

**Guía para la contratación de personas con discapacidad física en la División de Gestión de Talento Humano de la Universidad Industrial de Santander**

**César Francisco Villarreal Herrera**

**Trabajo de grado presentado para optar al título de Magister en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo-MGSST**

**Director**

**Jorge Enrique Murcia Cubides**

**Magister en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo**

**Codirectora**

**Olga Patricia Chacón Arias**

**Doctora en Ciencias Administrativas**

**Universidad Industrial de Santander**

**Facultad de Ingenierías Fisicomecánicas**

**Escuela de Estudios Industriales y Empresariales**

**Maestría en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo-MGSST**

**Bucaramanga**

**2021**

**Contenido**

	Pág.
Introducción .....	9
1. Objetivos .....	13
1.1 Objetivo General .....	13
1.2 Objetivos Específicos.....	13
2. Marco Teórico.....	14
2.1 Sobre la Universidad Industrial de Santander.....	17
2.2 Sobre la División de Gestión de Talento Humano.....	18
2.3 Sobre la contratación de personas con discapacidad .....	20
2.4 Concepciones sobre discapacidad.....	23
3. Marco Legal .....	25
3.1 Marco Legal Internacional Sobre Discapacidad .....	25
3.2 Marco Legal Colombiano .....	27
4. Metodología .....	30
4.1 Plan de Trabajo .....	30
4.2 Importancia de la Guía.....	33

5. Resultados .....	35
5.1 Fase1: diagnóstico y recopilación documental .....	35
5.2 Fase 2: trabajo de campo, verificación de condiciones físicas .....	41
5.3 Fases para la Contratación de Personas con Discapacidad de MMII .....	67
5.4 Fase 4 Divulgación de la Guía de Contratación de Personas con Discapacidad de MMII.....	70
6. Conclusiones .....	72
7. Recomendaciones .....	73
Referencias Bibliográficas .....	74

**Lista de Tablas**

	Pág.
Tabla 1. Descripción del subproceso .....	19
Tabla 2. Desarrollo de las Fases del Proyecto .....	32
Tabla 3. Legislación aplicada .....	37
Tabla 4. Beneficios económicos .....	40
Tabla 5. Hallazgos de condiciones locativas .....	51
Tabla 6. Hallazgos de condiciones locativas ingreso carrera 30 .....	54
Tabla 7. Hallazgos de condiciones locativas salidas de emergencia .....	55
Tabla 8. Condiciones actuales de puesto de trabajo .....	56
Tabla 9. Caracterización de cada subproceso .....	63

## Lista de Figuras

	Pág.
Figura 1. Programas para estudiantes en condición de discapacidad. ....	37
Figura 2. Condiciones apropiadas de puesto de trabajo.....	57
Figura 3. Alcances superiores para personan con discapacidad de miembros inferiores .....	58
Figura 4. Dimensiones estándar de las sillas de ruedas. ....	59

## **Lista de Apéndices**

“Ver apéndices adjuntos y pueden ser consultados en la base de datos de la Biblioteca UIS”

Apéndice A. Soporte a cumplimiento actividad 1.

Apéndice B. Soportes para vinculación de funcionario

Apéndice C. Guía para la contratación de personas con discapacidad de miembros inferiores en la división de gestión de talento humano

## Resumen

**Título:** Guía para la contratación de personas con discapacidad física en la División de Gestión de Talento Humano de la Universidad Industrial de Santander\*

**Autor:** César Francisco Villarreal Herrera\*\*

**Palabras Clave:** discapacidad, monoplejía, paraplejía, discapacidad física, seguridad y salud en el trabajo, contratación, inclusión, accesibilidad y, DGTH.

### Descripción:

Las cifras de personas con discapacidad en nuestro país aumentan de manera exponencial, uno de los tantos problemas que se encuentran en esta población son las pocas oportunidades laborales y por ende la imposibilidad de recibir ingresos para satisfacer cada una de sus necesidades, aumentando con ello el nivel de pobreza del grupo en estudio; teniendo en cuenta lo anterior el departamento de Santander y la Universidad Industrial de Santander no son ajenos a esta problemática social que refleja falencias de orden social y cultural que se alejan de una comunidad inclusiva.

La finalidad del presente trabajo es brindar herramientas que puedan agilizar el proceso de contratación de personas con discapacidad de miembros inferiores ya sea por paraplejía o monoplejía, teniendo como base el marco jurídico que da beneficios a las empresas contratantes y también un direccionamiento de las condiciones de accesibilidad para los entornos laborales seguros que no desfavorezcan la persona con el cargo asignado y las tareas a desarrollar.

Para el cumplimiento de los objetivos, el presente trabajo presento cuatro fases que de gran ayuda para evidenciar los aspectos positivos y los que se necesitan mejorar al momento de realizar la contratación de personas con monoplejía o paraplejía, teniendo siempre el compromiso de la alta dirección para la ejecución y el mejoramiento en cada una de las mejoras planteadas.

---

\* Trabajo de Grado

\*\* Facultad de Ingenierías Fisicomecánicas. Escuela de Estudios Industriales y empresariales. Director: Jorge Enrique Murcia Cubides. Magister en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Codirector: Olga Patricia Chacón Arias. Doctora en Ciencias Administrativas

## Abstract

Title: Guide for hiring people with physical disabilities in the Human Talent Management Division of the Industrial University of Santander\*

Author: César Francisco Villarreal Herrera\*\*

Keywords: disability, monoplegia, paraplegia, physical disability, occupational health and safety, recruitment, inclusion, accessibility and, DGTH.

### Description:

The number of people with disabilities in our country increase exponentially; one of the many problems found in this population is the few job opportunities and therefore the impossibility of receiving income to meet each of their needs, thereby increasing the poverty level of the group under study. Considering the above, the Santander Department and the Industrial University of Santander are not alien to this social problem that reflects social and cultural shortcomings that are far from an inclusive community.

The purpose of this work is to provide tools that can streamline the hiring process of people with lower limb disabilities either due to paraplegia or monoplegia, based on the legal framework that provides benefits to contracting companies and also an address of the conditions of accessibility for safe work environments that do not disadvantage the person with the assigned position and the tasks to be carried out.

For the fulfillment of the objectives, the present work presents four phases that are of great help to demonstrate the positive aspects and those that need to be improved at the time of hiring people with monoplegia or paraplegia, always having the commitment of senior management to the execution and improvement in each of the proposed improvements.

---

\* Degree work

\*\* Faculty of Physicomechanical Engineering, School of Industrial and Business Studies. Director: Jorge Enrique Murcia Cubides. Master in Occupational Health and Safety Management. Co-director: Olga Patricia Chacón Arias. Phd in Administrative Sciences

## **Introducción**

Sin duda, la discapacidad es una problemática que puede afectar al ser humano, sin embargo, su significado e impacto ha sido claramente minimizado dentro de la sociedad. Para el caso específico de Colombia, las cifras publicadas por el censo del 2005 evidencian que para la fecha existían cerca de tres millones de personas que refirieron tener algún tipo de discapacidad. Por otra parte, para el año 2018 el Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad – en adelante RLCPD - reconoció y caracterizó un total de 1.404.108 personas con discapacidad; es decir, de cada 100 colombianos, 3 se encuentran en el RLCPD.

Esta situación toma fuerza al reflejarse la falta de cumplimiento del total de las políticas sociales que garanticen el desarrollo integral con equidad social de las personas con discapacidad, esto es, respeto por la dignidad humana, libertad, acceso a la educación, salud, trabajo, participación política, y la inclusión socio laboral, a estas condiciones se le puede añadir las problemáticas ligadas a la sociedad colombiana en general como lo son: pobreza, analfabetismo, desnutrición, violencia y desastres naturales.

Por tanto, es necesario adoptar prácticas incluyentes que enmarquen de manera global la real situación de las personas con discapacidad, es decir, los factores multicausales que agravan su situación, como lo es la discriminación o la carente inclusión laboral. En este sentido, el presente proyecto tiene como objetivo generar una guía para la contratación de personas con discapacidad física en la Universidad Industrial de Santander, con la finalidad de promover la inclusión laboral dentro la División de Gestión de Talento Humano, la cual se puede observar en el apéndice 3.

La innovación del proyecto reposa sobre el hecho de que la Universidad Industrial de Santander, según los datos recolectados de diagnósticos de condiciones de salud, no ha realizado contratación de personas con discapacidad durante los últimos cinco años. Por lo anterior, la guía para la contratación tiene en cuenta los argumentos legales o incentivos políticos otorgados a las empresas que decidan contratar a personas con discapacidad, los cuales están establecidos principalmente en la Ley 361 de 1997, Ley 1429 del 2017, el decreto 392 de 2018, entre otras normas. Así mismo, incluye el marco jurídico que respalda a las personas con discapacidad en el ámbito laboral, la identificación de las condiciones de acceso, el diseño de puestos de trabajo y la mejora en los procesos de contratación.

Asimismo, el presente proyecto identifica los diferentes Subprocesos que componen la División de Gestión de Talento Humano – en adelante DGTH –, con el fin de unificar conceptos, tratos, asignación de tareas, áreas de trabajo y funciones entre los colaboradores y los posibles nuevos trabajadores; además del compromiso de la alta dirección que garantice la empleabilidad del grupo de interés. Contemplar la contratación de personas con discapacidad específicamente en la DGTH, es factible en primer lugar por el acceso a la información básica que estructura el presente proyecto, además de la afinidad laboral establecida y, finalmente porque es el área que se encarga de evaluar la situación y el potencial de la UIS en cuanto a orientación laboral, formación, selección de personal, contratación, integración laboral mediante el empleo con apoyo y el seguimiento, evolución y apoyo al trabajador con discapacidad y a su red primaria.

Para dar cumplimiento al diseño y entrega de la guía, se ha planteado cuatro fases:

Diagnóstico, propuesta de intervención, implantación y retroalimentación, cada una de ellas con una serie de actividades que se encuentran relacionadas con el cumplimiento de los objetivos específicos. La primera fase se destaca por la revisión de material documental

relacionado con contratación de funcionarios al interior de la DGTH; además se verificará la existencia de una guía o modelo establecido para su contratación. Finalmente, se analizará la legislación internacional y nacional que protege los derechos de este grupo poblacional.

En la segunda fase se destaca la verificación de las condiciones actuales de acceso a los puestos de trabajo; el análisis de la percepción de los funcionarios de la División de Gestión de Talento Humano (DGTH) frente a la contratación de personas con discapacidad; el estudio y viabilidad de puestos de trabajo remoto para las personas con discapacidad; el diseño, adaptabilidad en los puestos de trabajo de la DGTH, como también las funciones a desarrollar.

En la tercera y cuarta etapa denominadas implantación y retroalimentación, se pretende estructurar el contenido final de la guía, el cual contiene las fases de contratación adecuadas para las personas con discapacidad física por miembros inferiores. Asimismo, esta etapa comprende la entrega y socialización o divulgación. Lo anterior para obtener mejoras en la guía desde la perspectiva de la alta dirección y los funcionarios de la DGTH.

Es importante resaltar que, dentro de las limitaciones del presente trabajo, se encuentra el hecho de que no se puede abordar de manera simultánea toda la tipología de discapacidad, por cuanto el calendario académico establecido para la entrega final del proyecto impide ahondar en la problemática. En este sentido, se minimiza también el área o unidad académico administrativo que permite la adaptabilidad de nuevos puestos de trabajo.

A pesar de las limitaciones mencionadas, la presente guía brindará conocimientos claros a la Universidad por intermedio de la División de Gestión de Talento Humano al momento de realizar la contratación de personas con discapacidad física de miembros inferiores, brindando ambientes de trabajo seguros a las personas con discapacidad, cumpliendo con los requisitos

legales establecidos en Colombia, y a su vez mejorando de manera notable la brecha social y la imagen institucional.

## **1. Objetivos**

### **1.1 Objetivo General**

Diseñar la guía para la contratación de personas con discapacidad física de miembros inferiores, ocasionada por paraplejia o monoplejia; con el objetivo de facilitar la empleabilidad de estas al interior de la División de Gestión de Talento Humano de la Universidad Industrial de Santander, a partir de la valoración y adaptación de espacios de trabajo seguros.

### **1.2 Objetivos Específicos**

- Identificar las barreras físicas y condiciones de accesibilidad, para el ingreso a la DGTH de las personas con discapacidad en estudio.
- Analizar la disponibilidad y la adaptabilidad de los puestos de trabajo para el desempeño laboral de las personas con discapacidad en el área de la DGTH.
- Establecer las fases en la contratación de las personas con discapacidad al interior de la DGTH.
- Divulgar la guía para la contratación personas con discapacidad al interior de la DGTH

## 2. Marco Teórico

En la actualidad, una de las mayores dificultades que afronta el país es lo concerniente al aumento del número de personas con discapacidad, situación que desmejora al evidenciarse el mal diseño de políticas de inclusión en áreas como educación, trabajo, sexualidad y ejercicio político, lo cual, no equilibra el acceso al uso pleno de sus derechos y oportunidades.

Según el Ministerio de Salud, la discapacidad hace parte de la condición humana, es compleja, dinámica y multidimensional, por tanto, comparte la corresponsabilidad entre el Estado, individuo y Sociedad, esto quiere decir que no basta únicamente con la atención médica y rehabilitadora, sino que, además es vital el apoyo para la integración social. Este último aspecto exige cambios tanto personales como del entorno (MINSAL, 2013).

Según el RLCPD del 2018, el 58% (809.853) de las personas con discapacidad son mayores a 50 años, mientras que el 12% (171.175) son menores de edad. La estructura piramidal de la población con discapacidad registrada en el RLCPD determina que, las mujeres representan un 49% (686.661) y los hombres un 51% (704.160) (Ministerio de Salud y Protección Social & Oficina de Promoción Social, 2018)

De acuerdo con lo estipulado en la Ley 1618 de 2013, las personas con discapacidad se enfrentan a barreras u obstáculos que impiden la igualdad, participación y acceso a determinados ámbitos de la vida social, entre estos se encuentran: los andenes, transporte público, centros de salud, instituciones educativas, instalaciones en el lugar de trabajo y barreras tanto arquitectónicas, físicas, actitudinales como de comunicación. Por tanto, es fundamental avanzar hacia la

construcción de una sociedad accesible e incluyente, donde se potencialicen sus habilidades y se les reconozca como sujetos políticos capaces de ejercer sus derechos y responsabilidades.

Para lograrlo, es fundamental identificar y eliminar cada tipo de barrera que impida la igualdad de oportunidades; en repetidas ocasiones las personas con discapacidad son consideradas o estigmatizadas por el sector productivo y por la sociedad en general, como individuos incapaces, poco productivos o como una carga para los empleadores.

