

**REPRESENTACIONES SOCIALES DE LA INCLUSION LABORAL A PERSONAS
CON DIVERSIDAD FUNCIONAL EN LAS GRANDES EMPRESAS DE LA
CIUDAD DE CÚCUTA
TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

ESTHEFANY SUAREZ MADERO

URIEL ANDRES VEGA PEREZ

TATIANA JOHANNA CARDONA GUTIERREZ

ASESOR METODOLÓGICO



UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR, SEDE CÚCUTA

PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

Cúcuta

2019

**REPRESENTACIONES SOCIALES DE LA INCLUSION LABORAL A PERSONAS
CON DIVERSIDAD FUNCIONAL EN LAS GRANDES EMPRESAS DE LA
CIUDAD DE CÚCUTA**

ESTHEFANY SUAREZ MADERO

URIEL ANDRES VEGA PEREZ

Investigación Psicológica II

Docente: TATIANA JOHANNA CARDONA GUTIERREZ

Asesor Metodológico



UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR, SEDE CÚCUTA

PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

Cúcuta

2019

TABLA DE CONTENIDO

1.	PROBLEMA	4
1.1	Planteamiento del problema	4
1.2.	Formulación del problema.....	6
1.3.	Justificación.....	6
2.	OBJETIVOS.....	16
2.1.	Objetivo general.....	16
2.2.	Objetivos específicos.....	16
3.	MARCO REFERENCIAL.....	17
3.1.	Antecedentes	17
3.2.	Marco Teórico	32
3.3.	Marco conceptual	37
3.4.	Marco Legal	39
4.	DISEÑO METODOLÓGICO	42
4.1.	Diseño de la Investigación	42
4.2.	Población y Muestra o Informantes Clave	44
4.3.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	44
5.	RESULTADOS (Transcripción de entrevistas).	46
5.1.	Análisis de resultados	67
5.2.	Discusion.....	93
6.	RECOMENDACIONES	95
7	REFERENCIAS	96

1. PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

La inclusión de personas con diversidad funcional en el mercado laboral se encuentra aún lejos de la regulación actual ya que las oportunidades de surgir laboral y económicamente son escasas. Como consecuencia estas personas generalmente viven en un estado de pobreza y abandono, afectando su calidad de vida y salud mental, ya que las oportunidades para sentirse útil y aportar a la sociedad son limitadas.

Según las cifras del Ministerio de Salud y Protección Social en la Sala situacional de las Personas con Discapacidad (2018), en Colombia el 64% de las personas con diversidad funcional no tienen ningún tipo de ingreso económico, el 21% de los que se encuentran laborando, reciben menos de quinientos mil pesos mensuales y el 80% (132.772 personas), refirieron trabajar sin contrato laboral.

Con base a lo anterior, las personas con diversidad funcional en Colombia, son una población que generalmente habita en la pobreza, siendo excluida y vulnerable en ámbitos laborales, por lo cual se ven en la obligación de aceptar condiciones laborales que no cumplen con los beneficios de ley y admitir salarios inferiores al salario mínimo vigente, con tal de recibir algún ingreso económico que le permita cubrir las necesidades básicas, teniendo en cuenta que la mayor parte de esta población está concentrada en los estratos 1 y 2.

De acuerdo a lo que menciona (Vera y Rodríguez ,2018), Las condiciones de pobreza o de indigencia, incrementa considerablemente las posibilidades de padecer malestar psicológico, al experimentar poca satisfacción con la vida, sentirse poco útil ante para sí mismo y para la sociedad, lo anterior genera que se duplique la proporción de población con

sintomatología ansiosa y depresiva, en comparación a aquellos que no evidencian ninguna carencia en los derechos sociales y económicos.

Con base a lo anterior se puede decir que en general existe un claro reconocimiento de la necesidad de integrar socialmente a las personas con diversidad funcional a todos los contextos de interacción a los que cualquier persona típica puede gozar, ya que la diversidad funcional es una diferencia y no una limitante.

Las limitantes sociales a las que se enfrentan las personas con diversidad funcional, para lograr tener una calidad de vida aceptable con recursos económicos que le permitan ser independientes, no solo los está afectando a ellos como individuos, sino que afecta directamente su núcleo familiar. Tal como lo menciona (Sánchez, 2017), Las familias están sufriendo los estragos a causa de la crisis económica, repercutiendo gravemente en la salud mental de aquellas personas que ejercen el rol de proveedor de recursos en el hogar. Estas consecuencias psicológicas son debido a que los individuos se encuentran estresados, con incertidumbres, angustia y no saben cómo manejar la situación de escasos que presentan.

