

**PORTAFOLIO DE SERVICIOS DE INCLUSIÓN LABORAL PARA PERSONAS
CON DISCAPACIDAD EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN**

CRUZ MARTÍNEZ JORGE MARIO

LOBO BELLO LAURA VANESA

MARTÍNEZ CASTRO KAREN ANDREA

UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA

FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA

PROGRAMA DE CONSTRUCCIÓN Y GESTIÓN DE ARQUITECTURA

BOGOTÁ D.C.

2021

**PORTAFOLIO DE SERVICIOS DE INCLUSIÓN LABORAL PARA PERSONAS
CON DISCAPACIDAD EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN**

CRUZ MARTÍNEZ JORGE MARIO

LOBO BELLO LAURA VANESA

MARTÍNEZ CASTRO KAREN ANDREA

LAGOS BAYONA FRANCISCO JAVIER

ARQ. MG. EN CONSTRUCCIÓN Y MG. EN DISEÑO SOSTENIBLE

NOREÑA VILLARREAL HENRY

ADMINISTRADOR DE EMPRESAS

UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA

FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA

PROGRAMA DE CONSTRUCCIÓN Y GESTIÓN DE ARQUITECTURA

BOGOTÁ D.C.

2021

NOTA DE ACEPTACIÓN

Aprobado por sustentación pública en cumplimiento de los requisitos exigidos por la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca para optar al título de *Constructor y Gestor en Arquitectura*.

FRANCISCO JAVIER LAGOS BAYONA
Director metodológico de proyecto de grado

HENRY NOREÑA VILLARREAL
Jurado

SERGIO ADRIÁN GARCÉS CORZO
Jurado

PEDRO RICARDO MEDINA MOTA
Jurado

SANDRA MILENA BENITEZ VILLAMIZAR
Jurado

DEDICATORIAS

Este proyecto de investigación va dedicado a mi familia, sobre todo a mi madre que, con sacrificio y trabajo arduo, ha estado apoyándome en todos los proyectos que son de gran beneficio a mi vida y es el motor, la fuerza que impulsa a seguir siempre adelante y el ejemplo de ser una gran mujer.

Laura Vanesa Lobo Bello

Dedico este proyecto a el motor de mi vida mi hijo quien me motiva a seguir adelante y es mi compañía en todo momento, a mi familia que siempre ha estado a mi lado, y principalmente a mi madre que nunca ha perdido la fe en mí, siempre me ha impulsado a luchar por mis sueños y con su ejemplo me demuestra que con esfuerzo y dedicación se puede lograr cosas extraordinarias.

Karen Andrea Martínez Castro

Deseo en primer lugar, agradecer a Jehová Dios por darme la fortaleza y el aguante para continuar en el camino de la vida. Dedico este proyecto a mis padres, Efraín Cruz y Teresa Martínez, por su amor incondicional y fe en que todo se puede, me han impulsado a alcanzar cada una de las metas que me he trazado y, por último, a mi hermana por darme el mejor ejemplo de ser un profesional íntegro y capaz.

Jorge Mario Cruz Martínez

PRÓLOGO

En la actualidad, la discapacidad y la inclusión son temas que se encuentran en auge, pero que siguen siendo algo que se limita a determinados espacios y acciones, donde la inclusión o aquello que se denomina inclusión solo da cuenta de unos pocos y no toca la cotidianidad de todos. En entornos como el educativo y el bienestar social las personas con discapacidad han librado grandes luchas, obteniendo espacios más aptos y mayores oportunidades. En otros contextos los avances son menos significativos, ese es el caso de los entornos laborales, en donde las personas con discapacidad encuentran un sin número de barreras para acceder a trabajos o ser vistos como candidatos aptos para las diferentes vacantes.

En Colombia, múltiples leyes, decretos y normativas brindan beneficios tributarios a las empresas que tengan en su personal personas con discapacidad, pero estas carecen de la formación o la orientación pertinente para llevar a cabo los procesos de inserción laboral, debido a que, no comprenden las necesidades y adaptaciones requeridas para garantizar una adecuada inclusión laboral, además estas varían dependiendo del rubro de empresa, cada sector requiere ajustes o variaciones en sus procesos de inserción laboral inclusiva, es por ello, que se hace necesario buscar propuestas y estrategias que beneficien la eliminación de las barreras que se presentan en el entorno laboral para las personas con discapacidad, favoreciendo así la inclusión social y la igualdad de oportunidades.

La inserción laboral no solo beneficia a las empresas y las propias personas con discapacidad, sino que brinda espacios diversos donde desde la diferencia y el respeto se comparte y se comprende al otro, logrando que la inclusión no solo sea solo de unos, sino que haga parte de la cotidianidad de todos.

Jessica García Cañón
Licenciada en educación especial.

RESUMEN

La población en condición de discapacidad ha presentado un incremento en el que se evidencia el avance de diversos mecanismos que permiten la igualdad de derechos, para lograr esto se hace necesario realizar una investigación sobre sus antecedentes históricos, en los que se observa la discriminación, falta de oportunidades hacia esta población y como con el paso del tiempo, con ayuda de distintas organizaciones y aliados se busca mejorar su calidad de vida.

Utilizando diferentes métodos de recolección de la información tanto cualitativa como cuantitativa se puede verificar que existe una gran posibilidad de contribuir y fomentar la inserción laboral de las personas con discapacidad en el sector constructor, incluidas las empresas constructoras y las compañías prestadoras de servicios y recursos para la construcción de la ciudad de Bogotá; partiendo del hecho principal que el estado es el primer promotor de las políticas públicas que impulsan a los diferentes sectores de la economía a realizar la inclusión laboral de las poblaciones vulnerables que se encuentran en el territorio colombiano.

Workdisin es una idea de empresa que nace de la búsqueda de igualdad de oportunidades en el sector de la construcción, para personas en condición de discapacidad física, auditiva y visual pensando en un ámbito donde se pueden interrelacionar, buscando reducir los paradigmas creados por la sociedad con el paso de los años que ha generado discriminación y exclusión, por tal motivo se hace necesario que las empresas aporten de forma gradual y significativa a la implementación de entornos incluyentes.

Actualmente se vivencia que las distintas discapacidades presentan mayor interés y disposición por parte de los sectores productivos del país a que formen parte de su empresa, el objetivo del portafolio de servicios de inclusión laboral en el sector de la construcción, es facilitar la vinculación directa entre las empresas y personas en condición de discapacidad visual, auditiva y física en la ciudad de Bogotá, brindando mayores oportunidades para esta población, además de beneficios empresariales.

PALABRAS CLAVE

Discapacidad, Exclusión social, Oportunidades de empleo, Responsabilidad social, Igualdad social.

ABSTRACT

The population with disabilities has shown an increase in which the advancement of various mechanisms that allow equal rights is evidenced, to achieve this it is necessary to carry out an investigation on their historical antecedents, in which discrimination is observed, Lack of opportunities for this population and as with the passage of time, with the help of different organizations and allies, they seek to improve their quality of life.

Using different methods of collecting both qualitative and quantitative information, it can be verified that there is a great possibility of contributing and promoting the labor insertion of people with disabilities in the construction sector, including construction companies and companies that provide services and resources for the construction of the city of Bogotá; starting from the main fact that the state is the first promoter of public policies that encourage the different sectors of the economy to carry out the labor inclusion of vulnerable populations that are in the Colombian territory.

Workdisin is a company idea that was born from the search for equal opportunities in the construction sector, for people with physical, hearing and visual disabilities, thinking in an area where they can interrelate, seeking to reduce the paradigms created by society Over the years it has generated discrimination and exclusion, for this reason it is necessary for companies to contribute gradually and significantly to the implementation of inclusive environments.

Currently, it is experienced that the different disabilities present greater interest and willingness on the part of the productive sectors of the country to be part of their company, the objective of the portfolio of labor inclusion services in the construction sector, is to facilitate the direct link between companies and people with visual, hearing and physical disabilities in the city of Bogotá, providing greater opportunities for this population, as well as business benefits.

KEYWORDS

Disability, inclusion, exclusion, reasonable accommodation, social responsibility, opportunities, construction sector.

Contenido

NOTA DE ACEPTACIÓN	3
DEDICATORIAS.....	4
PRÓLOGO	5
RESUMEN	6
ABSTRACT	7
Índice de Figuras	13
Índice de Tablas.....	14
INTRODUCCIÓN	16
1. RESUMEN EJECUTIVO.....	17
1.1. Concepto de negocio.....	18
1.2. Potencial del mercado en cifras	18
1.3. Ventaja competitiva y propuesta de valor.	19
2. LA EMPRESA	20
2.1. Nombre de la empresa.....	20
2.2. Actividad de la empresa	20
2.2.1. Sector productivo en que se encuentra la empresa	20
2.2.2. Análisis segmento de mercado o Clientes a quien se dirige	20
2.3. Análisis del Sector Económico.....	22
2.4. Objetivos de la empresa.....	22
2.5. Razón social y logo Razón social: WORKDISIN S.A.S surge de la unión de trabajo (work), discapacidad (dis) e inclusión (In)	23
2.6. Referencia de los promotores.....	24
2.7. Localización de la empresa.....	25
3. PORTAFOLIO DE SERVICIOS DE INCLUSIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN	26
3.1. Presentación.....	26
3.2. Ficha Técnica	27
3.3. Área de investigación Administrativa.....	28
3.4. Tema de investigación: Servicio	28
3.5. Título de la investigación.....	28
3.6. Línea de investigación	28

3.7.	Tipo de investigación: Estudio de caso	29
3.8.	Clase de investigación: Aplicada	29
3.9.	Objetivo general del servicio.....	29
3.9.1.	Objetivos específicos del servicio.....	29
3.10.	Cuadro de variables, valores e indicador	30
3.11.	Herramientas de investigación utilizadas.	31
3.12.	Vinculación al Semillero de Investigación FORUM.....	31
3.13.	Recursos Humanos.....	32
3.13.1.	Equipo interno.....	32
3.13.2.	Asesores Académicos	33
3.14.	Recursos Tecnológicos	34
3.15.	Recursos Financieros y presupuesto	34
3.16	Cronograma.....	35
4.	DESCRIPCIÓN DEL PORTAFOLIO DE SERVICIO DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	36
4.1.	Formulación del problema a investigar.....	36
4.1.1.	Árbol del problema causas y consecuencias	38
	Bibliografía	38
4.1.2.	Árbol del objetivo medios y fines.	39
	Bibliografía	39
	Bibliografía	39
4.1.3.	Árbol de objetivos, logros e insumos, delimitación temática y geográfica.....	40
	Bibliografía	40
	Bibliografía	40
4.1.4.	Desconocimiento de inclusión laboral	41
4.1.5.	Paradigmas sociales	41
4.1.6.	Vulneración de derechos fundamentales	41
4.1.7.	Disposiciones legales en inclusión.....	41
4.1.8.	Condiciones equitativas	41
4.1.9.	Delimitación Geográfica	42
4.2.	Descripción.....	42
4.2.1.	Concepto general del servicio	42

4.2.2.	Impacto tecnológico y sociocultural	42
4.2.3.	Potencial innovador.	43
4.3	Justificaciones del problema a investigar.....	43
4.3.1.	Justificación Ambiental	43
4.3.2.	Justificación Social.....	43
4.3.3.	Justificación Económica.....	44
4.3.4.	Justificación Empresarial	44
4.3.5.	Justificación Tecnológica.....	44
4.3.6.	Necesidades que satisface	44
4.4.	Metodología de la investigación.	45
4.4.1.	Alcance	45
4.4.2.	Procedimientos.	46
4.4.3.	RESULTADOS	48
4.4.4.	Técnicas e instrumentos.....	49
4.5.	Antecedente del problema a investigar.....	49
4.6.	Estado del Arte del problema a investigar	52
4.7.	Marcos contextual o referencial	54
4.7.1.	Marco Teórico	54
4.7.2.	Marco Histórico	56
4.7.3.	Marco Normativo	60
4.7.4.	Marco Servicio.....	62
5.	SERVICIO DE VINCULACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN	63
5.1.	Nombre del servicio.	63
5.2.	Composición del servicio.....	63
5.2.1.	Insumos, elementos y componentes del servicio.	63
5.2.3.	Especificaciones técnicas del servicio	64
5.2.4.	Características físicas, químicas y mecánicas del Servicio	65
5.2.5.	Ventajas comparativas.	66
5.2.6.	Presentación del servicio, dimensiones, modalidades, requisitos, periodicidad, características de uso.	66

5.3. Proceso de Prestación del Portafolio de servicio de inclusión laboral para personas con discapacidad en el sector de la construcción.....	68
5.3.1. Identificación de las actividades necesarias para el diseño Evaluación del servicio, puesta en marcha (Ofrecimiento del servicio) y prestación del servicio.	68
5.3.2. Duración del ciclo de la prestación del servicio.	68
5.3.3. Capacidad atendida.....	69
5.3.4. Proceso de control de calidad.....	70
5.3.5. Proceso de seguridad industrial.....	70
5.3.6. Puesta en marcha del servicio.....	70
5.4. Necesidades y requerimientos.....	72
5.4.1 Plan de manejo.....	72
5.5. Costos.....	72
5.5.1. Precios unitarios.....	72
5.5.2. Costos globales del servicio.....	73
5.5.3. Valor comercial del servicio	73
6. PLAN FINANCIERO	74
6.1. Precio del servicio	74
6.2. Costos de distribución	74
6.3. Costos de publicidad	75
6.4. Proyección de ventas	76
6.5. Diagramas de flujo	77
6.6. Fichas técnicas.....	78
6.6.1. Ficha de condiciones espaciales.....	78
6.6.2. Ficha de Equipamientos del servicio	79
6.6.3. Ficha de propiedades laborales y humanas	80
6.7. Proceso de producción del servicio.....	81
6.7.1. Presupuesto de inversión.....	81
6.7.2. Presupuesto de costos	82
6.8. Proceso de Administración	84
6.8.1. Organigrama.....	84
6.8.2. Funciones	85
6.9. Planeación.....	86

6.9.1.	Tiempo de producción del servicio	89
6.9.2.	Tiempo de venta del servicio	90
6.10.	Margen de Contribución	90
6.1.	Plan Financiero	90
7.	CONCLUSIONES.	97
7.1.	De la investigación del servicio	97
7.2.	De la empresa.....	97
7.3.	Del proyecto financiero.....	98
8.	GLOSARIO DE TÉRMINOS Y VOCABULARIO.....	100
8.1.	De la investigación del servicio	100
8.2.	De la empresa.....	104
8.3.	Del proyecto financiero.....	108
9.	GLOSARIO Y TERMINOS Y VOCABULARIO EN INGLÉS Y ESPAÑOL	112
9.1.	De la investigación del servicio	112
9.2.	De la empresa.....	116
9.3.	Del proyecto financiero.....	120
10.	BIBLIOGRAFÍA.....	124
10.1.	Bibliografía básica	124
11.	ANEXOS	131

Índice de Figuras

Figura 1. Resumen ejecutivo. Fuente propia plataforma Canva. 2021.....	17
Figura 2. Segmento de mercado (Bogotá). Fuente. Cunditurismo.2021	20
Figura 3. Segmento. Fuente propia. 2021.....	21
Figura 4. Necesidades segmento. Fuente propia. 2021.....	21
Figura 5. Logo. Fuente propia. 2021.....	23
Figura 6. Aporte de los promotores. Fuente propia. 2021	24
Figura 7. Mapa Chapinero. Fuente. (Boada, 2016)	25
Figura 8. Brochure Portafolio de servicio brindado. Fuente propia plataforma Canva. 2021	26
Figura 9. Entrevista por meet. Fuente propia. 2021	31
Figura 10. Entrevista por Meet. Fuente propia. 2021	31
Figura 11 Presupuesto de recursos.....	34
Figura 12. Inclusión laboral equitativa. Fuente propia, plataforma Canva. 2021.....	36
Figura 13. Árbol de Medios y Fines. Fuente propia. 2021	38
Figura 14. Árbol de Medios y Fines. Fuente propia. 2021	39
Figura 15. Árbol de Objetivos. Fuente propia. 2021	40
Figura 16. Alcance. Fuente propia plataforma Canva. 2021	45
Figura 17 Proceso metodológico. Fuente propia plataforma Canva. 2021	47
Figura 18. Fuente propia Plataforma Canva. 2021.....	48
Figura 19. Fuente propia Plataforma Canva. 2021.....	49
Figura 20. TEJIDO SOCIAL = INCLUSIÓN LABORAL. Fuente. Propia. Plataforma Canva. 2021	51
Figura 1921. Beneficios para empresas que contratan personas con discapacidad. (Campeones de la vida, 2018)	53
Figura 22. Beneficios para empresas que contratan persona con discapacidad. (Revista Educación virtual, 2014)	53
Figura 23. Clases virtuales. (born2admin, 2019).....	53
Figura 24. Beneficios para empresas que contratan personas con discapacidad. (Campeones de la vida, 2018).....	53
Figura 25. PROCER-Programa de Certificación para Maestros de Obra. (PROCER, 2015).....	53
Figura 26. Estructura piramidal de la población con discapacidad. RLCPD. (Ministerio de la Protección Social, 2018)	54
Figura 27. Discapacidad visual. (Todo Disca, 2020).....	55
Figura 28. La importancia de identificar las dificultades audiológicas. (Infobae, 2018)	56
Figura 29. Discapacidad Física. (Gómez, 2020)	56
Figura 30. Elsa Noguera. Fuente de (MUJERES PODEROSAS , 2020)	57
Figura 31. Giovani Meléndres. Fuente (INSOR, 2020).....	57
Figura 32. Stephen Hawking. Fuente (XTAKA, 2018)	58
Figura 33. Nick Vujcic. Fuente (Sunrise Medical, 2016)	59
Figura 34. Andrea Bocelli. Fuente (Santre, 2020)	59
Figura 35. Brochure del servicio. Fuente propia plataforma Canva. 2021.....	62
Figura 36. Capacidad atendida. Fuente propia. Elaborada en plataforma Canva	69
Figura 37. Puesta en marcha del servicio. Fuente propia. Elaborada en plataforma Canva	71

Figura 38. Cargos. Fuente Propia. Plataforma Canva. 2021.....	72
Figura 39. Crecimiento anual de ventas. Fuente propia.2021	76
Figura 40. Diagrama de Flujo del servicio. Fuente propia. 2021.....	77
Figura 41.Organigrama.Fuente propia.2021.....	84
Figura 42. Grafica promedio de ventas por periodos mensuales. Fuente propia.2021	86
Figura 43.Operación de ventas capacidad instalada vs capacidad requerida. Fuente propia.2021.	87
Figura 44.operación, capacidad instalada vs capacidad requerida. Fuente propia.2021.....	87
Figura 45. Grafica ventas año 1. Fuente propia. 2021	91
Figura 46. Grafica ventas proyectadas años 1, 2 y 3. Fuente propia. 2021	91
Figura 47.Grafica composición de los costos fijos. Fuente propia. 2021	92
Figura 48.Grafica Punto de equilibrio. Fuente propia. 2021.....	93

Índice de Tablas

Tabla 1. Potencial del mercado. Fuente propia. 2021	18
Tabla 2.Competencia. Fuente propia. 2021	19
Tabla 3. Ficha técnica. Fuente propia. 2021.....	27
Tabla 4. Cuadros variables, valores e indicadores. Fuente propia. 2021.....	30
Tabla 5.Presupuesto de Recursos Financieros. Fuente propia. 2021	34
Tabla 6. Presupuesto recursos. Fuente propia. 2021.....	34
Tabla 7. Cronograma de Proyecto. Fuente propia. 2021	35
Tabla 8. Personas con discapacidad según el nivel de ingreso del Registro para la Localización y Caracterización de las Personas con Discapacidad (RLCPD). Fuente. (Ministerio de la Protección Social, 2018)	37
Tabla 9. Impacto tecnológico. Fuente propia. 2021	42
Tabla 10. El 55% de las empresas no contrata discapacitados. (Semana, 2015)	50
Tabla 11. El 55% de las empresas no contrata discapacitados. (Semana, 2015)	50
Tabla 12. El 55% de las empresas no contrata discapacitados. (Semana, 2015)	50
Tabla 13. Personas vinculadas. (Semana, 2015)	51
Tabla 14. El 55% de las empresas no contrata discapacitados. (Semana, 2015)	51
Tabla 15. Tomada de tabla 2. Información de personas con discapacidad – DANE. 2021	52
Tabla 16. Marco Normativo a nivel nacional.2021	60
Tabla 17.Marco Normativo a nivel internacionall.2021.....	61
Tabla 18. Insumos, elementos y componentes del servicio. Fuente propia. 2021.....	63
Tabla 19. Ficha Técnica, fuente propia.....	64
Tabla 20. Características físicas, químicas y mecánicas del Servicio. Fuente propia. 2021.....	65
Tabla 21.Modalidades. Fuente propia. Dibujos plataforma Canva. 2021.....	67
Tabla 22. Capacidad atendida distribución porcentual. Fuente propia. 2021	69
Tabla 23. Condiciones espaciales. Fuente propia. 2021	70
Tabla 24. Precios Unitarios. Fuente propia. 2021	72
Tabla 25. Costos globales del servicio. Fuente propia. 2021	73
Tabla 26. Precio de servicio. Fuente propia. 2021	74

Tabla 27. Costos de distribución. Fuente propia. 2021.....	74
Tabla 28. Proyección de ventas. Fuente propia. 2021	76
Tabla 29. pasos de la elaboración del servicio. Fuente propia. 2021	77
Tabla 30. Inversión Fija. fuente propia.2021.....	81
Tabla 31. Inversiones intangibles y gastos preoperativos. Fuente propia.2021.....	81
Tabla 32. Criterios de selección de ubicación. Fuente propia. 2021.....	82
Tabla 33. Presupuestos de costos de operación fijos. Fuente propia. 2021.....	82
Tabla 34. Costos variables unitarios. Fuente propia.2021	83
Tabla 35.gastos fijos de administración y ventas. Fuente propia. 2021	83
Tabla 36. Planeación de tiempo según periodo de tiempo. Fuente propia. 2021.....	86
Tabla 37. Planeación de ventas mensual en unidades. Fuente propia. 2021	88
Tabla 38. prestación del servicio. Fuente propia. 2021	89
Tabla 39. jornada laboral, cantidad de empleados y cargos. Fuente propia. 2021	89
Tabla 40.Margen de contribución. Fuente propia.2021	90
Tabla 41.Plan financiero Workdisin. Fuente propia.2021.....	90
Tabla 42. ventas proyectadas años 1, 2 y 3 . Fuente propia.2021	91
Tabla 43. Composición de costos fijos. Fuente propia.2021.....	92
Tabla 44.Margen de contribución. Fuente propia. 2021	93
Tabla 45.Punto de equilibrio. Fuente propia. 2021	93
Tabla 46.Rentabilidad de ventas mensuales. fuente propia. 2021.....	94
Tabla 47.Estados de resultados proyectado anual. Fuente propia. 2021.....	95
Tabla 48.Cambios porcentuales del primer año. Fuente propia. 2021.....	95
Tabla 49.Resumen de la información financiera. Fuente propia. 2021	96

INTRODUCCIÓN

La discapacidad es una circunstancia que envuelve la relación de una persona en sus dimensiones físicas o psíquicas y el estado de la sociedad en la que vive, limitando en gran medida la inclusión y avance normal de su día a día, en donde se observa el desarrollo de sus actividades cotidianas, en búsqueda del crecimiento en el entorno laboral, así como en el personal contribuyendo a realizar cambio en la mejora de su calidad y condiciones de vida.

Las entidades territoriales han creado y diseñado diferentes políticas que pretenden garantizar el cumplimiento de los derechos fundamentales de cualquier ciudadano del país, incluyendo entre estas a las personas en situación de discapacidad. Dentro de las disposiciones dadas por el gobierno se buscan adaptaciones y ajustes razonables, donde sea el entorno el que se adapte a ellos, y no ocurra en caso contrario.

Actualmente en Colombia falta brindar a la población en condición de discapacidad oportunidades laborales, donde se aproveche los derechos fundamentales de estas personas, se evidencia que muchas empresas en el País implementan la inclusión laboral, pero se observa que de las empresas estudiadas muy pocas son del sector constructor, reduciendo las oportunidades profesionales a este tipo de población.

Para el caso de la ciudad de Bogotá, se observa ausencia de planeación e infraestructura acorde a las necesidades de la población que presenta algún tipo de discapacidad, evidenciando la desigualdad y falta de inclusión desde las actividades de la vida cotidiana, hasta el desarrollo de sus actividades de trabajo; para el caso de las compañías del sector de la construcción que poseen las condiciones laborales locativas, requieren del acompañamiento y asesoría sobre un programa de inclusión laboral.

El siguiente trabajo tiene como finalidad investigar tres condiciones de discapacidad: física, visual y auditiva, puesto que se quiere incorporar un portafolio de servicios inclusivos, donde cada una de las empresas integren al menos a una persona que cuente con las condiciones mencionadas, además de incrementar las posibilidades de encontrar empleos dignos y que favorezcan su crecimiento profesional en el sector constructivo para esta población, así como sus familias.

1. RESUMEN EJECUTIVO



Figura 1. Resumen ejecutivo. Fuente propia plataforma Canva. 2021

1.1. Concepto de negocio

El modelo de negocio para la creación de un portafolio de servicios de inclusión laboral para personas con discapacidad en el sector de la construcción consiste en la implementación de un programa definido por medio de los criterios que el gobierno nacional ha resuelto a través de normas, leyes y resoluciones. La promoción, divulgación y aplicación de estos lineamientos son la base para llegar al segmento de mercado, delimitado por compañías de tamaño mediano prestadoras de servicios y recursos para el sector de la construcción, además constructoras medianas de la ciudad de Bogotá, que busquen implementar la inclusión de personas con discapacidad auditiva, visual y física.

1.2. Potencial del mercado en cifras

Clientes Potenciales	¿Cómo Medirlo?	Beneficios del cliente	¿Por qué acceder a ellos?
Tipo de mercado institucional, empresas privadas con políticas empresariales que contemplen la inclusión.	En vista de que la inclusión es un tema de responsabilidad social las empresas deberían implementarlo.	Los beneficios tributarios que como consecuencia pueden obtener los empresarios al incluir este tipo de políticas.	Es una idea novedosa se pueden desarrollar convenios con fundaciones paralelamente para su aplicabilidad.
Tipo de mercado institucional, entidades públicas.	Las instituciones gubernamentales que busquen a garantizar la inclusión desde los inicios en el sistema educativo.	Debido a la demanda y la tendencia que existe en la implementación de programas laborales para personas con discapacidad.	Mejorando la imagen empresarial y corporativa.
Tipo de mercado institucional, constructoras.	Colaboradores de alta productividad.	Las compañías constructoras que desarrollan sus proyectos en la región.	Beneficia la calidad de la empresa en los procesos corporativos.

Tabla 1. Potencial del mercado. Fuente propia. 2021

Los clientes potenciales se encuentran en las compañías en el sector de la construcción donde se puede implementar un servicio de inclusión laboral a empresas como: Amarilo que cuenta con 2034 empleados directos y temporales (AMARILO, 2019), Constructora Bolívar con más de 27.000 empleados (Constructora Bolivar , 2020), Constructora Capital genera más de 700 trabajadores directos y 7000 permanentes en las obras (PORTAFOLIO, 2019), Madecentro que cuenta con alrededor de 400 empleados (Madecentro, 2019), Corona genera más de 8800 empleos (CORONA, 2019) y Ladrillera Santa Fe que cuenta con 1100 empleados (Ladrillera Santa Fe, 2021).

1.3. Ventaja competitiva y propuesta de valor.

COMPETIDORES POTENCIALES	CRITERIO MISMO SEGMENTO	CRITERIO TAMAÑO EMPRESA	CRITERIO SATISFACEN LA MISMA NECESIDAD
Fundación Arcángeles	Centros comerciales USAID Fundaciones Empresas de Seguridad C&M Consultores	Grande	→Discapacidades: Cuenta con inclusión laboral en los tres tipos de discapacidad contemplados. →Aliados: Fundaciones y empresas de consultoría e interventoría.
Best Buddies	SENA Firmas de abogados Alkosto Amarilo El Corral Bavaria Cámara de Comercio de Bogotá Fundaciones	Grande	→Discapacidades: Cuenta con inclusión laboral en los tres tipos de discapacidad contemplados. →Aliados: Constructoras, empresas de suministros para construcción y entidades públicas.
Fundación Saldarriaga y Concha	Cajas de compensación SENA Fundaciones	Grande	→Discapacidades: Cuenta con inclusión laboral en los tres tipos de discapacidad contemplados. →Aliados: Cajas de compensación y entidades públicas
Fundación de Desarrollo y Emprendimiento Integral FUNDEI	Universidades DIAN SENA Alcaldía de Bogotá Cámara de Comercio de Bogotá	Mediana	→Discapacidades: Enfocadas principalmente a las personas con síndrome de Down. →Aliados: Entidades públicas.
Fundación CEPYTIN	Universidades FIDES Fundaciones Famiempresas	Mediana	→Discapacidades: Dirigido a la discapacidad sensorial. →Aliados: Entidades de educación superior.
ideal Fundación	Fundaciones Universidades Microempresas	Pequeña	→Discapacidades: Cuenta con inclusión laboral en los tres tipos de discapacidad contemplados. →Aliados: Pequeñas empresas.

Tabla 2.Competencia. Fuente propia. 2021

2. LA EMPRESA

2.1. Nombre de la empresa

WORKDISIN S.A.S

2.2. Actividad de la empresa

“Transformar a Colombia en una sociedad solidaria que reconozca y respete a las personas con discapacidad” (Fundación Saldarriaga y Concha, 2021). Siendo esta la idea de una gran fundación que busca reducir la percepción social de esta población, WORKDISIN S.A.S nace de la búsqueda de aumentar la inclusión en las empresas brindando mejores oportunidades en estas.

Es una empresa dedicada a la caracterización, asesoría, formación y acompañamiento en la implementación del servicio de inclusión para personas con discapacidad, programa especial creado con la finalidad de contar en las empresas con población con capacidades diferentes, así como con miembros de determinados colectivos que son menos elegidos en el país.

2.2.1. Sector productivo en que se encuentra la empresa

La empresa está clasificada en el sector terciario de la economía debido a que presta un servicio que se encarga de abastecer los recursos humanos de las compañías del sector de la construcción. Los procesos que se llevan a cabo en las empresas requieren de las actividades que desempeñan y ejecutan principalmente el capital humano, lo que da como resultado el acceso de pequeñas y medianas empresas a actividades con niveles de producción superiores permitiendo un potencial favorable para la inclusión laboral.

2.2.2. Análisis segmento de mercado o Clientes a quien se dirige

Compañías de tamaño mediano prestadoras de servicios y recursos para el sector de la construcción, además constructoras medianas de la ciudad de Bogotá, que busquen implementar la inclusión de personas con discapacidad.