Retomando las cifras del RLCPD el año 2018, las estadísticas en discapacidad para Colombia reflejan que el 64,12 % de discapacitados existentes, no poseen ingresos y tan solo el 1,2 % gana un (1) salario mínimo o más. Lo anterior obedece a que, el 32% (430.321) de la población con discapacidad está incapacitado para trabajar; el 18% (237.467) realiza trabajos del hogar y el 12% (166.907) se encontraba trabajando al momento del registro, ya sea en servicios o agricultura; cabe destacar que las 132.772 de personas en estudio, se encuentra sin contrato laboral (Ministerio de Salud y Protección Social & Oficina de Promoción Social, 2018)

El informe también establece que el Departamento de Santander ocupa el quinto puesto con el mayor número de personas con discapacidad, eso significa que para el año 2018 fueron aproximadamente 82.000 personas; pero las cifras son aún más alarmantes, puesto que, de los 20 municipios con las tasas más altas de personas con discapacidad a nivel nacional, nueve, pertenecen a Santander (Ministerio de Salud y Protección Social & Oficina de Promoción Social, 2018).

Por tanto, el presente proyecto empresarial contempla acciones que apuntan hacia la inclusión laboral y productiva de este grupo poblacional, pasando del típico enfoque asistencialista a un enfoque social, que aporte y exalte la autonomía personal, orientado por los principios de equidad y diversidad, dirigidos a la igualdad de oportunidades y la posibilidad de elección de

opciones de vida digna. Para lograrlo, se tendrá en cuenta que el derecho al trabajo de las personas con discapacidad fue protegido desde 1997 con la Ley 361 y es actualmente profundizado por el artículo 13 de la Ley 1618 de 2013.

En efecto, avanzar en la inclusión social de las personas con discapacidad es apropiar más prácticas incluyentes, considerando no solo al sujeto, sino al entorno en el cual se desarrolla. Según cifras del año 2019 la UIS cuenta con un total de 3.283 empleados, de los cuales ninguno cuenta con la calificación mínima del grado de discapacidad requerido por la normatividad en cuanto a la limitación física, psicológica o funcional comprobada con un porcentaje no inferior al 25%.

Sin embargo, la Universidad ha adquirido prácticas incluyentes, como se evidencia en el Sistema de Inclusión para las Personas en Situación de Discapacidad en la Universidad Industrial de Santander del año 2010, que tiene como objetivo favorecer el desempeño eficiente y la integración armoniosa y funcional de las personas en el medio universitario y que planteó como término de duración hasta el año 2019 (División de Bienestar Universitario, 2010). Por su parte, al realizar la revisión documental no evidencia resultados de su implementación.

Por otra parte, el Proceso de Bienestar Estudiantil, mediante el Subproceso de Programas Educativo-Preventivos, en abril de 2010 publicó la Guía de Atención Programa de Inclusión de Estudiantes en Situación de Discapacidad que, a diferencia del Sistema de Inclusión mencionado anteriormente, se orienta únicamente a la población estudiantil; su duración se extendió hasta junio del 2020 (División de Bienestar Universitario, 2010).

En la estructura de este proceso de Bienestar Estudiantil se puede evidenciar que se tiene en cuenta los diferentes tipos de discapacidad y las herramientas necesarias para abordarlas, además de incluir las funciones que los profesionales adscritos al Subproceso de Programas

Educativo-Preventivos deben tener en relación con la atención, apoyo académico y seguimiento de la población objeto (División de Bienestar Universitario, 2010).

Su implantación en el campus universitario fue tan eficiente que, actualmente en la página institucional de la Universidad, en la sección de estudiantes, se encuentra publicado el Programa de Estudiantes con Discapacidad, el cual mantiene los parámetros establecidos en la Guía mencionada (UIS, s.f)

Según lo expuesto anteriormente, se evidencia que la participación de las personas con discapacidad en el entorno de la Universidad Industrial de Santander representa una proporción menor respecto a la población en general de la misma comunidad universitaria. Se puede inferir que dicha situación se podría haber generado por diferentes aspectos, tales como profundización de la alta dirección en el diseño y aplicación de políticas y prácticas eficaces, especialmente relacionadas con los procedimientos de reclutamiento, selección y contratación de este grupo poblacional, incluyendo programas de formación y adecuación de la infraestructura del campus universitario.

En este sentido, se comprende la necesidad de diseñar una guía de contratación para la inclusión de personas con discapacidad física de miembros inferiores, ocasionada por paraplejia o monoplejia, con el fin de facilitar la empleabilidad de estas al interior de la División de Talento Humano de la Universidad Industrial de Santander.

## **2.1 Sobre la Universidad Industrial de Santander**

El campus central de la Universidad Industrial de Santander se encuentra ubicado en el municipio de Bucaramanga, con dirección Carrera 27 calle 9; actualmente, la UIS es ampliamente

reconocida por la calidad de los programas y la pulcritud en la administración educativa; al presente, cuenta con 34 programas académicos presenciales y con 12 programas académicos a distancia, además, su gestión administrativa está estructurada por: Rectoría, Vicerrectoría Académica, Vicerrectoría Administrativa, Vicerrectoría de Investigación y Extensión, Planeación, Secretaría General, Relaciones Exteriores, División de Servicios de Información, División Financiera, División de Gestión de Talento Humano, Oficina de Control Disciplinario, Dirección de Control Interno y Evaluación de Gestión, División de Planta Física, División de Publicaciones, División de Mantenimiento Tecnológico, División de Bienestar Universitario, Dirección de Comunicaciones, Dirección Cultural y Dirección de Admisiones (UIS, 2018).

Para el año 2030 la Universidad Industrial de Santander será reconocida en el entorno nacional e internacional como una comunidad intelectual, ética y diversa, que educa para interpretar los desafíos del mundo, que es abierta a nuevas formas de pensamiento y que gestiona el conocimiento para el avance y la transformación de la sociedad y la cultura hacia el mejoramiento de la calidad de vida. La UIS, a fin de fortalecer la naturaleza pública que le es propia, habrá actuado de manera significativa y acorde con los derechos humanos para la conservación de la biodiversidad, el desarrollo sostenible, la convivencia pacífica, la cohesión social y la democracia. (UIS, 2018, p.31).

## **2.2 Sobre la División de Gestión de Talento Humano**

Como se mencionó anteriormente, el ámbito en el cual se desarrollará el presente proyecto está adscrito en la División de Gestión de Talento Humano, dependencia endilgada a la Vicerrectoría Administrativa de la UIS, la cual tiene por objetivo coordinar y apoyar las

actividades de selección, inducción, entrenamiento, capacitación, administración y retiro de todo el personal de la Universidad, asegurando su integridad y buscando el aprovechamiento y mejoramiento de su talento para el cumplimiento de la misión institucional (UIS, s.f.); A su vez, la División de Gestión de Talento Humano asume nueve subprocesos, que son:

**Tabla 1.**

*Descripción del subproceso*

<b>Desarrollo Humano Organizacional</b>	<p>Objetivo: Promover acciones de bienestar en el personal docente y administrativo con el fin de favorecer en ellos la calidad de vida, el mejoramiento del clima organizacional y la construcción de comunidad.</p> <p>Alcance: Aplica a las actividades de desarrollo físico, desarrollo psicoafectivo, desarrollo sociocultural y clima organizacional, dirigidas al personal docente y administrativo.</p>
<b>Asuntos Personal Administrativo</b>	<p>Objetivo: Atender y coordinar las actividades relacionadas con el personal administrativo que, de acuerdo con la reglamentación vigente, la División de Gestión de Talento Humano debe administrar.</p> <p>Alcance: Desde la selección hasta la atención de los diferentes asuntos administrativos que puedan presentarse durante la permanencia en la Universidad del personal administrativo de planta (Empleados Públicos y Trabajadores Oficiales).</p>
<b>Asuntos Personal Docente</b>	<p>Objetivo: Atender y coordinar las actividades relacionadas con el personal docente y que, de acuerdo con la reglamentación vigente, la Vicerrectoría Académica y la División de Gestión de Talento Humano deben administrar.</p> <p>Alcance: Aplica a las actividades que tienen correspondencia con el personal docente de planta y horas cátedra, tales como selección, comisiones, asignación de puntos, evaluación, tenencias, hojas de vida, y demás situaciones administrativas.</p>
<b>Administración de la Compensación Salarial</b>	<p>Objetivo: Mantener y asegurar un sistema de compensación, que haga efectivas las directrices universitarias en cuanto a la remuneración salarial del Talento Humano.</p> <p>Alcance: Desde la recepción de novedades y registro en el sistema de información de Recursos Humanos hasta la liquidación de la remuneración salarial para docentes, empleados públicos, trabajadores oficiales de planta, docentes cátedra, jubilados, personas vinculadas por carta de oferta, estudiantes de posgrado becados y estudiantes de pregrado con auxiliatura.</p>
<b>Seguridad y Salud en el Trabajo</b>	<p>Objetivo: Gestionar un entorno laboral seguro y la adopción de estilos de trabajo saludable para los funcionarios de la Universidad Industrial de Santander mediante el desarrollo del programa de Salud Ocupacional.</p> <p>Alcance: Desde la actualización del programa de Seguridad y Salud hasta la evaluación de su ejecución, atendiendo al personal de planta de la Universidad Industrial de Santander y las instalaciones donde laboran.</p>
<b>Formación del Personal</b>	<p>Objetivo: Capacitar al personal con relación a las necesidades del cargo.</p> <p>Alcance: Aplica para la formación y capacitación del personal administrativo y docente de la Universidad Industrial de Santander.</p>
<b>Asuntos Pensionales</b>	<p>Objetivo: Gestionar y tramitar asuntos pensionales conforme a la legislación vigente y demás disposiciones de la Universidad Industrial de Santander.</p> <p>Alcance: Desde el cumplimiento de requisitos legales y convencionales para el reconocimiento de la pensión de empleados oficiales vinculados a la UIS hasta la finalización de la relación legal con la misma.</p>

Adaptado de: “División de Recursos Humanos, Funciones por Subprocesos” (UIS, s.f.)

### **2.3 Sobre la contratación de personas con discapacidad**

De acuerdo con el Plan de Desarrollo de Santander 2020-2023, las principales causas de la discapacidad son las siguientes: alteración del movimiento de cuerpo manos, brazos y piernas (24,52 %), las alteraciones del sistema nervioso (19,70 %) y alteraciones de los ojos (16,15 %) (Gobernación de Santander, 2020). Estas cifras no solo representan las tipologías de discapacidad más recurrentes, sino que también expone una realidad inherente e invisibilizada de la sociedad, la cual se basa en la premisa de que las personas con discapacidad tienen mayor probabilidad de ser pobres, de registrar tasas de ocupación considerablemente menores y tasas de desempleo muchos mayores que las personas sin discapacidad y, por ende, recibir menores ingresos por su trabajo. Esta problemática obedece a diferentes factores sociales, económicos y políticos (OMS, 2011).

Con lo anterior, el presente proyecto tiene como finalidad promover la contratación de personas con discapacidad física por paraplejia y monoplejia, garantizando el cumplimiento de políticas, requisitos legales y prácticas adecuadas dentro de la Universidad Industrial de Santander. Para ello, la inclusión deberá llevar a una mayor participación en roles y actividades de la vida que son socialmente previstos, como ser estudiante, trabajador, amigo, miembro de la comunidad, entre otros.

Se debe tener en cuenta que la inclusión laboral es un proceso donde participan diversos factores como la familia, la formación educativa, la situación económica y la experiencia laboral, además de la voluntad económica y política del empleador (Botero, 2016). Por tanto, la guía para la contratación de personas con discapacidad será pionera en aportar los lineamientos para la inclusión laboral de este grupo poblacional dentro de la Universidad Industrial de Santander.

Para lograrlo, dicha guía se enmarca bajo la Responsabilidad Social Empresarial, la cual orienta a las empresas en el manejo productivo del contexto en el que están inmersos los grupos de interés, esto significa asegurar una mejor productividad, promoviendo el desarrollo humano sostenible, la protección de los derechos humanos, el mejoramiento de la calidad de vida de los cooperantes, pero, sobre todo la oportunidad del ingreso de las personas con discapacidad al mercado laboral (Pérez et al., 2016).

Esta expresión de responsabilidad social por parte de la Universidad Industrial de Santander genera el fortalecimiento de la imagen empresarial, eso significa que sería más atractiva a los ojos de los consumidores o de las partes interesadas, además de sostener mejor su posición en el mercado y, con ello, ampliar sus actividades (Echeverría et al., 2018). Pensar en una UIS con responsabilidad social, es estar consciente de la importancia de invertir en la localidad y sus integrantes, desde los principios de igualdad, justicia, respeto, diversidad y no discriminación.

Por otra parte, la legislación colombiana brinda beneficios económicos a las empresas que vinculan formalmente personas con cualquier tipo de discapacidad calificada por encima del 25%; para la especificidad del presente proyecto se debe tener en cuenta que, en su totalidad la Universidad Industrial de Santander participaría en el acceso a dichos incentivos, independientemente de cuál unidad académico-administrativa decida incluir en su fuerza de trabajo a personas con discapacidad.

La Ley 361 de 1997 establece los beneficios para los empleadores que contraten personas con discapacidad; en primer lugar, serán preferidos en igualdad de condiciones en los procesos de licitación, adjudicación y celebración de contratos, sean estos públicos o privados, teniendo en cuenta que deben tener en su nómina un mínimo del 10% de sus empleados en las condiciones de discapacidad mencionadas en la presente ley (Ley 361,1997).

Adicionalmente, se dará prelación en el momento de otorgar créditos y subvenciones por parte de organismos estatales, partiendo del hecho que estos estarán orientados a la promoción de planes o programas que desarrollen la participación de las personas con discapacidad. En tercer lugar, el Gobierno fijará las tasas arancelarias a la importación de maquinaria y equipo especialmente adoptados o destinados al manejo de personas en situación de discapacidad. El Gobierno clasificará y definirá el tipo de equipos que se consideran cubiertos por el beneficiario (Ley 361,1997).

Finalmente, la deducción de la renta del 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o periodo gravable a los trabajadores con discapacidad, además de la disminución del 50% en la cuota de aprendices que está obligado a contratar el empleador (Ley 361,1997).

Adicionalmente a los beneficios planteados por la ley mencionada anteriormente, el Decreto 1082 de 2018 por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector administrativo de planeación nacional, establece en su Artículo 2.2.1.2.4.2.6, el puntaje adicional (1%) para proponentes en procesos de licitación pública con trabajadores con discapacidad (Decreto 1082, 2015)

También la Ley de Formalización y Generación de Empleo plantea que existirá beneficios tributarios, es decir, descuentos en el impuesto sobre la renta y parafiscales para empleadores que contraten personas en situación de discapacidad, siempre que estén debidamente acreditados por la autoridad competente, excepto cuando dicha contratación tenga por objetivo la realización de un reemplazo (Ley 1429, 2010)

## 2.4 Concepciones sobre discapacidad

El concepto de discapacidad ha evolucionado a través del tiempo, a su vez, se ha convertido en un tema de alta relevancia para todas las sociedades, el cual es complejo, de enorme repercusión social y económica. El Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia (MINSALUD, 2016) define a la discapacidad como el resultado de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras de actitud y del entorno, que truncan su participación plena y efectiva en la sociedad.