Por lo anterior es alarmante que las personas con diversidad funcional no cuenten con las herramientas que les permita desarrollar una independencia económica, la cual es necesaria para poder mantener y conservar aspectos tan importantes para el ser humano como lo es la autorrealización y la sensación de validez e importancia en el núcleo familiar y social.

1.2. Formulación del problema

¿Cómo son las representaciones sociales frente a la inclusión laboral a personas con diversidad funcional en las grandes empresas de la ciudad de Cúcuta?

1.3. Justificación

Todos los individuos tienen la necesidad de ser útiles para la sociedad, ya que este proceso es necesario para la estabilidad y subsistencia de los mismos, resaltando que la ausencia de trabajo, termina en ocasiones, causando insatisfacción al no cubrirse las necesidades básicas. Al existir la relación entre labor e individuo, existe estabilidad económica. Debido a las últimas políticas del Gobierno de inclusión las personas con discapacidad se ven en la necesidad de ser reconocidas en el mundo laboral y también como un grupo de personas con las capacidades suficientes para obtener trabajo.

Se debe reflexionar sobre la idea que tiene la población "normal" o típica sobre las personas con diversidad funcional, ya que ponen barreras actitudinales y físicas para que estas personas se desarrollen independientemente, la actitud que la sociedad muestra hacia las personas con diversidad funcional, tienen gran importancia, empezando en las relaciones con sus pares y con otros significativos. Las actitudes de ellos influyen no sólo en el desarrollo de la autoestima, sino también en la socialización del individuo mediante la realización de las actividades propias en la sociedad, es relevante destacar los criterios y restricciones que tienen los empleadores actualmente a la hora de contratar personal con diversidad funcional, los riesgos que conllevan tener esta población haciendo referencia a

salud, riesgos laborales e infraestructura adecuada para la movilización de los empleados en las empresas.

Este proyecto de investigación permitirá elevar el grado de consciencia en los empleadores y lectores al visualizar la situación y la percepción de las personas con diversidad funcional al ingresar en el mundo laboral.

Esta investigación quiere lograr un cambio social en varias dimensiones como lo es el uso de un lenguaje adecuado e inclusivo con las personas con diversidad funcional y con ello mejorar, las relaciones interpersonales entre diferentes grupos, la recepción y emisión de un lenguaje positivo tiene como consecuencia comportamientos y actitudes igualmente positivas. El uso de un lenguaje estereotipado genera un pensamiento con connotaciones negativas. Situaciones interpersonales que podrían resolverse con beneficios recíprocos para todos los implicados, pueden terminar obteniendo resultados objetivamente negativos para alguno de ellos. Esto lo viven de forma diaria personas con diversidad funcional.

Por otra parte, si se logra una gran receptividad en la inclusión a las grandes empresas de la ciudad de Cúcuta y se empieza a promover la contratación de personal con diversidad funcional; Se puede lograr notoriamente el cambio positivo de la calidad de vida de las personas que sean contratadas, permitiendo un mejor desempeño en las actividades laborales y productividad favorable para la empresa, siendo un punto positivo para la economía de la ciudad de Cúcuta.

Una de las ventajas económicas que los empleadores tienen por contratar empleados con diversidad funcional según (Beneficios al contratar personas con discapacidad , 2015) el artículo 31 de la Ley 361 de 1997 señala que los empleadores obligados a presentar declaración de impuesto de renta y que ocupen trabajadores en condición de discapacidad tienen derecho a reducir de la renta el 200% del salario y prestaciones sociales pagado durante el periodo gravable mientras la condición de discapacidad subsista. Este beneficio sólo aplica para empleados con condición de discapacidad no inferior al 25% comprobada.

Adicionalmente, la Ley 1429 de 2010, reglamentada por el Decreto 4910 de 2011, estableció algunos beneficios tributarios para las empresas que contraten personas en condición de discapacidad, con el fin de promover la generación de nuevos empleos.

Este beneficio consiste en la opción de tomar como descuento tributario, para efectos de la determinación del impuesto sobre la renta, los aportes a las cajas de compensación familiar, ICBF y Sena, así como el aporte en salud a la subcuenta de solidaridad del FOSYGA y el aporte al Fondo de Garantía de Pensión Mínima a cargo del empleador, correspondiente a los nuevos empleos.