Figura 2. Segmento de mercado (Bogotá). Fuente. Cunditurismo.2021



Figura 3.Segmento. Fuente propia. 2021



Figura 4.Necesidades segmento. Fuente propia. 2021

2.3. Análisis del Sector Económico

Según el DANE para el periodo comprendido en el tercer trimestre de 2020, el valor que aporta la construcción decrece un 26,2% en su normalidad, comparado con el mismo periodo de 2019, esto debido a tres variables que se tienen en cuenta a la hora de realizar el análisis que son las siguientes:

- a. Construcción de edificaciones residenciales y no residenciales.
- b. Construcción de carreteras y vías de ferrocarril, de proyectos de servicio público y de otras obras de ingeniería civil.
- c. Actividades especializadas para la construcción de edificaciones y obras de ingeniería civil. (DANE, 2020)

Por otra parte, el informe presentado por la ANDI en el año 2019 acerca de las distintas actividades que contribuyen al crecimiento de la economía colombiana, el único sector con crecimiento negativo es la construcción con un -1.9% dado que las edificaciones residenciales cayeron un -8,1%, mientras que las obras civiles crecieron 12,3%. (ANDI, 2019) Además el DANE al presentar datos acerca del crecimiento del PIB en el 2018 con un 2,7% crea un optimismo frente al siguiente año, fijando una meta del 3,9% para el año 2019. (Presidencia de la República, 2019)

2.4. Objetivos de la empresa

- a) Incorporar en la empresa personal adecuado para la correcta implementación y capacitación del servicio.
- b) Tener estándares de calidad para ofrecer servicios de inclusión laboral, que contemplen las necesidades establecidas por el cliente.
- c) Buscar métodos de ahorro en los costos para ofrecer mejores precios a los clientes sin interferir en la calidad, presentando diversas alternativas en el servicio de acompañamiento
- d) Actualizar permanentemente el personal para poder implementar nuevas metodologías, que garanticen el conocimiento total de la inclusión laboral y permanencia de los clientes
- e) Prestar al cliente asesoría necesaria para poder elegir el servicio que se acomode a sus necesidades.

2.5. Razón social y logo

Razón social: WORKDISIN S.A.S surge de la unión de trabajo (work), discapacidad (dis) e inclusión (In)



Figura 5. Logo. Fuente propia. 2021

El logo además de mostrar unión, ser agradable y llamativo, muestra diversidad ya que al ser una empresa de inclusión laboral se tiene en cuenta el diseño diferente e innovador.

En la búsqueda de complementar la identidad de la marca con el efecto visual que causa en el consumidor, la combinación de colores que normalmente no se unen en un logo, para generar un factor de identificación de la empresa y asociarla con inclusión y diversidad de las personas.

Se toma la siguiente gama de colores:

Morado: “Fortuna, conocimiento, misterio. En el caso de una compañía, podría transferir un mensaje de exclusividad o alto nivel.” (ENTREPENEUR, 2020)

Rosa: “amor, romance, paz. Se usa, para empresas jóvenes” (ENTREPENEUR, 2020)

Blanco: “representa simplicidad, pureza, verdad, limpieza, higiene.” (ENTREPENEUR, 2020)

Magenta: se nivela con el impulso, lo hábil y lo inconformista. Su declive negativo indica que no es un color puro y es secundario. Quita protagonismo y roba energía. Es

curiosamente el color corporativo de los líderes en sectores T. Systems. Algunas empresas que han utilizado este color son: Egno, Nova, Agatha Ruiz de la Prada, Mitume o Gazte.

2.6. Referencia de los promotores

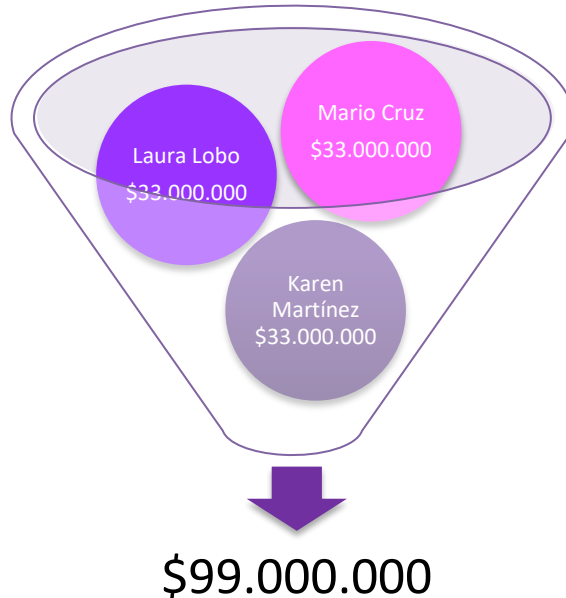


Figura 6. Aporte de los promotores. Fuente propia. 2021

El total de los aportes de los promotores de \$99.000.00 para realizar la investigación

a) Jorge Mario Cruz Martínez

Tecnólogo en Obras Civiles de la Universidad del Quindío, Traductor e intérprete de Lengua de Señas Colombiana cualificado y proficiente en nivel intermedio II, contratista para el sector público durante 5 años.

b) Laura Vanesa Lobo Bello

Tecnóloga en Administración y ejecución de Construcciones, en finalización de estudios de Construcción y Gestión en Arquitectura, con excelente manejo de herramientas ofimáticas y de diseño y programación como Autocad, Sketch Up, Project, entre otros. Con experiencia en manejo de grupos grandes, responsable, honesta, dinámica y en constante crecimiento profesional.

c) Karen Andrea Martínez Castro

Tecnóloga en Administración y ejecución de Construcciones en finalización de estudios de Construcción y Gestión en Arquitectura, con excelente manejo de herramientas ofimáticas y de diseño y programación como Autocad, Sketch Up,

Project, entre otros. Con experiencia en servicio al cliente, residencia de acabados en obra, responsable, organizada, líder con facilidad de aprendizaje y con altas metas de crecimiento.

2.7. Localización de la empresa



Figura 7. Mapa Chapinero. Fuente. (Boada, 2016)

La empresa se encuentra ubicada en la localidad de chapinero, en la dirección Carrera 17 # 51-37, siendo esta una ubicación central de fácil acceso tanto para los clientes como para la población beneficiada.

3. PORTAFOLIO DE SERVICIOS DE INCLUSIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

3.1. Presentación



Figura 8. Brochure Portafolio de servicio brindado. Fuente propia plataforma Canva. 2021

3.2. Ficha Técnica

FICHA TÉCNICA	
Denominación del Servicio	
Portafolio de servicio de inclusión laboral para personas con discapacidad en el sector de la construcción	
Denominación Técnica del Servicio	
Servicio de inclusión laboral para personas con discapacidad	
Clasificación del Servicio	
7810 - Actividades de agencias de gestión y colocación de empleo 7490 - Otras actividades profesionales, científicas y técnicas n.c.p.	
Unidad de medida	
Número de horas dependiendo el número de empleados (hrs)/ empleado	
Descripción General	
Caracterización, asesoría, formación y acompañamiento en la implementación del servicio de inclusión para personas con discapacidad, programa especial creado con la finalidad de contar en las empresas con población con capacidades diferentes, así como con miembros de determinados colectivos que son menos elegidos en el país.	
Necesidades y Expectativas de los clientes	
Facilitar el proceso de inclusión laboral para personas con discapacidad en sus empresas, reduciendo barreras individuales, organizacionales y del entorno, generando acciones que contribuyan a mitigarlas.	
Requisitos Técnicos	
Auditiva	Existencia de mecanismos accesibles, como intérpretes de lengua de señas, Servicio de Interpretación en Línea (SIEL), uso del Centro de Relevos o manejo de lenguaje escrito. (Unidad del servicio de Empleo, 2019)
Visual	Deben utilizarse formatos accesibles para informar. Se sugiere contar con un facilitador que pueda indagar de manera verbal y consignar la información pertinente para el registro del usuario. Si la persona cuenta con baja visión, se puede contar también con lector de pantalla o el software magnificador "Magic Vision" en los computadores de auto consulta. También, es importante que al buscador se le pueda hacer entrega de información en braille (validando primero si es usuario del mismo). (Unidad del servicio de Empleo, 2019)
Física	Debe tenerse en cuenta la accesibilidad física para que los posibles candidatos con discapacidad participen en el proceso de selección en la empresa. (Unidad del servicio de Empleo, 2019)
Requisitos de Oportunidad	
Beneficios	
<ul style="list-style-type: none"> • Tributarios • Reconocimiento empresarial • Responsabilidad social empresarial 	
Atributos	
<ul style="list-style-type: none"> • Calidad • Innovación • Compromiso • Curiosidad 	

Tabla 3. Ficha técnica. Fuente propia. 2021

3.3. Área de investigación Administrativa.

El área de investigación es administrativa, puesto que examina los componentes de gestión que se aplica en compañías y organizaciones reales. Asimismo, propone metodologías y estrategias para que el proyecto sea factible.

3.4. Tema de investigación: Servicio

El portafolio de servicios de inclusión laboral para personas con discapacidad en el sector de la construcción brinda una guía de información que facilite la obtención de esta, a personas con discapacidad y a empresas que busquen o requieran este modelo en sus compañías, contribuyendo en la realización de la política pública de discapacidad.

3.5. Título de la investigación.

- a) Modelo de inclusión laboral en el sector de la Construcción.
- b) Seguimiento de inclusión laboral en el sector de la construcción.
- c) Normatividad inclusiva en el sector constructivo
- d) Implementación de prácticas que beneficien a la población con discapacidad en la búsqueda de ofertas laborales.
- e) Oportunidades para el talento y capital humano profesional de la comunidad con discapacidad en el campo de la arquitectura y construcción.

3.6. Línea de investigación

Línea 03. Administración y competitividad: “Pretende apropiar el acervo documental y el conocimiento en el área de la administración para fortalecer la capacidad de gestión, la competitividad y el liderazgo en las empresas y en los sectores productivos nacionales.” (Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca)

Temáticas

- a) Administración de la construcción
- b) Gerencia de personal
- c) Legislación de la construcción
- d) Desarrollo del talento humano
- e) Fomento empresarial
- f) Competencias laborales y profesionales
- g) Administración por valores

- h) Productividad y competitividad en las empresas colombianas
- i) Recursos Humanos
- j) Mercadeo
- k) Finanzas y economía
- l) Evaluación de proyectos de inversión.

3.7. Tipo de investigación: Estudio de caso

“Es un tipo de investigación que se basa en la observación detallada de un solo tema o grupo con el objetivo de generalizar los resultados y conocimientos obtenidos. Se pueden realizar en muchas áreas; salud, educación, empresa, derechos humanos, etc.”
(Rodríguez Puerta, 2021)

3.8. Clase de investigación: Aplicada

Ya que tiene como objetivo principal la generación de conocimiento con aplicación directa y a mediano plazo en la sociedad o en el sector productivo, apoyada en la utilización del conocimiento que proviene de la investigación básica. (Lozada, 2014)

3.9. Objetivo general del servicio.

Llevar a cabo un portafolio de servicios, que orienten la implementación de un sistema de normativas que permita la vinculación de personas con discapacidad en el ámbito laboral, dirigido a prestadoras de servicios y recursos para el sector de la construcción y constructoras de la ciudad de Bogotá.

3.9.1. Objetivos específicos del servicio.

- a) Detallar los antecedentes históricos nacionales e internacionales de la discapacidad y la evolución de la inclusión.
- b) Identificar la normativa actual en Colombia y en organizaciones mundiales que establecen la discapacidad como una condición y no como una enfermedad.
- c) Analizar la demografía actual en relación con la cantidad de personas que cuentan con alguna de las tres discapacidades propuestas (visual, auditiva y física)
- d) Distinguir las estrategias existentes y como se incluyen las distintas discapacidades, en el ámbito laboral en el sector de la construcción.

3.10. Cuadro de variables, valores e indicador

Inclusión laboral de las personas con discapacidad				
Discapacidad		Manual de Funciones y cargos (PCD)		Empresas y compañías
Discapacidad física		Gerente		Arcángeles
Implica una disminución de la movilidad total o parcial de uno o más miembros del cuerpo (Adecco RSE y CILSA ONG por la integración, s.f.).	Monoplejía/paresia: una sola extremidad. Hemiplejía/paresia: el brazo y la pierna del mismo lado. Diaplejía/paresia: dos partes correspondientes situadas en lados opuestos del organismo; Paraplejía/paresia: están comprometidas ambas piernas. Cuadriplejía/paresia: afecta a las cuatro extremidades	Definir los objetivos organizacionales y velar por su cumplimiento.	Trabajar en equipo. Direccionar estratégicamente los objetivos de la organización. Liderar los procesos concernientes a las ofertas de servicios y/o propuestas que se presenten ante nuevos clientes	Fundación sin ánimo de lucro enfocada en el mejoramiento de las condiciones de vida de las poblaciones vulnerables del país.
Discapacidad mental o psicosocial		Técnico – Operativo		InSOR (Instituto Nacional para Sordos)
Afectación moderada o severa del funcionamiento personal, laboral, social y familiar. Produce limitaciones funcionales en actividades importantes de la vida (Ministerio de Ciencia e Innovación, 2009).	Esquizofrenia. Bipolaridad. Estrés postraumático. Distintos trastornos	Realizar actividades dentro de la Organización para mantener el orden y el aseo	Organizar, limpiar, lavar, aspirar las oficinas, corredores y baños de la compañía, Cumplir los lineamientos de los Sistemas de Gestión, en las labores a su cargo (política, procedimientos, registros, auditorías) Organizar el lugar en el cual se efectuarán las reuniones de trabajo.	Instituto Nacional para Sordos. Lidera planes y programas tendientes a mejorar la calidad de la educación y la cobertura de estos servicios educativos para las F y C auditiva.
Discapacidad intelectual y/o del desarrollo		Inspector SST		Homecenter
Se caracteriza por limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y en la conducta adaptativa, manifestada en habilidades prácticas, sociales y conceptuales (Luckasson et al., 2002, citado en Verdugo, 2003).	Hipoxia cerebral, Síndrome de Down, Asperger, Autismo	Identificar y controlar aspectos de funcionamiento de la seguridad industrial y salud laboral dentro de proyectos, con el objeto de mitigar acciones y perjuicios que puedan afectar su desarrollo	Verificar las acciones que los trabajadores realizan, para controlar y evitar accidentes. Controlar los procesos para que no se salgan de los lineamientos establecidos. Generar acciones preventivas de accidentes en el desarrollo de obras civiles	Empresa que opera en el retail, industria donde ha alcanzado una posición de liderazgo en el mercado del mejoramiento del hogar. Busca satisfacer al cliente a través de múltiples puntos de contacto y canales de venta que aseguran un modelo de negocio Omnicanal
Discapacidad sensorial		Maestro de obra		Amarillo
Se refiere a la discapacidad visual y auditiva. • Discapacidad visual. Se manifiesta por una disminución total o parcial de la visión. • Discapacidad auditiva. Se manifiesta por la pérdida o disminución de la capacidad de oír (Adecco RSE y CILSA ONG por la integración, s.f.).	Ceguera, Baja visión, Sordera, Hipoacústico.	Realizar obras civiles, guiar a sus ayudantes para que los materiales y equipos de trabajo sean utilizados de manera óptima y el resultado sea el esperado	Conocer el objetivo del proyecto para ejecutar acciones consecuentes. Hacer mantenimiento o construcciones civiles a vías, espacio público, puentes, edificaciones y parques. Programar a sus ayudantes a para lograr objetivos de trabajo en tiempos definidos	empresa Colombiana, líder en promoción, gerencia, venta y construcción de proyectos de vivienda. ... Tiene presencia en Colombia: Bogotá, Municipios aledaños a Cartagena, Barranquilla, Valledupar y Villavicencio también está presente en Panamá
Múltiple		Auxiliar contable		RAC (Centro de Rehabilitación para Adultos)
Más de una limitación relacionada con las limitaciones anteriormente mencionadas		Apoyar los procesos del área contable, en primer lugar	Llevar a cabo procesos contables que estén dentro de su nivel de formación y sean supervisados por la contadora. Elaborar documentos de soporte de la contabilidad	Entidad privada sin ánimo de lucro, fundada en 1984, es una institución prestadora de servicios de rehabilitación para personas con discapacidad.

Tabla 4. Cuadros variables, valores e indicadores. Fuente propia. 2021

3.11. Herramientas de investigación utilizadas.

Entrevista Anexo No 8.



Figura 9. Entrevista por meet. Fuente propia. 2021

Entrevista Anexo No 8



Figura 10. Entrevista por Meet. Fuente propia. 2021

Apoyo de grupo. En relación a entrevista

3.12. Vinculación al Semillero de Investigación FORUM.

El proyecto ha sido vinculado al semillero de investigación FORUM orientado por la docente Diana Marcela Pulido.

3.13. Recursos Humanos

3.13.1. Equipo interno

Jorge Mario Cruz Martínez



Tecnólogo en Obras Civiles de la Universidad del Quindío, Traductor e intérprete de Lengua de Señas Colombiana cualificado y proficiente en nivel intermedio II, contratista para el sector público durante 5 años.

Laura Vanesa Lobo Bello



Tecnóloga en Administración y ejecución de Construcciones, en finalización de estudios de Construcción y Gestión en Arquitectura, con excelente manejo de herramientas ofimáticas y de diseño y programación como Autocad, Sketch Up,

Project, entre otros. Con experiencia en manejo de grupos grandes, responsable, honesta, dinámica y en constante crecimiento profesional.

Karen Andrea Martínez Castro



Tecnóloga en Administración y ejecución de Construcciones en finalización de estudios de Construcción y Gestión en Arquitectura, con excelente manejo de herramientas ofimáticas y de diseño y programación como Autocad, Sketch Up, Project, entre otros. Con experiencia en servicio al cliente, residencia de acabados en obra, responsable, organizada, líder con facilidad de aprendizaje y con altas metas de crecimiento.

3.13.2. Asesores Académicos

a) Francisco Javier Lagos Bayona

Magister en Diseño Sostenible de la Universidad Católica, Magister en Construcción de la Universidad Nacional de Colombia y Arquitecto de la Universidad Nacional de Colombia, docente de la facultad de Ingeniería y Arquitectura de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca.

b) Henry Noreña Villarreal

Profesional en Administración de Empresas, especialista en proyectos con 25 años de experiencia en desarrollo empresarial, consultor e investigador empresarial en las líneas de planeación estratégica, mercadeo y emprendiendo en diferentes entidades públicas y privadas. Actualmente consultor empresarial

de la Cámara de comercio de Bogotá y docente de la facultad de Ingeniería y Arquitectura de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca.

3.14. Recursos Tecnológicos

En la búsqueda de la estructuración de esta investigación se debe contar con los siguientes equipos o herramientas como son 3 Computadores, Red de conexión a internet, Office, 3 Celulares, buscadores en línea, repositorio, bibliotecas virtuales, esto como insumo al correcto desarrollo del proyecto.

3.15. Recursos Financieros y presupuesto

RECURSOS	VALOR
COMPUTADORES	\$ 6.250.000
CELULARES	\$ 2.100.000
RED INTERNET	\$ 1.440.000
OFFICE	\$ 660.000
IMPRESORA	\$ 870.000
PAPELERIA	\$ 150.000
TOTAL	\$ 11.470.000

Tabla 5. Presupuesto de Recursos Financieros. Fuente propia. 2021

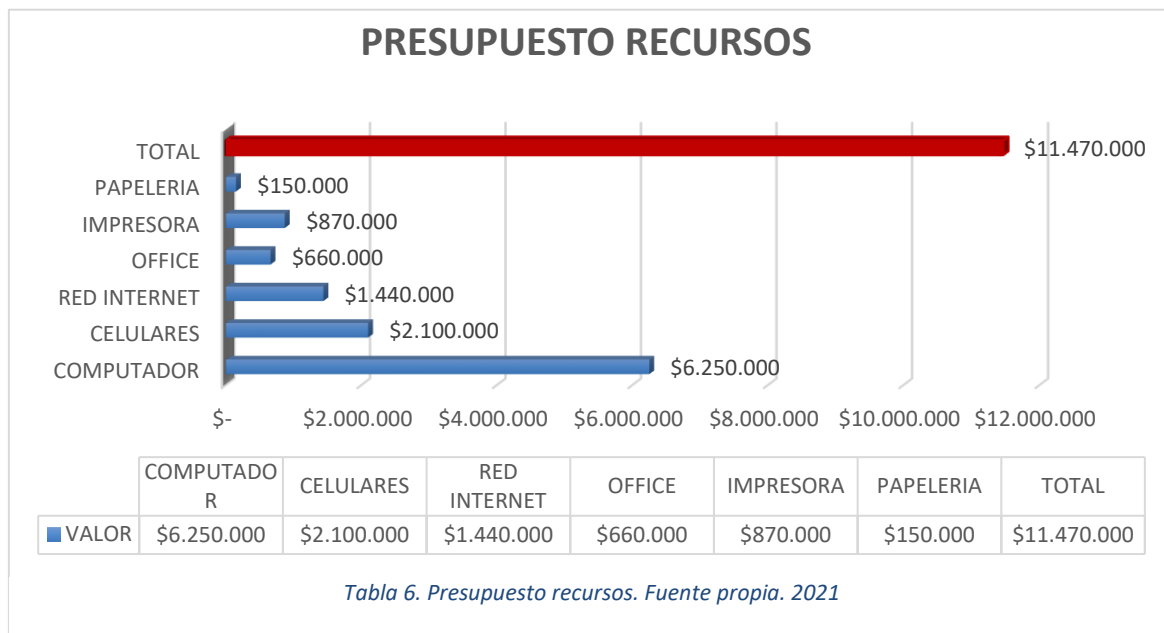


Tabla 6. Presupuesto recursos. Fuente propia. 2021

Figura 11 Presupuesto de recursos

3.16 Cronograma

CRONOGRAMA ACTIVIDADES DE LA INVESTIGACIÓN		2021											
ACTIVIDAD		FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AUG	SEP	OCT	NOV	DEC	
FASE 1: FORMULACIÓN DEL PROBLEMA													
1	Temática y Objetivos del proyecto												
2	Creación del servicio y plan de empresa												
3	Identificación del problema												
4	Definir subtemas del proyecto a partir de la estructura												
5	Planteamiento objetivo general y específicos del problema												
6	Selección de tipo y clase de investigación												
7	Planteamiento posibles causas y consecuencias al problema												
8	Determinaciones variables, valores e indicadores de la investigación												
FASE 2: JUSTIFICACIÓN Y ANALISIS DEL SERVICIO													
9	Redacción justificación ambiental, social, económica, constructiva, profesional y tecnológica del servicio												
10	Determinación de recursos necesarios para la investigación												
11	Estructuración cronograma de trabajo												
12	Análisis de costos y presupuestos												
13	Creación de empresa												
14	Planteamiento de ficha técnica del servicio												
15	Identificar el marco contextual de la investigación y su desarrollo												
FASE 3: DIRECCIONAMIENTO EMPRESARIAL													
16	Identificación del funcionamiento de la empresa con respecto al servicio												
17	Sustentación previa del servicio a investigar												
18	Planteamiento del organigrama de la empresa												
19	Elaboración de vocabulario técnico												
20	Sustentación Final Seminario IX												
21	Temática Seminario X												
21	Sustentación Final Seminario X												

Tabla 7. Cronograma de Proyecto. Fuente propia. 2021

4. DESCRIPCIÓN DEL PORTAFOLIO DE SERVICIO DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

4.1. Formulación del problema a investigar

¿Cómo incluir personas con discapacidad física, visual y auditiva, teniendo en cuenta los factores que afectan directa e indirectamente la ausencia de oportunidades laborales para las personas con discapacidad en el sector de la construcción en la ciudad de Bogotá?



Figura 12. Inclusión laboral equitativa. Fuente propia, plataforma Canva. 2021

El trabajo es considerado el medio que utiliza el ser humano para obtener los recursos que necesita y así poder sobrevivir, dadas las condiciones económicas y sociales de Colombia durante los últimos años el gobierno ha focalizado una población que posee vulneraciones evidentes para acceder al derecho de un trabajo en igualdad de condiciones como cualquier ciudadano.

Por tal motivo el país, a través de los entes territoriales ha confirmado el compromiso que posee con las Personas en Condición de Discapacidad y como resultado de las investigaciones el estado ha diseñado y aprobado disposiciones reglamentarias que establecen la igualdad de condiciones laborales y prohíbe la discriminación por razones de que una persona tenga alguna discapacidad. (Ministerio de Trabajo , 2014)

Sin embargo, la realidad dista considerablemente de lo que se encuentra escrito en el papel, por razón de que el 64% (900.317) de personas con discapacidad no poseen ningún ingreso y el 21% (229.520) reciben menos de \$500.000 pesos mensuales. (Ministerio de la Protección Social, 2018)

Registro para la Localización y Caracterización de las Personas con Discapacidad (RLCPD)

Personas con discapacidad según el nivel de ingreso. RLCPD

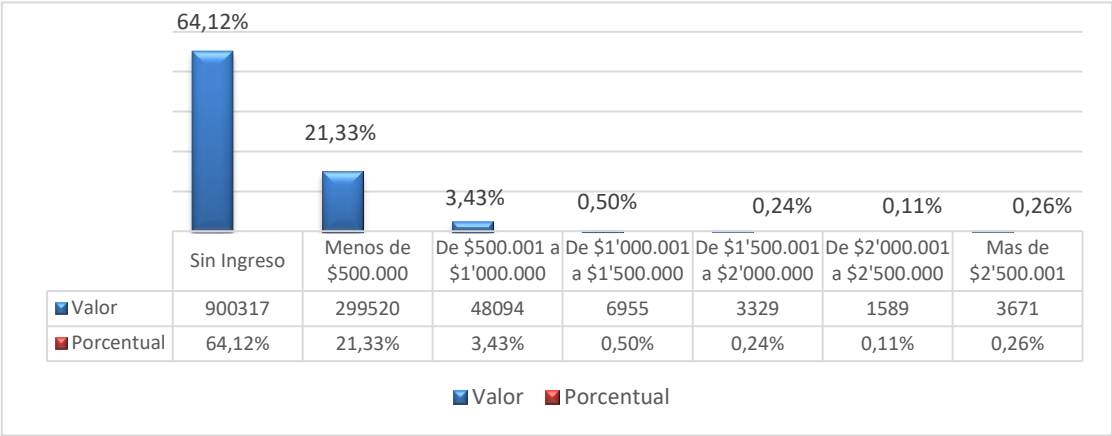


Tabla 8. Personas con discapacidad según el nivel de ingreso del Registro para la Localización y Caracterización de las Personas con Discapacidad (RLCPD). Fuente. (Ministerio de la Protección Social, 2018)

4.1.1. Árbol del problema causas y consecuencias



Figura 13. Árbol de Medios y Fines. Fuente propia. 2021

4.1.2. Árbol del objetivo medios y fines.

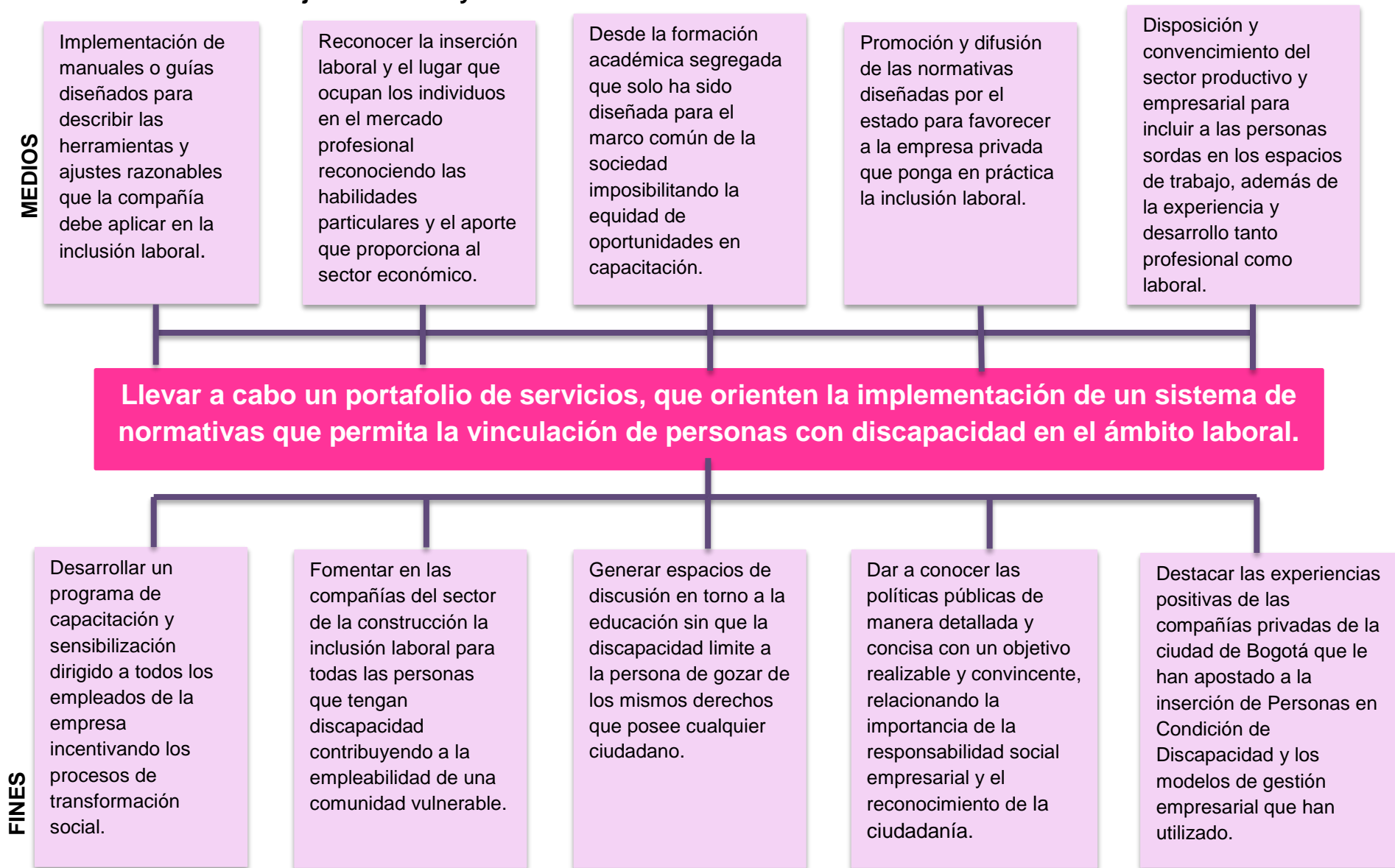


Figura 14. Árbol de Medios y Fines. Fuente propia. 2021

4.1.3. Árbol de objetivos, logros e insumos, delimitación temática y geográfica

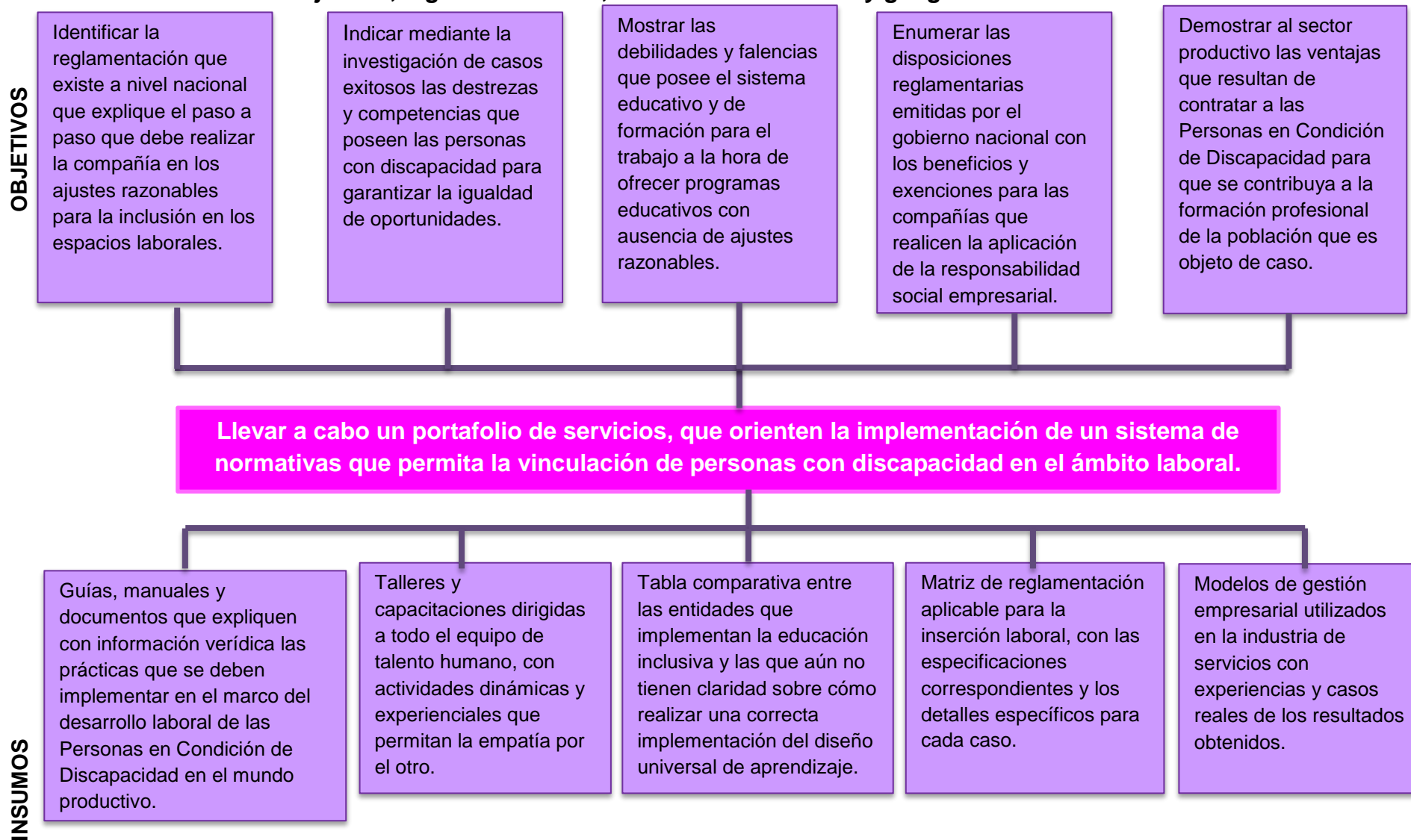


Figura 15. Árbol de Objetivos. Fuente propia. 2021

4.1.4. Desconocimiento de inclusión laboral

La omisión de los procedimientos existentes para viabilizar la contratación de las Personas en Condición de Discapacidad eliminando las barreras y sensibilizando a los empresarios. (Ministerio de Trabajo , 2014), Como resultado los gerentes de las compañías se muestran al margen de la tendencia en América Latina de la inclusión laboral pues lo consideran un asunto filantrópico. (Rodríguez Martínez & Valcárcel Galvis, 2017)

