaz en Casa etc. Las inscripciones se hicieron en 21 puntos, entre el 24 de enero y el 14 de marzo de manera presencial y virtual. Se registraron un total de 9.921 personas con discapacidad y sus cuidadores se postularon a los proyectos del Equipo de discapacidad de la Secretaría de Inclusión Social, Familia y Derecho Humanos de la Alcaldía de Medellín para procesos de inclusión laboral (Alcaldía de Medellín, 2022).

Un año después se implementó facilitar la integración laboral de 596 personas con discapacidad y cuidadores. Con el propósito de la creación, orientación, fortalecimiento y acompañamiento de emprendimientos productivos, es decir desde la perspectiva de mejorar su autonomía, participación social y la generación de ingresos con equipo de oportunidades desde el emprendimiento. La administración distrital seleccionó a 596 personas con discapacidad y cuidadores, reciben apoyo en diferentes etapas, para ofrecer, además, atención psicosocial y desarrollar acciones de cualificación, formación y seguimiento a procesos de inclusión al empleo formal. Esa iniciativa abarca tres componentes esenciales, cuya configuración se ajusta en función de la evolución y madurez del emprendimiento.

Además, como parte del acompañamiento integral, se suministran insumos esenciales que tienen un valor de \$2.400.000 COP por beneficiario, para fortalecer y potenciar las ideas de negocio de los participantes, lo que favorece la consolidación y éxito de sus emprendimientos (Galvis, 2023).

El estudio utilizó un muestreo intencional, seleccionando empresas privadas (Ver Cuadro 3), con alta relevancia en el mercado laboral de Medellín. Se eligieron cadenas de supermercados (Tiendas D1, Ara, y Supermercado Éx!to) y una cadena llamada (ChoriPues) estas empresas son una cadena posicionada a nivel nacional (Ver Anexo 1)

Cuadro 3: Algunas empresas visitadas para comprobar si se encontraban personas con discapacidad laborando

Empresas

Éxito Molinos

D1 Molinos

Ara Belén San Bernardo

La Vaquita 33

Éxito Laureles

Éxito La 70

Fuente: Elaboración propia

Esta tabla muestra solo algunas sucursales que no cuentan con empleados laborando con alguna discapacidad. Sin embargo, esto no implica que todas las sucursales sean iguales. Por ejemplo, en el Éxito ubicado en Envigado Antioquia, se observó dos personas con discapacidad desempeñándose como empacadores.

Dentro de las visitas realizadas nos encontramos con una cadena de comida llamada ChoriPues que es sinónimo de sabor, inclusión y alegría, como una apuesta por brindar un empleo digno a las personas en situación de discapacidad auditiva (Ver Anexo 2 y 2.1), así como ofrecer un producto, con el chorizo como principal protagonista. Toda esta historia nace por un familiar del dueño, quien es la inspiración de la empresa, porque ella nació con discapacidad auditiva y le ha tocado muy duro, como a todas las personas que sufren de esta condición (Julio, 2023).

Durante la investigación, se visitaron cuatro sucursales de ChoriPues (Ver Cuadro 4), una empresa reconocida por su compromiso con la inclusión de personas con discapacidad auditiva. Esta empresa destaca como un ejemplo positivo, ya que incorpora de manera efectiva esta población en su fuerza laboral.

Cuadro 4. Sucursales de Choripues

16

Sucursal

Centro Comercial Puerta del Norte

Centro Comercial Mayorca Mega Plaza

Centro Comercial Premium Plaza

Jumbo La 65

Fuente: Elaboración propia

Las empresas mencionadas son privadas, pero se puede apreciar que las políticas públicas implementadas por la alcaldía de Medellín no están teniendo el impacto que deberían. No se ha logrado consolidar estrategias de negociación entre la alcaldía y el sector privado. En el caso de Choripues, la implementación de esta inclusión laboral es adecuada, ya que forma parte de la misión y visión de la empresa.