Por otra parte, la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF), define la discapacidad como un término genérico que engloba deficiencias, limitaciones de actividad y restricciones para la participación (OMS, 2001).

Según esto, las deficiencias son los problemas que afectan a una estructura o función corporal directamente; las limitaciones de la actividad corresponden a las dificultades para ejecutar acciones o tareas, y finalmente las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales (OMS, 2001).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) diferencia la deficiencia, la discapacidad y minusvalía. En primer lugar, la deficiencia hace alusión a la pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica, es decir, son trastornos en cualquier órgano, que incluye defectos en extremidades, órganos u otras estructuras corporales, así como en alguna función mental, o la pérdida de alguno de estos órganos o funciones (OMS, 2001).

En segundo lugar, la discapacidad se interpreta como la restricción o falta de la capacidad para ejecutar algún tipo de actividad, como ver, oír, hablar normalmente, moverse, es decir realizar actividades que se consideran normales para el ser humano. En tercer lugar, la minusvalía es la situación desventajosa para un sujeto que, por consecuencia de una deficiencia o discapacidad, le impide desempeñar una función pensada como natural en su caso (OMS, 2001).

Las discapacidades pueden tener diversos efectos de tipo mental, físico, intelectual, o sensorial sobre las personas:

1. Discapacidad mental: es la desvalorización en las habilidades cognitivas de las personas, la cual se evidencia mediante el retraso mental, síndrome de asperger, autismo o síndrome de Down (TodoDisca, s. f.).

Discapacidad física: es la pérdida o anomalía estructural del cuerpo que limita e impide el desarrollo pleno de la persona ya sea de manera permanente o temporal (TodoDisca, s. f.). Dicha pérdida puede ser genética, congénita o adquirida; dentro de la clasificación de esta discapacidad se encuentra la monoplejía, caracterizada por la parálisis en una única extremidad, generalmente producida por daños en el nervio que inerva la zona afectada (Acera, 2020).

Por otra parte, la paraplejía es la consecuencia de una lesión medular en la zona dorsal y, por tanto, supone parálisis o incapacidad de movimiento de la mitad inferior del cuerpo. En cuanto a la tetraplejía, se define como la lesión medular cervical cuya repercusión se observa en la pérdida total de la capacidad de movimiento de las extremidades inferiores y en la pérdida total o parcial de la capacidad de movimiento de los miembros superiores (Acera, 2020).

También se encuentra la hemiplejía que es la alteración o lesión en el sistema nervioso que produce la parálisis de la parte opuesta o contralateral a la dañada. Como tipología de la discapacidad física, la espina bífida es un tipo de malformación congénita en que el tubo neuronal y la columna vertebral no se cierran por completo durante la formación del feto, produciéndose daños en los nervios y la médula que pueden impedir o dificultar el movimiento de la persona (Acera, 2020).

En lo concerniente a la distrofia muscular, esta se determina por la aparición de un tono muscular débil que va perdiendo tejido con el tiempo, dificultando el movimiento. Por otro lado,

la parálisis cerebral es la condición médica crónica que produce efectos graves en la motricidad. Finalmente se encuentra la amputación que es la pérdida de extremidades o de partes del cuerpo que provocan una discapacidad física al limitar el funcionamiento habitual de la persona (Acera, 2020).

2. Discapacidad intelectual: Su origen puede ser genético o como resultado de un trastorno que afecta el libre desarrollo cerebral; es caracterizada por aquellas limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y en la conducta adaptativa que se manifiesta en habilidades adaptativas conceptuales, sociales, y prácticas (TodoDisca, s. f.).

3. Discapacidad Sensorial: Se exhibe en los individuos con limitaciones visuales y auditivas (TodoDisca, s. f.). La discapacidad auditiva, consiste en el deterioro o falta de la función sensorial de oír, ya sea de tipo parcial o total, además de las dificultades para hablar. Finalmente, la discapacidad visual es el deterioro o falta de la función sensorial de ver, puede ser la visión disminuida o ceguera (Acera, 2020).

### **3. Marco Legal**

#### **3.1 Marco Legal Internacional Sobre Discapacidad**

La Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, aprobada por la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos en Ciudad de Guatemala, el 6 de julio de 1999, e incorporada al derecho interno mediante la Ley 762 de 2002, obliga a los Estados firmantes a adoptar políticas sociales,

arquitectónicas, de transporte, educativas, laborales y demás, que se adapten a las necesidades de este grupo poblacional (OEA, 2011).

En cuanto a las disposiciones relativas al trabajo, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad plantea las disposiciones relativas al trabajo y empleo, como lo es el derecho a la libertad de este, además de la prohibición de cualquier tipo de discriminación en los procesos de selección, contratación, continuidad y promoción, así como las condiciones de trabajo seguras y saludables (Lara, 2012).

Para el pleno ingreso de las personas con discapacidad al mercado laboral, la Convención promueve las capacitaciones, orientaciones vocacionales, programas de acción afirmativa, incentivos hacia los empleadores en el sector privado, obligatoriedad de unos cupos mínimos en el sector público y la prohibición de esclavitud o servidumbre hacia esta población (Lara, 2012).

Por otra parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su Recomendación 168 expedida en 1983, destaca la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, por tanto, hace hincapié en la promoción de la equidad laboral, mediante acciones concretas como reconocer estímulos a la contratación, la generación de esquemas de empleo protegido y la eliminación de las barreras de acceso al mercado laboral (OIT, 2008).

Algo semejante ocurre con las 22 Normas Uniformes contenidas en el Programa de Acción Mundial, allí se expande el significado tradicional de discapacidad, entendiéndolo como el compendio de diversas limitaciones funcionales, por tanto, la discapacidad puede revestir la forma de una deficiencia física, intelectual o sensorial, una dolencia que requiera atención médica o una enfermedad mental, teniendo en cuenta que estas pueden ser de carácter permanente o transitorio (ACNUDH, 1994).

### 3.2 Marco Legal Colombiano

El Estado colombiano desde su legislación nacional establece mecanismos de integración social de las personas con discapacidad, de tal manera que reconoce su dignidad y garantiza sus derechos fundamentales, y su total integración social, eliminando los actos discriminatorios; también promueve políticas de readaptación profesional y generación de empleo que otorga beneficios a los empresarios que incorporen en sus nóminas a población con discapacidad. No obstante, tales acciones se han visto permeadas por falta de voluntad de las empresas, de los diferentes actores sociales, de las deficiencias en las infraestructuras y la disminución de programas de emprendimiento empresarial (Zárate& Rodríguez, 2014).

Visto de esta forma, el presente proyecto enmarcado en el paradigma empresarial, acoge como referencia legal el artículo 13, 47 y 54 de la constitución política colombiana, los cuales otorgan la igualdad de derechos, de protección, de libertades y oportunidades sin discriminación alguna, además, se establece el adelanto de políticas de previsión rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran; en concordancia, el Estado y los empleadores están obligados a ofrecer tanto formación, como habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran, además de propiciar la ubicación laboral y la garantía del derecho a un trabajo digno acorde a las condiciones de salud (Const., 1991).

Cabe considerar que el derecho al trabajo de las personas con discapacidad fue protegido desde 1997 con la Ley 361, particularmente, el artículo 26 establece que ninguna persona podrá ser despedida, o su contrato terminado, por razón de su limitación, salvo autorización de la oficina del trabajo, de igual manera, el artículo 30, 47 y 48 dirige la igualdad de condiciones hacia

productos, bienes servicios con el fin de que sean accesibles a todos los destinatarios de la presente ley (Ley 361, 1997).

Sobre la base de la anterior normatividad, se promulga la Ley Estatutaria 1618 de 2013, la cual busca garantizar el goce efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, asegurando una real y efectiva inclusión en el ámbito laboral que incluye la eliminación de cualquier acto discriminatorio a partir de la adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y de ajustes razonables (Ley 1618,2013).

Asimismo, la Ley 82 de 1988, dispone que se debe formular, aplicar y revisar la política nacional de readaptación al empleo de personas inválidas, sobre la premisa de la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la promoción de la cooperación entre diferentes partes interesadas, como lo serían las entidades públicas y privadas (Ley 82, 1988). En este sentido a Ley 762 del 2002 hace alusión a la eliminación de la discapacidad en el entorno laboral, a partir de los aspectos relacionados con infraestructura y acceso a bienes y servicios (Ley 762, 2002)

De igual manera, la Ley 1346 de 2009 en su artículo 27, establece las disposiciones específicas en materia de trabajo, de las cuales las siguientes soportan el presente proyecto:

1. Reconocimiento del derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con las demás, incluyendo el derecho a tener la oportunidad de acceder a un trabajo de su libre elección, con entornos laborales inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad.

2. Se prohíbe la discriminación laboral por motivos de discapacidad en lo pertinente a cualquier modalidad de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación, continuidad, promoción profesional y respetando las adecuadas condiciones de trabajo seguras y saludables.

3. Protección de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor.

4. Ejercicio pleno de los derechos laborales y sindicales de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás.

5. Nuevas oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral. En este sentido, es oportuno relacionar el literal “i” del artículo 27 de esta misma ley, por cuanto, se ratifica el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás, lo cual indica que se vela por los ajustes necesarios y razonables en el lugar de trabajo.

6. Empleabilidad de personas con discapacidad en el sector público. (Ley 1346, 2009, art.27).

Sumado a lo anterior, la Ley 1145 de 2007, impulsa la formulación e implementación de la política de discapacidad, de manera organizada entre entidades públicas de orden nacional, regional y local, además de organizaciones de personas con y en situación de discapacidad y la sociedad civil, con miras a promocionar y garantizar sus derechos fundamentales, en el marco de los derechos humanos (Ley 1145,2007).

Las disposiciones mencionadas anteriormente, demuestran que Colombia ha tenido el interés de beneficiar a la población con y en situación de discapacidad, sin embargo, existe una brecha entre la realidad y la práctica, por cuanto las entidades u organizaciones no garantizan a plenitud el derecho de un trabajo igualitario a las personas con discapacidad, ni mucho menos, las condiciones justas y favorables, en actividades seguras y saludables. Lo anterior precede a diversos factores multicausales ya sean sociales, participación e iniciativa política, económicos o culturales,

los cuales minimizan la competitividad responsable de las empresas y el Estado (Zárate & Rodríguez, 2014).

#### **4. Metodología**

Este apartado analiza las concepciones generales sobre discapacidad, especificando la tipología establecida para este proyecto, es decir, paraplejia y monoplejia como fundamento teórico metodológico para el presente proyecto. Finalmente se considerará el plan de trabajo alineado a los objetivos planteados.

##### **4.1 Plan de Trabajo**

A continuación, se presenta el plan de trabajo ordenado, con el que se dio cumplimiento al alcance de los objetivos planteados:

Fase 1. Diagnóstico y recopilación documental: en esta fase se identifica y contextualiza la problemática a abordar. Para su éxito se plantean las siguientes actividades: Solicitar a la División de Gestión del Talento Humano, la Guía para la Contratación de personal; verificar si dentro de la guía o documento la UIS cuenta con lineamientos para la contratación de personas con discapacidad; realizar el análisis documental acerca de la normatividad establecida en Colombia sobre la temática principal; revisar y establecer los beneficios económicos, sociales y culturales de las empresas que incluyeron a personas con discapacidad en su nómina.

Fase 2. Trabajo de campo, verificación de condiciones físicas: consiste en realizar un diagnóstico de la problemática identificada, para ello, las actividades propuestas son: efectuar un

análisis documental de los puestos de trabajo y actividades de los cargos al interior del área de la DGTH; estudiar la viabilidad de puestos de trabajo en casa; verificación mediante metodologías estándar del ICONTEC o similares de barreras de acceso desde el ingreso de la Universidad hasta los puestos de trabajo en la DGTH.

Fase 3. Diseño de contenido: su objetivo es adoptar y apropiar toda la información obtenida, con miras a identificar las fases de contratación en la UIS. Se llevó a cabo mediante la construcción y la entrega de la guía para la contratación de personas con discapacidad física por paraplejia o monoplejia. En la parte final de esta fase, basados en la inspección de barreras físicas de accesibilidad, se realizó el diseño de puestos de trabajo y sus adecuaciones.

Fase 4. Socialización: consistió en la socialización y divulgación de la guía para la contratación de personas con discapacidad física a cada uno de los Subprocesos involucrados en el proceso de contratación y seguimiento de los funcionarios.

Para sintetizar la información, se esboza las actividades correspondientes a cada fase, su respectiva descripción, las herramientas y técnicas a utilizar como se describe a continuación en la Tabla N 2: denominada Desarrollo de las Fases del Proyecto.

**Tabla 2.***Desarrollo de las Fases del Proyecto*

<b>Fases</b>	<b>Actividades</b>	<b>Descripción de las actividades</b>	<b>Herramientas y técnicas</b>
<b>Fase 1: diagnóstico recopilación documental</b>	Actividad 1. Solicitar al Subproceso de Seguridad y Salud en el Trabajo el registro de personas con discapacidad que han sido contratadas en los últimos cinco años.	Definir el total de personas contratadas en los últimos con discapacidad en la UIS.	Correo electrónico para solicitar información, tabulación en Excel.
	Actividad 2. Verificar si la Universidad Industrial de Santander cuenta con una guía para la contratación de personas con discapacidad	Revisión documental en los documentos publicados por la Universidad.	Página Institucional
	Actividad 3. Realizar un análisis documental acerca de la normatividad colombiana que acoge, protege y salvaguarda el derecho a un trabajo digno para personas con discapacidad.	Determinar la Legislación vigente, que aplica a las personas con discapacidad, lo anterior para tener base jurídica al momento de la realización de la guía.	Marco legal colombiano, revisión y asesoría jurídica con el director del proyecto.
	Actividad 4. Revisión de los beneficios económicos, sociales y culturales de las empresas que adoptaron el sistema de contratación de personas con discapacidad en Colombia.	Determinar las principales empresas que han contratado a personas con discapacidad.	Revisión bibliográfica, proyectos realizados con anterioridad en Colombia.
<b>Fase 2: Trabajo campo, verificación de condiciones físicas.</b>	Actividad 5. Realizar análisis documental de los puestos de trabajo y actividades de los cargos al interior de la DGTH.	Revisión de actividades de cada cargo y de esta manera verificar la viabilidad de la contratación de personas con discapacidad al interior de la DGTH.	Revisión del Manual de funciones de la DGTH.
	Actividad 6. Verificación de barreras de acceso desde el ingreso de la Universidad hasta los puestos de trabajo en la DGTH.	Determinar las condiciones físicas actuales de diseño que favorezcan o no a las futuras personas empleadas con discapacidad en la DGTH.	Inspección mediante lista de chequeo y con acompañamiento del subproceso de SST.
	Actividad 7. Diseño de puestos de trabajo y adecuaciones a realizar, en el caso de la	Determinar el diseño del puesto de trabajo de las personas con discapacidad,	Inspección a los puestos de trabajo actuales, según los Estándares establecidos desde el punto de vista ergonómico y

Fases	Actividades	Descripción de las actividades	Herramientas y técnicas
	contratación de personas con Discapacidad en la DGTH.	provocada por monoplejía o paraplejía.	revisión bibliográfica de puestos de trabajo administrativo de personas con discapacidad motora de miembros inferiores.
	Actividad 8. Estudio y viabilidad de puestos de trabajo en casa, para las personas con discapacidad que ingresen a trabajar de acuerdo con las funciones de los cargos.	Revisión jurídica, bibliográfica y empleabilidad en otras organizaciones.	Revisión bibliográfica, proyectos realizados con anterioridad en Colombia
<b>Fase 3: Diseño de contenido</b>	Actividad 9. Diseño del contenido de la guía.	Diseñar la guía basados en los resultados de la segunda fase y en el marco legal y técnico existente en materia de accesibilidad, así como en las condiciones actuales de la planta física y de los procesos de contratación de la DGTH de la UIS	Revisión bibliográfica de proyectos realizados con anticipación.
	Actividad 10. Establecer las fases en la contratación de las personas con discapacidad al interior de la DGTH.		
<b>Fase 4: Socialización.</b>	Actividad 11. Entrega de la guía, a la jefe de la División de Gestión de Talento Humano.	Aplicar los conceptos en la revisión, desde la percepción de la jefe de la DGTH.	Reunión para revisión y explicación de la guía.
	Actividad 12. Divulgación de la guía a las líderes de Subprocesos de la DGTH.	Informar aspectos claves al momento de la contratación de personas con discapacidad al interior de la DGTH.	Capacitación, información mediante correo electrónico.