4.1.5. Paradigmas sociales

La inclusión laboral de las personas con algún tipo de discapacidad en las empresas tanto públicas como privadas se ve coartada por los paradigmas sociales. (Minolli, 2008), en ese caso los empresarios se abstienen de contratar a una persona con discapacidad por temor a que incumplan con sus obligaciones laborales. (RIVERA, 2018)

4.1.6. Vulneración de derechos fundamentales

Dada la falta de oportunidades educativas y laborales que tienen las personas con discapacidad auditiva revela la responsabilidad que tiene el gobierno (Buendia, 2017), se ve reflejada en la vulnerabilidad de los derechos de una población que no cuenta con las garantías reales para acceder al empleo como lo haría cualquier otra persona. (Aranda, 2008)

4.1.7. Disposiciones legales en inclusión

El desconocimiento de beneficios tributarios que ofrece el gobierno para las empresas que contraten a Personas en Condición de Discapacidad. (Banco Interamericano de desarrollo [BID], Agencia Presidencial para la Acción Social,, 2016), que ocasiona que el gobierno reglamente las disposiciones legales para que exista la inclusión en el trabajo y todas las personas tengas las mismas oportunidades. (MINSALUD, 2017)

4.1.8. Condiciones equitativas

La formación laboral y profesional en el ámbito de las personas sordas donde se pueden integrar en condiciones equitativas. (Vilchez, 2012), de acuerdo a las experiencias reales de empresas que han contratado a personas sordas dentro de su planta de trabajadores y los retos que han asumido por llevar a cabo este plan. (Meléndez-Labrador, 2016)

4.1.9. Delimitación Geográfica

Compañías prestadoras de servicios y recursos para el sector de la construcción y constructoras de la ciudad de Bogotá, que busquen implementar la inclusión de personas con discapacidad.

4.2. Descripción

4.2.1. Concepto general del servicio

El portafolio de servicios de inclusión laboral para personas con discapacidad en el sector de la construcción brinda una guía de información que facilite la obtención de esta, a personas con discapacidad y a empresas que busquen o requieran este modelo en sus compañías, contribuyendo en la realización de la política pública de discapacidad.

4.2.2. Impacto tecnológico y sociocultural

Tecnológico







Discapacidad	Visual	Auditiva	Física
Ajuste razonable tecnológico	<p>Apoyos tecnológicos en lectores de pantalla. Software JAWS (Job Access With Speech)</p> 	<p>Acceso a servicio de interpretación con apoyo tecnológico.</p> 	<p>Elementos de ayuda técnica.</p> 
	<p>Magnificadores de pantalla.</p> 	<p>Servicio de closed caption.</p> 	<p>Espacios y servicios construidos bajo el concepto de "Diseño Universal"</p> 
	<p>NVDA (Non Visual Desktop Access)</p>	<p>Tecnología de amplificación específica.</p>	<p>Transporte accesible e inclusivo.</p>

Tabla 9. Impacto tecnológico. Fuente propia. 2021

Sociocultural

El portafolio de servicios genera un impacto social que beneficia las empresas del sector constructor, ya que su reputación empresarial y el apoyo que recibe se ve afectado positivamente, por el reconocimiento y la recordación de sus clientes, posicionándose como una empresa que abre sus puertas a la inclusión, viendo el servicio como un resultado de cuentas creciente.

4.2.3. Potencial innovador.

Teniendo en cuenta la nueva agenda de desarrollo sostenible, la cual a partir del 25 de septiembre del 2015 fue puesta en marcha por líderes de todo el mundo, para eliminar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad. Dentro de sus objetivos se encuentra el siguiente: “Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos” (ONU Organización de la Naciones Unidas, 2020)

El proyecto de portafolio de servicios, pretende aportar al crecimiento y desarrollo económico de la ciudad de Bogotá; a través de la implementación de empleo para todos; mujeres y hombres con discapacidad, así como equidad salarial e igualdad de oportunidades.

4.3 Justificaciones del problema a investigar.

4.3.1. Justificación Ambiental

El ambiente laboral mejora al ofrecer un servicio para personas con discapacidad, ya que al ser incorporadas estas a una entidad favorece la diversidad al interior de una empresa, sensibiliza al personal convencional sobre el potencial de las personas con discapacidad. (saldarriaga y Concha, 2019)

4.3.2. Justificación Social

La sociedad supone que la discapacidad es un fenómeno que debe ser objeto de estudio, simplemente porque se considera algo que no es del común denominador; sin embargo, el error radica en observar a las personas con estas condiciones desde otro punto de vista, que sea distinto a los demás, que permite ver los rasgos característicos de las poblaciones en su entorno sociocultural. Por consiguiente, al tener en consideración a la Persona con Discapacidad como sujeto de derechos en el goce

efectivo de la participación de los diferentes escenarios laborales, culturales y sociales, se comprende, por lo tanto, que no se trata de una enfermedad. (saldarriaga y Concha, 2019)

4.3.3. Justificación Económica

La discapacidad laboral en Colombia es una condición que actualmente muchas empresas o entidades optan por establecer, ya que permite la búsqueda constante de superación y una mejor reputación corporativa; al incluir dicha población la entidad tiene apoyos tributarios, puesto que obtienen ayudas económicas del gobierno, causa gran impacto a la población y se genera mayores ingresos para la empresa. (saldarriaga y Concha, 2019)

4.3.4. Justificación Empresarial

Los beneficios empresariales que obtienen las compañías al contar en su nómina con por lo menos 10% de personas que presenten limitación no inferior al 25%, inician con la preferencia en procesos licitatorios, además del derecho a deducir de su impuesto de renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados a las personas con limitación, durante el último año gravable. (Pacto de Productividad, 2021)

4.3.5. Justificación Tecnológica

El mundo tecnológico tiene un desarrollo y avances sin comparación en el presente siglo; por consiguiente, se hace necesario e imperativo que las propuestas de negocio coincidan con la transformación que tiene la tecnología. Los proyectos que pretenden abordar problemáticas actuales, como la presente propuesta, genera desde la construcción y diseño de un portafolio de servicios que impactan directamente la forma de contratar al recurso humano dentro de las compañías constructoras y las tiendas de suministros de materiales para la construcción brindando la posibilidad que las personas con discapacidad accedan a un empleo digno con las condiciones que le permita a la persona vivir con su familia con las necesidades básicas cubiertas. (Ministerio de la Protección Social, 2018)

4.3.6. Necesidades que satisface

Cumple la necesidad empresarial de procesos de selección de personal incorporando la inclusión laboral de personas con discapacidad, por medio de asesoría y acompañamiento en el proceso, mediante adecuación de los espacios y capacitación a trabajadores de la empresa que obtenga el servicio.

4.4. Metodología de la investigación.

4.4.1. Alcance



Figura 16. Alcance. Fuente propia plataforma Canva. 2021

4.4.2. Procedimientos.

Se realiza la recolección de información, mediante métodos de búsqueda virtual en diferentes páginas que brinden información acerca de la discapacidad y como a través de los años cambia la forma en que se manejan y se incentiva la inclusión en todos los ámbitos de la vida diaria hasta llegar a la parte laboral, y como lograr incluir a esta población.

Mediante búsqueda de leyes y normas que rigen actualmente, teniendo en cuenta además aspectos económicos, políticos, sociales, culturales y tecnológicos, con el fin de priorizar categorías y poder conocer los principales factores que afectan la accesibilidad al trabajo, desde lo nacional hasta lo internacional.

Para conocer la situación actual de la comunidad en condición con discapacidad visual, física y auditiva, desde una visión integral, se debe analizar el entorno, los casos similares que lo rodean, y las estadísticas presentadas por entidades oficiales que brinden información acerca de la cantidad de personas que cuentan con alguna de estas tres discapacidades.

La siguiente investigación recolecta información mediante técnicas de indagación tanto cualitativa como cuantitativa, a través de las siguientes herramientas: encuestas, entrevistas semiestructuradas y revisión documental. Estas permitirán reunir información mixta con la que se fortalecerá el análisis, dado que pueden aparecer posibilidades y variables con las que se pretende entender mejor la realidad de la comunidad en condición de discapacidad.

Se tomará una muestra de una empresa del sector constructivo que tenga dentro de su organización población con discapacidad y una empresa donde no se cuente con el aspecto de inclusión laboral para personas sordas para considerar y establecer factores que permitan el análisis de la situación y establecer las correspondientes estrategias. Así mismo, se tomarán a 20 personas que presenten algún tipo de discapacidad, auditiva, visual y física de la ciudad de Bogotá para documentar sus experiencias desde el aspecto laboral.

Finalmente, sistematizada la información recolectada, analizada e identificados los diferentes factores que atañen al trabajo, se estructurará un plan de sensibilización para empresas privadas que permita evidenciar la situación actual de las personas con discapacidad y permita contribuir a la accesibilidad laboral



Figura 17 Proceso metodológico. Fuente propia plataforma Canva. 2021

4.4.3. RESULTADOS

4.4.3.1. Ideas de grupo, portafolio

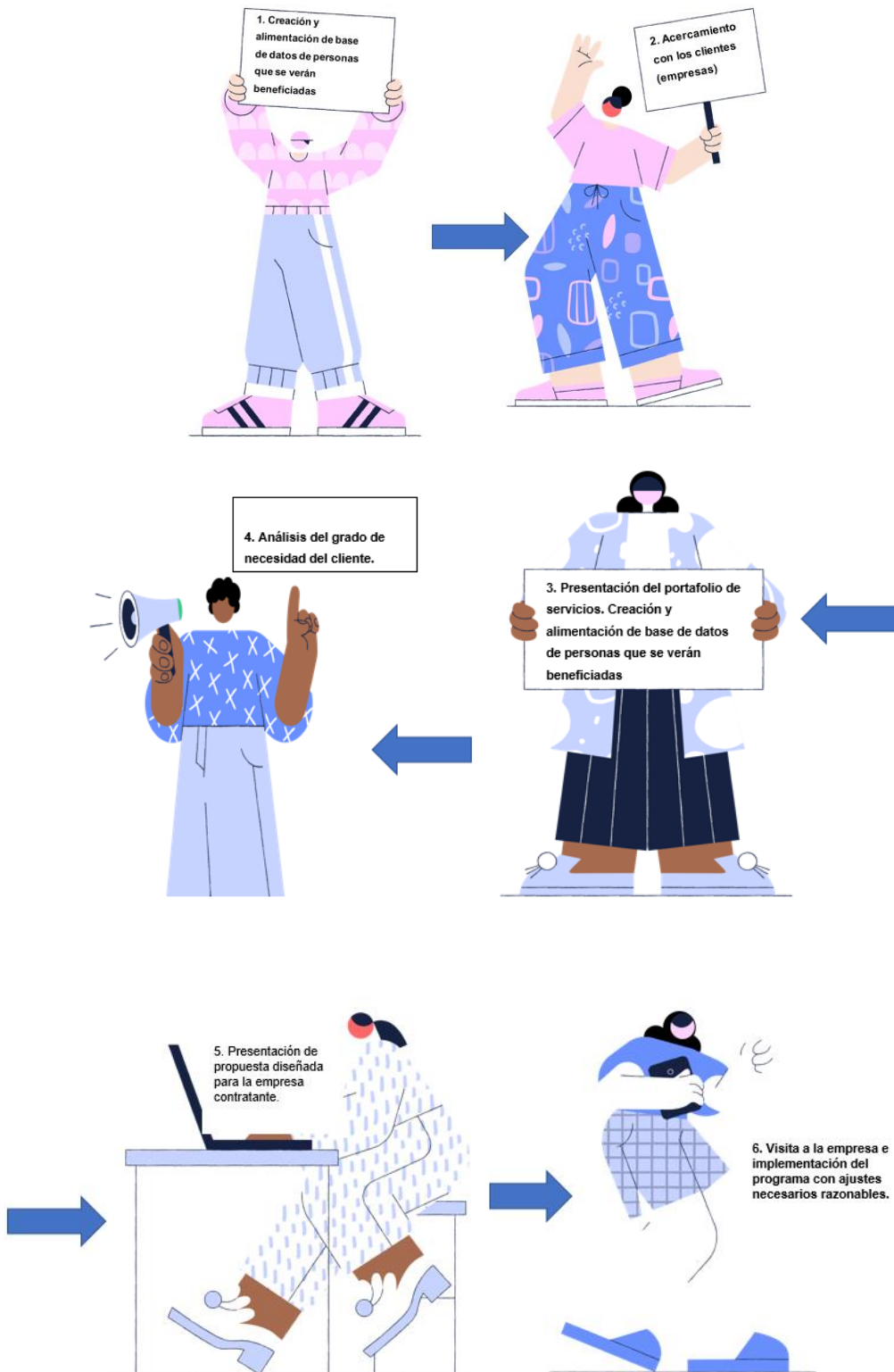


Figura 18. Fuente propia Plataforma Canva. 2021



Figura 19. Fuente propia Plataforma Canva. 2021

4.4.4. Técnicas e instrumentos.

- a) Entrevista: Por el celular y computador
- b) Tabulación de datos: Programa Office Excel
- c) Reunión de grupo: Google Meet (Plataforma virtual)

4.5. Antecedente del problema a investigar.

La inclusión de personas en condición de discapacidad al mundo laboral no es algo frecuente para las empresas colombianas, debido a que la contratación se ve limitada a la falta de conocimientos y de la implementación de los programas de responsabilidad social empresarial.

Durante los últimos años se observa que a pesar de que las compañías privadas no contratan tan fácilmente una persona con discapacidad, el estado a diseñado políticas públicas, que buscan beneficiar a personas con algún tipo de limitación física, auditiva y/o visual, que presentan reducción de oportunidades laborales y que se ven altamente favorecidas en la aplicación de este tipo de disposiciones publicas reglamentarias, que contribuyen al fortalecimiento de las empresas privadas y musculo laboral.

Aunque la sociedad considera que se debe brindar nuevas oportunidades para este tipo de población, las empresas continúan rechazando la idea de incorporarlas, debido a que surge incertidumbre al no conocer las habilidades de estas personas, a continuación, se presentan los resultados de una encuesta realizada a empresarios acerca de este tema:

a)

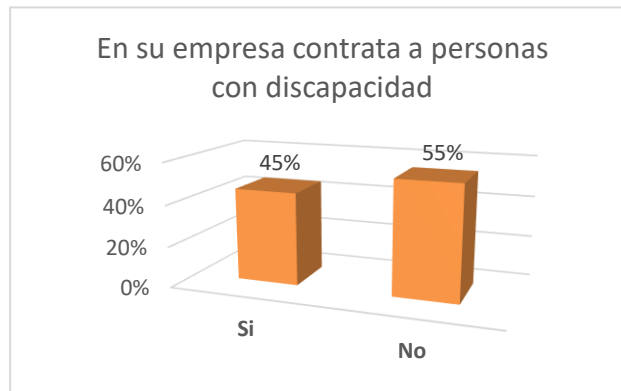


Tabla 10. El 55% de las empresas no contrata discapacitados. (Semana, 2015)

b)

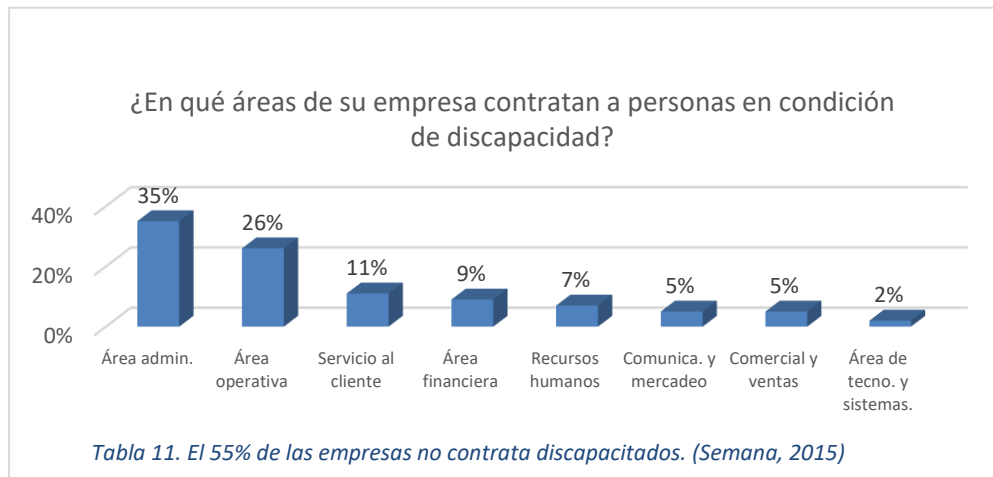


Tabla 11. El 55% de las empresas no contrata discapacitados. (Semana, 2015)

c)

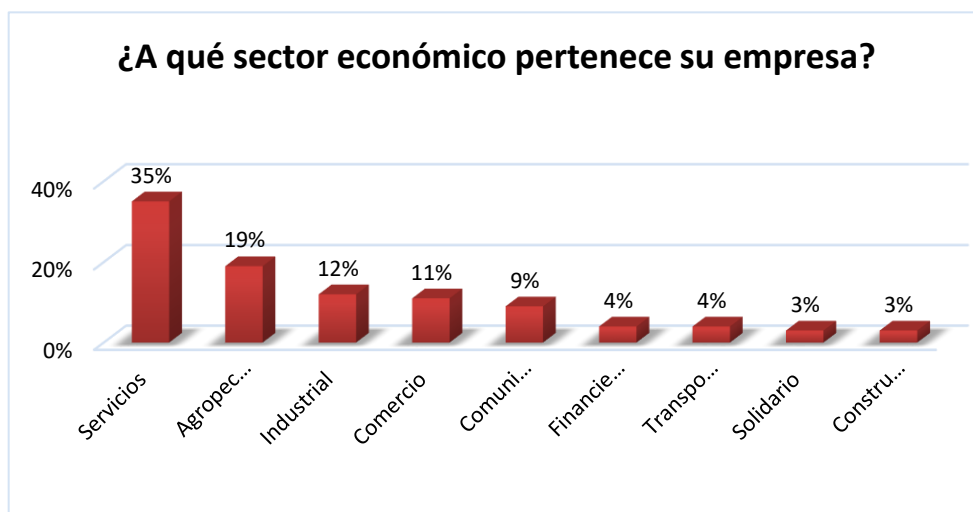


Tabla 12. El 55% de las empresas no contrata discapacitados. (Semana, 2015)

d)

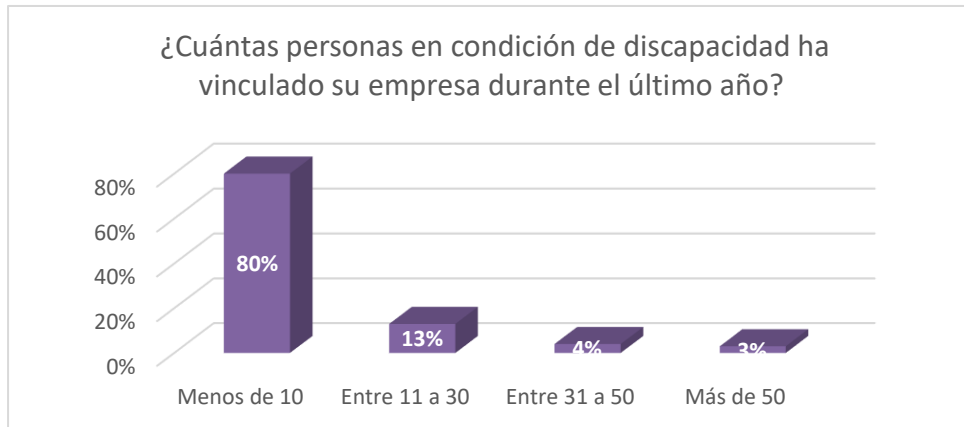


Tabla 13. Personas vinculadas. (Semana, 2015)

e)

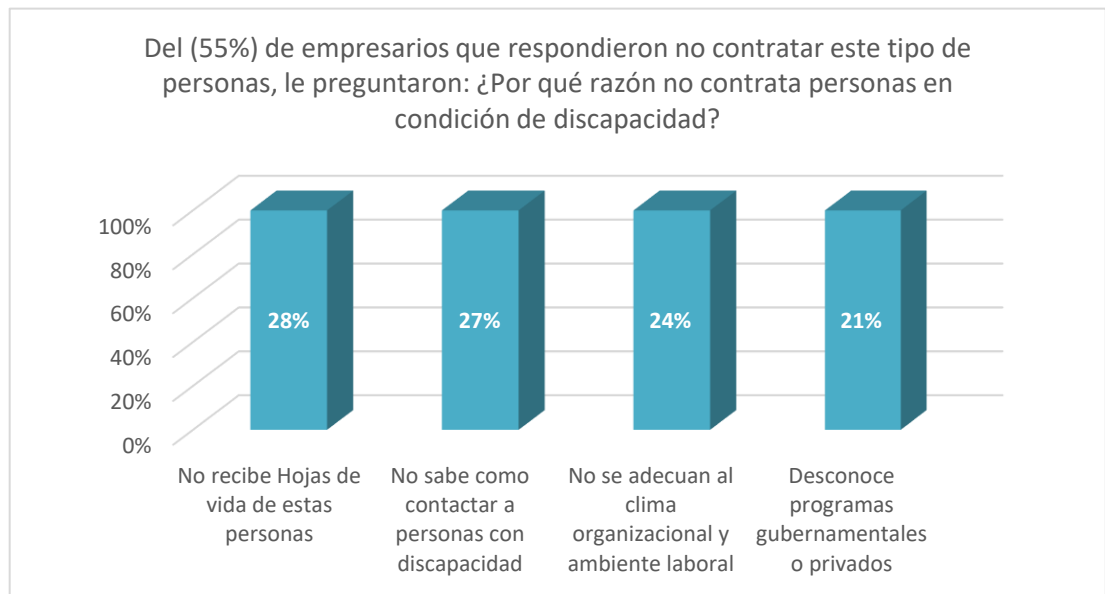


Tabla 14. El 55% de las empresas no contrata discapitados. (Semana, 2015)



Figura 20. TEJIDO SOCIAL = INCLUSIÓN LABORAL. Fuente. Propia. Plataforma Canva. 2021

4.6. Estado del Arte del problema a investigar

Estadísticas de personas con discapacidad sin trabajo en el país

Principal estructura o función corporal afectada	Trabajando	Buscando trabajo	Total
Los ojos	22.654	7.059	29.713
Los oídos	6.555	1.883	8.438
El movimiento del cuerpo, manos, brazos, piernas	38.467	10.630	49.097
			87.248

Tabla 15. Tomada de tabla 2. Información de personas con discapacidad – DANE. 2021

El último informe del DANE determina la cantidad de personas con diversas discapacidades y su condición laboral, en el que se analizan tres tipos de estas, como son los ojos (visual), los oídos (auditiva) y el movimiento del cuerpo, manos, brazos, piernas (física). Colombia cuenta con una población de 43'174.099 de habitantes, siendo el 7,1% con alguna condición de discapacidad.

Este informe aclara que el 100% de estas personas no se encuentra registrada y no es posible obtener datos verídicos, de los 3'065.361 de personas con alguna discapacidad, el 26% realiza algún tipo de actividad, se encuentran pensionadas, trabajando, en búsqueda o realizando otro tipo de actividad. Siendo 87.248 el total de personas que presentan alguna de estas tres condiciones, el 34% discapacidad visual, el 10% discapacidad auditiva y el 56% discapacidad física, que se encuentran trabajando o buscando trabajo.

Tomando los datos de las tres discapacidades elegidas (tabla 1.1), se muestra que según cada una de estas, se divide en población trabajando o buscando trabajo. El 76% de la población con discapacidad visual se encuentran trabajando y 7.059 personas buscando empleo, por otra parte, la población con discapacidad auditiva presenta el 78% laborando y 1.883 buscando empleo, así mismo la población con discapacidad física que se encuentra trabajando es del 78% y la que se encuentra buscando empleo es de 10.630 personas.

DISCAPACIDAD VISUAL	
<p>Persona con discapacidad, realizando trabajos de computador con ayuda de lectores de pantalla y línea Braille</p>	<p>Persona sin discapacidad realizando trabajo diario de oficina.</p>
 <p><i>Figura 24. Beneficios para empresas que contratan personas con discapacidad. (Campeones de la vida, 2018)</i></p>	 <p><i>Figura 1921. Beneficios para empresas que contratan personas con discapacidad. (Campeones de la vida, 2018)</i></p>
DISCAPACIDAD AUDITIVA	
<p>Persona con discapacidad, realizando trabajo de clases virtuales en computador con ayuda de lengua de señas</p>	<p>Persona sin discapacidad, realizando trabajo de clases virtuales en computador.</p>
 <p><i>Figura 22. Beneficios para empresas que contratan persona con discapacidad. (Revista Educación virtual, 2014)</i></p>	 <p><i>Figura 23. Clases virtuales. (born2admin, 2019)</i></p>
DISCAPACIDAD FISICA	
<p>Persona con discapacidad, realizando trabajos de obra, con ayuda de silla de ruedas</p>	<p>Persona en obra realizando actividades diarias.</p>
 <p><i>Figura 24. Beneficios para empresas que contratan personas con discapacidad. (Campeones de la vida, 2018)</i></p>	 <p><i>Figura 25. PROCER-Programa de Certificación para Maestros de Obra. (PROCER, 2015)</i></p>

4.7. Marcos contextual o referencial

4.7.1. Marco Teórico

La discapacidad se considera como “condición resultante de la interacción entre las deficiencias que presenta una persona y las barreras físicas y sociales que se encuentran en su entorno, éstas pueden generar limitaciones en la actividad y restricciones en la participación” (OMS, 2001) según el concepto de la OMS, se analiza que la discapacidad abarca todo el sistema de una persona incluso los sentidos.

Desde pequeños se enseña que el ser humano percibe cinco sentidos; el olfato, vista, tacto y oído; una investigación con estudios neurológicos afirma que las personas pueden percibir y tener veinte seis sentidos, puesto que se muestra las diferentes formas de percepción del ser humano que permite que este sienta dolor o aquella que mantiene el cuerpo en equilibrio. Los sentidos ya conocidos pueden ser subdivididos y clasificados según las capacidades específicas que llegan hasta veinte seis (BARRERA GARCIA , GÁMEZ MENESES, & LAGOS BAYONA , 2017)

La discapacidad puede ser física que se caracteriza por disminución de la movilidad total o parcial de uno o más miembros del cuerpo y sensorial que se clasifica en los siguientes tipos: visual y auditiva, visual que se manifiesta por una disminución total o parcial de la visión y auditiva cuya manifestación es por la pérdida o disminución de la capacidad de oír. (Ministerio de la Salud , 2018)

Estructura piramidal de la población con discapacidad. RLCPD

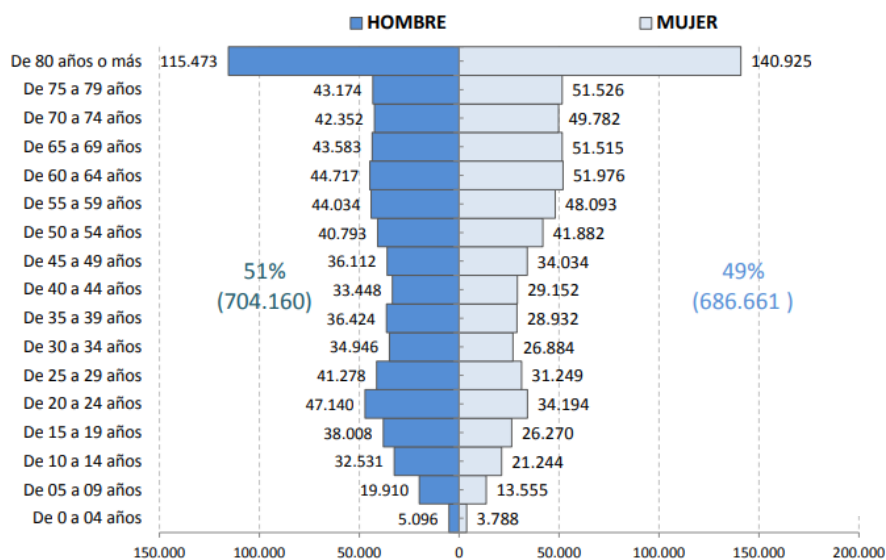


Figura 26. Estructura piramidal de la población con discapacidad. RLCPD. (Ministerio de la Protección Social, 2018)

Para el censo del 2018 el Ministerio de la Protección Social encontró que el 51% de la población analizada corresponde a hombres de todas las edades, así como el 49% a mujeres con alguna condición de discapacidad. De esta manera se obtiene 1'390.821 como población total analizada, pero se aclara que no corresponde al 100% de este tipo de población, ya que se tiene claro que no está inscrita toda la población discapacitada.