Ahora bien, después de un exhaustivo análisis, pasamos a las instituciones gubernamentales, donde tampoco se encuentran personas con alguna discapacidad laborando, el asunto es crítico debido a quien dice ser una Alcaldía inclusiva y sobre todo implementando “Políticas Públicas” para mejorar esta situación no están siendo nada objetivos ni congruentes con esta situación.

Las visitas se realizaron de manera presencial. Se aplicaron dos estrategias principales:

- Observación directa: Se visitaron áreas accesibles al público (supermercados y estaciones de transporte) para identificar empleados con discapacidad en funciones visibles.
- Contacto administrativo: En algunos casos, se intentó establecer comunicación con los departamentos de recursos o humanos o gerencias. Sin embargo, el acceso no se obtuvo, ya que no siempre las empresas están dispuestas a proporcionar información.

También se realizaron visitas al MetroPlus de Medellín (Ver Anexo 3), el recorrido constó de cinco estaciones, desde la Universidad de Medellín (U. de M) hasta la estación de industriales y no se observó a ninguna persona con alguna discapacidad laborando.

Posteriormente nos ubicamos en el Metro, desde La Estrella, hasta la última estación que es Niquia y tampoco observamos alguna persona laborando. Se pregunto a varios trabajadores de seguridad privada si había personas con alguna discapacidad laborando y su respuesta fue "*Si, pero son muy pocas*"

Discusión

Los hallazgos de este estudio revelan una discrepancia significativa entre las políticas de inclusión laboral promovidas por la Alcaldía de Medellín y su implementación efectiva en el campo laboral. A pesar de los esfuerzos considerables a través de programas específicos y la creación de empleo inclusivo, persisten barreras que dificultan la integración de las personas con alguna discapacidad.

Entre estas barreras destacan tres muy importantes:

- 1. La falta de sensibilización:** la ausencia de una cultura de inclusión en las organizaciones, tanto públicas como privadas, impide que las personas con discapacidad sean valoradas. Esto refleja en la falta de empatía y comprensión por parte de los empleadores. Las empresas, en su mayoría, no ven la contratación inclusiva. Ejemplo: En las empresas visitadas como supermercados o el MetroPlus, no se evidenció una sensibilización efectiva que promueva la inclusión real de personas con discapacidad.
- 2. Capacitación a las empresas:** la mayoría de las organizaciones carecen de formación específica sobre cómo integrar a personas con discapacidad en sus equipos de trabajo. Esto incluye desconocimiento sobre prácticas de contratación inclusiva, la capacitación es

crucial para eliminar estereotipos y preparar a los equipos de trabajo, esto se puede lograr a través del departamento de recursos humanos. Ejemplo: La falta de programas formales de capacitación en empresas como Éxito o D1 contribuye a la ausencia de empleados con discapacidad en sus plantillas.

- 3. Infraestructura inadecuada:** las barreras físicas y tecnológicas limitan el acceso y desempleo laboral de las personas con discapacidad. Esto incluye desde instalaciones no adaptadas hasta la falta de tecnología asistiva. Ejemplo: Durante las visitas a empresas y estaciones del MetroPlus, se observó la falta de infraestructura accesible, lo que dificulta la contratación. Sin embargo, esto no es justificable para no contratar, se puede emplear a una persona para que realice un trabajo que pueda desempeñar.

Estas barreras no solo representan desafíos prácticos, sino que reflejan la necesidad urgente de una transformación cultural y estructural para lograr una verdadera inclusión laboral. Adicionalmente, la evaluación de las políticas públicas en el sector privado es limitado, esto se puede asociar a la falta de monitoreo y la ausencia de sanciones claras para las empresas que no cumplan con las normativas.

Por otro lado, en el sector público ha mostrado poco avance en términos de la contratación inclusiva, pero este mismo avance es entredicho debido a la falta de continuidad de las políticas públicas debido al cambio de administración.