## 4.2 Importancia de la Guía

La guía para la contratación de personas con discapacidad física por monoplejía y paraplejía aplica los conceptos de respeto, igualdad de oportunidades, inclusión, no discriminación, accesibilidad, cooperación y solidaridad; también proporciona información de interés para los funcionarios de la División de Gestión de Talento Humano al momento de realizar

y agilizar el proceso de reclutamiento, recepción de candidaturas, preselección, pruebas, entrevistas, valoración, contratación, incorporación y seguimiento de este grupo poblacional.

El impacto positivo de la guía de contratación no solo estará enfocado para las personas con discapacidad, sino también para la propia institución, dado que la viabilidad de una empresa no solo depende de la rentabilidad sino también de la visión que se tenga de ella.

Lo anterior se encuentra relacionado con el porcentaje de personas con discapacidad que la Universidad incluya en su fuerza de trabajo, por ende, la guía de contratación también incidirá en el análisis de futuros de puestos de trabajo no solo presenciales, sino también de presencialidad remota, respondiendo a las transformaciones de la sociedad, debido a la COVID- 19.

En este sentido, se crea el valor institucional de la misma, por cuanto la RSE permite producir y transmitir conocimientos responsables y la formación de una ciudadanía consciente, convirtiendo a la Universidad Industrial de Santander en un referente y un actor social, que incluirá prácticas y alianzas estratégicas con empresas contratistas que intervengan positivamente tanto en la sede central como regional, además de establecer asociaciones con la Gobernación de Santander en temas de contratación, preparación y capacitación.

En conclusión, se podrá concebir, planificar y desplegar una Universidad inclusiva, es decir que todas las personas, con independencia de sus capacidades, puedan participar plenamente y en igualdad de condiciones, y que estas sean incorporadas de manera sistémica e integradora en cada uno de los ejes de gestión de la Universidad Industrial de Santander.

## **5. Resultados**

Con el fin de lograr los objetivos planteados, a continuación, se exponen de forma ordenada los resultados obtenidos de cada actividad ejecutada.

### **5.1 Fase1: diagnóstico y recopilación documental**

Para dar cumplimiento a la actividad 1, la cual es Solicitar al Subproceso de Seguridad y Salud en el Trabajo el registro de personas con discapacidad que han sido contratadas en los últimos cinco años, se realizó lo siguiente:

Hallazgo: Se envió consulta sobre la contratación de personas con discapacidad realizada en los últimos 5 años, teniendo como soporte las recomendaciones de exámenes médicos ocupacionales y la información sociodemográfica. Esta solicitud fue dirigida al correo electrónico [sst.profesional2@uis.edu.co](mailto:ssst.profesional2@uis.edu.co) y [sst.coordinacion@uis.edu.co](mailto:ssst.coordinacion@uis.edu.co) que pertenece al Subproceso de Seguridad y salud en el trabajo. (Ver Anexo 1)

Una vez remitida la solicitud, el Subproceso responde que la División de Gestión de Talento Humano en los últimos cinco años ha tenido un promedio de 40 personas contratadas, las cuales han sido asignadas a las siguientes áreas: Desarrollo Humano Organizacional (DHO), Asuntos Personal Administrativo (APA), Asuntos Personal Docente (APD), Administración de la Compensación Salarial (ACS), Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), Formación de Personal, Asuntos Pensionales y Apoyo. Sin embargo, NO se ha realizado contratación de personas con discapacidad.

Siguiendo con el cumplimiento de las acciones planeadas, se continuo con la Actividad 2, la cual es Verificar si la Universidad Industrial de Santander cuenta con una guía para la contratación de personas con discapacidad, se encontró lo siguiente.

Hallazgo: La revisión documental evidenció que la Universidad Industrial de Santander no cuenta con una guía para la contratación de personas con discapacidad, esto apunta al cumplimiento de la Actividad 2; sin embargo, en los últimos 10 años, desarrolló tres programas relacionados con discapacidad, estos son:

Programa de Estudiantes con Discapacidad – PIESD, el cual tiene como objetivo facilitar la inclusión de estudiantes en situación de discapacidad, brindando atención, acompañamiento, asesoría y apoyo, mediante la concurrencia de esfuerzos de las instancias académicas y administrativas, posibilitando las condiciones necesarias para la accesibilidad, la participación y formación integral.

El Sistema de Inclusión para las Personas en Situación de Discapacidad en la Universidad Industrial de Santander (2010- 2019), el cual tuvo como objetivo favorecer el desempeño eficiente y la integración armoniosa y funcional de las personas en el medio universitario.

Guía de Atención Programa de Inclusión de Estudiantes en Situación de Discapacidad (2010- 2020). En su estructura se acaparó todos los tipos de discapacidad, y se incluyó las funciones que los profesionales adscritos al Subproceso de Programas Educativos- preventivos, adquirieron con relación a la atención, apoyo académico y seguimiento de la población estudiantil

A continuación, en la imagen número 1 se identifican los programas de discapacidad para estudiantes de la Universidad Industrial de Santander

**Figura 1.**

*Programas para estudiantes en condición de discapacidad.*



Para dar cumplimiento a la Actividad 3, se condensó la normatividad que acoge, protege y salvaguarda el derecho de un trabajo digno para las personas con discapacidad. Es necesario mencionar, que esta actividad fue realizada en el mes de mayo, y se visibiliza en el numeral 3 de la presente tesis; sin embargo, se agrega Normas Técnicas Colombianas, que orientan el proceso de creación de la guía para la contratación.

**Tabla 3.**

*Legislación aplicada*

Norma	Año	Fundamento
Ley Estatutaria 1618	2013	Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno Ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.
Ley 1287	2009	Establece normas de accesibilidad como bahías de estacionamiento y medio físico señalando multas y sanciones por su incumplimiento.
Ley 1346	2009	Se aprueba la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Art. 9. Medidas para tener en cuenta para la eliminación de obstáculos y barreras de acceso.

<b>Norma</b>	<b>Año</b>	<b>Fundamento</b>
Ley 762	2002	Aprobación de Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad. Art. 3. Eliminación de barreras arquitectónicas y de transporte.
Ley 361	1997	Título IV de la Accesibilidad. Normas y criterios para facilitar la accesibilidad a las personas con movilidad reducida.
Ley 400	1997	Artículo 6. Parágrafo 3. Obligatoriedad de cumplir normas de accesibilidad en los diseños y en la construcción de las edificaciones
Ley 105	1993	Art. 3. Diseño de infraestructura de Transporte para uso de las personas con discapacidad.
Ley 82	1988	Por medio de la cual se aprueba el Convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en su 69a. reunión, Ginebra, 1983".
Ley 12	1987	Aprobación de Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad.
Decreto 1660	2003	Establece mecanismos de acceso a los medios masivos de transporte y señala otras disposiciones.
Decreto 1504	1998	Art. 6 Obligatoriedad de cumplir normas de accesibilidad en los diseños y en la construcción de los elementos constitutivos del espacio público.
Resolución 14861	1985	Incluye dimensiones técnicas para la construcción de los elementos constitutivos del espacio público
Documento	2000	“Accesibilidad al medio físico y al transporte. Universidad Nacional de Colombia. Santafé de Bogotá. Facultad de Artes. Oficina de Proyectos. Enero 2000”, define pautas en torno a las características y condiciones, para que la accesibilidad al medio físico y el transporte se implementen en el entorno de lo público.
NTC 4774	2000	Accesibilidad de las personas al medio físico, edificios, cruces peatonales a nivel señal y sonora para semáforos peatonales.
NTC 4902	2000	Accesibilidad de las personas al medio físico, edificios, cruces peatonales a nivel señal y sonora para semáforos peatonales.
NTC 4143	1998	Accesibilidad de las personas al medio físico. Rampas fijas.
NTC 4145	1998	Accesibilidad de las personas al medio físico. Escaleras.
NTC 4279	1998	Accesibilidad de las personas al medio físico, espacios urbanos y rurales, vías de circulación peatonales planas.
NTC 4349	1998	Accesibilidad de las personas al medio físico, edificios, ascensores.
NTC 4139	1997	Accesibilidad al medio físico símbolo gráfico, características generales.
NTC 4140	1997	Accesibilidad de las personas al medio físico, edificios, pasillos, corredores y características generales.
NTC 4144	1997	Accesibilidad de las personas al medio físico. Edificios y señalizaciones.
NTC 4201	1997	Accesibilidad de las personas al medio físico, edificios, equipamientos, bordillos, pasamanos y agarraderas.

Sin duda, este andamiaje jurídico permite exigir la garantía del derecho al trabajo desde diferentes perspectivas y alcances. Todos los ciudadanos y en especial las personas con discapacidad tienen según los principios constitucionales el derecho a la inclusión laboral que, en

suma, permitirá el desarrollo social, económico, cultural y político del país; sin embargo, su goce efectivo depende de las condiciones de acceso, calidad y pertinencia.

En cuanto a la Revisión de los beneficios económicos, sociales y culturales de las empresas que adoptaron el sistema de contratación de personas con discapacidad en Colombia se pudo evidenciar lo siguiente:

Hallazgo: A continuación, se relaciona las empresas pioneras en la contratación de personas con discapacidad, lo anterior para dar cumplimiento a la actividad 4. Para iniciar, el Grupo Empresarial en LIN S.A. (Gelsa), ofrece la oportunidad de generar ingresos a personas que se encuentran en condición de discapacidad física, cognitiva, auditiva, visual y psicosocial. En la actualidad, 250 personas son beneficiarias de esta iniciativa (Admin, 2013)

Por otra parte, los Productos Alimenticios Doria S.A, ha creado una fundación a través de la cual adelanta la vinculación de personas con limitaciones físicas leves, allí las personas con discapacidad laboran durante cuatro horas al día y reciben un salario mínimo mensual vigente (Portafolio, 2008)

Finalmente, Cencosud desde el año 2003 en alianza con Teletón, apoya a las personas con los perfiles más adecuados para trabajar. En la actualidad, hay 150 personas con discapacidad trabajando en ciudades como Bogotá, Cali, Medellín, Barranquilla y Santa Marta (Fundación

Dentro de la información encontrada, se destaca que la inclusión laboral de personas con discapacidad permitió generar nuevas estructuras y modelos culturales, rompiendo barreras y estigmas sociales, además de beneficios económicos según lo establecido por la normatividad colombiana.

Para profundizar lo mencionado anteriormente, se explicará de manera detallada en la tabla No.4 los beneficios económicos, sociales y culturales que de manera general obtuvieron la empresa de Doria S.A, Carrefour y el Grupo Empresarial en Línea S.A. (Gelsa).

**Tabla 4.**

*Beneficios económicos*

<b>Ley</b>	<b>Beneficio</b>	<b>Artículo</b>
Ley 361	Las empresas que cuenten con un mínimo del 10% de sus empleados con discapacidad son preferidas en igualdad de condiciones en procesos de licitación y adjudicación de contratos con el Estado, ya sean contratos de licitación que tengan un origen público o privado. Por lo cual, estas empresas siempre tienen unos puntos adicionales para otorgar esa licitación a favor de la empresa	Artículo 24 de la Ley 361 de 1997
Ley 361	Las empresas que contraten personal con discapacidad no inferior al 25% y que están obligadas a declarar renta, tienen el derecho a deducir de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el último año gravable a los trabajadores con discapacidad, Para acceder a este beneficio, que permite deducir el doble de lo que realmente se pagó por estos conceptos a favor del trabajador, se requiere el soporte o certificado que emite la EPS con el porcentaje de discapacidad que tiene cada persona contratada	Artículo 31 de la ley 361 de 1997

- **Beneficios sociales:** Cuando se promueve la inclusión laboral de personas con discapacidad con un enfoque de igualdad, equidad y equiparación de oportunidades, la empresa se posiciona como una organización responsable y que aporta al país más allá de lo económico. De esa forma, integra en su modelo de negocio el reconocimiento y la aceptación de la diversidad humana para mejorar la calidad de vida de todos los ciudadanos.

Además, favorece la apertura laboral, disminuyendo las barreras existentes como consecuencia del desconocimiento y el temor al vínculo con la persona con discapacidad.

Finalmente, la contratación de personas con discapacidad implica una mayor y mejor convivencia no sólo dentro del ámbito laboral, sino también en otras áreas de la vida cotidiana.

- **Beneficios culturales:** La integración de personas con discapacidad en las empresas genera una mejora del clima laboral, a su vez, cambia la actitud de los trabajadores y elimina estereotipos, como resultado de la gran responsabilidad y perseverancia que este grupo poblacional desarrolla. Por otra parte, se genera sensibilidad dentro del personal, impulsando la aceptación de la diversidad y la no discriminación.

Queda claro que, la calidad de vida mejora cuando la persona que posee algún tipo de discapacidad tiene autonomía en las decisiones sobre su vida y, además, cuenta con recursos externos que le proporcionan bienestar, como tecnología, ausencia de barreras físicas, nuevos conocimientos, recursos económicos, entre otros.

## **5.2 Fase 2: trabajo de campo, verificación de condiciones físicas**

**Hallazgo:** Para el desarrollo de la actividad 5, fue necesario identificar las asignaciones por cada Subproceso y de esta manera verificar la viabilidad de la contratación de personas con discapacidad al interior de la DGTH. Así mismo, se realizó la revisión del manual de funciones de la DGTH.