4.7.1.1. Principales exponentes teóricos del tema a investigar

- a. Discapacidad visual: En Colombia se registró que el 6,4% de la población total presenta discapacidad, y de este el 43% corresponde a la discapacidad visual. En el censo del 2018 se incrementa el porcentaje de la discapacidad visual a 62.17% de un total de 3'134.036 de personas con algún tipo de discapacidad, siendo representadas por el 7,1% de la población colombiana. (inci, 2018)



Figura 27. Discapacidad visual. (Todo Disca, 2020)

- b. Discapacidad auditiva: “La pérdida auditiva discapacitante se refiere a mayor a 40 decibeles en el oído sano en adultos y de 30 decibeles en el caso de los niños” (Portafolio , 2020). La OMS estima que 446 millones de personas a nivel mundial poseen una alteración auditiva incapacitante representando más del 5% de la población mundial, considerando que, Colombia cuenta con el 1% de la población que presenta esta limitación es decir 500.000 habitantes.



Figura 28. La importancia de identificar las dificultades audiológicas. (Infobae, 2018)

- c. Discapacidad Física: En el censo realizado por el Ministerio de Protección social, se evidencia que esta discapacidad cuenta con 73.225 personas lo que equivale a un 37% de la población analizada, que presenta algún tipo de alteración física en Colombia. (Ministerio de la Protección Social, 2018)



Figura 29. Discapacidad Física. (Gómez, 2020)

4.7.2. Marco Histórico

La discapacidad ha tenido a través del tiempo un cambio notable, pues la historia deja como prueba que es la sociedad quien se ha encargado de reconocer el papel que juega y su participación en los diversos contextos sociales. A pesar de que la conceptualización de una persona con discapacidad en su momento fue tomada desde el punto de vista patológico, el enfoque moderno permite dar el reconocimiento a la dignidad y los derechos que puede ejercer un ciudadano con discapacidad. (Seoane , 2011)

Nivel Nacional

En Colombia las personas con discapacidad han logrado ser reconocidas en diferentes espacios, algunos ejemplos son:

Elsa Noguera, política y economista, alcaldesa de Barranquilla 2012-2015, primera mujer en la gobernación del Atlántico 2020-2023. Tiene una condición asociada de sobre calcificación en los huesos denominada osteogénesis imperfecta que le ocasiona fragilidad y fácilmente fracturas en su sistema óseo. La trayectoria en la vida política le ha permitido desempeñar cargos muy importantes en el estado colombiano, reconoce que su discapacidad nunca ha sido un impedimento para lograr ser dirigente política.



Figura 30. Elsa Noguera. Fuente de (MUJERES PODEROSAS , 2020)

Giovani Meléndres

Investigador y asesor del INSOR reconocido como el mejor servidor público en la categoría nacional 2020, primer lingüista Sordo de la Universidad Nacional y con una Maestría en Educación se destaca por su empeño y dinamismo al demostrar desde su rol como funcionario público las habilidades y competencias que poseen las personas sordas en Colombia.



Figura 31. Giovani Meléndres. Fuente (INSOR, 2020)

Nivel Internacional:

A continuación, un breve recuento de los personajes con discapacidad que a nivel mundial son un ejemplo de superación:

Stephen Hawking, físico teórico e investigador científico diagnosticado con esclerosis lateral amiotrófica (ELA) realizó trabajos relacionados con las leyes básicas del universo como la teoría de la relatividad de Einstein, numerosas publicaciones de la cosmología física y además una vida dedicada por completo a la investigación y los avances científicos. Por más de treinta años estuvo paralizado de pies a cabeza utilizando un sintetizador para comunicarse y una silla de ruedas ajustada para desplazarse de manera autónoma. Nada le impidió desarrollar su profesión y llevarla hasta el nivel más alto y exigente debido a esto en todo el mundo se reconoce al investigador Stephen Hawking. (Sunrise Medical, 2016)



Figura 32. Stephen Hawking. Fuente (XTAKA, 2018)

Nick Vujcic, fundador de la organización Life Without Limits en 2005, encaminada a dar apoyo y estimulación a las personas con discapacidad física alrededor del mundo. Nació sin extremidades, en su infancia fue perseguido y víctima de burlas. Actualmente es un orador y escritor de varios libros, reconocido internacionalmente mostrando su experiencia personal como inspiración y motivo de superación para millones de personas con algún tipo de limitación física. (Sunrise Medical, 2016)



Figura 33. Nick Vujicic. Fuente (Sunrise Medical, 2016)

Andrea Bocelli, músico, tenor, escritor y productor musical. Al nacer fue diagnosticado con glaucoma congénito dejándolo parcialmente ciego, tomó clases de piano siendo un niño, pero cuando contaba con 12 años en un partido de fútbol sufrió un golpe en la cabeza que le trajo como consecuencia la ceguera definitiva. Sin embargo, nunca fue un obstáculo para desarrollar y continuar con un talento sorprendente que lo ha llevado a recibir numerosos premios por todo el mundo. (Sunrise Medical, 2016)



Figura 34. Andrea Bocelli. Fuente (Santre, 2020)

4.7.3. Marco Normativo

A nivel Nacional

Tabla 16. Marco Normativo a nivel nacional.2021

TIPO DE DISCAPACIDAD	NORMATIVA	CONTENIDO
VISUAL	Ley 1680 20 Nov 2013	Garantizar el acceso autónomo e independiente de las personas ciegas y con baja visión, a la información, a las comunicaciones, al conocimiento, y a las tecnologías de la información y las comunicaciones. (Gobierno Nacional , 2013)
	Ley 1712 de 2014.	Transparencia del derecho de acceso a la información pública nacional. (Congreso de la Republica, 2014)
	LEY 1915 DE 2018	Derecho a la información de las personas con discapacidad visual, flexibilizando los derechos de autor en favor de los ciegos. (Congreso de Colombia, 2018)
AUDITIVA	LEY 982 DE 2005	Establecen normas tendientes a la equiparación de oportunidades para las personas sordas y sordociegas y se dictan otras disposiciones (Ministerio de salud, 2019)
	RESOLUCIÓN 350 DE 2016	Implementación de los sistemas de acceso en los contenidos transmitidos a través del servicio público de televisión que garantizan el acceso de las personas con discapacidad auditiva y se dictan otras disposiciones. (Ministerio de salud, 2019)
	RESOLUCIÓN 5491 DE 2017	Establecen los requisitos que deben cumplir los dispositivos médicos sobre medida de ayuda auditiva y los establecimientos que fabrican, ensamblan, reparan dispensan y adaptan dichos dispositivos ubicados en el territorio nacional (Ministerio de salud, 2019)
FISICA	Ley 1275	Se establecen lineamientos de Política Pública Nacional para las personas que presentan enanismo y se dictan otras disposiciones. (Ministerio de salud, 2019)
	RESOLUCIÓN 848 DE 2014	Mediante la cual se establecen lineamientos, criterios y tablas de valoración diferenciales para el hecho victimizante de lesiones personales, físicas y psicológicas. (Ministerio de salud, 2019)
	Ley 361 DE 1997	Por la cual se establecen mecanismos de integración social de la persona con limitación y se dictan otras disposiciones (Ministerio de salud, 2019)
LEY ESTATUTARIA 1618 DE 2013 POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECEN LAS DISPOSICIONES PARA GARANTIZAR EL PLENO EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD” (Ministeri de la Salud , 2017)		

A nivel Internacional

Tabla 17. Marco Normativo a nivel internacional. 2021

TIPO DE DISCAPACIDAD	NORMATIVA	CONTENIDO
VISUAL	Ley N° 19262 de Uruguay	facilita el acceso a las obras publicadas a las personas ciegas, con discapacidad visual o con otras dificultades
AUDITIVA	Ley 27/2007, del 24 de octubre (España, 2007)	Por la que se reconocen las lenguas de signos españolas y se regulan los medios de apoyo a la comunicación oral de las personas sordas, con discapacidad auditiva y sordociegas, en cuyo texto se incluye de forma explícita una definición de las personas con sordoceguera.
FISICA	C159 - Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo OMS (Organización Mundial de la Salud)	Genera el repertorio de recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos,
<p align="center">Las Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. Resolución Aprobada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), Cuadragésimo octavo periodo de sesiones, de 20 de diciembre de 1993. Organización Internacional de Trabajo (OIT)</p>		

4.7.4. Marco Servicio. Brochure

¡Inclusión laboral para tu empresa!

WORKDISIN

LA DIVERSIDAD ES LA REGLA, NO LA EXCEPCIÓN

CONTÁCTANOS

Cra. 17 # 51-37
Chapinero

1-484 69 16

318 256 98 78

www.workdisin.com.co

Bogotá

¡Danos el gusto de ayudarte!

Caracterización

¡Nos encargamos de la búsqueda y clasificación del personal que necesitas para tu empresa!

Asesoría

¡Te asesoramos y presentamos la propuesta que más se acomode a tu necesidad!

Formación

¡Realizamos capacitación constante del personal y plan de sensibilización!

Evaluación y Certificación

¡Constante evaluación del personal del programa de inclusión en tu empresa y certificación de competencias laborales!

Acompañamiento

¡Estamos para ti, cuando lo necesites, contáctanos y te asesoraremos!

Asesoría Técnica

¡Contamos con un equipo interdisciplinario de profesionales expertos que te acompañaran en todo el proceso!

BENEFICIOS

TRIBUTARIOS

Deducción en el impuesto de renta del 200%

RECONOCIMIENTO

Responsabilidad social empresarial

OPORTUNIDADES

¡Da a conocer tu empresa por tener igualdad de condiciones y aumenta tus oportunidades de negocio!

EJES ESTRATÉGICOS

DISCAPACIDAD FÍSICA

DISCAPACIDAD VISUAL

DISCAPACIDAD AUDITIVA

Figura 35. Brochure del servicio. Fuente propia plataforma Canva. 2021

5. SERVICIO DE VINCULACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

5.1. Nombre del servicio.

PORTAFOLIO DE SERVICIOS DE INCLUSIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

5.2. Composición del servicio.

- Caracterización
- Asesoría y formación para implementar un programa de inclusión de trabajadores con discapacidad en las empresas
- Evaluación y certificación de competencias laborales
- Asesoría y asistencia técnica

5.2.1. Insumos, elementos y componentes del servicio.



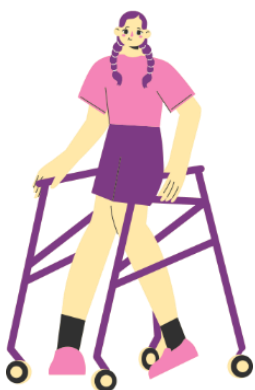
<p style="text-align: center;">Auditiva</p> 	<p style="text-align: center;">Visual</p> 	<p style="text-align: center;">Físico</p> 
Señalización	Lectores Braille	Apoyos técnicos
Pruebas audiológicas	Luces de emergencia con sonido para que puedan tener respuesta oportuna	Ajuste razonable de acuerdo a diseño universal
Utilización de plataformas de interpretación en línea SIEL y centro de relevo.	Programas o software especializados para personas con discapacidad visual	Ajuste de escritorios y mostradores
Cartilla de vocabulario básico en lengua de señas	Mapas dibujos e imágenes Táctiles	Organizar de manera cercana los elementos en el espacio de trabajo.

Tabla 18. Insumos, elementos y componentes del servicio. Fuente propia. 2021

5.2.3. Especificaciones técnicas del servicio

FICHA TÉCNICA	
Denominación del Servicio	
Portafolio de servicio de inclusión laboral para personas con discapacidad en el sector de la construcción	
Denominación Técnica del Servicio	
Servicio de inclusión laboral para personas con discapacidad	
Clasificación del Servicio	
7810 - Actividades de agencias de gestión y colocación de empleo 7490 - Otras actividades profesionales, científicas y técnicas n.c.p.	
Unidad de medida	
Número de horas dependiendo el número de empleados (hrs)/ empleado	
Descripción General	
Caracterización, asesoría, formación y acompañamiento en la implementación del servicio de inclusión para personas con discapacidad, programa especial creado con la finalidad de contar en las empresas con población con capacidades diferentes, así como con miembros de determinados colectivos que son menos elegidos en el país.	
Necesidades y Expectativas de los clientes	
Facilitar el proceso de inclusión laboral para personas con discapacidad en sus empresas, reduciendo barreras individuales, organizacionales y del entorno, generando acciones que contribuyan a mitigarlas.	
Requisitos Técnicos	
Auditiva	Existencia de mecanismos accesibles, como intérpretes de lengua de señas, Servicio de Interpretación en Línea (SIEL), uso del Centro de Relevo o manejo de lenguaje escrito. (Unidad del servicio de Empleo, 2019)
Visual	Deben utilizarse formatos accesibles para informar. Se sugiere contar con un facilitador que pueda indagar de manera verbal y consignar la información pertinente para el registro del usuario. Si la persona cuenta con baja visión, se puede contar también con lector de pantalla o el software magnificador "Magic Vision" en los computadores de auto consulta. También, es importante que al buscador se le pueda hacer entrega de información en braille (validando primero si es usuario del mismo). (Unidad del servicio de Empleo, 2019)
Física	Debe tenerse en cuenta la accesibilidad física para que los posibles candidatos con discapacidad participen en el proceso de selección en la empresa. (Unidad del servicio de Empleo, 2019)
Requisitos de Oportunidad	
Beneficios <ul style="list-style-type: none"> • Tributarios • Reconocimiento empresarial • Responsabilidad social empresarial Atributos <ul style="list-style-type: none"> • Calidad • Innovación • Compromiso • Curiosidad 	

Tabla 19. Ficha Técnica, fuente propia

5.2.4. Características físicas, químicas y mecánicas del Servicio

Característica Discapacidad	(Físicas) Condiciones arquitectónicas o espaciales para el trabajo	(Químicas) Medios de comunicación	(Mecánicas) Equipos
Visual	a) Señalización en braille, ranuras y texturas en el piso b) Recepción con un mapa de ubicación o plano en alto relieve de la entidad c) Mantener un entorno ordenado	a) Guía de Lenguaje Braille b) Proporcionar acceso a toda la web desde el teclado c) Generador de texturas	a) Lectores de pantalla (Magic Visión) b) Sensor inteligente de movimiento para ciegos c) gafas con visión artificial
Auditiva	a) Señales luminosas b) Espacios despejados con numeración y transparencia	a) Letreros, carteles e imágenes informativas b) Interprete de lengua de señas c) SIEL	a) Bucles magnéticos b) Teléfono amplificador c) Pantallas visuales
Física	a) La inclinación de las rampas. b) Mantener pasillos libres de elementos.	a) Enfatizar el carácter de la persona en su conjunto y sus capacidades, no sus limitaciones. b) Transporte adaptado	a) Apuntadores b) Conmutadores c) Teclados especiales

Tabla 20. Características físicas, químicas y mecánicas del Servicio. Fuente propia. 2021

5.2.5. Ventajas comparativas.

Beneficios

- a. Es importante que los empresarios conozcan que al brindar esta posibilidad hay ganancias para todas las partes: por un lado, la inclusión laboral de esta población aporta al crecimiento de la economía del país en la medida en que una persona con discapacidad que trabaja sale del sistema de subsidios y optimiza los recursos del Estado; el trabajador con discapacidad mejora su calidad de vida y la de su familia
- b. Sensibilización al personal de la empresa sobre el potencial de las personas con discapacidad
- c. Actúa como un servicio socialmente responsable
- d. Favorece la diversidad al interior de la organización que obtenga el servicio
- e. Promover oportunidades equitativas para toda la fuerza laboral del país.

Atributos

- a) Calidad: No solo se destaca, sino que es necesaria para que los clientes se interesen en el servicio (Duradero, Real, Original)
- b) Innovación: Capta la atención del cliente y generar rentabilidad en el servicio de inclusión laboral.
- c) Compromiso: Un servicio inclusivo es congruente y comprometido con la diversidad e inclusión, ya que estos valores están alineados con sus consideraciones personales y con las necesidades del negocio, además posee un fuerte sentido de responsabilidad para generar el cambio.
- d) Curiosidad: Un servicio laboral inclusivo tiene la capacidad de comprender cómo otros ven y experimentan la realidad, así como son tolerantes a la ambigüedad, es por ello que se crea la capacidad de ver, hacer y escuchar activamente con la finalidad de facilitar la comprensión de personas con discapacidad con otros individuos.

5.2.6. Presentación del servicio, dimensiones, modalidades, requisitos, periodicidad, características de uso.

El portafolio de servicios de inclusión laboral para personas con discapacidad en el sector de la construcción brinda una guía de información que facilite la obtención de esta, a personas con discapacidad y a empresas que busquen o requieran este modelo en sus compañías, contribuyendo en la realización de la política pública de discapacidad,

El objetivo es facilitar la vinculación directa entre las empresas y personas con algún tipo de discapacidad ya sea visual, auditiva y física en la ciudad de Bogotá, brindando mayores oportunidades para esta población, además de beneficios, reconocimiento empresarial, así como la garantía de mejoramiento en la calidad de procesos tanto internos como externos.







Discapacidad / Campo	Administrativo 	Diseño 	Construcción 
Visual 			
Leve (-6/12)	X	X	X
Moderado (-6/18)	X	X	X
Grave (-6/60)	X	X	
Ceguera (-3/60)	X	X	
Auditiva 			
Leve (20-40 dB)	X	X	X
Moderada (40-70 dB)	X	X	X
Severa (70-90 dB)	X	X	
Profunda (+90dB)	X	X	
Física 			
Amputación	X	X	X
Monoplejía	X	X	X
Tetraplejía - Distrofia muscular	X	X	X
Hemiplejía	X		X
Esto depende del tipo de miembro o parte física afectada			

Tabla 21. Modalidades. Fuente propia. Dibujos plataforma Canva. 2021

5.3. Proceso de Prestación del Portafolio de servicio de inclusión laboral para personas con discapacidad en el sector de la construcción

- a) Creación y alimentación de bases de datos de personas que serán beneficiadas
- b) Acercamiento con los clientes potenciales (empresas)
- c) Presentación del portafolio de servicios
- d) Análisis del grado de necesidad del cliente
- e) Presentación de propuesta diseñada para la empresa contratante
- f) Visita a la empresa e implementación del programa con ajustes razonables y diseño universal
- g) Acompañamiento (capacitaciones, talleres de sensibilización, etc.)

5.3.1. Identificación de las actividades necesarias para el diseño Evaluación del servicio, puesta en marcha (Ofrecimiento del servicio) y prestación del servicio.

- a) Acercamiento a empresas incluyentes y no incluyentes
- b) Presentación del portafolio de servicios
- c) Concertación de negocio y presentación de propuesta
- d) Publicación de convocatoria pública para vacantes
- e) Clasificación de perfiles laborales
- f) Entrevistas a los posibles candidatos
- g) Elección y vinculación del personal
- h) Visita a la compañía para realizar ajustes razonables, capacitaciones, etc.
- i) Presentación del trabajador a la empresa
- j) Acompañamiento en el proceso de incorporación
- k) Asesoría y soporte semanal

5.3.2. Duración del ciclo de la prestación del servicio.

Por otra parte, en la búsqueda de la efectividad del servicio, se analizan los tiempos prudentes, ya que se deben tener en cuenta factores de selección, capacitación, talleres, ajustes razonables, asesorías y el diseño universal de eliminación de barreras, considerando un mes como periodo aproximado para la implementación.

5.3.3. Capacidad atendida.



Figura 36. Capacidad atendida. Fuente propia. Elaborada en plataforma Canva

El portafolio de servicios pretende vincular laboralmente dentro sus primeros días de operación a 80 personas con discapacidad, para ello se realizará un proceso de búsqueda y selección con los perfiles que se están requiriendo en el mercado del sector de la construcción. De tal forma que se realizará la siguiente distribución porcentual.

Discapacidad física	Discapacidad auditiva	Discapacidad visual
<p>50 personas</p> <ul style="list-style-type: none"> • 40% profesionales de la ingeniería y arquitectura. • 40% administradores, financieros y recursos humanos. • 20% técnicos y operativos. 	<p>20 personas</p> <ul style="list-style-type: none"> • 25% profesionales de la ingeniería y arquitectura. • 25% administradores, financieros y recursos humanos. • 50% técnicos y operativos. 	<p>10 personas</p> <ul style="list-style-type: none"> • 50% profesionales de la ingeniería y arquitectura. • 40% administradores, financieros y recursos humanos. • 10% técnicos y operativos.

Tabla 22. Capacidad atendida distribución porcentual. Fuente propia. 2021

El equipo de profesionales encargado de realizar las pruebas técnicas, teóricas, psicológicas y de aptitudes determinará las funciones que tendrá el empleado y los ajustes razonables que se deban realizar en el área de trabajo.

5.3.4. Proceso de control de calidad.

Por otro lado, la logística el servicio debe contemplar equipo de selección de personal, psicólogo con experiencia en selección de personal, trabajador social con especialización o experiencia en inclusión y diversidad, médico, profesionales en arquitectura e ingeniería o afines que realicen pruebas técnicas de conocimiento, garantizando el correcto funcionamiento del servicio y buscando satisfacer las necesidades de los clientes. (Datos obtenidos por entrevista virtual)

5.3.5. Proceso de seguridad industrial.

Condiciones espaciales para personas con discapacidad	
Auditivo	a) Señales luminosas b) Espacios despejados con numeración y transparencia
Visual	c) Señalización en braille, ranuras y texturas en el piso d) Recepción con un mapa de ubicación o plano en alto relieve de la entidad e) Mantener un entorno ordenado
Físico	a) La inclinación de las rampas. b) Mantener pasillos libres de elementos.

Tabla 23. Condiciones espaciales. Fuente propia. 2021

5.3.6. Puesta en marcha del servicio.

1



*Acercamiento a empresas
incluyentes y no incluyentes*

2



*Presentación del portafolio
de servicios*



3
Concertación de negocio y presentación de propuesta



4
Publicación de convocatoria pública para vacantes



5
Clasificación de perfiles laborales



6
Entrevistas a los posibles candidatos



7
Elección y vinculación del personal



8
Visita a la compañía para realizar ajustes razonables, capacitaciones, etc.



9
Presentación del trabajador a la empresa



10
Acompañamiento en el proceso de incorporación



11
Asesoría y soporte semanal

5.4. Necesidades y requerimientos.

5.4.1 Plan de manejo.

WORDISIN lleva un historial de manejo de cada persona con discapacidad que sea contratada en alguna entidad; en ese historial se muestra el avance que tiene esta dentro de la empresa, las condiciones y medio de trabajo, equipos de protección personal, fecha de ingreso, ajustes razonables a los que tuvo lugar, capacitaciones, formatos, evaluaciones de competencias laborales, hoja de vida con sus debidos soportes, exámenes ocupacionales; toda esta información se encuentra anexada en el archivo de historial de cada trabajador.

5.5. Costos.

5.5.1. Precios unitarios.

CARGO	SALARIO	COMISIÓN 30% PARA WORKDISIN
Arquitecto / Ingeniero/ Afines	\$4'000.000	\$1'200.000
Maestro	\$2'100.000	\$630.000
Secretario / Auxiliar / Asistente	\$1'350.000	\$405.000
Delineante	\$1'800.000	\$540.000
Almacenista	\$1'350.000	\$405.000

Tabla 24. Precios Unitarios. Fuente propia. 2021



Figura 38. Cargos. Fuente Propia. Plataforma Canva. 2021

5.5.2. Costos globales del servicio

RECURSOS			
ITEM	CANT.	COSTO UNITARIO	COSTO ASUMIDO MENSUAL
COMPUTADORES	3	\$ 2.083.333	\$ 6.250.000
CELULARES	3	\$ 700.000	\$ 2.100.000
RED INTERNET	3	\$ 480.000	\$ 1.440.000
OFFICE	3	\$ 220.000	\$ 660.000
IMPRESORA	3	\$ 290.000	\$ 870.000
PAPELERÍA	3	\$ 50.000	\$ 150.000
RECURSO HUMANO			
CARGO	CANT.	COSTO MENSUAL	COSTO ASUMIDO MENSUAL
PSICÓLOGO	1	\$ 2.200.000	\$ 2.200.000
MÉDICO	1	\$ 2.400.000	\$ 2.400.000
CYGA 1	1	\$ 2.500.000	\$ 2.500.000
CYGA 2	1	\$ 2.500.000	\$ 2.500.000
CYGA 3	1	\$ 2.500.000	\$ 2.500.000
DIRECTORA RRHH	1	\$ 2.000.000	\$ 2.000.000
TRABAJADOR SOCIAL	1	\$ 1.700.000	\$ 1.700.000
OFICINA			
DESCRIPCIÓN	CANT.	COSTO MENSUAL	COSTO ASUMIDO MENSUAL
LUGAR	1	\$ 2.400.000	\$ 2.400.000
		TOTAL, MENSUAL	\$ 29.670.000

Tabla 25. Costos globales del servicio. Fuente propia. 2021

5.5.3. Valor comercial del servicio

De acuerdo a la información recopilada a través de las entrevistas, existe un rango de precio para la prestación de los servicios relacionados con empresas de consultoría y recursos humanos, en los que varía dependiendo del convenio con la que cuente la empresa, por otra parte, se ve afectado por características demográficas, tamaño empresarial y servicios especializados dando un rango superior y variable, en el valor establecido del servicio.

No obstante, se analiza que el estipular un precio a un servicio es más complicado puesto que tiene características que no se pueden cuantificar. Según una de las preferencias de valor a cancelar por el servicio se encuentra entre \$600.000 a \$1'000.000 razón por la cual el servicio tendría un valor de \$1'000.000 menor a los recibidos por parte de los entrevistados, ya que la intensidad horaria será menor para facilitar que las empresas adquieran un servicio de inclusión.

6. PLAN FINANCIERO

6.1. Precio del servicio

Tabla 26. Precio de servicio. Fuente propia. 2021

Servicio	Precio de venta de la competencia	Que peso posee en la toma de su decisión	Precio según su costo $\frac{\text{costo}}{(1 - m/c)}$	Que peso posee en la toma de su decisión	Precio según percepción del cliente	Que peso posee en la toma de su decisión	Precio de venta sugerido	Ajuste del precio de venta
Servicio inicial de Inclusión de personas en condición de discapacidad	\$ 2.000.000	10,00%	\$ 1.000.000	10,00%	\$ 2.000.000	80,00%	\$ 1.800.000	\$ 1.800.000
Asesoría por 4 horas semanales por el primer mes (total mes =16 horas)	\$ 800.000	10,00%	\$ 480.000	10,00%	\$ 500.000	80,00%	\$ 528.000	\$ 528.000
Asesoría por 4 horas mensuales después del primer mes y durante la duración del contrato	\$ 500.000	10,00%	\$ 200.000	10,00%	\$ 250.000	80,00%	\$ 2.970.000	\$ 2.970.000
								\$ 5.298.000

El precio del portafolio de servicios de inclusión laboral para personas con discapacidad en el sector de la construcción se determina a partir de realizar un estudio de mercado donde se investiga el costo de servicios ofrecidos por otras compañías, buscando un punto intermedio entre los valores y las necesidades de los posibles clientes, teniendo en cuenta el capital humano necesario para llevar a cabo la idea de negocio.

6.2. Costos de distribución

Tabla 27. Costos de distribución. Fuente propia. 2021

No	SERVICIO	PRECIO DE VENTA DEL SERVICIO	PORCENTAJE DE COMISION POR VENTA (DISTRIBUCION) DEL SERVICIO.	GASTO DE DISTRIBUCIÓN DEL SERVICIO
1	Servicio inicial de Inclusión de personas en condición de discapacidad	\$ 1.800.000	2%	\$ 36.000
2	Asesoría por 4 horas semanales por el primer mes (total mes =16 horas)	\$ 528.000	2%	\$ 10.560
3	Asesoría por 4 horas mensuales después del primer mes y durante la duración del contrato	\$ 270.000	2%	\$ 5.400

Se tienen 3 productos. Los gastos de distribución son del 2%. La comisión por venta más alta la genera el producto Servicio inicial de Inclusión de personas en condición de discapacidad por valor de \$ 36.000 y la más baja la genera el producto Asesoría por 4 horas mensuales después del primer mes y durante la duración del contrato y establece un gasto de \$ 5.400. En promedio genera gastos de ventas del 2%

En la exploración y búsqueda de un servicio que ofrezca a las empresas un beneficio tributario y social, se propone un servicio que contiene tres elementos que facilitan la inclusión laboral en el sector, determinando un porcentaje de comisión por venta del 2% que se verán reflejados en los gastos designados en la venta del servicio, incentivando al vendedor cubrir una cuota mínima de proyectos vendidos.

De acuerdo con la investigación realizada de plan de marketing se observa que las compañías cuentan con un canal directo debido a que es un servicio que requiere de personal capacitado que dé a conocer el portafolio de inclusión laboral, realizando un acercamiento al cliente potencial mostrando a través de medios tecnológicos los atributos y beneficios del programa.

6.3. Costos de publicidad

TIPO DE CAMPAÑA	COSTO POR CAMPAÑA	PERIODICIDAD	PRESUPUESTO ANUAL
RADIO	200.000	SEMESTRAL	400.000
INTERNET (PAGINA WEB)	800.000	ANUAL	800.000
INTERNET (BANNERS, POP-UPS Y POP UNDERS)	90.000	MENSUAL	1.080.000
PUBLICIDAD EXTERIOR, AFICHES, AVISOS	162.000	ANUAL	162.000
PUBLICIDAD DIRECTA (TARJETAS, VOLANTES PORTAFOLIOS)	99.000	SEMESTRAL	198.000
GASTO TOTAL PRESUPUESTO DE PUBLICIDAD ANUAL.			2.640.000

En el análisis de la publicidad necesaria del servicio se decide invertir el 1% de las ventas anuales proyectadas, se debe mencionar que la efectividad de la comunicación depende de las estrategias que se usen observando la reputación e identidad del servicio, teniendo en cuenta las tendencias del mercado, la experiencia de los clientes y el estado de competencia. Así mismo en la elección de los canales de comunicación es importante escoger los adecuados, ya que de esto depende del éxito o fracaso de la estrategia de comunicación.