Conclusión

Este análisis sugiere que, a pesar del “avance” en las políticas públicas de inclusión laboral en Medellín, es necesario un enfoque más integral para superar las barreras exigentes. Las políticas públicas actuales deben ser revisadas y fortalecidas para garantizar su efectividad, con un especial énfasis en la sensibilización, la de la infraestructura y la creación de mecanismos de seguimiento para observar si se están aplicando las políticas públicas.

La inclusión laboral es un imperativo moral y legal pero también es una oportunidad para enriquecer el entorno laboral con diversidad y el potencial de las personas contribuyendo al desarrollo de una ciudad inclusiva.

Para lograrlo es necesario trabajar en conjunto con el sector público y privado, para adoptar prácticas que aseguren la participación de las personas con discapacidad al mundo laboral.

Estrategias para contar con una inclusión laboral:

1. La Alcaldía de Medellín podría negociar con el sector privado una reducción de impuestos a cambio de que las organizaciones contraten a personas con discapacidad. De esta manera, ambas partes se benefician y se fomenta una cultura de inclusión laboral en la ciudad.
2. El éxito de esta estrategia depende en gran medida de la Alcaldía de Medellín. Aunque las políticas públicas ya están establecidas, es fundamental garantizar su cumplimiento mediante una adecuada supervisión, para así asegurar que las personas con alguna discapacidad tengan acceso a oportunidades laborales, tanto en el sector privado y público.

Referencias

Alcaldía de Medellín. (2022). *Alcaldía de Medellín*. Más de 9.000 personas con discapacidad y sus cuidadores se postularon a proyectos para inclusión social y laboral. <https://www.medellin.gov.co/es/sala-de-prensa/noticias/mas-de-9-000-personas-con-discapacidad-y-sus-cuidadores-se-postularon-a-proyectos-para-inclusion-social-y-laboral/>

Alcaldía de Medellín. (2024). *Anteproyecto Plan de Desarrollo 2024-2027*. https://www.medellin.gov.co/es/wp-content/uploads/2022/07/Anteproyecto_Plan_Development_2024_2027_29022024.pdf

Aristizábal García, C., & Mejía García, J. A. (2017). El proceso de selección para la inclusión laboral de personas con discapacidad. In *Inclusión laboral de personas con discapacidad Una perspectiva desde la gestión del talento humano* (1st ed., pp. 38-53). Universidad de Antioquia. https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/7019/7/LopezAngelica_2017_InclusionLaboralDiscapacidad.pdf

Bustamante Ospina, Y. A. (2024). *Análisis estratégico sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad en la Caja de Compensación Familiar de Antioquia en Medellín 2022-2023* [Trabajo de Grado]. Repositorio Corporación Universitaria Minuto de Dios. https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/19609/2/TG_BustamanteYuliana_2024.pdf

Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos. (2011). *Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad*. Cámara de Diputados. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIPD.pdf>

DANE. (2018). Censo Nacional de Población y Vivienda 2018.
<https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/demografia-y-poblacion/censo-nacional-de-poblacion-y-vivenda-2018>

Galvis, Y. (2023). *Alcaldía de Medellín*. La Alcaldía de Medellín trabaja para facilitar la integración laboral de 596 personas con discapacidad y cuidadores.
<https://www.medellin.gov.co/es/sala-de-prensa/noticias/la-alcaldia-de-medellin-trabaja-para-facilitar-la-integracion-laboral-de-596-personas-con-discapacidad-y-cuidadores/>

Imacaña Nuñez, S. A. (2022). *LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ECUADOR* [Tesis de Maestría]. Ecuador.
<https://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/4947/1/IMACANA%20NUÑEZ%20SLENDY%20AMARYLIS.pdf>

Julio. (2023). *ChoriPues es sinónimo de sabor, inclusión y alegría*. Fenalco ANTIOQUIA.
<https://www.fenalcoantioquia.com/blogs/post/choripues-es-sinonimo-de-sabor-inclusion-y-alegria>

López Velásquez, A. M., & Segura López, L. F. (2024). Prácticas de desarrollo de carrera que favorecen la inclusión laboral de las personas con discapacidad. *Teuken Bidikay - Revista Latinoamericana De Investigación En Organizaciones, Ambiente y Sociedad*, 14(22), 95-112.
<https://doi.org/10.33571/teuken.v14n22a5>