Una vez inspeccionada la página Institucional se evidencia los siguientes cargos al interior de la División de Gestión de Talento Humano:

- Auxiliar Administrativo
- Secretaria
- Profesional
- Jefe de División

Según la revisión documental realizada en la página institucional, en la opción de Sistemas de Información Intranet, específicamente en Sistemas de Gestión, mapa de procesos de Talento Humano, se evidencia la caracterización de las actividades de cada subproceso:

- **Desarrollo Humano Organizacional CTH 02:**

Planear: Elaborar plan de actividades anual. - Formular Proyectos del Plan de Gestión de la División. - Desarrollar reuniones mensuales de Subproceso. - Elaborar los planes de intervención con las UAA. - Planear el Programa de conferencias magistrales. - Planear el Programa de formación para facilitadores ECO. - Planeación de actividades de bienestar.

Hacer: Capacitaciones en Desarrollo Humano. - Ejecución y divulgación de actividades de bienestar. - Promoción y desarrollo de mecanismos para la resolución pacífica de conflictos interpersonales y de presunto acoso laboral. - Promoción de los valores institucionales. - Estudio de Clima Organizacional. - Programa de conferencias magistrales. - Programa de formación para facilitadores ECO. - Desarrollo de Proyectos del Plan de Gestión.

Verificar: Reportar semestralmente los resultados de los proyectos del Plan de Gestión. - Medir el desempeño del subproceso a través del cumplimiento de indicadores del informe de desempeño. - Realizar evaluaciones de reacción a las capacitaciones ofertadas. - Hacer seguimiento al desarrollo de las actividades a través de reunión de subproceso. - Medición, intervención y evaluación de resultados del estudio de clima organizacional. - Preparar y atender auditorías internas y externas.

Actuar: Gestionar la identificación e implementación de acciones correctivas, preventivas y de mejora del Subproceso. - Preparar planes de acción para atender los resultados de las auditorías. - Reuniones de seguimiento a facilitadores y directores.

- **Asuntos Personal Docente CTH03:**

Planear: Elaborar plan de actividades anual. - Desarrollar reuniones mensuales de Subproceso. - Preparar cronograma de reuniones del CIARP. - Organizar Jornada de Inducción Docente.

Hacer: Tramitar situaciones administrativas de los profesores: Permisos, Vacaciones, Ascensos, Renuncias, Licencias ordinarias, Comisiones de Servicios, etc. - Estudiar las hojas de vida de los profesores de planta a vincular. - Adelantar gestiones legales para la vinculación de personal docente extranjero. - Desarrollar Jornada de Inducción Docente - Preparar y desarrollar reuniones CIARP. - Apoyar seguimiento a comisiones de estudios.

Verificar: Medir el desempeño del subproceso a través del cumplimiento de indicadores del informe de desempeño. - Hacer seguimiento al desarrollo de las actividades a través de reunión de subproceso. - Preparar y atender auditorías internas y externas.

Actuar: Gestionar la identificación e implementación de acciones correctivas, preventivas y de mejora del Subproceso. - Preparar planes de acción para atender los resultados de las auditorías.

- **Formación del Personal CTH04:**

Planear: Identificación de necesidades de formación, entrenamiento y capacitación. - Proyección Plan de Entrenamiento y Capacitación Semestral. - Formulación de Proyectos en el Plan de Gestión de la División. - Planificación de las reuniones periódicas del subproceso. - Identificación de recursos de infraestructura, equipos y medios necesarios para el desarrollo de las actividades. - Proyección del presupuesto correspondiente a matrículas, becas, pasajes y demás desembolsos de los docentes que se encuentran en comisión de estudios.

Hacer: Ejecución del Plan de Entrenamiento y Capacitación. - Desarrollo de Proyectos del Plan de Gestión. - Verificación de requisitos para otorgamiento de comisiones de estudio conducentes a título, estancias posdoctorales y año sabático. - Proyección de actos administrativos para otorgamiento de la comisión y asignación de estímulos para comisiones de estudio conducentes a título, estancias posdoctorales y año sabático. - Elaboración de minutas y otrosíes de contrato de comisiones de estudio conducentes a título, estancias posdoctorales y año sabático., respectivo pagaré y la cuantificación de la inversión en tal sentido. - Tramitar el desembolso y pago de estímulos a los docentes que se encuentren en comisión de estudios.

Verificar: Evaluación de la eficacia (reacción y aprendizaje) y la eficiencia de las actividades de Entrenamiento y Capacitación, y verificación de los resultados obtenidos. - Seguimiento a los resultados de los proyectos del Plan de Gestión. - Medir el desempeño del subproceso a través del cumplimiento de indicadores del informe de desempeño. - Seguimiento al desarrollo de las actividades planeadas en reunión del subproceso. - Realizar seguimiento a las obligaciones derivadas de los contratos de comisiones estudio, estancias posdoctorales y año sabático. - Seguimiento a los compromisos de docentes por convalidación de títulos obtenidos en el exterior. - Revisión de las garantías ofrecidas por los docentes como respaldo a las obligaciones de los contratos de comisiones de estudio conducentes a título, estancias posdoctorales y año sabático

- Actuar: Mejoramiento del subproceso a través de acciones correctivas, preventivas y de mejora. - Establecimiento de acciones a que haya lugar fruto del análisis y seguimiento a los resultados obtenidos de las actividades de entrenamiento o capacitación. - Reportar a las instancias el incumplimiento de los contratos de comisiones de estudio conducentes a título, estancias posdoctorales y año sabático.

- **Seguridad y Salud en el Trabajo CTH05:**

Planear: Identificar los recursos financieros, técnicos, humanos y de otra índole para coordinar y desarrollar el SGSST.  Participar en la elaboración del programa de capacitación en los temas de SST - Elaborar plan anual de trabajo del SGSST. - Identificar la normativa nacional vigente y aplicable en materia de SST. - Identificar y evaluar las especificaciones en SST de las compras de productos y servicios en SST (Ejemplos: EMOS Y EPP). - Divulgar a las UAA los aspectos en materia de SST para la evaluación y selección de proveedores y contratistas. - Formular Proyectos del Plan de Gestión de la División. - Programar reuniones de Subproceso. - Diseñar mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los funcionarios.

Hacer: Identificar las condiciones de salud de la población trabajadora. - Registro, reporte e investigación de los IATEL. - Implementar mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los funcionarios. - Identificar peligros, evaluación y valoración de riesgos y establecimiento de controles.  Cumplir, comunicar y actualizar los requisitos legales y otros suscritos relacionados con SST.  Implementar la política y los objetivos del SGSST.  Comunicar a los funcionarios, estudiantes, contratistas, visitantes y otras partes interesadas las políticas, los programas y los controles relacionados con los peligros y riesgos de SST de las actividades en las cuales participan. - Recibir, documentar y responder a las comunicaciones pertinentes de las partes interesadas internas y externas en relación con el SGSST.  Identificar situaciones de emergencia, establecer los planes de emergencia y contingencia necesarios, y socializarlos. - Elaborar y ejecutar Programa de prevención, preparación y respuesta de Emergencias.

Verificar: Realizar el seguimiento a los indicadores de estructura, proceso y resultado del SGSST. - Realizar auditoría anual, con la participación del COPASST. - Revisar el SGSST por parte de la alta dirección.  Evaluar el cumplimiento de la política y los objetivos propuestos de

SST en las funciones y niveles pertinentes dentro de la Universidad. - Realizar seguimiento a los controles implementados en lo relacionado con SST. - Reportar semestralmente los resultados de los proyectos del Plan de Gestión. - Realizar seguimiento al desarrollo de las actividades a través de reunión de subproceso.

Actuar: Definir e implementar las acciones preventivas, correctivas o de mejora necesaria con base en los resultados de la supervisión, inspecciones, medición de los indicadores del SGSST y las recomendaciones del COPASST. □ De acuerdo con los resultados de la revisión por la alta dirección, implementar las acciones que busquen subsanar las medidas de prevención y control relativas a los peligros y riesgos, que se evaluaron como inadecuados o poco eficaces. □ Ejecutar las acciones producto de las investigaciones de IATEL. - Reuniones de seguimiento a facilitadores y directores.

- **Administración de la Compensación Salarial CTH06:**

Planear: Elaborar plan de actividades anual y mensual - Desarrollar reuniones mensuales de Subproceso. - Priorizar tareas y determinar información requerida para responder a solicitudes.

Hacer: Realizar liquidación mensual de las Nóminas General, Temporal, Retroactivos, Profesores Hora Cátedra, Contratos Profesores Hora Cátedra y Jubilados, Liquidaciones de Auxiliatura Estudiantiles y Becas Posgrado. Liquidación de Prestaciones Sociales para personal retirado, Primas, y Cesantías Ley 50/90 y Parciales con retroactividad. - Suministrar historias contables. - Atender a beneficiarios. - Realizar órdenes de pago manual - Realizar y suministrar información para constancias. - Revisar liquidaciones realizadas. - Revisar tareas asignadas. - Reasignar y reprogramar tareas. - Revisión y generación de Certificados de Ingresos y Retención.

- Soportar la aplicación y mantenimiento de desarrollo de software - Contactar las entidades como EPS, AFP, Juzgados y Cooperativas.

Actualizar el Sistema de Información de Recursos Humanos. - Apoyar en actividades a los demás subprocesos de la División, en relación con el manejo de la información contenida en el Sistema de Información de Recursos Humanos. - Apoyar en la aplicación de normatividades, leyes y aspectos legales a los diferentes subprocesos de la División de Recursos Humanos. - Actualizar permanentemente el SIRH y la Intranet en lo que concierne a información de datos personales, situaciones administrativas, seguridad social, aspectos salariales de los funcionarios - Elaborar informes para Entidades gubernamentales como Procuradurías, Contralorías, DIAN, Ministerios, Registradurías y otras Instituciones de carácter público.

Realizar la afiliación masiva a la seguridad social (salud, pensión y riesgos) de los profesores hora cátedra y del personal de planta que se vinculen a la Universidad. - Revisar y asesorar la capacidad de endeudamiento de los funcionarios para aprobación de créditos, libranzas y otros. - Depurar los actos administrativos que competen al Subproceso - Mantener comunicación permanente con los otros sistemas de información con los cuales se interactúa para el cumplimiento de los objetivos del Subproceso.

Verificar: Medir el desempeño del subproceso a través del cumplimiento de indicadores del informe de desempeño. - Hacer seguimiento al desarrollo de las actividades a través de reunión de subproceso. - Preparar y atender auditorías internas y externas. - Solicitar directamente información sobre la aplicación de atención a las solicitudes.

Actuar: Gestionar la identificación e implementación de acciones correctivas, preventivas y de mejora del Subproceso. - Preparar planes de acción para atender los resultados de las

auditorías. - Aplicar estrategias de mejoramiento en el desarrollo de las competitividades de cada uno de los integrantes del Subproceso: capacitación, motivación y comunicación

- **Asuntos Pensionales CTH07:**

Planear: Elaborar plan de actividades anual. - Desarrollar reuniones mensuales de Subproceso. - Planear emisión de bonos pensionales. - Planear trámite y pago mensual del pasivo pensional según las fechas apropiadas.

Hacer: Preparar información para responder solicitudes. - Reconocer pensiones a Trabajadores Oficiales. - Emitir bonos pensionales para su pago. - Realizar trámite documental y legal para el reconocimiento, pago y/o cobro de cuotas partes pensionales - Consolidar la información para el pago mensual del pasivo pensional y autorizar el pago del pasivo pensional desde la fiduciaria. - Realizar trámite para establecer pensiones compartidas entre la Universidad Industrial de Santander y las AFPS. - Gestionar ante el Ministerio de Hacienda el reembolso de cesantías pagadas al personal con efectos retroactivos. - Realizar el trámite para el reconocimiento y pago de auxilios funerarios. - Certificar historias laborales.

Verificar: Revisión de cuotas partes cobradas por las entidades que reconocen y pagan pensiones de jubilación a exfuncionarios de la Universidad Industrial de Santander. - Revisión de expedientes de pensiones reconocidas a exfuncionarios de la Universidad Industrial de Santander.

- Medir el desempeño del subproceso a través del cumplimiento de indicadores del informe de desempeño. - Hacer seguimiento al desarrollo de las actividades a través de reunión de subproceso.

**Preparar y atender auditorías internas y externas**

Actuar: Gestionar la identificación e implementación de acciones correctivas, preventivas y de mejora del Subproceso. - Preparar planes de acción para atender los resultados de las auditorías.

**• Asuntos Personal Administrativo CTH08:**

Planear: Elaborar plan de actividades semestral. - Desarrollar reuniones mensuales de Subproceso, Comité de Relaciones Laborales y Comité de Evaluación Administrativo. - Realizar cronogramas de concursos abiertos.

Hacer: Realizar concursos de ascenso (Trabajadores Oficiales) y concursos abiertos (Personal Administrativo). - Atender y tramitar las diferentes situaciones administrativas del Personal Administrativo: Vacaciones, Encargos, Comisiones No Remuneradas, Traslados, Permisos, Licencias, Nombramientos, Renuncias, Auxilios funerarios. - Tramitar la compra de dotación. - Apoyar la compra de elementos de protección personal. - Apoyar al subproceso de Formación de Personal con la elaboración de Órdenes de Prestación de Servicios para el pago de capacitaciones. - Valorar las hojas de vida de profesionales administrativos que se vinculen a la Universidad, y de contratistas profesionales y no profesionales. - Apoyar al Comité de Relaciones Laborales y del Comité de Evaluación Administrativo y atender los compromisos acordados. -

Tramitar asuntos relacionados con la Convención Colectiva de Trabajo, Acta de Acuerdos UIS-Sintraunicol y Acta de Acuerdos Empleados Públicos. - Tramitar los nombramientos de personal administrativo de planta. - Revisión de aportes de la seguridad social. - Reporte de novedades.

Verificar: Realizar seguimiento a la ejecución del contrato con el operador externo. - Coordinar el proceso de evaluación del desempeño al personal administrativo. - Medir el desempeño del subproceso a través del cumplimiento de indicadores del informe de desempeño. - Hacer seguimiento al desarrollo de las actividades a través de reunión de subproceso. - Preparar y atender auditorías internas y externas.

Actuar: Revisar la realización de las actividades según la reglamentación vigente. - Gestionar la identificación e implementación de acciones correctivas, preventivas y de mejora del Subproceso. - Preparar planes de acción para atender los resultados de las auditorías.

Con lo anterior, se puede inferir que todos los subprocesos, cuentan con actividades viables para que una persona con discapacidad física de miembros inferiores desarrolle dentro de la DGTH, siempre y cuando esta cumpla con el perfil del cargo.

Es necesario mencionar que, la DGTH no cuenta con un manual para la contratación de personal, pero mantiene dos formatos de requisitos para este proceso. Dichos formatos están codificados como: FTH27 para profesionales y, FTH 26 para no profesionales, pero ninguno indaga si la persona contratada tiene alguna discapacidad, por cuanto, no se tiene en cuenta la adecuación de los puestos de trabajo y las actividades a realizar. (Ver Anexo 2)

Hallazgo: La tabla No.5, presenta las condiciones físicas de diseño con las que cuenta la División de Gestión de Talento Humano de la Universidad Industrial de Santander con lo cual se da cumplimiento a la Actividad 6.