6.4. Proyección de ventas

Tabla 28. Proyección de ventas. Fuente propia. 2021

SERVICIO	AÑO 1		AÑO 2		AÑO 3	
	UNIDADES	VALOR	UNIDADES	VALOR	UNIDADES	VALOR
Servicio de Inclusión Laboral	50	\$ 90.000.000	55	\$ 99.000.000	62	\$ 111.600.000
Asesoría por 16 horas por el primer mes	50	\$ 26.400.000	55	\$ 29.040.000	62	\$ 32.736.000
Asesoría por 4 horas mensuales por once meses	550	\$ 148.500.000	603	\$ 162.810.000	691	\$ 186.570.000
		\$ 264.900.000		\$ 290.850.000		\$ 330.906.000

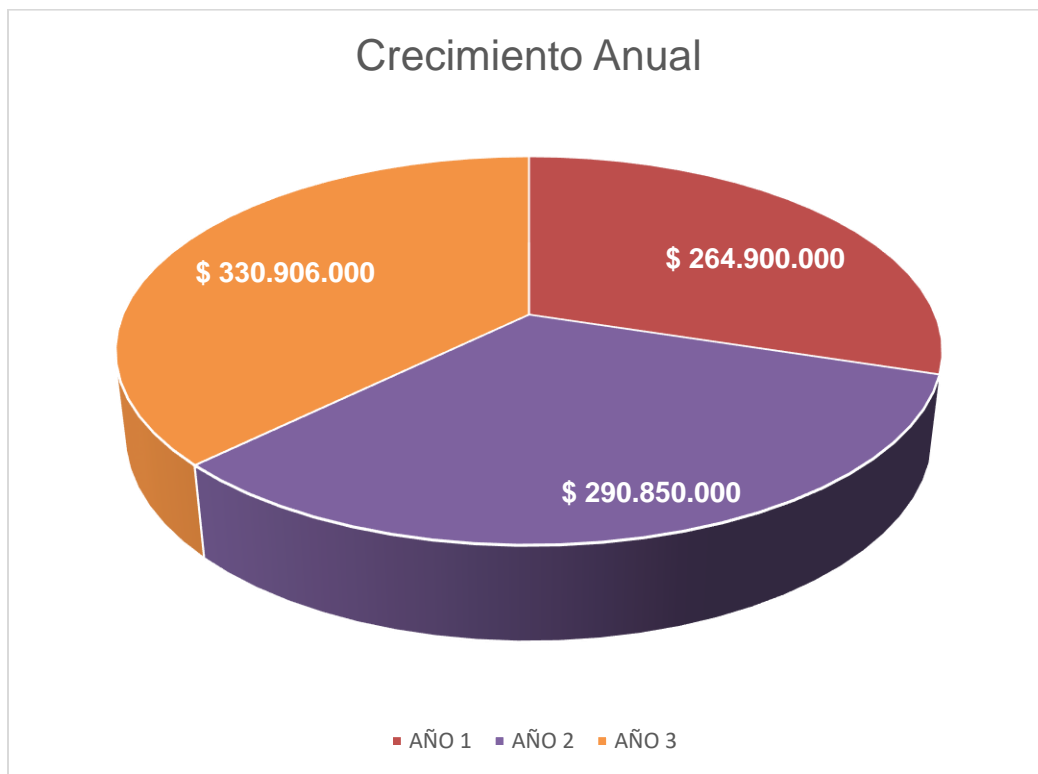


Figura 39. Crecimiento anual de ventas. Fuente propia. 2021

Según se evidencia en la tabla anterior en el primer año, se proyectan ventas representadas por un valor de \$ 264.900.000, para el segundo año se proyecta un crecimiento del 10% en unidades vendidas con un valor de \$ 290.850.000, y por último, para el tercer año se espera un crecimiento del 15% con ventas estimadas en \$ 330.906.000 dejando en evidencia que la idea de negocio tiene una proyección positiva y en aumento a largo plazo.

6.5. Diagramas de flujo

Tabla 29. pasos de la elaboración del servicio. Fuente propia. 2021

Asesoría por 4 horas semanales por el primer mes (total mes =16 horas)			
No.	PASOS PARA LA ELABORACION DEL SERVICIO	ACCIÓN REALIZADA	TIEMPO EN MINUTOS
1	Sensibilización	INICIO - FIN	40
2	Capacitación trabajo de acuerdo a discapacidad	PROCESO	60
3	Reunión y empalme entre el trabajador y la empresa	CONTROL O DECISIÓN	20
4	Diagnóstico inicial primera semana	CONTROL O DECISIÓN	50
5	Seguimiento de avance de labores	PROCESO	40
6	Reunión con el cliente de retroalimentación y sugerencias	INICIO - FIN	30
			240

El proceso de implementación para la elaboración del servicio de inclusión laboral inicia con una sensibilización a la empresa contratante, pasando por diversos procesos que facilitan la implementación del servicio y así mismo finaliza con la retroalimentación en un acercamiento con el cliente y las sugerencias que este proporcione.

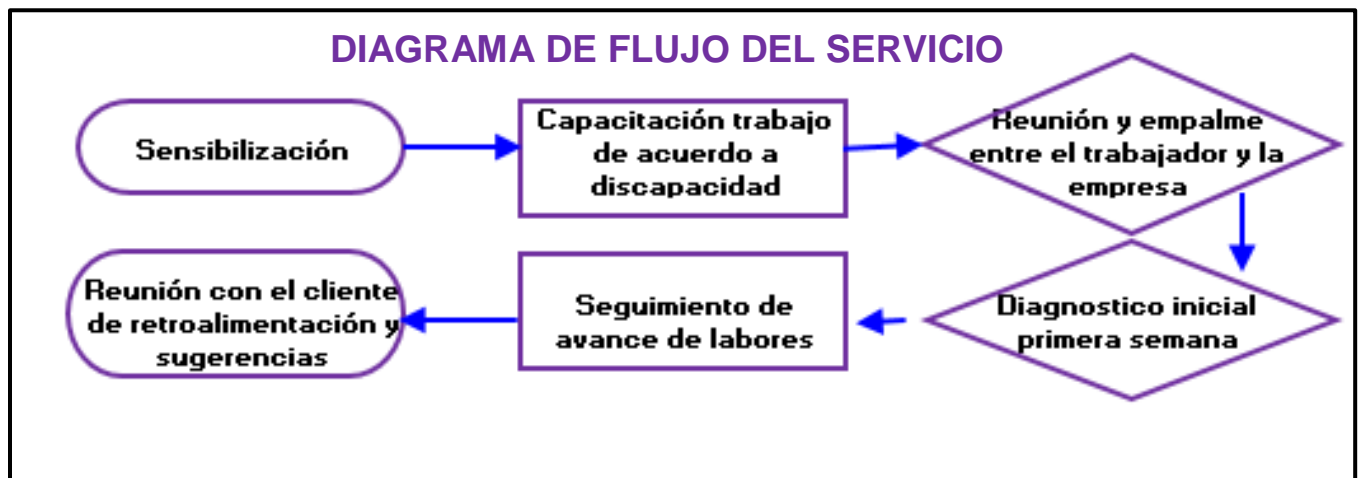


Figura 40. Diagrama de Flujo del servicio. Fuente propia. 2021

6.6. Fichas técnicas

6.6.1. Ficha de condiciones espaciales

FICHA TECNICA DEL SERVICIO:		PORTAFOLIO DE INCLUSIÓN LABORAL	
TIEMPO DE LA PRODUCCION DEL SERVICIO		240	/MINUTOS
CARACTERÍSTICAS: PROPIEDADES LABORALES Y HUMANAS, CONDICIONES ESPACIALES, CONDICIONES DE EQUIPAMIENTOS DEL SERVICIO			
<p>Caracterización, asesoría, formación y acompañamiento en la implementación del servicio de inclusión para personas con discapacidad, programa especial creado con la finalidad de contar en las empresas con población con capacidades diferentes, así como con miembros de determinados colectivos que son menos elegidos en el país.</p>			
<p>→Tecnología de amplificación específica. →Señalización de espacios en sistema de BRAILLE. →Adecuaciones arquitectónicas que faciliten el acceso.</p>			
EQUIPO HUMANO REQUERIDO		COMPETENCIAS REQUERIDAS POR EL EQUIPO HUMANO	
PROFESIONAL EN ING, ARQ O AFINES		Equipo de selección de personal, trabajador social con especialización o experiencia en inclusión y diversidad, profesionales en arquitectura e ingeniería o afines que realicen pruebas técnicas de conocimiento	
TRABAJADOR SOCIAL			
TIEMPO TOTAL HORAS HOMBRE POR UNIDAD DE PRODUCCION		240	/MINUTOS
SITIO DE PRESTACION DEL SERVICIO		OFICINAS DEL CLIENTE	
MAQUINARIA Y EQUIPO A UTILIZAR PARA LA PRESTACION DEL SERVICIO			cantidad /tiempo
TIEMPO TOTAL MAQUINA EMPLEADAS			0 MINUTOS
INSUMOS A EMPLEAR		INSUMOS A EMPLEAR	
ALQUILER DE TRANSPORTE			
INFORMACION COMPLEMENTARIA			
<p>ESPACIOS Y SERVICIOS CONSTRUIDOS BAJO EL CONCEPTO DE DISEÑO UNIVERSAL TRANSPORTE ACCESIBLE INCLUSIVO, ACCESO DE SERVICIO DE INTERPRETACIÓN CON APOYOS TECNOLÓGICOS</p>			

6.6.2. Ficha de Equipamientos del servicio

FICHA TECNICA DEL SERVICIO:		PORTAFOLIO DE INCLUSIÓN LABORAL	
TIEMPO DE LA PRODUCCION DEL SERVICIO		240	/MINUTOS
CARACTERÍSTICAS: CONDICIONES DE EQUIPAMIENTOS DEL SERVICIO			
<p>Caracterización, asesoría, formación y acompañamiento en la implementación del servicio de inclusión para personas con discapacidad, programa especial creado con la finalidad de contar en las empresas con población con capacidades diferentes, así como con miembros de determinados colectivos que son menos elegidos en el país.</p> <p>→Software JAWS →Servicio de Interpretación En Línea - SIEL →Elementos de ayuda técnica</p>			
EQUIPO HUMANO REQUERIDO		COMPETENCIAS REQUERIDAS POR EL EQUIPO HUMANO	
PROFESIONAL EN ING, ARQ O AFINES MEDICO		Equipo de selección de personal, médico, profesionales en arquitectura e ingeniería o afines que realicen pruebas técnicas de conocimiento en equipamientos del servicio brindado	
TIEMPO TOTAL HORAS HOMBRE POR UNIDAD DE PRODUCCION		240	/MINUTOS
SITIO DE PRESTACION DEL SERVICIO		OFICINAS DEL CLIENTE	
MAQUINARIA Y EQUIPO A UTILIZAR PARA LA PRESTACION DEL SERVICIO		cantidad /tiempo	
TIEMPO TOTAL MAQUINA EMPLEADAS		0	MINUTOS
INSUMOS A EMPLEAR		INSUMOS A EMPLEAR	
ALQUILER DE TRANSPORTE			
INFORMACION COMPLEMENTARIA			
<p>ESPACIOS Y SERVICIOS CONSTRUIDOS BAJO EL CONCEPTO DE DISEÑO UNIVERSAL TRANSPORTE ACCESIBLE INCLUSIVO, ACCESO DE SERVICIO DE INTERPRETACIÓN CON APOYOS TECNOLÓGICOS</p>			

6.6.3. Ficha de propiedades laborales y humanas

FICHA TECNICA DEL SERVICIO:		PORTAFOLIO DE INCLUSIÓN LABORAL
TIEMPO DE LA PRODUCCION DEL SERVICIO	240	/MINUTOS
CARACTERÍSTICAS: PROPIEDADES LABORALES Y HUMANAS		
<p>Caracterización, asesoría, formación y acompañamiento en la implementación del servicio de inclusión para personas con discapacidad, programa especial creado con la finalidad de contar en las empresas con población con capacidades diferentes, así como con miembros de determinados colectivos que son menos elegidos en el país.</p>		
<p>→Actitud de continua mejora y aceptación de sugerencias →Aptitudes laborales y académicas →Motivación laboral</p>		
EQUIPO HUMANO REQUERIDO	COMPETENCIAS REQUERIDAS POR EL EQUIPO HUMANO	
PROFESIONAL EN ING, ARQ O AFINES TRABAJADOR SOCIAL ABOGADO MEDICO PSICÓLOGO	Equipo de selección de personal, psicólogo con experiencia en selección de personal, trabajador social con especialización o experiencia en inclusión y diversidad, médico, profesionales en arquitectura e ingeniería o afines que realicen pruebas técnicas de conocimiento	
TIEMPO TOTAL HORAS HOMBRE POR UNIDAD DE PRODUCCION	240	/MINUTOS
SITIO DE PRESTACION DEL SERVICIO	OFICINAS DEL CLIENTE	
MAQUINARIA Y EQUIPO A UTILIZAR PARA LA PRESTACION DEL SERVICIO	cantidad /tiempo	
TIEMPO TOTAL MAQUINA EMPLEADAS	0	MINUTOS
INSUMOS A EMPLEAR	INSUMOS A EMPLEAR	
ALQUILER DE TRANSPORTE		
INFORMACION COMPLEMENTARIA		
ESPACIOS Y SERVICIOS CONSTRUIDOS BAJO EL CONCEPTO DE DISEÑO UNIVERSAL TRANSPORTE ACCESIBLE INCLUSIVO, ACCESO DE SERVICIO DE INTERPRETACIÓN CON APOYOS TECNOLÓGICOS		

6.7. Proceso de producción del servicio

6.7.1. Presupuesto de inversión

Tabla 30. Inversión Fija. fuente propia.2021

DESCRIPCION	CLASIFICAR COMO (SELECCIONE)	INVERSIÓN		
		CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
COMPUTADOR	COMPUTADORES	3	2.000.000	\$ 6.000.000
SILLAS	MUEBLES Y ENSERES	3	300.000	\$ 900.000
ESCRITORIO	MUEBLES Y ENSERES	3	500.000	\$ 1.500.000
CELULAR	EQUIPOS	1	1.000.000	\$ 1.000.000
IMPRESORA	EQUIPOS	1	800.000	\$ 800.000
SOFTWARE JAWS	EQUIPOS	3	1.500.000	\$ 4.500.000
PLATAFORMA SERVIR	EQUIPOS	1	4.000.000	\$ 4.000.000
				\$ 18.700.000

Para el desarrollo del servicio se contemplan gastos fijos con un valor de \$18.700.000, contemplando los elementos mencionados en la tabla anterior, para la ejecución del proyecto se hace necesario la consecución de los siguientes artículos clasificados en computadores, muebles y enseres, así como también equipos que permiten la puesta en marcha y funcionamiento de la idea de negocio.

Tabla 31. Inversiones intangibles y gastos preoperativos. Fuente propia.2021

TIPO DE GASTOS	GASTOS TOTALES
Derechos por registro de la matrícula mercantil	\$ 107.000
Registro del Establecimiento	\$ 192.000
REGISTRO ÚNICO DE PROPONENTES	\$ 576.000
Capacitación	\$ 500.000
Base de datos	\$ 2.000.000
Total	\$ 3.375.000

Para el correcto funcionamiento de la empresa se requieren gastos intangibles desde la planeación y posterior ejecución de la creación de la empresa, se relacionan con la consecución de componentes que avalan la actividad desempeñada, que junto con otros ítems corresponde a una cifra de \$3.375.000.

6.7.2. Presupuesto de costos

Tabla 32. Criterios de selección de ubicación. Fuente propia. 2021

OFICINA			
CRITERIOS DE SELECCIÓN DE LA UBICACIÓN	COSTOS ASOCIADOS		
UN LUGAR CENTRAL EN LA CIUDAD, QUE SE PUEDA ALQUILAR POR SESIONES O NECESIDAD.	ESTABLECIMIENTO ARRIENDO	\$ 400.000	CANON MENSUAL
	SERVICIO PUBLICO ENERGIA ELECTRICA	\$ 100.000	VALOR MENSUAL
	SERVICIO PUBLICO ACUEDUCTO	\$ 100.000	VALOR MENSUAL
	SERVICIO PUBLICO GAS		VALOR MENSUAL
	FLETES Y TRANSPORTE OPERATIVO	\$ 1.000.000	VALOR MENSUAL

La empresa no tiene una ubicación fija, puesto que cuenta con un coworking que facilita las reuniones que se llevan a cabo fuera de las instalaciones del cliente, de acuerdo a las investigaciones realizadas se estima un costo por servicios públicos de \$200.000 igualmente fletes y transporte operativo por \$1.000.000 mensual

Tabla 33. Presupuestos de costos de operación fijos. Fuente propia. 2021

TIPO DE COSTO	MONTO MENSUAL
ACUEDUCTO	\$ 100.000
DOTACION	\$ 500.000
ENERGIA	\$ 100.000
FLETES Y/O TRANSPORTE OPERATIVO	\$ 1.000.000
ASESORIA TECNICA	\$ 2.000.000
NOMINA PRODUCCION AUXILIO DE TRANSPORTE	\$ 4.512.000
TOTAL	\$ 8.212.000

Tabla 34. Costos variables unitarios. Fuente propia.2021

NOMBRE DEL SERVICIO		PORTAFOLIO DE INCLUSIÓN LABORAL			
PRECIO DE VENTA UNITARIO		\$ 5.298.000,00			
UNIDAD DE COSTEO					
Margen de Contribución		20,00%			
SERVICIO	UNIDAD DE MEDIDA	COSTO UNIDAD	UNIDADES UTILIZADAS	COSTO TOTAL	CONDICIONES COMERCIALES
ASESORÍA INICIAL	HR	1.440.000,00	1	\$ 1.440.000,00	
2 VISITAS DE AJUSTES	CANT	422.400,00	1	\$ 422.400,00	
ASESORIA 4 HORAS MENSUALES	HR	216.000,00	11	\$ 2.376.000,00	
TOTAL, COSTOS DE MATERIAS PRIMAS E INSUMOS				\$ 4.238.400,00	
OTROS COSTOS Y GASTOS VARIABLES:		MANO DE OBRA PROCESO 1			
		MANO DE OBRA PROCESO 2			
		MANO DE OBRA PROCESO 3			
		MANO DE OBRA PROCESO 4			
GASTOS POR VENTAS COMISIONES (% de P.V.)					
TOTAL, COSTO VARIABLE UNITARIO				\$ 4.238.400,00	

Se marcan tres tipos de servicios: Una asesoría inicial, dos visitas de ajustes que cuentan con un único pago de \$ 1.862.000 así como una asesoría que se ofrece durante once meses después del contrato inicial, que garantizan la inclusión laboral y las buenas prácticas dentro de la compañía.

Tabla 35.gastos fijos de administración y ventas. Fuente propia. 2021

TIPO DE GASTO	MONTO MENSUAL
ASESORÍA CONTABLE	\$ 500.000
CAJA MENOR	\$ 300.000
COMUNICACIÓN Y TELEFONO	\$ 70.000
GASTOS BANCARIOS	\$ 500.000
GASTOS VARIOS	\$ 150.000
TOTAL	\$ 1.520.000

6.8. Proceso de Administración

6.8.1. Organigrama

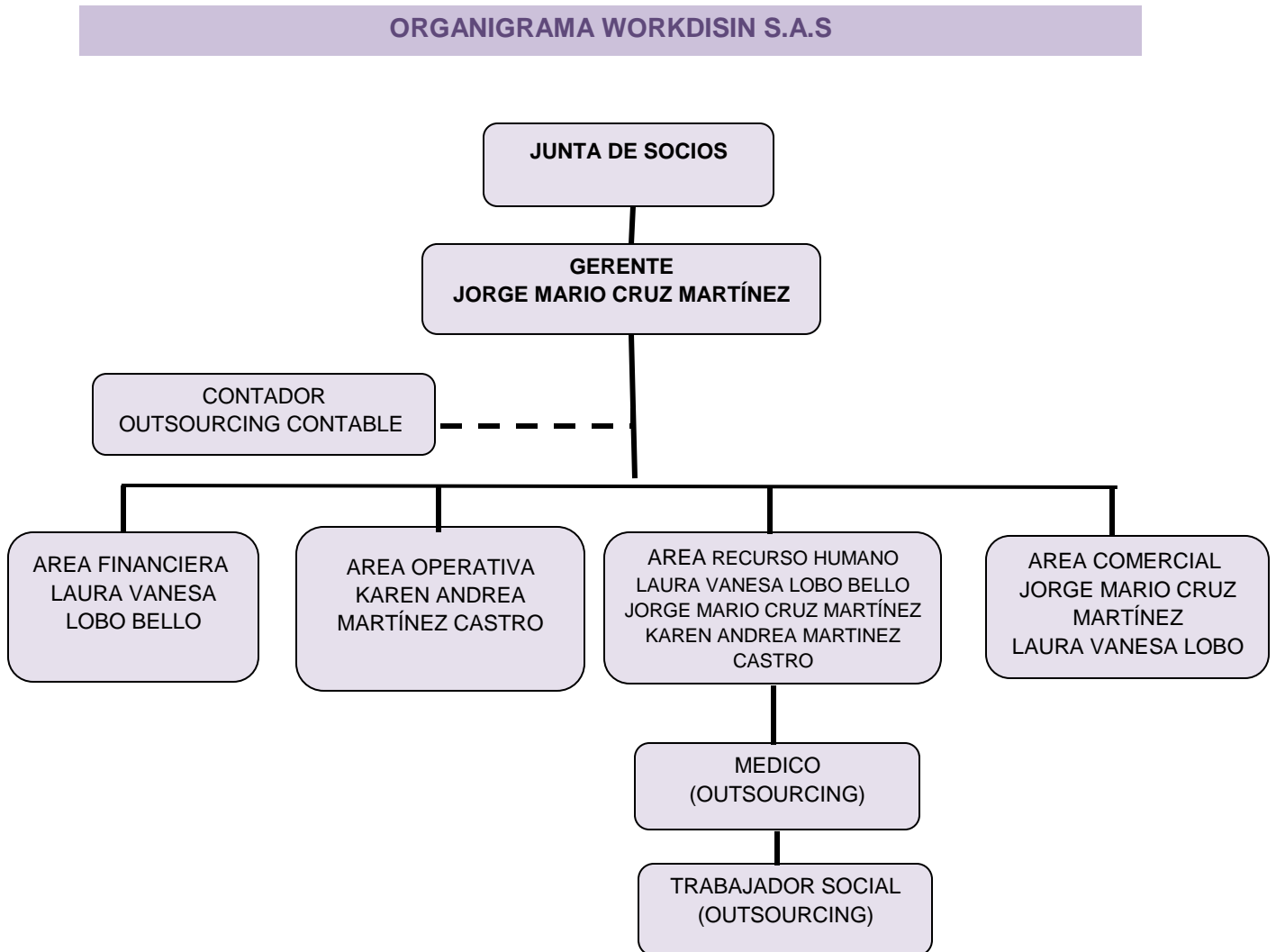


Figura 41. Organigrama. Fuente propia. 2021

Las Funciones y cargos asignadas para el servicio se establecieron a partir de la experiencia y conocimiento de cada uno de los socios y necesidades que se deben establecer a nivel empresarial, también las funciones y actividades se tienen en cuenta en el momento de asignar el cargo de los profesionales así mismo las habilidades y aptitudes para desempeñarse en el entorno laboral.

6.8.2. Funciones

MANUAL DE FUNCIONES	WORKDISIN S.A.S		
CARGO	RESPONSABLE/CARGO	FUNCIONES	PERFIL
GERENTE	JORGE MARIO CRUZ MARTÍNEZ	Planificar, organizar, dirigir y controlar	Visión estratégica, compromiso con su gente, credibilidad, proactividad, inteligencia emocional, reconocer a sus colaboradores, creatividad en el trabajo en equipo, muy buena comunicación
CONTADOR	OUTSOURCING CONTABLE	Ordenar las operaciones de la empresa, establecer procedimientos de información financiera, mantener libros contables actualizados.	Interpreta la información contable para el planeamiento, el control y la toma de decisiones
AREA FINANCIERA	LAURA VANESA LOBO BELLO	Coordinar las áreas contables, administrativas, financieras, realizar una adecuada previsión de pagos y cobros, supervisar las estrategias de gestión de efectivo	Profesional competente y con visión de futuro, con capacidades para desempeñarse con acierto tanto en los mercados de capitales, como en el área financiera de empresas del sector real o de servicios.
AREA OPERATIVA	KAREN ANDREA MARTÍNEZ CASTRO	Buscar clientes donde la compañía pueda ofrecer y vender su servicio	Poseer experiencia y conocimientos técnicos en operaciones comerciales, debe contar con la inteligencia emocional necesaria
AREA RECURSO HUMANO	LAURA VANESA LOBO BELLO JORGE MARIO CRUZ MARTÍNEZ KAREN ANDREA MARTINEZ CASTRO	Diseño y análisis de puestos de trabajo, Contratación y selección de empleados, Formación y desarrollo de los empleados, Compensación y beneficios, Gestión del rendimiento de los empleados, Relaciones laborales, Compromiso de los empleados y comunicación	Conocimientos recursos humanos, Gestor eficiente del tiempo, Comunicativo, Organizado
	MEDICO (OUTSOURCING)	Realizar exámenes médicos de admisión al personal de nuevo ingreso, así como exámenes periódicos. Recepción y seguimiento a procesos de incapacidades y riesgos de trabajo	Profesional que se encarga de velar por los derechos de las comunidades e impulsar el desarrollo social. En otras palabras, el trabajador social tiene como objetivo atender las necesidades de la comunidad para crear soluciones que fomenten un bienestar general.
	TRABAJADOR SOCIAL (OUTSOURCING)	1. Prevenir, 2. Brindar atención directa, 3. Planificar, 4. Realizar docencia, 5. Promover la promoción e inserción social, 6. Supervisar, 7. Realizar evaluaciones, 8. Rol gerencial, 9. Investigar, 10. Coordinar	Indispensable contar con Titulo y Cédula profesional Diplomado o Maestría en salud laboral
AREA COMERCIAL	JORGE MARIO CRUZ MARTÍNEZ LAURA VANESA LOBO BELLO KAREN ANDREA MARTINEZ CASTRO	Diseñar objetivos, conocer a los clientes y sus necesidades, planificar estrategias, diseño del proceso de ventas.	Impacto e influencia para convencer al cliente, orientación al logro para alcanzar objetivos, iniciativa, comprensión interpersonal, orientación al cliente y autoconfianza

6.9. Planeación.

Tabla 36. Planeación de tiempo según periodo de tiempo. Fuente propia. 2021

Periodo	Tipo de Temporada	Valores asignados por el emprendedor (suma 100%)
febrero	Muy Alta	12,00%
marzo	Media	8,00%
abril	Baja	6,00%
mayo	Media	8,00%
junio	Media	8,00%
julio	Media	8,00%
agosto	Muy Alta	12,00%
septiembre	Media	8,00%
octubre	Alta	10,00%
noviembre	Media	8,00%
diciembre	Baja	6,00%
enero	Baja	6,00%
		100%

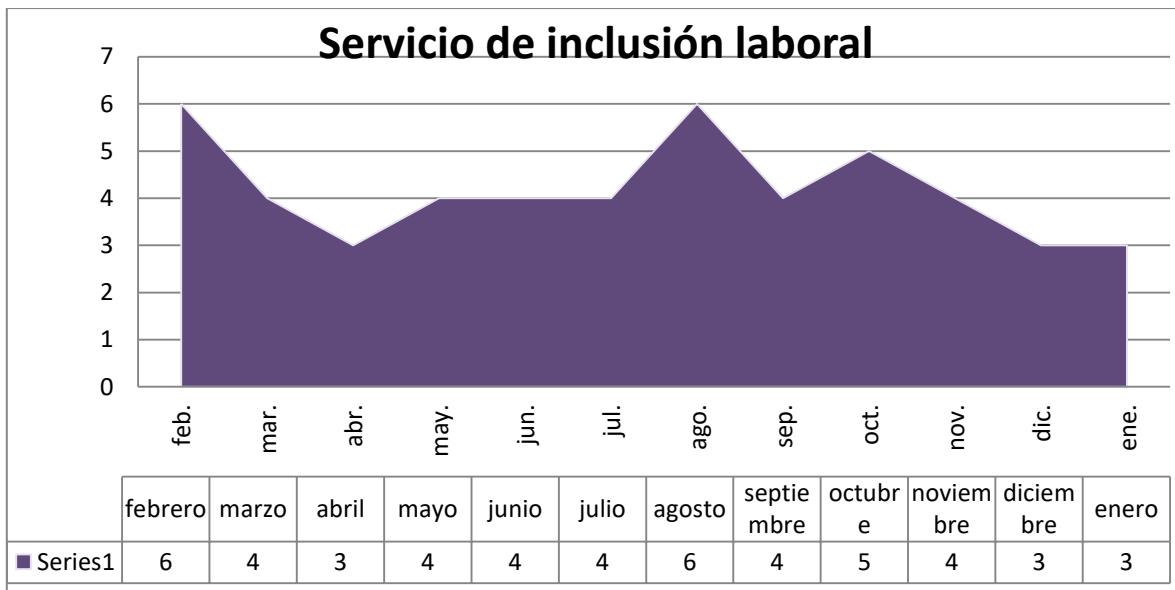


Figura 42. Grafica promedio de ventas por periodos mensuales. Fuente propia.2021

Al revisar la planeación se encuentra que al realizar la investigación en los meses de febrero y agosto se encuentran los picos de ventas más altos, ya que, contemplando los índices de contratación en el territorio nacional, se evidencia un aumento en estos meses mientras que en los demás una fluctuación constante.