Meléndez-Labrador, S. (2016). COMUNICACIÓN INTERNA INCLUYENTE: DOS ESTUDIOS DE CASO DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD AUDITIVA EN BOGOTÁ. *Investigación y Desarrollo*, 24(1), 26-52.
<https://doi.org/10.14482/indes.24.1.8683>

ONU. (2024). *OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE*. Crecimiento económico - Desarrollo Sostenible. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>

ONU. (2024). *OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE*. Reducir las desigualdades entre países y dentro de ellos - Desarrollo Sostenible. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/inequality/>

Organización Mundial de la Salud. (2023). Discapacidad. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>

Patiño-Toro, O. N., Hormechea-Tapia, K. C., Fernández-Toro, A. C., & Valencia-Arias, A. (2023). Inclusión y formación en competencias laborales para la comunidad sorda de la ciudad de Medellín, Colombia. *Revista De Ciencias Sociales*, 29(4), 312-326. <https://doi.org/10.31876/rcs.v29i4.41257>

Paz-Maldonado, E., & Silva-Peña, I. (2021). Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina. 29(4). <https://www.scielo.br/j/sausoc/a/TqjdMQRZgwrnN6pRxCKfqjD/?format=html>

Pupiales Rueda, B. S., & Córdoba Andrade, L. (2016). La inclusión laboral de personas con discapacidad: Un estudio etnográfico en cinco Comunidades Autónomas de España. *Archivos de Medicina (Col)*, 16(2), 279-289

RAMIREZ ALVAREZ, J. P. (2022). *Acta de Informe de Gestión*. https://www.medellin.gov.co/es/wp-content/uploads/2022/10/000017_NFORME_SEC_JUAN_PABLO_RAMIREZ_ALVAREZ_SIS_FDDHH_20220929072321.pdf

Taborda Sierra, D., Córdoba Cardona, L. M. M., & Castro Vásquez, K. M. (2023). *Retos que enfrenta una organización del sector manufacturero con su programa de inclusión laboral al momento de reclutar y seleccionar los talentos con diferentes discapacidades*. [Tesis de Grado].

Corporación Universitaria Minuto de Dios.

<https://repository.uniminuto.edu/server/api/core/bitstreams/b3111d85-5b5e-4ea5-b9d6-d08cd3c4b121/content>

Velasco Jauregui, L. C. (2017). *La inclusión laboral de las personas con discapacidad. Un estudio comparativo entre España y México* (1st ed.). ITESO.
<https://rei.iteso.mx/handle/11117/4978>

Vite Pérez, M. Á. (2012). La discapacidad en México desde la vulnerabilidad social. *Polis*, 8(2). https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-23332012000200006

Zimbrón Pérez, G., & Ojeda López, R. N. (2024). Inclusión laboral de mujeres con discapacidad en Mérida, Yucatán, México. *Revista de Ciencias Sociales*, (183), 47-61.
<https://doi.org/10.15517/rcs.v0i183.60585>

Imágenes



Fuente: Elaboración propia

Imagen 1: Visita a Sucursal éx!to, Medellín, San Javier, Antioquia
(Anexo 1)



Imagen 2. Sucursal Choripues, Medellín,
 Laureles, Antioquia (Anexo 2)

Fuente: Elaboración propia



Imagen 3. Persona con discapacidad auditiva entregando una orden, Medellín, Laureles, Antioquia (Anexo 2.1)

Fuente: Elaboración propia:



Imagen 3. Visita a estación del MetroPlus, Medellín, Laureles,
Antioquia (Anexo 3)

Fuente: Elaboración propia.



REVISTA DE
INVESTIGACIÓN ACADÉMICA SIN FRONTERA

Año 19 / Núm. 43 / - Enero - junio 25
Revista de Investigación Académica sin Frontera
ISSN 2007-8870



[Neliti - Indonesia's Research Repository](#)