**Tabla 5.**

*Hallazgos de condiciones locativas*

Observación	Evidencia
<p>Para llegar al Edificio Administrativo 1 (oficinas de la DGTH), se puede ingresar por las entradas carrera 27, carrera 30 y carrera 25. Se evidencia que, actualmente las zonas que rodean el Edificio Administrativo 1, presentan piso con un paisajismo de piedra Barichara tal y como muestra la imagen. Esta condición dificulta el acceso a las personas con discapacidad física de miembros inferiores.</p>	



Ruta de acceso desde la Carrera 30 hasta el edificio Administrativo 1.



Ruta de acceso carrera 27 hasta el edificio Administrativo 1.

Se evidencia la ubicación de una batería sanitaria, cumple con las dimensiones establecidas para su uso, según lo estipulado en la NTC 6047 de 2013. La batería se encuentra ubicada fuera del área de oficinas junto al ascensor.



Se visualiza el ingreso a las oficinas de DGTH; claramente su diseño impide el acceso de personas con discapacidad de miembros inferiores.



Se evidencia que los parqueaderos señalizados para personas con discapacidad se encuentran a distancias considerables del Edificio Administrativo 1, lo que obliga a desplazamientos más prolongados.



Los pasillos al interior de las oficinas tienen espacio suficiente para el ingreso de sillas de ruedas. Ancho del pasillo 1,40 m.



Las puertas de ingreso tienen las medidas necesarias para el ingreso de sillas de ruedas. Ancho 83 cm.



Con lo anterior, es necesario que la Universidad Industrial de Santander acondicione un sendero peatonal libre de obstáculos que pueda comunicar la entrada de la carrera 27 al Edificio Administrativo 1. El sendero peatonal debe ser diferente al construido con piedra Barichara y cumpliendo con lo establecido en la NTC4774, NTC 4143, NTC 4902 y NTC 4145.

Asimismo, y tomando como referencia lo estipulado en la NTC 4143 sobre la accesibilidad de las personas al medio físico. Rampas fijas, se hace necesario la adecuación de una rampa de acceso dentro de Edificio Administrativo 1, más específicamente para el ingreso a la DGTH, con el objetivo de evitar que las personas con discapacidad física de miembros inferiores se vean

forzados a utilizar las escaleras que actualmente están para el acceso a público en general. De no ser viable la construcción de dicha rampa, se puede ubicar una ayuda mecánica que ascienda y descienda la silla de ruedas por las siete escaleras construidas que conllevan a las oficinas de la DGTH.

Por otra parte, se observan tres parqueaderos cercanos a las oficinas de la DGTH, sin embargo, estos no cuentan con la demarcación requerida por la NTC 6047 del 2013.

**Tabla 6.**

*Hallazgos de condiciones locativas ingreso carrera 30*



Parqueaderos más cercanos al Edificio



Rampa a ser modificada para acceso desde zona de parqueo



Sendero que lleva al Edificio Administrativo 1



Antigua zona de parqueo cercana a DGTH. Distancia aproximada 50 m.

Finalmente, se evidencia una salida de emergencia en la parte posterior de las oficinas de la DGTH, que conducen a la zona de parqueo denominada parqueadero Luis. A Calvo, la salida se encuentra libre de obstáculos, pero el sendero al que comunica está construido en piedra Barichara lo cual hace dispendioso la evacuación de personas con discapacidad física de miembros inferiores ya sea por monoplejía o paraplejía.

**Tabla 7.***Hallazgos de condiciones locativas salidas de emergencia*

Salida de emergencia de Edificio Administrativo 1.



Sendero que conduce a parqueadero Luis A Calvo.

Actividad 7. Diseño de puestos de trabajo y adecuaciones a realizar, en el caso de la contratación de personas con Discapacidad en la DGTH.

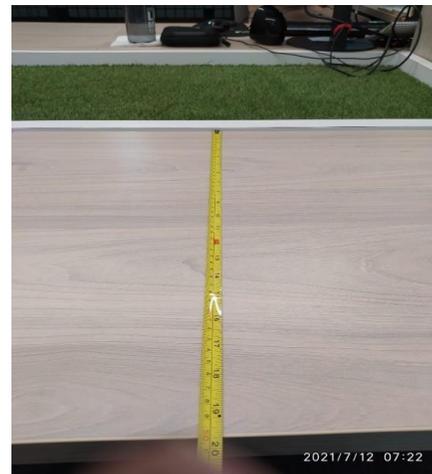
Hallazgo: Esta actividad se sustenta a partir de establecer un diseño de puestos de trabajo de personas con discapacidad, provocada por monoplejía o paraplejía; asimismo de la inspección realizada a los puestos de trabajo actuales, según los estándares establecidos desde el punto de vista ergonómico y de la revisión bibliográfica de puestos de trabajo administrativos de personas con discapacidad motora de miembros inferiores.

Por lo anterior, se evidencia que todos los puestos de trabajo son similares en lo relacionado a ergonomía, tienen las mismas medidas de altura, profundidad y ancho. A continuación, se relaciona las medidas de los puestos de trabajo para después ser comparadas con las necesarias para un trabajador en silla de ruedas.

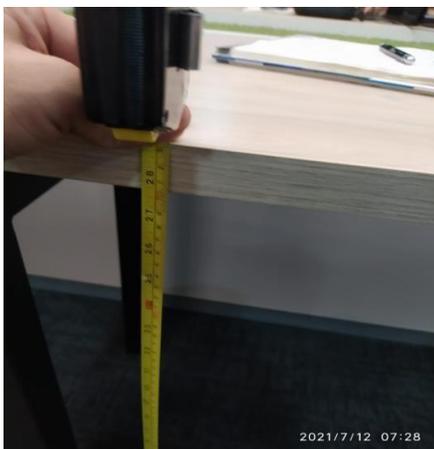
- Ancho: 1 (m)
- Fondo: 50 cm
- Alto 70 cm

**Tabla 8.***Condiciones actuales de puesto de trabajo*

Vista Panorámica de puestos de la DGTH



Vista de fondo puesto de trabajo



Vista alto puesto de trabajo



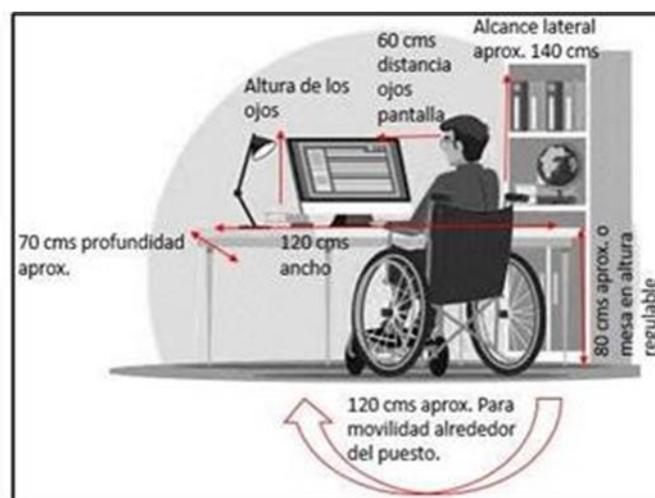
Vista ancho puesto de trabajo

### Propuesta de diseño:

La siguiente propuesta contiene las medidas recomendadas por la ARL positiva, para el diseño del puesto de trabajo de una persona con discapacidad física de miembros inferiores; se debe tener en cuenta que, estas medidas pueden variar según la contextura física del funcionario (ARL POSITIVA, 2021).

### Figura 2.

*Condiciones apropiadas de puesto de trabajo*



Tomado de: Ministerio de Trabajo. Guía para el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad

- Altura de la mesa de trabajo: 80 cm o mesa graduable en altura, depende de la antropometría de quien va a ocupar el puesto, tener en cuenta altura de las ruedas, apoya brazos y altura poplíteica.
- Altura pantalla de cómputo: altura visual a borde superior de la pantalla.
- Profundidad de la mesa de trabajo: 70 cm como mínimo para en superficie superior ubicar adecuadamente las herramientas y el computador a distancia prudente; en área inferior

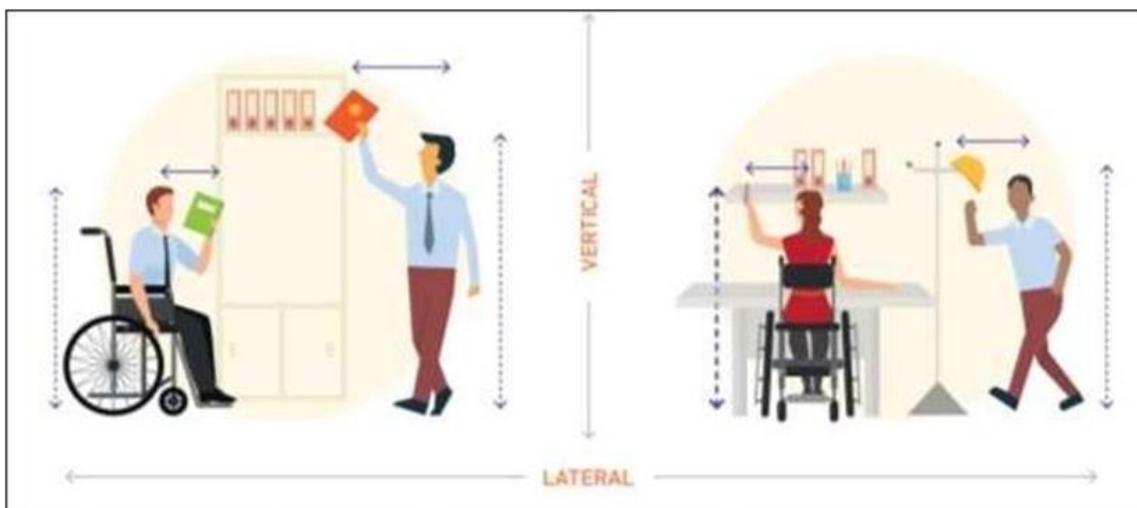
ubicación adecuada de miembros inferiores teniendo en cuenta las dimensiones de la silla de ruedas.

- Distancia ojos: 60 cm aproximadamente o distancia de brazos extendidos.
- Ancho de la mesa de trabajo: medida normativa: 120 cm, lo cual permite la ubicación cercana de todas las herramientas de trabajo, evitando desplazamientos innecesarios.
- Alcances laterales superiores: 140 cm aproximadamente o al largo del brazo sin generar sobre estiramientos forzados.
- Espacio para movilidad: aproximadamente 120 cm para giros completos en silla de ruedas.

Por otra parte, la utilización de espacios que se tiene en cuenta para la adaptación física de una persona con silla de ruedas.

### Figura 3.

*Alcances superiores para personan con discapacidad de miembros inferiores*

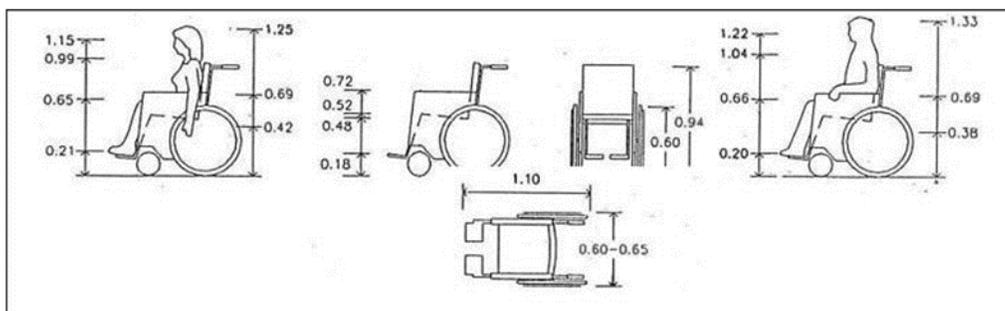


Tomado de: Ministerio de Trabajo. Guía para el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad

Las medidas básicas de la silla de ruedas:

#### Figura 4.

*Dimensiones estándar de las sillas de ruedas.*



Tomado de: Ministerio de Trabajo. Guía para el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad

Se debe tener en cuenta los siguientes criterios ergonómicos para ajustar los puestos de trabajo:

#### **Ubicación de pantalla computador.**

- La pantalla debe ocupar la posición principal en la mesa de trabajo y frente al trabajador.
- La localización de la pantalla no deberá inhibir el contacto visual con los clientes u otras personas con las que se tiene que mantener relación en el trabajo.

#### Uso de elevadores de monitores

- Los computadores portátiles siempre deben contar con el elemento accesorio elevador para ajustar altura al ángulo de visión del trabajador que en ningún caso debe exceder los 40 grados.
- El borde superior de la pantalla de los monitores de 14 pulgadas debe coincidir con la altura visual del usuario o estar levemente por debajo, para los monitores de 17 pulgadas con el borde superior del tercio medio de la pantalla y con los de 21 pulgadas hacia la mitad de la pantalla.

### **Ubicación de teclado y ratón**

- Superficie de trabajo debe contar con espacio para ubicar adecuadamente el ratón y el teclado para realizar correcto apoyo de miembros superiores, El teclado y ratón deben permanecer en la parte interna de la mesa conservando los 15cm de distancia entre el borde de la mesa y del teclado.
- Para las personas con movilidad reducida en manos, se recomienda usar teclados táctiles y mouses adaptados para facilitar desempeño.

### **Ubicación de los brazos sobre la superficie de trabajo.**

- Debido a que la altura de la silla de ruedas no es graduable podría presentarse dificultad para generar la altura necesaria para adoptar una postura adecuada de descanso de miembros superiores en la superficie de trabajo, por lo cual se debe verificar la altura de la mesa.
- Los apoyabrazos casi no deben tocar los codos cuando las manos descansen en la parte superior del escritorio o del teclado de la computadora. Estos le obligarán a que coloque los brazos de manera incómoda si están muy altos. Los brazos deben balancearse con libertad.
- Descansar los brazos en los apoyabrazos mientras escribe frenará el movimiento normal de los brazos y causará una tensión adicional en los dedos y las estructuras de apoyo.

### **Mesa de trabajo**

- La configuración del sistema debe permitir ubicar las superficies de trabajo entre 65 y 76cm. (medidos en la cara superior) de acuerdo con la antropometría del usuario o con las actividades que realiza. La altura estándar, de la cara superior de las superficies, para trabajo frente a video- terminales será de 75cm.

- Para el caso puntual de la estación de trabajo de un funcionario en condición de discapacidad se podría plantear la necesidad de ubicar una mesa de trabajo regulable en altura.
- El tamaño de la superficie, debería estar dado según los requerimientos de la tarea a desarrollar, permitiendo apoyar holgadamente el computador o CPU (si es necesario), así como la pantalla o monitor, el teclado y el mouse, y además permitir acomodar otros equipos o elementos de trabajo como el teléfono y otros que sean necesarios de utilizar en la jornada (documentos, agendas, porta lápices, carpetas) sin incomodar o quitar espacio de apoyo del trabajador, se recomiendan 120 cm de ancho por 75 de profundo.