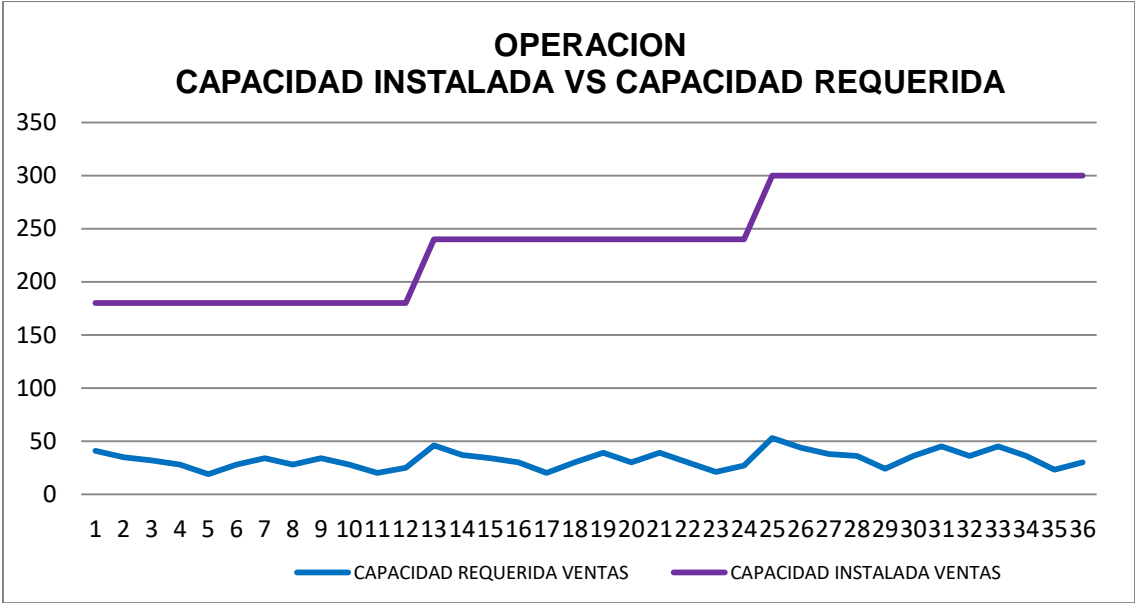


Figura 43. Operación de ventas capacidad instalada vs capacidad requerida. Fuente propia.2021

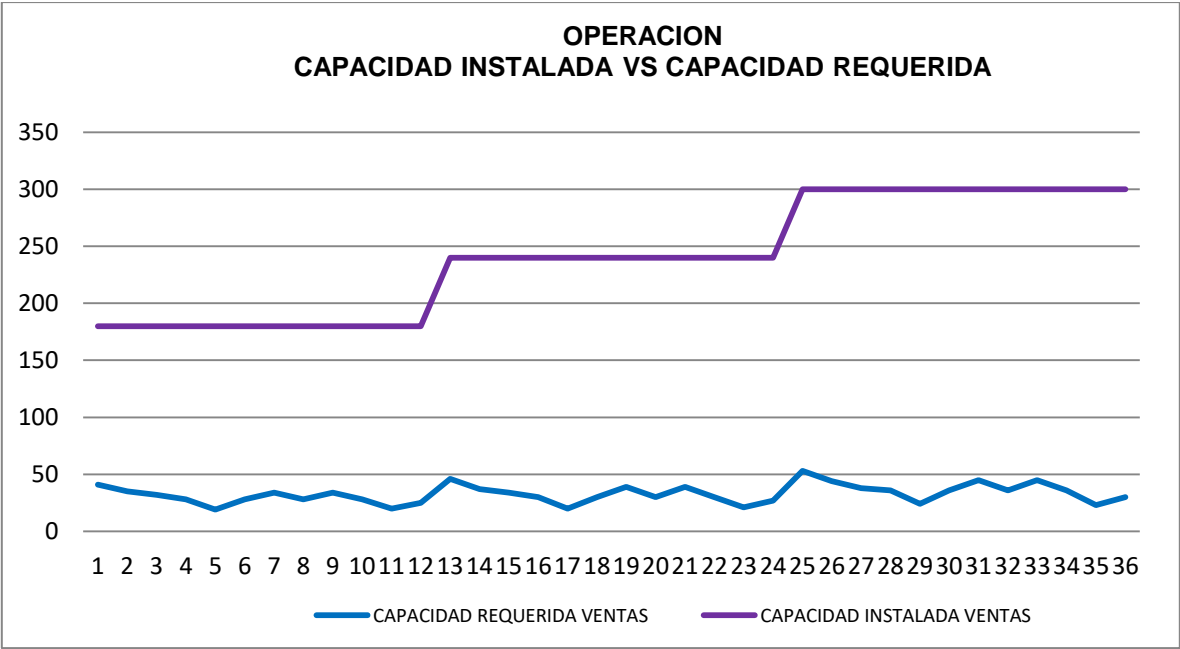


Figura 44. Operación, capacidad instalada vs capacidad requerida. Fuente propia.2021

Tabla 37. Planeación de ventas mensual en unidades. Fuente propia. 2021

SERVICIO: Inclusión laboral			
PERIODO	AÑO 1 (2022)	AÑO 2 (2023)	AÑO 3 (2022)
FEBRERO	6	7	8
MARZO	4	4	5
ABRIL	3	3	3
MAYO	4	4	5
JUNIO	4	4	5
JULIO	4	4	5
AGOSTO	6	7	8
SEPTIEMBRE	4	4	5
OCTUBRE	5	6	7
NOVIEMBRE	4	4	5
DICIEMBRE	3	3	3
ENERO	3	3	3

SERVICIO: Asesoría por 16 horas por el primer mes			
PERIODO	AÑO 1 (2022)	AÑO 2 (2023)	AÑO 3 (2022)
FEBRERO	6	7	8
MARZO	4	4	5
ABRIL	3	3	3
MAYO	4	4	5
JUNIO	4	4	5
JULIO	4	4	5
AGOSTO	6	7	8
SEPTIEMBRE	4	4	5
OCTUBRE	5	6	7
NOVIEMBRE	4	4	5
DICIEMBRE	3	3	3
ENERO	3	3	3

SERVICIO: Asesoría por 4 horas mensuales después del primer mes y durante la duración del contrato (11 meses)			
PERIODO	AÑO 1 (2022)	AÑO 2 (2023)	AÑO 3 (2022)
FEBRERO	66	73	84
MARZO	44	48	55
ABRIL	33	36	41
MAYO	44	48	55
JUNIO	44	48	55
JULIO	44	48	55
AGOSTO	66	73	84
SEPTIEMBRE	44	48	55
OCTUBRE	55	61	70
NOVIEMBRE	44	48	55
DICIEMBRE	33	36	41
ENERO	33	36	41

De acuerdo a las tablas anteriores se observa un crecimiento con respecto al primer año del 10% y a partir del tercer año de un 15% mostrando crecimiento constante y rentabilidad en el servicio ofrecido.

6.9.1. Tiempo de producción del servicio

Tabla 38. prestación del servicio. Fuente propia. 2021

	SERVICIO	TIEMPOS DE SERVICIO	TIEMPOS DE VENTA POR SERVICIO
		HORAS / HOMBRE (MINUTOS)	HORAS / HOMBRE (MINUTOS)
1	Servicio de Inclusión laboral	240	180
2	Asesoría por 16 horas por el primer mes	240	0
3	Asesoría por 4 horas mensuales después del primer mes y durante la duración del contrato (11 meses)	240	60

Tabla 39. jornada laboral, cantidad de empleados y cargos. Fuente propia. 2021

CARGO	JORNADA LABORAL		NUMERO DE EMPLEADOS MENSUALES AÑO 1											
	DÍAS A LA SEMANA	HORAS AL DIA	MES 1	MES 2	MES 3	MES 4	MES 5	MES 6	MES 7	MES 8	MES 9	MES 10	MES 11	MES 12
GERENTE	6	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
DIRECTORA FINANCIERA	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
DIRECTORA OPERATIVA	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
CARGO	JORNADA LABORAL		NUMERO DE EMPLEADOS MENSUALES AÑO 2											
	DÍAS A LA SEMANA	HORAS AL DIA	MES 13	MES 14	MES 15	MES 16	MES 17	MES 18	MES 19	MES 20	MES 21	MES 22	MES 23	MES 24
GERENTE	6	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
DIRECTORA FINANCIERA	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
DIRECTORA OPERATIVA	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
CARGO	JORNADA LABORAL		NUMERO DE EMPLEADOS MENSUALES AÑO 3											
	DÍAS A LA SEMANA	HORAS AL DIA	MES 25	MES 26	MES 27	MES 28	MES 29	MES 30	MES 31	MES 32	MES 33	MES 34	MES 35	MES 36
GERENTE	6	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
DIRECTORA FINANCIERA	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
DIRECTORA OPERATIVA	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
CARGO - VENDEDOR	JORNADA LABORAL		NUMERO DE EMPLEADOS MENSUALES											
	DÍAS A LA SEMANA	HORAS AL DIA	MES 1	MES 2	MES 3	MES 4	MES 5	MES 6	MES 7	MES 8	MES 9	MES 10	MES 11	MES 12
AÑO 1	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
AÑO 2	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
AÑO 3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Para la empresa resulta rentable y fácil de adaptar que uno de los empleados trabaje a tiempo completo con un salario mínimo con prestaciones de ley, mientras que los otros dos

se encuentren a medio tiempo devengando la mitad de un salario mínimo cada uno, contribuyendo al desarrollo económico y sostenibilidad de la empresa.

6.9.2. Tiempo de venta del servicio

6.10. Margen de Contribución

Tabla 40. Margen de contribución. Fuente propia. 2021

SERVICIO	PROYECCION DE VENTA AÑO 1	PRECIO DE VENTA	COSTO VARIABLE	MARGEN DE CONTRIBUCION	VENTAS ESPERADAS	PORCENTAJE DE PARTICIPACION EN VENTAS	% DE MARGEN DE CONTRIBUCION	MARGEN DE CONTRIBUCION PROMEDIO PONDERADO
Servicio de Inclusión laboral	50	\$ 5.298.000	\$ 1.038.408	\$ 4.259.592	\$264.900.000	100,00%	80%	80,40%
					\$264.900.000	100,00%		80,40%

Como resultado de la tabla anterior el margen de contribución es del 80.4% representado por un valor de \$ 4.259.400 así mismo las ventas obtenidas por la proyección de ventas de 50 servicios al año encontrando el equilibrio del 19.6% que cubren los gastos operativos de funcionamiento de la empresa.

6.1. Plan Financiero

Tabla 41. Plan financiero Workdisin. Fuente propia. 2021

	RECURSOS PROPIOS		CREDITO		TOTAL	
ACTIVOS FIJOS	\$28.900.000	23%	\$ -		\$ 28.900.000	22%
CAPITAL DE TRABAJO	\$99.000.000	77%	\$5.000.000	100%	\$ 104.000.000	78%
TOTAL, GENERAL	\$127.900.000		\$5.000.000		\$132.900.000	
DISTRIBUCION INVERSION	96,24%		3,76%			

Al analizar la información acerca de la inversión se puede observar que al inicio se contara con capital de trabajo total de recursos de los socios por \$99'000.000 correspondiente al 77%, además se cuenta con un crédito por \$5'000.000 que corresponde 3.76%, por otra parte, los activos fijos se encuentran en \$28.900.000 representados por 23%. obteniendo así \$127.900.000 entre activos fijos y capital de trabajo, representados por el 96.24% y el crédito por el 3.76%, encontrando así el 100% de los recursos del proyecto.

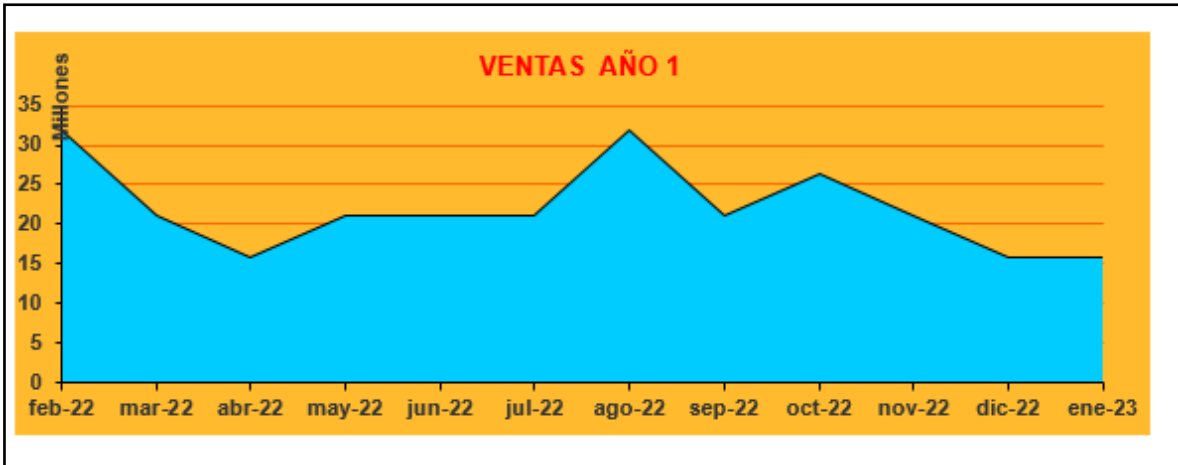


Figura 45. Grafica ventas año 1. Fuente propia. 2021

Las ventas inician en el mes 2 del 2022. en el primer año se espera vender 264,9 millones de pesos. se confía tener la mayor venta en el mes 1 de la proyección, por valor de 31,79 millones de pesos.

VENTAS PROYECTADAS AÑOS 2 Y 3

Tabla 42. ventas proyectadas años 1, 2 y 3 . Fuente propia.2021

PERIODO	\$	PROM.MES	CRECIMIENTO ANUAL
AÑO 1	264.900.000	22.075.000	
AÑO 2	280.794.000	23.399.500	6,00%
AÑO 3	328.476.000	27.373.000	16,98%

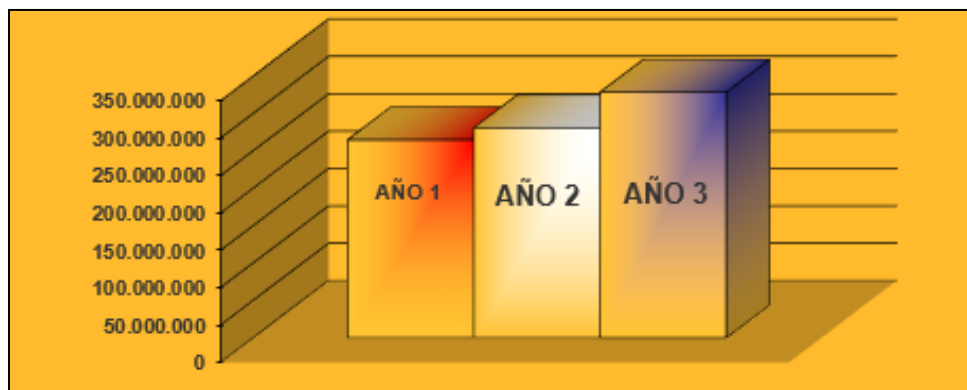


Figura 46. Grafica ventas proyectadas años 1, 2 y 3. Fuente propia. 2021

En el segundo año se presupuesta incrementan las ventas en un 6% teniendo ventas promedio mensuales de 23,4 millones de pesos. para el tercer año se espera tener ventas por 328,48 millones de pesos. correspondiente a un crecimiento del 16,98% con respecto al año anterior.

COMPOSICIÓN DE LOS COSTOS FIJOS

Tabla 43. Composición de costos fijos. Fuente propia.2021

TIPO DE COSTO	MENSUAL	ANUAL
COSTOS DE PRODUCCION	\$ 6.442.000	\$ 77.304.000
GASTOS ADMINISTRATIVOS	\$ 3.847.247	\$ 46.166.967
CREDITOS	\$ 32.872	\$ 320.500
DEPRECIACION	\$ 441.667	\$ 5.300.000
TOTAL	\$ 10.322.119	\$ 129.091.467

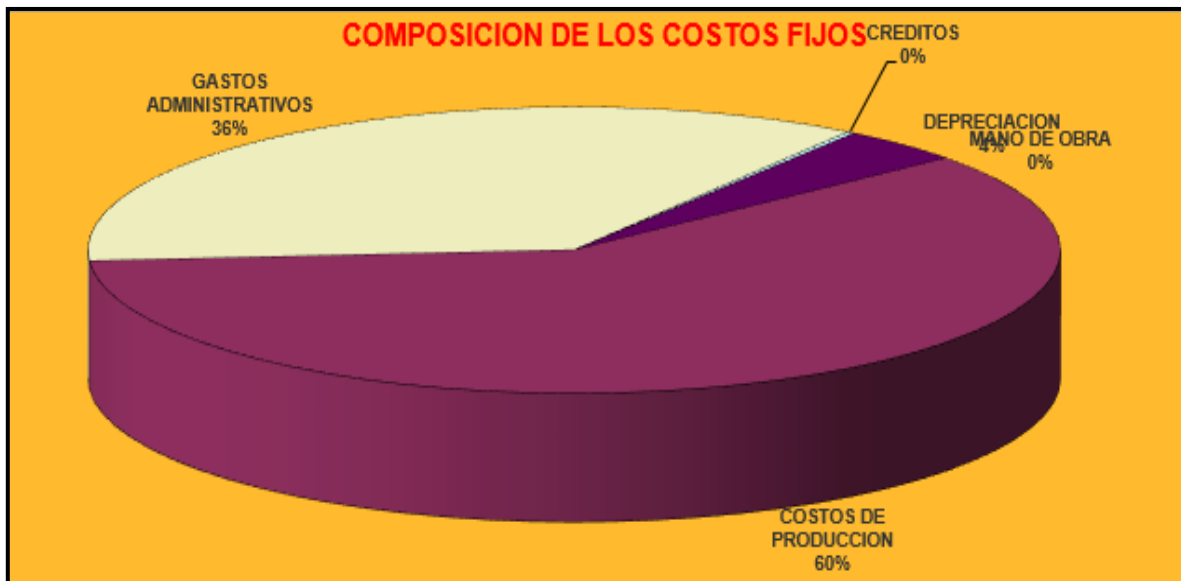


Figura 47. Grafica composición de los costos fijos. Fuente propia. 2021

Los costos y gastos fijos del primer año, ascienden a \$ 129.091.467, no se presupuesta mano de obra, se establecen 77,304 millones de pesos en costos de producción, se calculan 46,16696652 millones de pesos para gastos administrativos, se determinan 0,3205 millones de pesos para créditos. se refieren exclusivamente a los intereses de los créditos obtenidos; no se presupuesta la cuota de amortización. se contabilizan 5,3 millones de pesos para depreciación.

MARGEN DE CONTRIBUCION

Tabla 44. Margen de contribución. Fuente propia. 2021

PRODUCTOS	PRECIO DE VENTA	MATERIA PRIMA	GASTOS DE VENTA	TOTAL, COSTOS VARIABLES	MARGEN DE CONTRIBUCION		CONTRIBUCION A VENTAS	TOTAL
SERVICIOS DE INCLUSIÓN LABORAL	5.298.000	545.694	492.714	1.038.408	4.259.592	80,40%	100,00%	80,40%
Año 2							100,00%	80,40%

El margen de contribución de la empresa es 80,4% lo cual se interpreta así: por cada peso que venda la empresa se obtienen 80 centavos para cubrir los costos y gastos fijos de la empresa y generar utilidad. el producto con mayor margen de contribución es servicios de inclusión laboral, servicios de inclusión laboral es el producto de menor margen de contribución

PUNTO DE EQUILIBRIO

Tabla 45. Punto de equilibrio. Fuente propia. 2021

PRODUCTOS	VENTAS ANUALES	UNIDADES ANUALES	VENTAS MENSUALES	UNIDADES MENSUALES
SERVICIOS DE INCLUSIÓN LABORAL	160.561.543	30	13.380.129	2,53
TOTAL, VENTAS ANUALES	\$160.561.543	VENTAS MENSUALES	\$ 13.380.129	

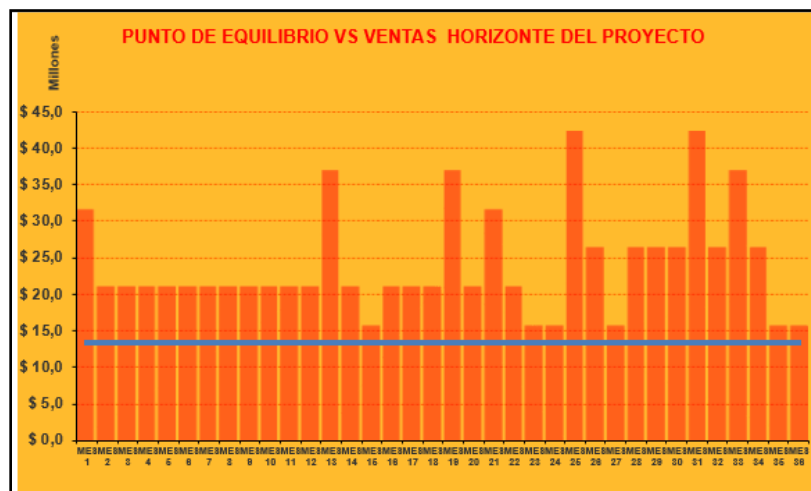


Figura 48. Grafica Punto de equilibrio. Fuente propia. 2021

Teniendo en cuenta la estructura de costos y gastos fijos y el margen de contribución de la empresa, se llega a la conclusión que la organización requiere vender \$ 160.561.543 al año para no perder ni ganar dinero. se requieren ventas mensuales promedio de 13,4 millones de pesos. al analizar las proyecciones de ventas se determina que la empresa, en el primer año, alcanza el punto de equilibrio.

ESTADO DE PERDIDAS Y GANANCIAS MENSUAL (PRIMER AÑO)

Tabla 46. Rentabilidad de ventas mensuales. fuente propia. 2021

	MES 1	MES 2	MES 3	MES 4	MES 5	MES 6	MES 7	MES 8	MES 9	MES 10	MES 11	MES 12
VENTAS	31.788.000	21.192.000	21.192.000	21.192.000	21.192.000	21.192.000	21.192.000	21.192.000	21.192.000	21.192.000	21.192.000	21.192.000
- COSTO DE VENTAS	10.157.833	9.066.445	9.066.445	9.066.445	9.066.445	9.066.445	9.066.445	9.066.445	9.066.445	9.066.445	9.066.445	9.066.445
UTILIDAD BRUTA	21.630.167	12.125.555	12.125.555	12.125.555	12.125.555	12.125.555	12.125.555	12.125.555	12.125.555	12.125.555	12.125.555	12.125.555
GASTOS ADMON.	3.847.247	3.847.247	3.847.247	3.847.247	3.847.247	3.847.247	3.847.247	3.847.247	3.847.247	3.847.247	3.847.247	3.847.247
- GASTOS DE VENTAS	2.956.284	1.970.856	1.970.856	1.970.856	1.970.856	1.970.856	1.970.856	1.970.856	1.970.856	1.970.856	1.970.856	1.970.856
UTILIDAD OPERACIONAL	14.826.635	6.307.452	6.307.452	6.307.452	6.307.452	6.307.452	6.307.452	6.307.452	6.307.452	6.307.452	6.307.452	6.307.452
- OTROS EGRESOS										106.833	106.833	106.833
- PREOPERATIVOS	281.250	281.250	281.250	281.250	281.250	281.250	281.250	281.250	281.250	281.250	281.250	281.250
UTILIDAD A. DE IMP.	\$ 14.545.385	\$ 6.026.202	\$ 6.026.202	\$ 6.026.202	\$ 6.026.202	\$ 6.026.202	\$ 6.026.202	\$ 6.026.202	\$ 6.026.202	\$ 5.919.369	\$ 5.919.369	\$ 5.919.369

El estado de pérdidas y ganancias proyectado para el primer año, muestra que las metas de ventas son suficientes para cubrir los costos y gastos totales. la rentabilidad sobre ventas del proyecto es de 2,53% mensual.

ESTADOS DE RESULTADOS PROYECTADO ANUAL

Tabla 47. Estados de resultados proyectado anual. Fuente propia. 2021

	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3
VENTAS	264.900.000	280.794.000	328.476.000
INV. INICIAL	0	0	0
+ COMPRAS	27.284.724	28.921.807	33.833.057
- INVENTARIO FINAL	0	0	0
= COSTO INVENTARIO UTILIZADO	27.284.724	28.921.807	33.833.057
+ MANO DE OBRA FIJA	0	0	0
+ MANO DE OBRA VARIABLE	0	0	0
+ COSTOS FIJOS DE PRODUCCION	77.304.000	74.024.000	72.000.000
+ DEPRECIACION Y DIFERIDOS	5.300.000	5.300.000	5.300.000
TOTAL, COSTO DE VENTAS	109.888.724	108.245.807	111.133.057
UTILIDAD BRUTA (Ventas - costo de ventas)	155.011.277	172.548.193	217.342.943
GASTOS ADMINISTRATIVOS	46.166.967	46.430.967	47.186.111
GASTOS DE VENTAS	24.635.700	26.113.842	30.548.268
UTILIDAD OPERACIONAL (utilidad bruta- G.F.)	84.208.610	100.003.385	139.608.564
- OTROS EGRESOS			
- GASTOS FINANCIEROS	320.500	1.282.000	1.282.000
- GASTOS PREOPERATIVOS	0	0	0
UTILIDAD ANTES DE IMPUESTOS (U.O. - Otr G.)	83.888.110	98.721.385	138.326.564
IMPUESTOS	29.360.838	34.552.485	48.414.297
UTILIDAD NETA	\$ 54.527.271	\$ 64.168.900	\$ 89.912.267

El estado de resultados en el primer año, muestra una utilidad por 54,53 millones de pesos, la rentabilidad bruta es del 58,52% anual la cual está dentro de los parámetros de la industria, la rentabilidad operacional es del 31,79% anual la cual se considera aceptable, la rentabilidad sobre ventas es de 20,58% anual la cual se considera aceptable.

CAMBIOS PORCENTUALES DEL PRIMER AÑO

Tabla 48. Cambios porcentuales del primer año. Fuente propia. 2021

	AÑO 2 VS. 1	AÑO 3 VS. 2
VENTAS	6,00%	16,98%
COSTO DE VENTAS	1,50%	2,67%
GASTOS ADMINISTRATIVOS	0,57%	1,63%
UTILIDAD NETA	17,68%	40,12%

Para el segundo año las ventas crecen un 6% y los costos de ventas ascienden un 1,5% la empresa denota eficiencia operativa alta los gastos administrativos se incrementan en un 0,57%

En el tercer año los costos de ventas se incrementan en un 2,67%. mientras que las ventas ascienden un 16,98%. es conveniente revisar las cifras ya que los costos directos descienden en gran medida con respecto al crecimiento en ventas.

RESUMEN DE LA INFORMACION

Tabla 49. Resumen de la información financiera. Fuente propia. 2021

	AÑO 1 VALOR	AÑO 2 VALOR	AÑO 3 VALOR
VENTAS	\$ 264.900.000	\$ 280.794.000	\$ 328.476.000
TOTAL COSTO DE VENTAS	\$ 109.888.724	\$ 108.245.807	\$ 111.133.057
UTILIDAD BRUTA (Ventas - costo de ventas)	\$ 155.011.277	\$ 172.548.193	\$ 217.342.943
GASTOS ADMINISTRATIVOS	\$ 46.166.967	\$ 46.430.967	\$ 47.186.111
GASTOS DE VENTAS	\$ 24.635.700	\$ 26.113.842	\$ 30.548.268
UTILIDAD OPERACIONAL (utilidad bruta- G.F.)	\$ 84.208.610	\$ 100.003.385	\$ 139.608.564
UTILIDAD ANTES DE IMPUESTOS (U.O. - Otr G.)	\$ 83.888.110	\$ 98.721.385	\$ 138.326.564
IMPUESTOS	\$ 29.360.838	\$ 34.552.485	\$ 48.414.297
UTILIDAD NETA	\$ 54.527.271	\$ 64.168.900	\$ 89.912.267

Flujo de efectivo	\$ 163.153.928	\$ 72.858.495	\$ 103.667.927
Inversiones	\$ 132.900.000	\$ 0	\$ 0

Rendimiento sobre la inversión	24,97%	22,30%	22,95%
Rendimiento sobre el patrimonio	29,89%	26,02%	26,72%
Rentabilidad sobre los ingresos	20,58%	22,85%	27,37%
Nivel de endeudamiento inicial	0,00%		
Punto de equilibrio anual	\$ 160.561.543		
Recuperación de la inversión	EN EL AÑO 3		
TIR	78,13%		
VAN	\$ 189.048.830		
TASA DE INTERES DE OPORTUNIDAD	3,00%		

7. CONCLUSIONES.

7.1. De la investigación del servicio

La investigación muestra que las personas con discapacidad pueden formar parte de una empresa si se les da asesoría, implementos y sistemas de apoyo necesarios para que el puesto se ajuste a su perfil. Es importante recalcar que esta población muestra el mismo tipo de competitividad, productividad y eficiencia al realizar sus labores, ya que son personas que poseen algún tipo de limitación, pero no son incapaces de cumplir con su responsabilidad laboral.

Al realizar este tipo de investigación se puede evidenciar la diferencia de oportunidades que se brindan a personas en condición de discapacidad, y como por el desconocimiento y creencia de reducción de sus capacidades se disminuyen las ofertas y se dejan de lado las necesidades de ellos, por otra parte, el gobierno y el mundo con el paso de los años y la evolución de las culturas se implementan y buscan maneras de inclusión e igualdad.

La inclusión laboral es un derecho que posee cualquier ciudadano que demuestre la idoneidad y las habilidades en su lugar de trabajo, durante el proceso de investigación se hace evidente los prejuicios que existen en el sector empresarial con respecto a realizar los ajustes razonables que permitan el sano desarrollo y el desenvolvimiento de las actividades de un trabajador con discapacidad. No obstante, durante el presente siglo diversos grupos de personas se han dedicado a eliminar las barreras mentales existentes en los empleadores de las compañías tanto públicas como privadas, que impiden la posibilidad de que cualquier persona sin importar sus condiciones físicas sea valorada y empleada sin una etiqueta particular.

7.2. De la empresa.

WORKDISIN S.A.S genera un cambio en cuanto al sector constructivo al ser inclusiva, ya que en Colombia son muy pocas las empresas de construcción que integran personas con discapacidad, se forma un cambio tanto cultural como social y se borran ciertos paradigmas que tienden a tener algunas compañías al contratar esta población. Se evidencia que, al iniciar un proceso de inclusión laboral, se crea un pensamiento empresarial igualitario y justo con los trabajadores que poseen algún tipo de discapacidad.

El tipo de empresa planteada y pensado busca brindar nuevas oportunidades a poblaciones que se han visto vulneradas y dejadas de lado dada la condición de discapacidad que pueden presentar, se abre la oportunidad a el cambio de pensamiento empresarial y

personal que contribuya con la inclusión, igualdad de condiciones y mejora de la calidad de vida de ellos.

El equipo de trabajo que conforma la empresa WORDISIN S.A.S. pretende generar en los clientes potenciales una necesidad por contratar los servicios profesionales de asesoría y acompañamiento en el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad en el sector de la construcción, garantizando el cumplimiento de la política de responsabilidad social empresarial con un enfoque diferencial en la implementación de un programa asertivo y de impacto en la sociedad que le brinde reconocimiento y prestigio a las compañías que decidan apostar por la idea de negocio donde “la diversidad es la regla no la excepción”

7.3. Del proyecto financiero.

El modelo financiero de la empresa WORKDISIN S.A.S cuenta con una inversión total para a la realización del proyecto de \$ 132.900.000, donde aporta el 96,24% con recursos propios y se espera conseguir créditos por el 3,76% de la inversión se destina para capital de trabajo el 78,25% y para activos fijos el 21,75%. El estado de pérdidas y ganancias proyectado para el primer año, muestra que las metas de ventas son suficientes para cubrir los costos y gastos totales, la rentabilidad sobre ventas del proyecto es de 2,53% mensual.

Se determina que el portafolio de servicios de inclusión es viable económicamente ya que cuenta con un margen de contribución de 80,4% lo cual es factible, puesto que por cada peso que venda la empresa se obtienen 80 centavos para cubrir los costos, gastos fijos y generar utilidad. Teniendo en cuenta la estructura de costos y gastos fijos y el margen de contribución de la empresa, se llega a la conclusión que la organización requiere vender \$160.561.543 al año para no perder ni ganar dinero; se requieren ventas mensuales promedio de 13,4 millones de pesos. Al analizar las proyecciones de ventas se determina que la empresa, en el primer año, alcanza el punto de equilibrio.

En el momento de arranque de la empresa se observa que no posee nivel de endeudamiento lo cual se considera favorable para su operación y viabilidad. Al terminar el primer año, el 16,44% de los activos están respaldados con recursos de los acreedores, se considera que un nivel de endeudamiento del 60% es manejable, un endeudamiento menor muestra una empresa en capacidad de contraer más obligaciones, mientras que un endeudamiento mayor muestra una empresa a la que se le puede dificultar la consecución de más financiamiento.

8. GLOSARIO DE TÉRMINOS Y VOCABULARIO

8.1. De la investigación del servicio

Adaptaciones a los puestos de trabajo, Job adaptations: Adecuación que se realiza a través de un enfoque ergonómico que permite adaptar los puestos de trabajo mediante un análisis del sujeto y el trabajo, identificando los ajustes que se requieren para empatar el mismo con las necesidades del trabajador. (Buitrago Echeverry, Ariza de la Hoz, Lizarazo Beltrán, & Vanegas Caipa, 2014)

Discapacidad, disability: término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales. Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive. (Organización Mundial de la Salud , 2021)

Discapacidad visual, Visual disability: condición que limita de la percepción de formas, imágenes colores, de forma parcial o totalmente, está va desde la baja visión hasta la ceguera. (COVERTIC, 2020)

Discapacidad auditiva, auditory disability: limitación que posee una persona que se evidencia en la disminución o pérdida total de la percepción de oír. (Portafolio , 2020).

Discapacidad física, physical disability: “son aquellas que presentan una disminución importante en las capacidades de movimiento de una o varias partes del cuerpo. Puede referirse a la disminución o incoordinación del movimiento, trastornos en el tono muscular o trastornos del equilibrio” (Puntodis, 2021)

Trabajo, Work: “Conjunto de actividades que son realizadas con el objetivo de alcanzar una meta, solucionar un problema o producir bienes y servicios para atender las necesidades humanas.” (Significados, 2021)

Accesibilidad, Accessibility: “Combinación de elementos del espacio construido que permiten a las personas el acceso, desplazamiento, orientación y comunicación de manera segura, autónoma y cómoda.” (Buitrago Echeverry, Ariza de la Hoz, Lizarazo Beltrán, & Vanegas Caipa, 2014)

Capacidad, Ability: “Aptitud, talento, cualidad que dispone a alguien para el buen ejercicio de algo. Aptitud para ejercer personalmente un derecho y el cumplimiento de una obligación. Aptitud legal para ser sujeto de derechos y obligaciones” (Buitrago Echeverry, Ariza de la Hoz, Lizarazo Beltrán, & Vanegas Caipa, 2014)

Calidad, Quality: Grado en el que un conjunto de características inherentes cumple con las necesidades o expectativas establecidas, que suelen ser implícitas u obligadas. (Vargas Blanco & Moterrosa Suarez, 2018)

Barreras, Barriers: “Factores del entorno de una persona que, en su ausencia o presencia, limitan la funcionalidad y originan discapacidad” (Buitrago Echeverry, Ariza de la Hoz, Lizarazo Beltrán, & Vanegas Caipa, 2014)

Buen trato, Good deal: “La forma de comunicarse o de establecer un vínculo con otra persona o con un grupo de sujetos.” (Vargas Blanco & Moterrosa Suarez, 2018)

Comunicación, Communication: Incluye los lenguajes, la visualización de textos, el Braille, la comunicación táctil, los macro tipos, los dispositivos multimedia de fácil acceso, así como el lenguaje escrito, los sistemas auditivos, el lenguaje sencillo, los medios de voz digitalizada y otros modos, medios y formatos aumentativos o alternativos de comunicación, incluida la tecnología de la información y las comunicaciones de fácil acceso (Buitrago Echeverry, Ariza de la Hoz, Lizarazo Beltrán, & Vanegas Caipa, 2014)

Deficiencia, Deficiency: “Es toda pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica” (Munideporte, 2017)

Certificado de discapacidad, Disability certificate: “Documento personal e intransferible que se entrega después de la valoración clínica multidisciplinaria, en los casos en que se identifique la existencia de discapacidad. Únicamente podrá ser expedido por las IPS.” (Ministerio de Salud, 2020)

Discriminación por motivos de discapacidad, Discrimination on the grounds of disability: Cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo.

Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables. (Buitrago Echeverry, Ariza de la Hoz, Lizarazo Beltrán, & Vanegas Caipa, 2014)

Dirección, Management: “Función de los administradores que implica el proceso de influir sobre las personas para que contribuyan a las metas de la organización y del grupo; se relaciona con el aspecto interpersonal de administrar.” (Vargas Blanco & Moterrosa Suarez, 2018)

Equidad, Equity: es la cualidad que caracteriza al hecho de dar a cada individuo lo que se merece. En este sentido, se muestra como un sinónimo, con matices, de igualdad. (Economipedia, 2021)

Enfoque diferencial, Differential focus: Es la inclusión en las políticas públicas de medidas efectivas para asegurar que se adelanten acciones ajustadas a las características particulares de las personas o grupos poblacionales, tendientes a garantizar el ejercicio efectivo de sus derechos acorde con necesidades de protección propias y específicas. (Congreso de la República de Colombia, 2013)

Iconografía, Iconography: “Sistema de símbolos y signos diseñados para orientar con toda seguridad a las personas con discapacidad en el desplazamiento y uso de los espacios interiores y exteriores.” (Buitrago Echeverry, Ariza de la Hoz, Lizarazo Beltrán, & Vanegas Caipa, 2014)

Guía táctil, Tactile guidance: “Base táctil construida o aplicada en una superficie para caminar. Actúa como una guía de ubicación espacial clave de orientación para personas con discapacidad visual.” (Buitrago Echeverry, Ariza de la Hoz, Lizarazo Beltrán, & Vanegas Caipa, 2014)

Lengua de Señas, Sign Language: “La lengua de señas es la lengua natural de las personas Sordas. Una lengua que, como cualquier otra, posee y cumple todas las leyes lingüísticas y se aprende dentro de la comunidad de usuarios a quienes facilita resolver todas las necesidades comunicativas y no comunicativas propias del ser humano, social y cultural” (Perez, 2011)

Valor agregado, Value added: “Todo aquello que se le puede agregar a un producto o servicio sin incrementar su precio, sin modificarlo y diferenciándolo de la competencia.” (Vargas Blanco & Moterrosa Suarez, 2018)

Macrotipo, Large type : : “Hace referencia a la impresión ampliada en tamaño de textos, imágenes, gráficos, entre otros, para el acceso a la información para personas con baja visión o adultos mayores” (Social, 2020)

Área de detección, Detection area: Es aquella que puede ser localizada por el bastón utilizado por personas ciegas o con limitación visual (Buitrago Echeverry, Ariza de la Hoz, Lizarazo Beltrán, & Vanegas Caipa, 2014)

Dactilología, Sign language: “Normalmente se emplea como complemento al lenguaje de señas; se usa para designar nombres propios, ideas y objetos para los que no existen señas” (Buitrago Echeverry, Ariza de la Hoz, Lizarazo Beltrán, & Vanegas Caipa, 2014)

Deficiencia sensorial, Sensory impairment: Una deficiencia que afecta el tacto, la vista, el oído, o ambos (Buitrago Echeverry, Ariza de la Hoz, Lizarazo Beltrán, & Vanegas Caipa, 2014)

Área de resguardo, Shelter area : “Es un área que tiene acceso a una salida, donde las personas con discapacidad permanecen temporalmente seguras, esperando más instrucciones o asistencia durante una emergencia.” (Buitrago Echeverry, Ariza de la Hoz, Lizarazo Beltrán, & Vanegas Caipa, 2014)

Barreras físicas, Physical barriers: “Todas aquellas barreras que impiden que las personas con discapacidad impidan o impidan moverse libremente y utilizar espacios públicos o privados, ya sea en el exterior o en el interior.” (Buitrago Echeverry, Ariza de la Hoz, Lizarazo Beltrán, & Vanegas Caipa, 2014)

Capacidad humana, Human capacity: “Capacidad para llevar el tipo de vida que el ser humano considera precioso y aumentar las posibilidades reales de elección.” (Buitrago Echeverry, Ariza de la Hoz, Lizarazo Beltrán, & Vanegas Caipa, 2014)

Comunicación manual, Manual communication: “Lenguaje de señas utilizado por las personas sordas para comunicarse. Estos movimientos son gestos desarrollados a partir de los gestos de uso común.” (Buitrago Echeverry, Ariza de la Hoz, Lizarazo Beltrán, & Vanegas Caipa, 2014)

Deficiencia múltiple, Multiple deficiency: “Apariencia de varias deficiencias en el mismo individuo.” (Buitrago Echeverry, Ariza de la Hoz, Lizarazo Beltrán, & Vanegas Caipa, 2014)

Espacio digno, Decent space: “Es un diseño accesible que puede ser utilizado por personas con discapacidades o un espacio universal que puede ser utilizado por todos, incluidas las personas con discapacidad.” (Buitrago Echeverry, Ariza de la Hoz, Lizarazo Beltrán, & Vanegas Caipa, 2014)

Limitaciones de la actividad, Limitations of the activity: son los problemas que un individuo puede tener al realizar actividades (Buitrago Echeverry, Ariza de la Hoz, Lizarazo Beltrán, & Vanegas Caipa, 2014)

8.2. De la empresa

Acciones afirmativas, Affirmative actions: Políticas, medidas o acciones dirigidas a favorecer a personas o grupos con algún tipo de discapacidad, con el fin de eliminar o reducir las desigualdades y barreras de tipo actitudinal, social, cultural o económico que los afectan. (Congreso de la República de Colombia, 2013)

Apoyo, Support: “Es un recurso o dispositivo colocado en el entorno construido para ayudar a las personas cuando están cambiando de posición o caminando (pasamanos, protecciones, barras, etc.)” (Buitrago Echeverry, Ariza de la Hoz, Lizarazo Beltrán, & Vanegas Caipa, 2014)

Inclusión laboral, labor inclusion: permite que las personas en condición de vulnerabilidad y sin importar origen étnico, género, enfermedad, orientación sexual y otras circunstancias tengan acceso a un empleo digno y decente (Ministerio de Trabajo, 2020)

Empresa, business: es una organización de personas y recursos que buscan la consecución de un beneficio económico con el desarrollo de una actividad en particular. Esta unidad productiva puede contar con una sola persona y debe buscar el lucro y alcanzar una serie de objetivos marcados en su formación. (Economipedia, 2021)

Administración, management: es el proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos y las actividades de trabajo con el propósito de lograr los objetivos o metas de la organización de manera eficiente y eficaz. (Promonegocios, 2020)

Actividad, activity: es la declaración del empresario sobre los productos y servicios a comercializar en el presente inmediato, a quiénes se les venderá (clientes), dónde se

venderá (ámbito geográfico) y cómo venderá (ventajas competitivas y capacidades singulares). (CamaraTenerife, 2020)

Razon Social, company Name: es el nombre o denominación oficial de una empresa, es decir, es la forma de nombrar a la persona jurídica, y que permite identificarla de manera inequívoca. (Conceptos juridicos, 2020)

Ajustes razonables, reasonable adjustments: son las acciones, adaptaciones, estrategias, apoyos, recursos o modificaciones necesarias y adecuadas del sistema educativo y la gestión escolar, basadas en necesidades específicas de cada estudiante, que persisten a pesar de que se incorpore el Diseño Universal de los Aprendizajes, y que se ponen en marcha tras una rigurosa evaluación de las características del estudiante con discapacidad. (Colombia Aprende, 2018)

Ayudas técnicas, technical aids: “Dispositivos tecnológicos y materiales que permiten habilitar, rehabilitar o compensar una o más limitaciones funcionales, motrices, sensoriales o intelectuales de las personas con discapacidad” (Buitrago Echeverry, Ariza de la Hoz, Lizarazo Beltrán, & Vanegas Caipa, 2014)

Capacidad humana, human capacity: “Habilidad para llevar el tipo de vida que los seres humanos consideramos valiosos e incrementar posibilidades reales de “elección” (Buitrago Echeverry, Ariza de la Hoz, Lizarazo Beltrán, & Vanegas Caipa, 2014)

Capacitación, training: “La Capacitación es un proceso que posibilita al capacitando la apropiación de ciertos conocimientos, capaces de modificar los comportamientos propios de las personas y de la organización a la que pertenecen” (Jaureguiberry, 2017)

Comunicación, Communication: “Incluye los lenguajes, la visualización de textos, el Braille, la comunicación táctil, los macrotipos, los dispositivos multimedia de fácil acceso, así como el lenguaje escrito, los sistemas auditivos, el lenguaje sencillo, los medios de voz digitalizada y otros modos”. (Ministerio de Salud, 2020)

Competencia laboral, labor competence: “Capacidad de una persona para desempeñar una función laboral con las características de calidad requeridas por el cliente o empleador” (Buitrago Echeverry, Ariza de la Hoz, Lizarazo Beltrán, & Vanegas Caipa, 2014)

Cultura institucional, Institutional culture: “Es el sistema de valores, creencias, y comportamientos que se consolidan y se comparten en el diario transcurrir de una institución.” (Buitrago Echeverry, Ariza de la Hoz, Lizarazo Beltrán, & Vanegas Caipa, 2014)

Diseño Universal, universal Design: El diseño de productos, entornos, programas y servicios que puedan utilizar todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado. El Diseño Universal no excluirá las ayudas técnicas para grupos particulares de personas con discapacidad cuando lo necesiten. (Buitrago Echeverry, Ariza de la Hoz, Lizarazo Beltrán, & Vanegas Caipa, 2014)

Ergonomía, ergonomics: Especialidad de carácter multidisciplinario que se encarga del estudio de la conducta y actividades de las personas, con el fin de adecuar los productos, sistemas, puestos de trabajo y entornos a sus características, limitaciones y necesidades, buscando optimizar eficacia, seguridad y comodidad. (Buitrago Echeverry, Ariza de la Hoz, Lizarazo Beltrán, & Vanegas Caipa, 2014)

Intérprete, interpreter: Profesional que ayuda a una persona sorda en la comunicación con personas oyentes. (Buitrago Echeverry, Ariza de la Hoz, Lizarazo Beltrán, & Vanegas Caipa, 2014)

Mobiliario urbano, urban furniture: Comprende a todos aquellos elementos urbanos complementarios, ya sean fijos, permanentes, móviles o temporales, ubicados en la vía pública o en espacios abiertos que sirven de apoyo a la infraestructura y al equipamiento urbano, y que mejoran la imagen y el paisaje urbano de la ciudad. (Buitrago Echeverry, Ariza de la Hoz, Lizarazo Beltrán, & Vanegas Caipa, 2014)

Logotipo, Logo: “El logotipo es un diseño gráfico que representa la imagen corporativa e identidad visual de una marca.” (Vargas Blanco & Moterrosa Suarez, 2018)

Plataformas y sitios web usables y accesibles, Usable and accessible platforms and websites: “El término usable, hace referencia a eficacia, eficiencia y satisfacción de la persona cuando accede a la información por este tipo de medios. El término accesible hace alusión a la posibilidad de acceso a todos los posibles usuarios que ingresen a las plataformas en formas convencionales o con algún dispositivo adicional”. (Ministerio de Salud, 2020)

Participación, participation: Es el acto de involucrarse en una situación vital. Representa la perspectiva social del funcionamiento. Trata de las circunstancias sociales en relación con el funcionamiento de un individuo en diferentes áreas de la vida. Denota el grado de intervención de la persona en el contexto real en el que vive. (Buitrago Echeverry, Ariza de la Hoz, Lizarazo Beltrán, & Vanegas Caipa, 2014)

Ruta de evacuación, Evacuation route: Es el camino de salida continuo y sin obstrucciones, que conduce desde cualquier punto de la edificación hasta la vía pública. Comprende las circulaciones verticales, horizontales, áreas de seguridad y puntos de reunión. (Buitrago Echeverry, Ariza de la Hoz, Lizarazo Beltrán, & Vanegas Caipa, 2014)

Funciones y estructuras corporales, Body functions and structures: se compone de funciones fisiológicas / psicológicas y elementos anatómicos, y ausencia o alteración de lo que se concibe como deficiencias en funciones y estructuras. (Social, 2020)

Caracterización, Characterization: es una herramienta que facilita la descripción, gestión y control de procesos identificando sus elementos esenciales. (Solution, 2020)

Área de descanso, Rest area: “Se trata de una zona próxima a vías de circulación, como aceras o andenes, fácilmente reconocibles para invidentes y deficientes visuales, en la que se pueden instalar bancos, mobiliario urbano y espacio para usuarios de silla de ruedas.” (Buitrago Echeverry, Ariza de la Hoz, Lizarazo Beltrán, & Vanegas Caipa, 2014)

Movilidad reducida, Reduced mobility: Es la restricción de movimiento que presentan personas por alguna discapacidad o que, sin estar discapacitadas, tienen algún tipo de restricción en su capacidad de relacionarse con el entorno al tener que acceder o moverse por una habitación para evitar desniveles, agarrar objetos a una altura normal (Social, 2020)

Principios administrativos, Administrative principles: “Orden sistemático del ejercicio de administrar.” (Direccionar, 2020)

Pronóstico de ventas, Sales forecast: “Predecir las ventas esperadas por producto o servicio y precio para un período futuro; Los pronósticos de ventas se derivan de planes y también son supuestos de planificación importantes.” (Direccionar, 2020)

Unidad de mando, Unity of command: realiza la acción de que cada subordinado dependa directamente de un solo superior. El principio de unidad de mando solo implica que cuanto más una persona depende de un superior, menor es el problema de las instrucciones

confusas y mayor el sentido de responsabilidad personal por los resultados. (Direccionar, 2020)

Manuales administrativos, Administrative manuals: “Son documentos que actúan como medio de comunicación y coordinación que permiten registrar y transmitir la información de una organización de forma ordenada y sistemática.” (Direccionar, 2020)

Evaluación comparativa, Benchmarking: “Método para establecer metas y medidas de productividad basadas en las mejores prácticas de la industria.” (Direccionar, 2020)

Comité, Committee: Grupo de personas a las que se les confía conjuntamente un asunto con fines de información, asesoramiento, intercambio de ideas o toma de decisiones. (Direccionar, 2020)

Cronograma, Schedule: “Es el minucioso detalle de las actividades que una empresa realiza o realizará en el proceso de acogida de un evento o serie de eventos.” (Direccionar, 2020)

Autoridad funcional, Functional authority: Derecho que se delega en una persona o departamento para controlar procesos, prácticas, políticas u otros asuntos específicos, relacionados con actividades realizadas por personal de otros departamentos. (Direccionar, 2020)

Estrategia, Strategy: Determinar el propósito (misión) y metas básicas a largo plazo de una empresa y adoptar recursos para la acción y asignar los recursos necesarios para lograr estos propósitos. (Direccionar, 2020)

8.3. Del proyecto financiero.

Amortización, Amortization: “Serie de cantidades periódicas que se abonan sobre el capital prestado para liquidar progresivamente una deuda en períodos y montos que pueden ser iguales o diferentes. En cada cuota también se pagan los intereses generados y así se reduce la deuda”. (Corporación Financiera Nacional , 2016)

Análisis financiero, financial analysis: Es un conjunto de principios, técnicos y procedimientos que se utilizan para transformar la información reflejada en los estados financieros, en información procesada, utilizable para la toma de decisiones económicas, tales como nuevas inversiones, fusiones de empresas, concesión de crédito, etc. (La Hipotecaria, 2014)

Balance, Balance sheet: Demostrativo contable de la situación económico - financiera de una empresa, en un período de tiempo determinado. **Fuente especificada no válida.**

Brecha del producto, Product gap: Se denomina la brecha del producto a la diferencia entre el nivel del PIB observado y la estimación del nivel del PIB potencial de una economía, es decir, es la diferencia entre lo que la economía está produciendo y lo que puede llegar a producir operando a su capacidad máxima. **Fuente especificada no válida.**

Capitalización, Capitalization: Es la ampliación del capital pagado mediante nuevas emisiones de acciones, o la reinversión de las utilidades de un ejercicio al patrimonio de la persona o empresa. **Fuente especificada no válida.**

Capacidad jurídica, Juridical capacity: Dentro del derecho civil, la aptitud de un individuo para asumir derechos y obligaciones por sí mismo, sin dependencia de una persona externa. (Conceptos Jurídicos, 2021)

Capital, capital: Es la suma de todos los recursos, bienes y valores movilizados para la constitución y puesta en marcha de una empresa. Es su razón económica. Cantidad invertida en una empresa por los propietarios, socios o accionistas. (La Hipotecaria, 2014)

Comisión, commission: Suma porcentual que se paga a un tercero por sus servicios prestados, la cual, para el caso de los bursátiles, generalmente se cobra al comprar y al vender. (La Hipotecaria, 2014)

Costos, costs: indica la cantidad de dinero que una empresa dedica a la creación o producción de bienes o servicios. No incluye el margen de beneficio. (Debitoor, 2020)

Demanda, Demand: Es la manifestación de la voluntad de comprar un número de unidades de un título valor a un precio dado en el mercado de valores, expresada por un comisionista siguiendo órdenes recibidas de algún cliente. Fuente especificada no válida.

Deuda, Debt: “Es dinero en efectivo, mercancía o servicios adeudados en virtud de un convenio de préstamo o por una operación de compra. También se conoce con el nombre de obligación.” (Corporación Financiera Nacional , 2016)

Financiamiento, financing: Provisión de dinero cuando y donde se necesita. (La Hipotecaria, 2014)

Gasto, Expense: “El gasto será el consumo que se efectúa de algún recurso que hace que se incremente la pérdida o que disminuya el beneficio, y que por tanto produce un decremento en el patrimonio neto.” (El Economista, 2020)

Ganancia, Profit: Beneficios que se obtienen de la realización de un negocio, trato, acuerdo, comercio u otra transacción. **Fuente especificada no válida.**

Ilíquidez, illiquidity: Falta de suficiente dinero en caja para asegurar las actividades económicas normales y el desarrollo anterior de las mismas. (La Hipotecaria, 2014)

Impuesto, tax: Cobro obligatorio que el Estado o las colectividades locales realizan respecto de los recursos de los agentes económicos, sin asignación previa a un gasto preciso. (La Hipotecaria, 2014)

Interés, interest: Cobro obligatorio que el Estado o las colectividades locales realizan respecto de los recursos de los agentes económicos, sin asignación previa a un gasto preciso. (La Hipotecaria, 2014)

Inversión, investment: Es la aplicación de recursos económicos al objetivo de obtener ganancias en un determinado período. (La Hipotecaria, 2014)

Nómina, Payroll: La nómina es un recibo en el que la empresa acredita el pago de las diferentes cantidades de dinero que conforman el sueldo de un trabajador. (Economipedia, 2021)

Oferta, Supply: Cantidad de un bien que está dispuesto a vender un agente, dado el precio del bien y los costos de producirlo o comercializarlo. Fuente especificada no válida.

Pasivo, Passive: “Conjunto de deudas, cargas y obligaciones que posee una persona o empresa.” (Corporación Financiera Nacional , 2016)

Patrimonio, Heritage: Es el valor que resulta de descontar las deudas de una persona o empresa del total de sus activos. **Fuente especificada no válida.**

Punto de equilibrio, breakeven: El punto de equilibrio, punto muerto o umbral de rentabilidad, es aquel nivel de ventas mínimo que iguala los costes totales a los ingresos totales. (Economipedia, 2021)

Producto Interno Bruto (PIB), Gross domestic product: El producto interno bruto (PIB) es el valor de mercado de todos los bienes y servicios finales producidos usando los factores de producción disponibles dentro de un país en un periodo determinado. **Fuente especificada no válida.**

Rendimiento, Efficiency: Es la ganancia en dinero, bienes o servicios que una persona o empresa obtiene de sus actividades industriales, agrícolas, profesionales, o de transacciones mercantiles o civiles. **Fuente especificada no válida.**

Riesgo, Risk: “Posibilidad de que se produzca un acontecimiento desafortunado que puede afectar o perjudicar el desarrollo de una operación económica.” (Corporación Financiera Nacional , 2016)

Rentabilidad, cost effectiveness: Es la relación entre la utilidad proporcionada por un título y el capital invertido en su adquisición. (La Hipotecaria, 2014)

Sistema financiero, Finance system: Promueve la circulación del dinero entre los participantes de la vida económica; donde se vende y compra el dinero por la oferta demanda de productos o servicios. (Corporación Financiera Nacional , 2016)

Sociedad de Acciones Simplificada, Simplified Stock Company: La sociedad por acciones simplificadas está reglamentada según la Ley 1258 de 2008. Dicha sociedad podrá constituirse por una o varias personas naturales o jurídicas, quienes solo serán responsables hasta el monto de sus respectivos aportes. Salvo lo previsto en el artículo 42 de la presente ley, el o los accionistas no serán responsables por las obligaciones laborales, tributarias o de cualquier otra naturaleza en que incurra la sociedad. (Cámara de Comercio de Bogotá, 2021)

Tasa de interés, interest rate: Es la expresión porcentual del interés aplicado sobre un capital. Las tasas de interés pueden estar expresadas en términos nominales o efectivos. Las nominales son aquellas en que el pago de intereses no se capitaliza, mientras que las efectivas corresponden a las tasas de intereses anuales equivalentes a la capitalización de los intereses periódicos, bien sea anticipadas o vencidas. La tasa de interés efectiva es el instrumento apropiado para medir y comparar el rendimiento de distintas alternativas de inversión. Las tasas nominales pueden tener periodicidad mensual, trimestral, semestral o cualquier otra que se establezca. (La Hipotecaria, 2014)

Tasa de usura, usury rate: La tasa de usura representa el valor máximo de los intereses remuneratorio o moratorio que puede cobrar un organismo a los agentes de la economía y se construye como 1.5 veces el interés bancario corriente por modalidad de crédito. **Fuente especificada no válida.**

Usuario, User: “Persona que usa o requiere de servicios.” (Corporación Financiera Nacional , 2016)

9. GLOSARIO Y TERMINOS Y VOCABULARIO EN INGLÉS Y ESPAÑOL

9.1. De la investigación del servicio

Job adaptations, Adaptaciones a los puestos de trabajo: Adaptation that is carried out through an ergonomic approach that allows adapting jobs through an analysis of the subject and the job, identifying the adjustments that are required to match it with the needs of the worker. (Buitrago Echeverry, Ariza de la Hoz, Lizarazo Beltrán, & Vanegas Caipa, 2014)

Disability, discapacidad: A general term covering deficiencies, activity limitations, and participation restrictions. Deficiencies are problems that affect a body structure or function; activity limitations are difficulties in executing actions or tasks, and participation restrictions are problems in participating in vital situations. Consequently, disability is a complex phenomenon that reflects an interaction between the characteristics of the human organism and the characteristics of the society in which it lives. (OMS, 2001)

Visual disability, discapacidad visual: condition that limits the perception of shapes, colored images, partially or totally, it goes from low vision to blindness. (COVERTIC, 2020)

Auditory disability, discapacidad auditiva: limitation that a person possesses that is evidenced in the decrease or total loss of the perception of hearing. (PORTAFOLIO, 2019)

Physical disability, discapacidad física: They are those that present a significant decrease in the movement capabilities of one or more parts of the body. It can refer to the decrease or incoordination of movement, disorders in muscle tone or balance disorders. (Puntodis, 2021)

Work, Trabajo: "Set of activities that are carried out with the objective of reaching a goal, solving a problem or producing goods and services to meet human needs. “ (Significados, 2021)

Accessibility, Accesibilidad: "Combination of elements of the built space that allow people access, movement, orientation and communication in a safe, autonomous and comfortable way. " (Buitrago Echeverry, Ariza de la Hoz, Lizarazo Beltrán, & Vanegas Caipa, 2014)

Ability, Capacidad: "Aptitude, talent, quality that someone has for the good exercise of something. Ability to personally exercise a right and the fulfillment of an obligation. Legal aptitude to be subject of rights and obligations " (Buitrago Echeverry, Ariza de la Hoz, Lizarazo Beltrán, & Vanegas Caipa, 2014)

Barriers, barreras: "Factors in the environment of a person that, in their absence or presence, limit functionality and cause disability" (Buitrago Echeverry, Ariza de la Hoz, Lizarazo Beltrán, & Vanegas Caipa, 2014)

Communication, comunicación: Includes languages, text display, Braille, tactile communication, macro types, easily accessible multimedia devices, as well as written language, auditory systems, plain language, digitized voice media, and other modes., augmentative or alternative means and formats of communication, including information technology and easily accessible communications (Buitrago Echeverry, Ariza de la Hoz, Lizarazo Beltrán, & Vanegas Caipa, 2014)

Deficiency, Deficiencia: "It is any loss or abnormality of a psychological, physiological or anatomical structure or function" (Munideporte, 2017)

Discrimination on the grounds of disability, Discriminación por motivos de discapacidad: Any distinction, exclusion or restriction on the grounds of disability that has the purpose or effect of obstructing or rendering without effect the recognition, enjoyment or exercise, under equal conditions, of all human rights and fundamental freedoms in the political, economic, social, cultural, civil or other spheres. It includes all forms of discrimination, including the denial of reasonable accommodation

Disability certificate, Certificado de Discapacidad: "Personal and non-transferable document that is delivered after the multidisciplinary clinical assessment, in cases where the existence of disability is identified. It can only be issued by the IPS." (Ministerio de Salud, 2020)

Differential focus, Enfoque diferencial: It is the inclusion in public policies of effective measures to ensure that actions adjusted to the particular characteristics of people or

population groups are carried out, aimed at guaranteeing the effective exercise of their rights in accordance with their own and specific protection needs. (Congreso de la República de Colombia, 2013)

Good deal, Buen trato: “La forma de comunicarse o de establecer un vínculo con otra persona o con un grupo de sujetos.” (Vargas Blanco & Moterrosa Suarez, 2018)

Equity, equidad: it is the quality that characterizes the fact of giving each individual what they deserve. In this sense, it is shown as a synonym, with nuances, of equality. (Economipedia, 2021)

Quality, Calidad: Degree to which a set of inherent characteristics meets established needs or expectations, which are often implicit or required. (Vargas Blanco & Moterrosa Suarez, 2018)

Iconography, Iconografía: "System of symbols and signs designed to safely guide people with disabilities in the movement and use of interior and exterior spaces." (Buitrago Echeverry, Ariza de la Hoz, Lizarazo Beltrán, & Vanegas Caipa, 2014)

Management, Dirección: “The function of administrators that involves the process of influencing people to contribute to the goals of the organization and the group; it relates to the interpersonal aspect of managing.” (Vargas Blanco & Moterrosa Suarez, 2018)

Tactile guidance, Guía táctil: “Tactile base built or applied to a walking surface. It acts as a key spatial orientation guide for the visually impaired.” (Buitrago Echeverry, Ariza de la Hoz, Lizarazo Beltrán, & Vanegas Caipa, 2014)

Sign Language, lengua de señas: “Sign language is the natural language of Deaf people. A language that, like any other, possesses and complies with all linguistic laws and is learned within the community of users to whom it facilitates solving all the communicative and non-communicative needs of the human being, socially and culturally” (Perez, 2011)

Value added, Valor agregado: "Everything that can be added to a product or service without increasing its price, without modifying it and differentiating it from the competition." (Vargas Blanco & Moterrosa Suarez, 2018)

Large type, Macrotipo: It refers to the enlarged printing of texts, images, graphics, among others, for access to information for people with low vision or older adults. (Social, 2020)

Detection area, área de detección: It is one that can be located by the cane used by blind or visually impaired people (Buitrago Echeverry, Ariza de la Hoz, Lizarazo Beltrán, & Vanegas Caipa, 2014)

Sign language, Dactilología: "Normally it is used as a complement to sign language; it is used to designate proper names, ideas and objects for which there are no signs" (Buitrago Echeverry, Ariza de la Hoz, Lizarazo Beltrán, & Vanegas Caipa, 2014)

Sensory impairment, Deficiencia sensorial: A deficiency that affects touch, sight, hearing, or both (Buitrago Echeverry, Ariza de la Hoz, Lizarazo Beltrán, & Vanegas Caipa, 2014)