#### **Uso de pad mouse y apoya muñecas**

- Este accesorio cumple con la función de promover la adopción de una postura neutra de la muñeca. En esta condición, la muñeca se mantiene alineada con respecto al antebrazo, sin flexión o desviación.

#### **Silla**

- La silla de ruedas para una persona en condición de discapacidad hace parte de su ayuda técnica fundamental, ya que posibilita o mejora la realización de actividades del aparato locomotor mermadas por deficiencias, discapacidades o minusvalías de tipo parcial o total; por lo tanto, es algo muy personal, que puede variar en tamaño, material y diseño, generando esto necesidades de mejora en espacios de trabajo y de desplazamiento. (Los pasillos y corredores de uso público tendrán un ancho mínimo de 1,20 m)

**Organizar los cableados.**

- Colocar los cables dentro de canaletas y/o colocar amarres en espiral, que previenen que el trabajador se enrede en ellos, desconectando el equipo, perdiendo la información y provocando un riesgo eléctrico o incomodidad al usuario.

**Elementos de trabajo.**

- En caso de personas de sillas de ruedas, ajustar escritorios y mostradores a su altura, contar con archivadores bajos y cercanos a estación de trabajo, distribuir de manera cercana los elementos en el escritorio evitando así posturas forzadas que generen inestabilidad en tronco y fatiga en miembros superiores.

**Áreas circundantes.**

- Es importante tener en cuenta, cuando se vincula a una Pc física usuaria de silla de ruedas, que se debe evaluar la accesibilidad física: desde el ingreso a las instalaciones de la empresa hasta el uso de áreas comunes como comedores, baños y senderos peatonales, de manera que no se conviertan en una barrera para su desempeño.

Actividad 8. Estudio y viabilidad de puestos de trabajo en casa, para las personas con discapacidad que ingresen a trabajar de acuerdo con las funciones de los cargos.

**Hallazgo:** Según la Ley 2088 de 2021 Artículo 2. Se entiende como trabajo en casa, la habilitación al servidor público o trabajador del sector privado para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral o legal y reglamentaria respectiva, ni

tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Este no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante tecnologías de la información y las comunicaciones, medios informáticos o análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo o labor que no requiera la presencia física del trabajador o funcionario en las instalaciones de la empresa o entidad.

Se debe tener en cuenta que la viabilidad de trabajo en casa no se relaciona únicamente con la discapacidad, sino que engloba las funciones de cada uno de los cargos de la DGTH. A continuación, la tabla No.9 relaciona los cargos a los que puede aplicar el trabajo en casa, dado que por sus funciones no es necesario la atención a público y las actividades se resumen a trabajo netamente administrativo sin interacción con personal externo. La información se extrae del formato CTH 02 al CTH 08 “Caracterización de Cada Subproceso”

**Tabla 9.**

*Caracterización de cada subproceso*

Subproceso	Actividades	Cargo
Desarrollo Humano Organizacional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Elaborar plan de actividades anual</li> <li>● Formular Proyectos del Plan de Gestión de la División</li> <li>● Planear el Programa de conferencias magistrales. - Planear el Programa de formación</li> </ul>	Profesional de apoyo
CTH 02 Caracterización de Subproceso	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Para facilitadores. - Planeación de actividades de bienestar.</li> <li>● Medir el desempeño del subproceso a través del cumplimiento de indicadores del informe de desempeño.</li> <li>● Reportar semestralmente los resultados de los proyectos del Plan de Gestión.</li> <li>● Gestionar la identificación e implementación de acciones correctivas, preventivas y de mejora del Subproceso. -</li> </ul>	



Subproceso	Actividades	Cargo
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Reportar a las instancias el incumplimiento de los contratos de comisiones de estudioconducentes a título, estancias posdoctorales y año sabático.</li> <li>● Verificación de requisitos para otorgamiento de comisiones de estudio conducentes a título, estancias posdoctorales y año sabático.</li> <li>● Proyección de actos administrativos para otorgamiento de la comisión y asignación de estímulos para comisiones de estudio conducentes a título, estancias posdoctorales y año sabático.</li> <li>● Elaboración de minutas y otrosíes de contrato de comisiones de estudio conducentes a título, estancias posdoctorales y año sabático., respectivo pagaré y la cuantificación de la inversión en tal sentido.</li> <li>● Seguimiento a los compromisos de docentes por convalidación de títulos obtenidos en el exterior.</li> </ul>	Auxiliar
Seguridad y Salud en el Trabajo. CTH 05 Caracterización de Subproceso	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Identificar los recursos financieros, técnicos, humanos y de otra índole para coordinar y desarrollar el SGSST.</li> <li>● Participar en la elaboración del programa de capacitación en los temas de SST.</li> <li>● Identificar y evaluar las especificaciones en SST de las compras de productos y servicios en SST (Ejemplos: EMOS Y EPP).</li> <li>● Divulgar a las UAA los aspectos en materia de SST para la evaluación y selección de proveedores y contratistas.</li> <li>● Programar reuniones de Subproceso.</li> <li>● Diseñar mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los funcionarios.</li> <li>● Cumplir, comunicar y actualizar los requisitos legales y otros suscritos relacionados con SST.</li> <li>● Realizar el seguimiento a los indicadores de estructura, proceso y resultado del SGSST.</li> </ul>	Profesional de apoyo
Administración de la Compensación Salarial. CTH 06 Caracterización de Subproceso	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Elaborar plan de actividades anual y mensual</li> <li>● Priorizar tareas y determinar información requerida para responder a solicitudes.</li> <li>● Revisar liquidaciones realizadas.</li> <li>● Elaborar informes para Entidades gubernamentales como Procuradurías, Contralorías, DIAN, Ministerios, Registradurías y otras Instituciones de carácter público.</li> <li>● Preparar planes de acción para atender los resultados de las auditorías.</li> <li>● Realizar liquidación mensual de las Nóminas General, Temporal, Retroactivos, Profesores Hora Cátedra, Contratos Profesores Hora Cátedra y Jubilados, Liquidaciones de Auxiliaturas Estudiantiles y Becas Posgrado. Liquidación de Prestaciones Sociales para personal retirado, Primas, y Cesantías Ley 50/90 y Parciales con retroactividad.</li> <li>● Realizar y suministrar información para constancias.</li> </ul>	Profesional de apoyo

Subproceso	Actividades	Cargo
Asuntos Pensionales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revisión y generación de Certificados de Ingresos y Retención.</li> <li>Apoyar en actividades a los demás subprocesos de la División, en relación con el manejo de la información contenida en el Sistema de Información de Recursos Humanos.</li> <li>Realizar la afiliación masiva a la seguridad social (salud, pensión y riesgos) de los profesores hora cátedra y del personal de planta que se vinculen a la Universidad.</li> <li>Elaborar plan de actividades anual.</li> <li>Planear emisión de bonos pensionales.</li> <li>Planear trámite y pago mensual del pasivo pensional según las fechas apropiadas.</li> </ul>	Auxiliar
	<p>CTH 07 Caracterización de Subproceso</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Revisión de cuotas partes cobradas por las entidades que reconocen y pagan pensiones de jubilación a exfuncionarios de la Universidad Industrial de Santander.</li> <li>Preparar planes de acción para atender los resultados de las auditorías.</li> <li>Realizar trámite documental y legal para el reconocimiento, pago y/o cobro de cuotas partes pensionales.</li> <li>Realizar trámite para establecer pensiones compartidas entre la Universidad Industrial de Santander y las AFPS.</li> <li>Realizar el trámite para el reconocimiento y pago de auxilios funerarios. - Certificar historias laborales.</li> <li>Revisión de expedientes de pensiones reconocidas a exfuncionarios de la Universidad Industrial de Santander.</li> <li>Elaborar plan de actividades semestral.</li> <li>Apoyar al subproceso de Formación de Personal con la elaboración de Órdenes de Prestación de Servicios para el pago de capacitaciones.</li> </ul>	Profesional
Asuntos Personal Administrativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Valorar las hojas de vida de profesionales administrativos que se vinculen a la Universidad, y de contratistas profesionales y no profesionales.</li> <li>Preparar planes de acción para atender los resultados de las auditorías.</li> </ul>	Profesional
	<p>CTH 08 Caracterización de Subproceso</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Atender y tramitar las diferentes situaciones administrativas del Personal Administrativo: Vacaciones, Encargos, Comisiones No Remuneradas, Traslados, Permisos, Licencias, Nombramientos, Renuncias, Auxilios funerarios.</li> <li>Valorar las hojas de vida de profesionales administrativos que se vinculen a la Universidad, y de contratistas profesionales y no profesionales.</li> <li>Revisión de aportes de la seguridad social.</li> </ul>	Auxiliar

Adaptado de: “División de Recursos Humanos, Funciones por Subprocesos” (UIS, s.f.).

### 5.3 Fases para la Contratación de Personas con Discapacidad de MMII

A continuación, se relacionan las fases a tener en cuenta en la contratación de personas con discapacidad en la División de Gestión de Talento Humano:

- a) Identificación de barreras y accesos
- b) Reclutamiento
- c) Convocatoria
- d) Entrevista
- e) Evaluaciones técnicas y pruebas psicométricas
- f) Resultado final
- g) Adecuación de puestos de trabajo
- h) Inducción

#### **a) Identificación de barreras y accesos**

Tal y como se expone a lo largo del desarrollo del presente trabajo, es importante reconocer las barreras y accesos, antes de iniciar con el proceso de contratación, ya que es necesaria una inversión en modificaciones de infraestructura, capacitación y entrenamiento para eliminar las barreras de actitud y comunicación de los demás funcionarios hacia las nuevas personas con discapacidad contratadas.

#### **b) Reclutamiento**

Entendiendo que el reclutamiento son procedimientos y técnicas para atraer candidatos, por lo anterior es importante el compromiso de la alta dirección de la Universidad, para tener vigentes convenios para tener listas de elegibles de personas con discapacidad que cuenten con las competencias necesarias en cada uno de los cargos de la DGTH.

### **c) Convocatoria**

Es importante que para realizar las convocatorias de los cargos de la DGTH la persona encargada del proceso conozca las políticas, la cultura, historia, las necesidades de los puestos de trabajo requeridos, los peligros de exposición, entre otro. Los tipos de convocatorias empleados para personas con discapacidad son:

**Abiertas:** Son las convocatorias que puede brindar la DGTH teniendo en cuentas que cualquier persona con discapacidad o sin ella puede presentarse a las vacantes, pero para ello se debe tener un manual de funciones que relaciones aspectos como tareas a realizar, desplazamientos, equipos y maquinas a utilizar,

**Cerradas:** son específicas para las personas con discapacidad, en el caso de la DGTH se recomienda al momento de iniciar con este tipo de convocatoria, teniendo en cuenta claro está que se puede entender por una discriminación positiva para la Universidad.

### **d) Entrevista**

Es indispensable, que se realice una entrevista por competencias con el objetivo de obtener información clara sobre comportamientos y acciones del convocado en situaciones precisas y claras, relacionadas con las necesidades que requiere el puesto de trabajo. La entrevista también debe ser encaminada a conocer los aspectos más específicos de la persona y su vida.

El entrevistador debe evitar manifestaciones de victimización, compasión o lástima hacia el entrevistado, igualmente, debe procurarse no sobrevalorar las habilidades y fortalezas de la persona con discapacidad. Por otra parte, se debe mantener un diálogo respetuoso y natural, en este sentido, es fundamental hacer una introducción en la que el entrevistador explique que durante la entrevista podrán existir preguntas directas o indirectas con la discapacidad.

**e) Evaluaciones técnicas y pruebas psicométricas**

En primer lugar, las evaluaciones técnicas son herramientas que tienen como finalidad medir el conocimiento específico, mientras que las pruebas psicométricas miden una característica psicológica en particular. La aplicación de las evaluaciones técnicas y las pruebas psicométricas, son apropiadas para medir las habilidades, actitudes y aptitudes de la persona convocada; se deberá adaptar los instrumentos o efectuar los ajustes necesarios que permitan cumplir con esta fase del proceso.

**f) Resultado final**

Es la etapa en la que se informa o notifica el nombre del postulante seleccionado o las razones por las que no se escogió a ningún candidato

**g) Adecuación de puestos de trabajo Inducción**

La adecuación de los puestos se describe en la fase dos del presente proyecto, esto comprende la ubicación de la pantalla computador, uso de eleva monitores, ubicación de teclado y ratón, ubicación de los brazos sobre la superficie de trabajo, la mesa d trabajo, uso de pad mouse y polla muñecas, silla, organización de cableado, elementos de trabajo y áreas circundantes.

En cuanto a la inducción, se propone socializar las generalidades de la UIS, esto es misión, visión, principios, organigrama, fechas importantes, historia y símbolos. Asimismo, es necesario exponer la calidad de vida y beneficios para los empleados, los Macro recursos, trámites, normatividad y mejores prácticas en la organización.

El proceso de inducción también debe contemplar el plan de capacitaciones, en el caso puntual de la discapacidad física, es fundamental evitar actividades que implican movimiento y, en caso de realizarse se deben hacer las adaptaciones necesarias para favorecer la participación,

para lograrlo se debe tener en cuenta la priorización de peligros y valoración del riesgo, rutas de acceso, socialización del plan de emergencias y las pausas activas.

#### **5.4 Fase 4 Divulgación de la Guía de Contratación de Personas con Discapacidad de MMII**

Tomando como base el documento elaborado de la “Guía de Contratación de Personas con Discapacidad de MMII” que es presentado en el apéndice 3, se realizó su divulgación. El personal objeto de esta actividad fue el perteneciente a la DGTH de la Universidad, en los subprocesos que intervienen en acciones pertinentes de contratación, como son Seguridad y Salud en el Trabajo, Asuntos Personal Administrativo, Jefatura y, en general, auxiliares administrativos y de soporte.

Dentro de los aspectos más relevantes presentados se incluyeron: generalidades relacionadas con la discapacidad, barreras y accesos, diseño de perfiles de cargos, etapas para la contratación de personas con discapacidad de miembros inferiores, inducción al cargo de la persona contratada, diseño y adecuación de puestos de trabajo y, finalmente, la normatividad vigente aplicable al tema de contratación.

De los temas mencionados anteriormente se resaltan aspectos como las rutas de acceso al Edificio Administrativo 1, las modificaciones a realizar en los puestos de trabajo y el diseño de perfiles, así como abordar cada una de las etapas de la contratación de acuerdo con la discapacidad mencionada en el presente trabajo y, finalmente, realizando una inducción de manera integral, teniendo siempre presente el concepto de igualdad y respeto con todos.

Por último, la jefatura de la División de Gestión de Talento Humano reconoce la importancia de seguir uniendo esfuerzos con el fin de que la Universidad siga trabajando hacia un enfoque de inclusión y, según el objetivo de este trabajo, por la viabilidad de contratación de

personas con discapacidad, para o que es necesario adquirir responsabilidades institucionales en el tema para cumplir las metas y compromisos planeados.