Shelter area, Área de resguardo: "It is an area that has access to an exit, where people with disabilities remain temporarily safe, awaiting further instructions or assistance during an emergency." (Buitrago Echeverry, Ariza de la Hoz, Lizarazo Beltrán, & Vanegas Caipa, 2014)

Physical barriers, barreras físicas: "All those barriers that prevent people with disabilities from preventing or preventing them from moving freely and using public or private spaces, either indoors or outdoors." (Buitrago Echeverry, Ariza de la Hoz, Lizarazo Beltrán, & Vanegas Caipa, 2014)

Human capacity, capacidad humana: "Ability to lead the type of life that human beings consider precious and increase the real possibilities of choice." (Buitrago Echeverry, Ariza de la Hoz, Lizarazo Beltrán, & Vanegas Caipa, 2014)

Manual communication, comunicación manual: "Sign language used by deaf people to communicate. These movements are gestures developed from gestures in common use." (Buitrago Echeverry, Ariza de la Hoz, Lizarazo Beltrán, & Vanegas Caipa, 2014)

Multiple deficiency, Deficiencia múltiple: "Appearance of several deficiencies in the same individual." (Buitrago Echeverry, Ariza de la Hoz, Lizarazo Beltrán, & Vanegas Caipa, 2014)

Decent space, espacio digno: "It is an accessible design that can be used by people with disabilities or a universal space that can be used by everyone, including people with disabilities." (Buitrago Echeverry, Ariza de la Hoz, Lizarazo Beltrán, & Vanegas Caipa, 2014)

Limitations of the activity, Limitaciones de la actividad: “are the problems that an individual can have when carrying out activities.” (Buitrago Echeverry, Ariza de la Hoz, Lizarazo Beltrán, & Vanegas Caipa, 2014)

9.2. De la empresa

Affirmative actions, Acciones afirmativas: Policies, measures or actions aimed at favoring people or groups with some type of disability, in order to eliminate or reduce inequalities and attitudinal, social, cultural or economic barriers that affect them. (Congreso de la República de Colombia, 2013)

Labor inclusion, inclusión laboral: allows people in a vulnerable condition and regardless of ethnic origin, gender, illness, sexual orientation and other circumstances to have access to a decent and dignified job (Ministry of Labor, 2020)

Business, empresa: It is an organization of people and resources that seek to achieve an economic benefit with the development of a particular activity. This productive unit can have a single person and must seek profit and achieve a series of objectives set in its training. (Economipedia, 2021)

Communication, Comunicación: "It includes languages, text display, Braille, tactile communication, large print, easy-to-access multimedia devices, as well as written language, auditory systems, plain language, digitized voice media, and other modes." (Ministerio de Salud, 2020)

Evacuation route, Ruta de evacuación: It is the continuous and unobstructed exit path that leads from any point of the building to the public road. It includes vertical and horizontal circulations, security areas and assembly points. (Buitrago Echeverry, Ariza de la Hoz, Lizarazo Beltrán, & Vanegas Caipa, 2014)

Management, administración: it is the process of planning, organizing, directing and controlling the use of resources and work activities in order to achieve the objectives or goals of the organization in an efficient and effective manner. (Promonegocios, 2020)

Activity, actividad: it is the declaration of the entrepreneur about the products and services to be marketed in the immediate present, to whom it will be sold (customers), where it will be sold (geographical area) and how it will sell (competitive advantages and unique capabilities). (CamaraTenerife, 2020)

Company Name, razon social: It is the name or official denomination of a company, that is, it is the way of naming the legal person, and that allows it to be unequivocally identified. (Legal concepts, 2020)

Reasonable adjustments, ajustes razonables: are the necessary and appropriate actions, adaptations, strategies, supports, resources or modifications of the educational system and school management, based on the specific needs of each student, which persist despite incorporating the Universal Design of the Learning, and that are started after a rigorous evaluation of the characteristics of the student with disabilities. (Colombia Aprende, 2018)

Support, Apoyo: "It is a resource or device placed in the built environment to help people when they are changing position or walking (handrails, protections, bars, etc.)" (Buitrago Echeverry, Ariza de la Hoz, Lizarazo Beltrán, & Vanegas Caipa, 2014)

Technical aids, ayudas técnicas: "Technological and material devices that enable, rehabilitate or compensate one or more functional, motor, sensory or intellectual limitations of people with disabilities" (Buitrago Echeverry, Ariza de la Hoz, Lizarazo Beltrán, & Vanegas Caipa, 2014)

Human capacity, capacidad humana: "Ability to lead the type of life that human beings consider valuable and increase real possibilities of" choice "(Buitrago Echeverry, Ariza de la Hoz, Lizarazo Beltrán, & Vanegas Caipa, 2014)

Institutional culture, Cultura institucional: "It is the system of values, beliefs, and behaviors that are consolidated and shared in the daily passing of an institution." (Buitrago Echeverry, Ariza de la Hoz, Lizarazo Beltrán, & Vanegas Caipa, 2014)

Training, capacitación: "Training is a process that enables by training the appropriation of certain knowledge, capable of modifying the behaviors of people and the organization to which they belong" (Jaureguiberry, 2017)

Labor competence, competencia laboral: "A person's ability to perform a job function with the quality characteristics required by the client or employer" (Buitrago Echeverry, Ariza de la Hoz, Lizarazo Beltrán, & Vanegas Caipa, 2014)

Ergonomics, ergonomía: A multidisciplinary specialty that is responsible for the study of people's behavior and activities, in order to adapt products, systems, jobs and environments

to their characteristics, limitations and needs, seeking to optimize efficiency, safety and comfort. (Buitrago Echeverry, Ariza de la Hoz, Lizarazo Beltrán, & Vanegas Caipa, 2014)

Interpreter, Interprete: “Professional who helps a deaf person in communicating with hearing people.” (Buitrago Echeverry, Ariza de la Hoz, Lizarazo Beltrán, & Vanegas Caipa, 2014)

Urban furniture, Mobiliario urbano: “Includes all those complementary urban elements, whether fixed, permanent, mobile or temporary, located on public roads or in open spaces that support infrastructure and urban equipment, and that improve the image and landscape urban city” (Buitrago Echeverry, Ariza de la Hoz, Lizarazo Beltrán, & Vanegas Caipa, 2014)

Logo, Logotipo: "The logo is a graphic design that represents the corporate image and visual identity of a brand." (Vargas Blanco & Moterrosa Suarez, 2018)

Usable and accessible platforms and websites, Plataformas y sitios web usables y accesibles: “The term usable refers to the effectiveness, efficiency and satisfaction of the person when accessing information through this type of means. The term accessible refers to the possibility of access to all possible users who enter the platforms in conventional ways or with an additional device”. (Ministerio de Salud, 2020)

Participation, participación: It is the act of getting involved in a vital situation. Represents the social perspective of functioning. It deals with social circumstances in relation to the functioning of an individual in different areas of life. It denotes the degree of intervention of the person in the real context in which he lives. (Buitrago Echeverry, Ariza de la Hoz, Lizarazo Beltrán, & Vanegas Caipa, 2014)

Evacuation route, Ruta de evacuación: It is the continuous and unobstructed exit path, which leads from any point of the building to the public road. It includes vertical and horizontal circulations, security areas and assembly points. (Buitrago Echeverry, Ariza de la Hoz, Lizarazo Beltrán, & Vanegas Caipa, 2014)

Body functions and structures, Funciones y estructuras corporales: it is made up of physiological / psychological functions and anatomical elements, and the absence or alteration of what is conceived as deficiencies in functions and structures (Social, 2020)

Characterization, Caracterización: it is a tool that facilitates the description, management and control of processes by identifying their essential elements. (Solution, 2020)

Rest area, area de descanso: "It is an area close to traffic routes, such as sidewalks or platforms, easily recognizable for the blind and partially sighted, where benches, street furniture and space for wheelchair users can be installed." (Buitrago Echeverry, Ariza de la Hoz, Lizarazo Beltrán, & Vanegas Caipa, 2014)

Reduced mobility, movilidad reducida: It is the movement restriction that people have due to a disability or who, without being disabled, have some type of restriction in their ability to relate to the environment by having to access or move around a room to avoid unevenness, grab objects to a normal height. (Solution, 2020)

Administrative principles, principios administrativos: "Systematic order of the exercise of administering." (Direccionar, 2020)

Sales forecast, pronóstico de ventas : "Predict expected sales by product or service and price for a future period; Sales forecasts are derived from plans and are also important planning assumptions." (Direccionar, 2020)

Unity of command, Unidad de mando: performs the action that each subordinate reports directly to a single superior. The principle of unity of command only implies that the more a person depends on a superior, the less the problem of confusing instructions and the greater the sense of personal responsibility for the results. (Direccionar, 2020)

Administrative manuals, Manual administrativo: "They are documents that act as a means of communication and coordination that allow the information of an organization to be recorded and transmitted in an orderly and systematic manner." (Direccionar, 2020)

Benchmarking, evaluación comparativa: "Method for setting productivity goals and measures based on industry best practices." (Direccionar, 2020)

Committee, comité: A group of people who are jointly entrusted with a matter for the purposes of information, advice, exchange of ideas or decision-making. (Direccionar, 2020)

Schedule, cronograma: "It is the meticulous detail of the activities that a company carries out or will carry out in the process of hosting an event or series of events." (Direccionar, 2020)

Functional authority, Autoridad funcional: Right, that is delegated to a person or department to control processes, practices, policies or other specific matters, related to activities carried out by personnel from other departments. (Direccionar, 2020)

Strategy, Estrategia: Determine the purpose (mission) and basic long-term goals of a company and adopt resources for action and allocate the necessary resources to achieve these purposes (Direccionar, 2020)

9.3. Del proyecto financiero

Amotization, Amortización: “Series of periodic amounts that are paid on the capital loaned to progressively liquidate a debt in periods and amounts that may be the same or different. In each installment the interest generated is also paid and thus the debt is reduced” (Corporación Financiera Nacional , 2016)

Balance sheet, Balance: Accounting demonstration of the economic - financial of a company, in a given period of time. (Bolsa de Valores Colombia, 2019)

Break-even, Punto de equilibrio: “The break-even point, neutral point or profitability threshold, is that minimum sales level that equates total costs to total revenues.” (Economipedia, 2021)

Cost effectiveness, rentabilidad: It is the relationship between the utility provided by a security and the capital invested in its acquisition. (La Hipotecaria, 2014)

Capital, capital: It is the sum of all the resources, assets and values mobilized for the constitution and start-up of a company. It is your economic reason. Amount invested in a company by the owners, partners or shareholders. (La Hipotecaria, 2014)

Capitalization, Capitalización: It is the increase of the capital paid through new issues of shares, or the reinvestment of the profits of a year to the assets of the person or company. (Davivienda, 2020)

Comission, comisión: Percentage sum that is paid to a third party for its services rendered, which, in the case of stock exchanges, is generally charged when buying and selling. (La Hipotecaria, 2014)

Costs, costos: indicates the amount of money that a company dedicates to the creation or production of goods or services. It does not include the profit margin. (Debitoor, 2020)

Debt, Deuda: “It is cash, merchandise or services owed by virtue of a loan agreement or a purchase transaction. It is also known by the name of obligation” (Corporación Financiera Nacional , 2016)

Demand, Demanda: It is the manifestation of the will to buy a number of units of a security at a given price in the stock market, expressed by a broker following orders received from a client. (Davivienda, 2020)

Expense, Gasto: “The expense will be the consumption that is made of some resource that causes the loss to increase or the benefit to decrease, and therefore produces a decrease in the net worth” (El Economista, 2020)

Efficiency, Rendimiento: It is the gain in money, goods or services that a person or company obtains from its industrial, agricultural, professional activities, or from commercial or civil transactions. (Davivienda, 2020)

Juridical capacity, capacidad jurídica: Within civil law, the ability of an individual to assume rights and obligations for himself, without dependence on an external person. (Conceptos jurídicos, 2020)

Finance system, Sistema Financiero: “It promotes the circulation of money among the participants of economic life; where money is sold and bought for the supply of demand for products or services” (Corporación Financiera Nacional , 2016)

Financial analysis, análisis financiero: It is a set of principles, techniques and procedures that are used to transform the information reflected in the financial statements, into processed information, usable for making economic decisions, such as new investments, company mergers, credit granting, etc. (La Hipotecaria, 2014)

Financing, financiamiento: Provision of money when and where it is needed. (La Hipotecaria, 2014)

Gross domestic product, Producto Interno Bruto (PIB): Gross domestic product (GDP) is the market value of all final goods and services produced using the factors of production available within a country in a given period. (Banco de la República, 2020)

Heritage, Patrimonio: It is the value that results from discounting the debts of a person or company from its total assets. (Davivienda, 2020)

Illiquidity, iliquidez: Lack of sufficient cash on hand to ensure normal economic activities and their previous development. (La Hipotecaria, 2014)

Interest, interés: Obligatory collection that the State or local communities carry out with respect to the resources of economic agents, without prior allocation to a precise expense. (La Hipotecaria, 2014)

Interest, rate: It is the percentage expression of the interest applied on a capital. Interest rates can be expressed in nominal or effective terms. The nominal ones are those in which the interest payment is not capitalized, while the effective ones correspond to the annual interest rates equivalent to the capitalization of the periodic interest, either early or due. The effective interest rate is the appropriate instrument to measure and compare the performance of different investment alternatives. Nominal rates can be monthly, quarterly, semi-annually or any other that is established. (Economipedia, 2021)

Investment, impuesto: It is the application of economic resources to the objective of obtaining profits in a certain period. (La Hipotecaria, 2014)

Tax, impuesto: Obligatory collection that the State or local communities carry out with respect to the resources of economic agents, without prior allocation to a precise expense. (La Hipotecaria, 2014)

Passive, Pasivo: “Set of debts, charges and obligations that a person or company owns.” (Corporación Financiera Nacional , 2016)

Payroll, nómina: The payroll is a receipt in which the company certifies the payment of the different amounts of money that make up the salary of a worker. (Economipedia, 2021)

Product gap, Brecha del producto: The product gap is called the difference between the observed level of GDP and the estimate of the level of potential GDP of an economy, that is, it is the difference between what the economy is producing and what it can produce operating at its own pace. maximum capacity. (Banco de la República, 2020)

Profit, Ganancia: Benefits that are obtained from the conduct of a business, deal, agreement, trade or other transaction. (Bolsa de Valores Colombia, 2019)

Risk, Riesgo: “Possibility of an unfortunate event that may affect or impair the development of an economic operation” (Corporación Financiera Nacional , 2016)

Simplified Stock Company, Sociedad de acciones simplificadas: The simplified stock company is regulated according to Law 1258 of 2008. Said company may be constituted by

one or more natural or legal persons, who will only be liable up to the amount of their respective contributions. Except as provided in article 42 of this law, the shareholder or shareholders will not be responsible for labor, tax or other obligations incurred by the company. (Cámara de Comercio de Bogotá, 2021)

Supply, Oferta: Amount of a good that an agent is willing to sell, given the price of the good and the costs of producing or marketing it. (Bolsa de Valores Colombia, 2019)

Usury rate, Tasa de usura: The usury rate represents the maximum value of the remunerative or moratorium interest that an agency can charge to the agents of the economy and is constructed as 1.5 times the current bank interest per credit modality. (Banco de la República, 2020)

User, Usuario: "Person who uses or requires services." (Corporación Financiera Nacional , 2016)

10. BIBLIOGRAFÍA

10.1. Bibliografía básica

- AMARILO. (2019). *amarilo.com.co*. Obtenido de <https://amarilo.com.co/informes/Amarilo-Informe-de-sostenibilidad-2019-es.pdf>
- Aranda, B. E. (2008). la vulneración de los derechos humanos. *Revista del centro nacional de derechos humanos*, 23.
- Banco Interamericano de desarrollo [BID], Agencia Presidencial para la Acción Social,. (2016). *pactodeproductividad.com*. Obtenido de <http://www.pactodeproductividad.com/pdf/calmedellinpresentacion1.pdf>
- BARRERA GARCIA , M., GÁMEZ MENESES, B., & LAGOS BAYONA , F. (23 de febrero de 2017). *genial.guru/*. Obtenido de <https://genial.guru/admiracion-curiosidades/el-ser-humano-tiene-26-sentidos-no-5-55955/>
- Boada, J. (7 de Julio de 2016). *.miremateinmobiliario.co*. Obtenido de <https://www.miremateinmobiliario.co/chapinero/>
- born2admin. (septiembre de 2019). *born2admin.com*. Obtenido de <https://born2admin.com/wp-content/uploads/2019/09/trabajo-desde-casa.jpg>
- Buendia, E. (abril de 2017). Sordos: sin educación ni trabajo. *El Universal*.
- Buitrago Echeverry, M. T., Ariza de la Hoz, S. M., Lizarazo Beltrán, Y., & Vanegas Caipa, F. (septiembre de 2014). *glosario Discapacidad Universidad Javeriana*. Obtenido de <https://www.javeriana.edu.co/documents/245769/2338340/Glosario-word-conCARATULA-October+16-2014-DEF.pdf/061b158b-e465-4f2a-9677-114858652790>
- Cámara de Comercio de Bogotá. (2021). <https://www.ccb.org.c>. Obtenido de <https://www.ccb.org.c: https://www.ccb.org.co/Preguntas-frecuentes/Registros-Publicos/Que-son-las-sociedades-por-acciones-simplificadas>
- CamaraTenerife. (2020). *camaratenerife.com*. Obtenido de <https://www.camaratenerife.com/servicios/emprendimiento/creacion-empresas/asesorate/plan-de-viabilidad/actividad-de-la-empresa>
- Campeones de la vida. (28 de febrero de 2018). *fundacioncampeonesdelavida.org*. Obtenido de <https://www.fundacioncampeonesdelavida.org/noticias-sobre-discapacidad/beneficios-para-empresas-que-contratan-personas-con-discapacidad/#:~:text=Si%20la%20discapacidad%20de%20sus,aprendices%20disminuya%20en%20un%2050%25>

Colombia Aprende. (septiembre de 2018). *aprende.colombiaaprende.edu.co*. Obtenido de <http://aprende.colombiaaprende.edu.co/es/node/121231>

Conceptos juridicos. (2020). Obtenido de <https://www.conceptosjuridicos.com/co/razon-social/>

Conceptos Jurídicos. (2021). *conceptosjuridicos.com*. Obtenido de [conceptosjuridicos.com: https://www.conceptosjuridicos.com/capacidad-juridica/](https://www.conceptosjuridicos.com/capacidad-juridica/)

Congreso de Colombia. (2005). *LEY 982* . Obtenido de https://www.defensoria.gov.co/public/Normograma%202013_html/Normas/Ley_982_2005.pdf

Congreso de Colombia. (2018). *LEY 1915* . Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=87419>

Congreso de la Republica. (2014). *Ley 1712*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=56882>

Congreso de la República de Colombia. (27 de Febrero de 2013). *www.discapacidadcolombia.com*. Obtenido de [www.discapacidadcolombia.com: https://discapacidadcolombia.com/phocadownloadpap/LEGISLACION/LEY%20ESTATUTARIA%201618%20DE%202013.pdf](https://discapacidadcolombia.com/phocadownloadpap/LEGISLACION/LEY%20ESTATUTARIA%201618%20DE%202013.pdf)

Constructora Bolivar . (14 de octubre de 2020). *constructorabolivar.com*. Obtenido de <https://www.constructorabolivar.com/sites/all/themes/constructora/assets/archivos/final-14oct2020-constructora-bolivar-interaccion.pdf>

CORONA. (2019). *empresa.corona.co*. Obtenido de <https://empresa.corona.co/nuestra-compania/quienes-somos#:~:text=Genera%20m%C3%A1s%20de%208.800%20empleos,Es%20un%20pa%C3%ADs%20de%20la%20Unión%20Europea,y%20el%20Reino%20Unido>

Corporación Financiera Nacional . (2016). *cfn.fin.ec*. Obtenido de [cfn.fin.ec](https://www.cfn.fin.ec).

COVERTIC. (23 de mayo de 2020). *COVERTIC*. Obtenido de <https://convertic.gov.co/641/w3-article-144970.html#:~:text=La%20discapacidad%20visual%20es%20la,baja%20visi%C3%B3n%20hasta%20la%20ceguera.>

dcidte. (2021). *dcite.com*. Obtenido de <https://www.dcidte.com/producto/microsoft-excel-avanzado-virtual/>

Debitoor. (2020). *debitoor*. Obtenido de <https://debitoor.es/glosario/definicion-coste>

Direccionar. (2020). *direccionar.com*. Obtenido de <https://www.direccionar.com.ar/cursos/mod/glossary/view.php?id=176&mode=letter&hook=P&sortkey=&sortorder=>

Economipedia. (2021). *Economipedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/empresa.html>

Economipedia. (2021). *Economipedia.com*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/equidad.html>

El Economista. (2020). *www.eleconomista.es*. Obtenido de www.eleconomista.es: <https://www.eleconomista.es/diccionario-de-economia/gasto>

ENTREPRENEUR. (2020). *entrepreneur.com*. Obtenido de <https://www.entrepreneur.com/article/264153>

Fundación Saldarriaga y Concha. (2021). *www.saldarriagaconcha.org*. Obtenido de <https://www.saldarriagaconcha.org/nuestro-proposito/>

Gobierno Nacional . (20 de noviembre de 2013). *Ley No 1680*. Obtenido de <https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/co/co091es.pdf>

Gómez, L. (10 de junio de 2020). *elcorreo.com*. Obtenido de <https://www.elcorreo.com/bizkaiadmoda/moda/llega-bilbao-primera-20200609145509-nt.html>

inci. (2018). *INSTITUTO NACIONAL PARA CIEGOS*. Obtenido de <https://www.inci.gov.co/blog/los-ciegos-en-el-censo-2018>

Infobae. (26 de septiembre de 2018). *Infobae.com*. Obtenido de <https://www.infobae.com/mix5411/2018/09/26/semana-internacional-de-la-persona-sorda-la-importancia-de-identificar-las-dificultades-audiologicas-en-forma-temprana/>

INSOR. (2020). *.insor.gov.co*. Obtenido de <https://www.insor.gov.co/home/entidad/directorio-de-servidores-publicos/>

Jaureguiberry, M. (2017). Obtenido de <https://www.fio.unicen.edu.ar/usuario/segumar/Laura/material/Que%20es%20la%20Capacitaci%F3n.pdf>

La Hipotecaria. (10 de 2014). *lahipotecaria.com*. Obtenido de lahipotecaria.com: <https://www.lahipotecaria.com/colombia/wp-content/uploads/2014/10/Glosario-terminos-Financieros.pdf>

Ladrillera Santa Fe. (29 de abril de 2021). Obtenido de <https://www.lasempresas.com.co/bogota/ladrillera-santa-fe-sa/>

- Lozada, J. (2014). Investigación Aplicada: Definición, Propiedad Intelectual e Industria. *CIENCIAMÉRICA*, N° 3, pp(34-39).
- Madecentro. (2019). *connectamericas.com*. Obtenido de <https://connectamericas.com/es/company/madecentro-colombia-sas>
- Melendez-Labrador, S. (2016). *Comunicación interna incluyente: dos estudios de caso de inclusión laboral de personas con discapacidad auditiva en Bogotá*. Bogotá D.C.: Trabajo de grado.
- Ministeri de la Salud . (2017). *LEY ESTATUTARIA 1618*. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/documento-balance-1618-2013-240517.pdf>
- Ministerio de la Protección Social. (2018). *discapacidadcolombia.com*. Obtenido de <https://discapacidadcolombia.com/phocadownloadpap/GOBIERNO/Portafolio%20servicios%20discapacidad.pdf>
- Ministerio de la Salud . (2018). *minsalud.gov.co*. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/sala-situacional-discapacidad-junio-2018.pdf>
- Ministerio de Salud . (junio de 2017). *minsalud.co*. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/documento-balance-1618-2013-240517.pdf>
- Ministerio de salud. (AGOSTO de 2019). *NORMOGRAMA DE DISCAPACIDAD*. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/Normograma-discapacidad.pdf>
- Ministerio de Salud. (2020). *minsalud.gov.co*. Obtenido de minsalud.gov.co: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/glosario-discapacidad-2020.pdf>
- Ministerio de Trabajo . (2014). <https://www.mintrabajo.gov.co/>. Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/>: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59111836/GUIA+PARA+EL+PROCESO+DE+INCLUSION+LABORAL+DE+PCD.pdf/1d8631c0-58d5-8626-69cb-780b169fcdf7?version=1.0>
- Ministerio de Trabajo. (2020). *Ministerio de Trabajo* . Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/derechos-fundamentales-del-trabajo/inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad>
- Minolli, C. B. (2008). *Integración de Sordos*. Buenos Aires: Trabajo de grado Doctorado.

- MUJERES PODEROSAS . (2020). *forbes.co*. Obtenido de <https://forbes.co/2020/09/03/mujeres-poderosas-2020/mujeres-poderosas-elsa-noguera/>
- Munideporte. (2017). *munideporte.com*. Obtenido de https://www.munideporte.com/imagenes/documentacion/ficheros/20090402135124bloque_comun.pdf
- OMS. (2001). *Organización Mundial de la salud*. Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>
- ONU Organización de la Naciones Unidas. (2020). *www.un.org*. Obtenido de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>
- Organización Mundial de la Salud . (2021). *who.int*. Obtenido de <https://www.who.int/topics/disabilities/es/>
- Pacto de Productividad. (26 de marzo de 2021). *Incluyeme.com*. Obtenido de <https://www.incluyeme.com/beneficios-tributarios-las-empresas-contratan-personas-discapacidad-colombia/>
- Perez, B. (2011). *Cultura Sorda* . Obtenido de <https://cultura-sorda.org/lengua-de-senas/>
- Portafolio . (Septiembre de 26 de 2020). *portafolio.co*. Obtenido de <https://www.portafolio.co/mas-contenido/500-000-personas-en-colombia-con-discapacidad-auditiva-545068>
- PORTAFOLIO. (11 de diciembre de 2019). *portafolio.co/economia/infraestructura/constructora-capital*. Obtenido de <https://www.portafolio.co/economia/infraestructura/constructora-capital-vienen-ventas-al-alza-536473>
- PROCER. (6 de agosto de 2015). *Procer Perú*. Obtenido de <https://www.youtube.com/watch?v=wKUAurCGDns>
- Promonegocios. (2020). *promonegocios.net*. Obtenido de <https://www.promonegocios.net/administracion/que-es-administracion.html>
- Puntodis. (2021). *puntodis.com*. Obtenido de https://puntodis.com/featured_item/discapacidad-fisica/
- Revista Educación virtual. (8 de mayo de 2014). *Revistaeducaciónvirtual.com*. Obtenido de <https://revistaeducacionvirtual.com/archives/1161>
- Rivera, D. F. (2018). *Discriminación organizacional: propuesta de modelo de inclusión*. Bogotá D.C.: Trabajo de grado.
- Rodríguez Martínez, J. M., & Valcárcel Galviz, O. D. (01 de Marzo de 2017). <https://repository.usta.edu.co/>. Obtenido de <https://repository.usta.edu.co/>

<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/3218/Rodriguezjesus2017.pdf?sequence=1>

Rodriguez Puerta, A. (9 de Marzo de 2021). *Lifeder.com*. Obtenido de <https://www.lifeder.com/estudio-caso/>

saldarriaga y Concha. (03 de marzo de 2019). *www.saldarriagaconcha.org*. Obtenido de [https://www.saldarriagaconcha.org/empleo-y-discapacidad-es-hora-de-contratar/#:~:text=Beneficios%20tributarios%3A%20En%20Colombia%2C%20las,\(Ley%20361%20de%201997\).](https://www.saldarriagaconcha.org/empleo-y-discapacidad-es-hora-de-contratar/#:~:text=Beneficios%20tributarios%3A%20En%20Colombia%2C%20las,(Ley%20361%20de%201997).)

Santre, G. d. (26 de mayo de 2020). *www.latimes.com*. Obtenido de <https://www.latimes.com/espanol/entretenimiento/articulo/2020-05-26/andrea-bocelli-tuvo-el-coronavirus-y-dona-su-plasma-para-la-investigacion>

Semana. (26 de febrero de 2015). *semana.com*. Obtenido de <https://www.semana.com/empresas/articulo/personas-discapacidad-colombia-no-encuentran-trabajo-55-empresas/206236/>

Seoane , J. A. (2011). *¿Qué es una persona con discapacidad?* Coruña: Ágora .

Significados. (2021). Obtenido de <https://www.significados.com/trabajo/>

Social, M. O. (2020). *Oficina de Promoción Social*. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/glosario-discapacidad-2020.pdf>

Solution, G. (2020). *bsc-global.org*. Obtenido de <https://bsc-global.org/la-caracterizacion-aspecto-clave-la-gestion-procesos/#:~:text=La%20Caracterizaci%C3%B3n%20es%20una%20herramienta,clave%20de%20como%20debe%20ejecutarse.>

Sunrise Medical. (31 de noviembre de 2016). *sunrisemedical.es*. Obtenido de [sunrisemedical.es](https://www.sunrisemedical.es/blog/ejemplos-famosos-superacion-discapacidad): <https://www.sunrisemedical.es/blog/ejemplos-famosos-superacion-discapacidad>

Todo Disca. (15 de octubre de 2020). *tododisca.com*. Obtenido de <https://www.tododisca.com/las-personas-ciegas-luchan-por-un-mundo-mas-accesible/>

Unidad del servicio de Empleo. (2019). Obtenido de <file:///C:/Users/linda/Downloads/GUIA%20DEL%20MODELO%20DE%20INCLUSION%20LABORAL%20DEL%20SPE.pdf>

Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca. (s.f.). Obtenido de <http://www.unicolmayor.edu.co/portal/index.php?idcategoria=355>

Vargas Blanco, G. A., & Moterosa Suarez, K. (28 de Noviembre de 2018). *es.calameo.com*.
Obtenido de es.calameo.com: <https://es.calameo.com/read/0057771997b57c3dee8f9>

Vilchez, T. R. (2012). *Acceso laboral y discapacidad auditiva: Estudio de casos*. Almeria: Trabajo de grado master.

XTAKA. (Octubre de 2018). *www.xataka.com*. Obtenido de
<https://www.xataka.com/especiales/justo-antes-morir-stephen-hawking-estaba-escribiendo-libro-grandes-preguntas-humanidad-hemos-leido>

11. ANEXOS

1. Documento Final Portafolio de servicio de inclusión laboral para personas con discapacidad en el sector de la construcción
2. Presentación Power Point Portafolio de Servicio de inclusión laboral para personas con discapacidad en el sector de la construcción.
3. Estudio de presentación del servicio (Trabajo realizado en la asignatura de administración de la construcción noveno semestre)
4. Investigación del mercado segmento (Trabajo realizado en la asignatura de administración de la construcción noveno semestre)
5. Investigación a la competencia (Trabajo realizado en la asignatura de administración de la construcción noveno semestre)
6. Investigación Plan de marketing (Trabajo realizado en la asignatura de administración de la construcción noveno semestre)
7. Cuadro de variables, indicadores y valores
8. Fotografías de entrevistas y encuestas realizadas
9. Cuadros plan financiero Cámara de Comercio de Bogotá
10. Formato identificación de trabajos

Preparó

Francisco Javier Lagos Bayona

Docente

Revisaron

Florinda Sánchez

Jefe de Campo

Henry Noreña

Docente

Pedro Ricardo Medina Mota

Docente

Sergio Garcés

Jefe de Campo