## 6. Conclusiones

- Con el trabajo realizado se aporta a la División de Gestión de Talento Humano una serie de herramientas que contribuyen al conocimiento de los aspectos legales relacionados, la identificación de las barreras y accesos, recomendaciones en el procedimiento de contratación, modificaciones en el diseño de cargos y puestos de trabajo, orientando cada una de ellas a la inclusión laboral del grupo de interés del presente estudio.
- Es importante mencionar que, aunque las recomendaciones de accesibilidad mencionadas son encaminadas a las personas con discapacidad a contratar en la DGTH, también aplican a visitantes, ya sean trabajadores, pensionados o estudiantes con discapacidad que requieran algún servicio en las oficinas de la División de Gestión de Talento Humano.
- Se pudo determinar que la DGTH, se puede afianzar como una de las primeras Unidades Académico Administrativas inclusivas en la contratación de personas con discapacidad de miembros inferiores, de acuerdo a la revisión de las tareas de los cargos existentes al momento del estudio
- Para la aplicación de la presente guía es necesario el compromiso de la alta dirección de la Universidad y de la jefatura de la División de Gestión de Talento Humano, con el propósito de dar cumplimiento a los objetivos planeados con cada una de las partes interesadas, y así garantizar su adecuado desarrollo.
- Debido a la continua actualización de requisitos legales, se hace necesario la revisión periódica de la guía, teniendo en cuenta que, adicionalmente, se pueden realizar modificaciones en la planta física de la Universidad, puestos de trabajo, accesos, procesos de contratación y cambio en el manual de funciones.

## 7. Recomendaciones

- Es importante incluir dentro del manual de funciones los peligros y aspectos relevantes con el puesto de trabajo, pues esto servirá para que una persona pueda postularse o no a convocatorias, teniendo en cuenta el cargo, las funciones y el tipo de discapacidad.
- Con el estudio realizado se determina que es necesario identificar las barreras físicas en todo el Campus, y así informar a la alta dirección para programar las modificaciones que contribuyan a continuar fortaleciendo una Universidad inclusiva para estudiantes, funcionarios y visitantes.
- Con el proceso de observación se determina que la Universidad ha invertido en las instalaciones físicas que mejoran notablemente la calidad de la vida a trabajadores y estudiantes, pero es importante que se realice un estudio de accesibilidad a toda la Universidad pensando siempre en las condiciones de desplazamiento de las personas con discapacidad que visitan las instalaciones.
- La guía puede servir como modelo de futuros estudios, pero se debe tener en cuenta el tipo de discapacidad y el lugar en donde laboraría el funcionario, para poder así determinar barreras, accesos, funciones, instalaciones, puestos de trabajo, entre otros.

### Referencias Bibliográficas

- Acera, M. (2020, 9 abril). ¿Cuáles son los tipos de discapacidad más comunes? DEUSTO SALUD. <https://www.deustosalud.com/blog/teleasistencia-dependencia/cuales-son-tipos-discapacidad-mas-comunesdiscapacidad.pdf>
- ACNUDH. (1994). Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/PersonsWithDisabilities.aspx>
- Admin, U. (2013). Beneficios de contratar en la empresa personas con discapacidad.
- Amador Pereira, K. P. (2012). EL TALENTO HUMANO COMO GENERADOR DE RIQUEZAS. UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE BOLÍVAR. <https://biblioteca.utb.edu.co/notas/tesis/0063251.pdf>
- ARL, POSITIVA. (2021). Informe y propuesta de inspección puesto de trabajo personal en condición de discapacidad física- uso de silla de ruedas.
- Botero Vivas, M. C. (2016). Prácticas de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad en el contexto laboral de empresas privadas de la ciudad de Bogotá [Libro electrónico]. Universidad Externado de Colombia. Línea de Investigación: Dinámica del trabajo, educación, innovación e institucionalidad Laboral. [https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/344/1/DEA-spa-2016- Practicas\\_de\\_inclusion\\_laboral.pdf](https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/344/1/DEA-spa-2016- Practicas_de_inclusion_laboral.pdf)
- Cajiga Calderón, J. F. (2009). EL CONCEPTO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL. Cemefi, 1-35.

CAMBIO PARA LAS INSTITUCIONES DOCUMENTALES. *Anales de Documentación*, No 12, 235-254. <https://www.redalyc.org/pdf/635/63511932013.pdf>

Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 13, 47, 54. 7 de julio de 1991 (Colombia). <https://www.corteconstitucional.gov.co/inicio/Constitucion%20politica%20de%20Colombia.pdf>.

Decreto 1072 de 2015: Decreto único reglamentario del sector trabajo. Libro 2, parte 2, título 4, capítulo 6: sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

División de Bienestar Universitario. (2010). SISTEMA DE INCLUSIÓN A LAS PERSONAS EN SITUACION DE DISCAPACIDAD EN LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER. Universidad Industrial de Santander. <https://www.uis.edu.co/webUIS/es/estudiantes/PIESD.html>

División de Bienestar Universitario. (2010). SISTEMA DE INCLUSIÓN A LAS PERSONAS EN SITUACION DE DISCAPACIDAD EN LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER. Universidad Industrial de Santander. <https://www.uis.edu.co/webUIS/es/estudiantes/PIESD.html>

División de Bienestar Universitario. (2010). SISTEMA DE INCLUSIÓN A LAS PERSONAS EN SITUACION DE DISCAPACIDAD EN LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER. Universidad Industrial de Santander. <https://www.uis.edu.co/webUIS/es/estudiantes/PIESD.html>

Echeverría Ríos, O. M., Demian Abrego, A., & Medina Quintero, J. M. (2018). La responsabilidad social empresarial en la imagen de marca afectiva y reputación. *Innovar*, 28, núm. 69, 2018, 1-10. <https://doi.org/10.15446/innovar.v28n69.71703>

Ergonomía de oficinas. Manual de conceptos fundamentales y recomendaciones prácticas. ACHS.

Fundación Once. (2014). Carrefour Impulsará La Inserción Laboral De Personas Con Discapacidad.

Gaxiola, C. (2019). Richard Beckhard: Biografía y Aportaciones. Lifeder.  
<https://www.lifeder.com/richard-beckhard/>

Gobernación de Santander. (2020). PLAN DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL “SANTANDER SIEMPRE CONTIGO Y PARA EL MUNDO” 2020-2023.  
<https://www.santander.gov.co/index.php/documentos-planeacion/send/2200-plan-de-desarrollo-2020-2023/18585-pdd-2020-2023-completo-pts-nna-aprobado>

Guía de atención integral en salud ocupacional basada en la evidencia para desórdenes músculo esqueléticos. DME GATISO 2006 Universidad. Javeriana, Ministerio de Protección Social  
<https://repository.eia.edu.co/bitstream/handle/11190/349/ADMO0768.pdf;jsessionid=36ECFC9DE41B99C10FBE7CB62B13B667?sequence=1>

Lara Espinosa, D. (2012). La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (Vol. 1) [Libro electrónico]. COMISIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS M É X I C O. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r29903.pdf>

Ley 1145. Diario Oficial No. 46.685 de la República de Colombia, 10 de julio de 2007.  
[http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1145\\_2007.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1145_2007.html)

Ley 1346. Diario Oficial No. 47.427 de la República de Colombia, 31 de julio de 2009.  
<https://www.mincit.gov.co/ministerio/ministerio-en-breve/docs/ley-1346-de-2009.aspx>

Ley 1429. Diario Oficial No. 47.937 de la República de Colombia, 29 de diciembre de 2010.  
[http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1429\\_2010.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1429_2010.html)

Ley 361. Diario Oficial No. 42.978 de la República de Colombia, 11 de febrero de 1997.

[https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3673\\_documento.pdf](https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3673_documento.pdf)

Ley 762. Diario Oficial No. 44.889 de la República de Colombia, 05 de agosto de 2002.

[https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3689\\_documento.pdf](https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3689_documento.pdf)

Ley 82. Normas sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, 1988-12-23,

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Bogotá, Colombia, páginas. 13-16.

[http://www2.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p\\_lang=es&p\\_isn=30347&p\\_count=96247&p\\_classification=08.01&p\\_classcount=1625](http://www2.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=es&p_isn=30347&p_count=96247&p_classification=08.01&p_classcount=1625)

Ley Estatutaria 1618. Diario Oficial No. 48.717 de la República de Colombia, 27 de febrero de

2013.  
[file:///C:/Users/usuario/Dropbox/Mi%20PC%20\(SYSO151846\)/Downloads/LEY%20ESTA TUTARIA%201618%20DE%202013.pdf](file:///C:/Users/usuario/Dropbox/Mi%20PC%20(SYSO151846)/Downloads/LEY%20ESTA%20TUTARIA%201618%20DE%202013.pdf)

Ministerio de Salud y Protección Social & Oficina de Promoción Social. (2018, junio). Sala situacional de las Personas con Discapacidad (PCD). GOBIERNO DE COLOMBIA.

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/sala-situacional-discapacidad-junio-2018.pdf>

Ministerio de Salud y Protección Social & Oficina de Promoción Social. (2018). Ministerio de

Salud y protección Social. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/boletin-9->

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1989; Decreto 2177, por el cual se desarrolla la ley 82

de 1988, aprobatoria del convenio 159, suscrito con la organización internacional del trabajo, sobre readaptación profesional y el empleo de personas inválidas.

Ministerio de Trabajo. Guía para el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad.

- Ministro de Salud y Protección Social. (2013). Lineamientos generales para la implementación de la Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social en entidades territoriales 2013– 2022. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/politica-publica-discapacidad.pdf>
- Ministro de Salud y Protección Social. (2016). Discapacidad. web Ministerio de Salud y Protección Social. <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/promocion-social/Discapacidad/Paginas/discapacidad.aspx>
- Norma Técnica Colombiana 4140. Accesibilidad de las personas al medio físico. Edificios, pasillos y corredores. Características generales
- NTC 6047. (2013). Control | Secretaría General. Secretaría General. <https://www.secretariagenera1.gov.co/transparencia/control/informes-auditorias-internas/informe-ejecutivo-ntc-6047V>
- NTP. 387. Evaluación de las Condiciones de Trabajo. Método del Análisis Ergonómico del puesto de Trabajo. Ministerio del Trabajo y Asuntos sociales de España. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo.
- OEA. (2011). CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. Departamento de Derecho Internacional. <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-65.html>
- OIT. (2006). Iniciativa InFocus sobre responsabilidad social de la empresa. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, GB.295/MNE/2/1 295.n, 1-5. [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/GB/295/GB.295\\_MNE\\_2\\_1\\_span.pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/GB/295/GB.295_MNE_2_1_span.pdf)
- OIT. (2008). OIT Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) núm. 159, y la Recomendación núm. 168 (Número 1). Organización Internacional del

- Trabajo. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_106328.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_106328.pdf)
- OMS. (2001). Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud [Libro electrónico]. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. [https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43360/9241545445\\_spa.pdf?sequence=1](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43360/9241545445_spa.pdf?sequence=1)
- Organización Mundial de la Salud. (2011). Informe mundial sobre la discapacidad. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/INEC/INTOR/informe-mundial-discapacidad-oms.pdf>
- Pérez Bustamante, L., & Zapata Henao, V. (2012). MODELO DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL. CASO: C&F INTERNATIONAL S.A. ESCUELA DE INGENIERÍA ADMINISTRATIVA DE ANTIOQUIA.
- Pérez Espinoza, M. J., Espinoza Carrión, C., & Peralta Mocha, B. (2016). LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y SU ENFOQUE AMBIENTAL: UNA VISIÓN SOSTENIBLE A FUTURO. *Revista Universidad y Sociedad*, vol.8 no.3, 1-10. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202016000300023](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202016000300023)
- Portafolio, R. (2008). Cada vez más compañías contratan a discapitados en Colombia. PROCESO BIENESTAR ESTUDIANTIL. (2010). GUÍA DE ATENCIÓN PROGRAMA DE INCLUSIÓN DE ESTUDIANTES EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD (PIESD).
- TodoDisca. (s.f.). ¿Qué es la discapacidad y qué tipos de discapacidad existen? [www.tododisca.com](http://www.tododisca.com). Recuperado 2021, de <https://www.tododisca.com/que-es-discapacidad/> Torres, S. (2003). Gestipolis. [www.gestipolis.com](http://www.gestipolis.com). <https://www.gestipolis.com/teoria-y-practica-del-desarrollo-organizacional/>

- Turriago Hoyos, Á. (2008). RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL (RSE) DE EMPRESARIOS, GERENTES Y TRABAJADORES EN LA SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO Visión de Peter Drucker. Cuadernos Latinoamericanos de Administración, Vol. IV(No. 7), 1-13. <https://www.redalyc.org/pdf/4096/409634350002.pdf> Universidad Industrial de Santander. (2015). Antecedentes históricos. web [www.uis.edu.co](http://www.uis.edu.co).<https://uis.edu.co/webUIS/es/acercaUis/historiaUis.pdf>
- Universidad Industrial de Santander. (2018). Proyecto Institucional Acuerdo N.º 026 de 2018 Consejo Superior. web [www.uis.edu.co](http://www.uis.edu.co). <https://www.uis.edu.co/webUIS/es/acercaUis/proyectoInstitucional.pdf>
- Universidad Industrial de Santander. (s. f.). División de Gestión de Talento Humano. web [www.uis.edu.co](http://www.uis.edu.co). Recuperado 2020, de <https://www.uis.edu.co/webUIS/es/administracion/recursosHumanos/funciones.html>
- Universidad Industrial de Santander. (s.f.). [uis.edu.co](http://uis.edu.co). <https://www.uis.edu.co/webUIS/es/estudiantes/PIESD.html>
- Universidad Industrial de Santander. [https://www.uis.edu.co/intranet/calidad/documentos/bienestar\\_estudiantil/guias/GBE.72.pdf](https://www.uis.edu.co/intranet/calidad/documentos/bienestar_estudiantil/guias/GBE.72.pdf) PROCESO BIENESTAR ESTUDIANTIL. (2010). GUÍA DE ATENCIÓN PROGRAMA DE INCLUSIÓN DE ESTUDIANTES EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD (PIESD).
- Universidad Industrial de Santander. [https://www.uis.edu.co/intranet/calidad/documentos/bienestar\\_estudiantil/guias/GBE.72.pdf](https://www.uis.edu.co/intranet/calidad/documentos/bienestar_estudiantil/guias/GBE.72.pdf) Sánchez Ambriz, G. (2009). EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL: UNA ESTRATEGIA DE

Universidad Nacional de Colombia. Lineamientos de seguridad y salud ocupacional en espacios laborales. Documento N° 6: Lineamientos de Seguridad Ocupacional para el diseño y construcción de oficinas. 30 de septiembre 2005. Pág. 1-13.

Zárate Rueda, R., & Rodríguez Quiñónez, D. A. (2014). LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD: UNA RESPUESTA DESDE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL. Revista Eleuthera, 38-57.  
[http://vip.ucaldas.edu.co/eleuthera/downloads/Eleuthera10\\_4.pdf](http://vip.ucaldas.edu.co/eleuthera/downloads/Eleuthera10_4.pdf)