Cabe resaltar la importancia de realizar esta investigación con empleadores de las empresas de la ciudad de Cúcuta ya que se puede visibilizar la problemática social y los representaciones sociales que puedan actuar como barreras en el contexto de contratación a personas con diversidad funcional, enfatizando en que es únicamente una condición física o cognitiva diferente, teniendo en cuenta que cada persona tiene capacidades diferentes de ejecutar una actividad, y esto permite que se lleve a cabo cualquier labor. Hacen que el

trabajador tenga un papel activo en los procesos de recepción, transformación, almacenamiento y recuperación de la información, lo que permite que el sujeto se desenvuelva bien en su ámbito laboral. Es importante reconocer la importancia y pertinencia de investigar sobre las representaciones sociales de los empleadores para contratar a personas con diversidad funcional ya que se podría mejorar la perspectiva, la visión social y cultural que se tiene de este porcentaje de personas no típicas y directamente visibilizarlos en el contexto laboral.

Las personas con diversidad funcional generalmente viven en un estado de pobreza y abandono que no es fácil para los familiares costear los gastos de sostenimiento, las oportunidades de surgir laboral y económicamente son escasas. Por esta razón si los empleadores contratan personal con diversidad funcional no solo ayudan a mejorar la calidad de vida de la persona, sino que a largo plazo e impacto mayor generara un cambio de pensamiento social, haciéndole ver a la sociedad que las personas con diversidad funcional pueden ser optimas, que están dispuestas a aceptar, cumplir retos y metas que una persona típica podría lograr.

De acuerdo con la Organización de la Naciones Unidas (ONU, s.f.) Se estima, unos 386 millones de las personas en edad de trabajar son discapacitadas, dice la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El desempleo alcanza hasta un 80% en algunos países. A menudo los empleadores suponen que las personas con discapacidad no pueden trabajar. Teniendo en cuenta esto, es evidente que poco a poco las personas con diversidad funcional trabajaran para mejorar su calidad de vida y secundariamente cambiaran los estereotipos culturales por los cuales han sido señalados por la sociedad.

Las personas con diversidad funcional a nivel mundial presentan bajas tasas de empleo. Sin embargo, existen países como España, el cual cuenta con centros de trabajo para éstas personas, garantizando su vinculación social y económica al sistema productivo del país. Este es un ejemplo de países que promuevan el acceso al trabajo para aumentar la participación en la sociedad, lo que se traduce en beneficios sociales y tributarios pues estas personas empiezan a aportar al sistema productivo y por ende al país. (Betancourt y Gómez, 2015).

La investigación de operaciones ha avanzado en la solución de problemas, ya que actualmente se busca la optimización de objetivos no solamente por el tema económico sino beneficioso para la sociedad. Actualmente la ética hace parte fundamental en la toma de decisiones, como nuestro modelo que busca maximizar el flujo de discapacidad. De esta manera se toman decisiones que resultan sustentables para la sociedad, garantizando la vinculación de discapacitados en el mundo.

En Colombia existen beneficios tributarios que promueven la vinculación de personas en situación de discapacidad. Algunas de las empresas que manejan la inclusión laboral para personas con diversidad funcional son: Bancolombia, TERPEL, COLCAFE y organización corona. Estos afectan de manera positiva los resultados económicos de las compañías, lo cual puede evidenciarse en los resultados del modelo, que seleccionó personas en situación de discapacidad para algunos centros de trabajo, ya que fueron eficientes en la ejecución de sus actividades y a su vez permitieron deducciones en los impuestos de renta por su contratación.

El modelo muestra el beneficio de la contratación de empleados en condiciones de discapacidad en un aumento del más del 40% en el flujo de caja entre los distintos límites máximos; además el número de personal necesario para recibir beneficios sobre la renta es relativamente bajo, por el pequeño número máximo a mantener de personal. Se observó también que un aumento de la demanda, en un rango que pueda ser controlada por el nivel de producción, tiene una fuerte incidencia en el aumento de la contratación de más personal discapacitado, esto se debe a que un aumento de la demanda crea una brecha más grande entre ingresos brutos y costos, lo cual a su vez aumenta el pago de impuesto de renta, y lleva a compensar con un mayor nivel de contratación.

Se puede evidenciar las estrategias elaboradas y ejecutadas en países con mayor inclusión laboral con personas con diversidad funcional como España, en cual ve y enfoca la población no típica al desarrollo de la sociedad. Desde el punto de vista de Javier, F. J. (2005) indica que la sociedad y los medios de comunicación, sobre todo aquellos que no tienen información y desconocen el mundo de las discapacidades han contribuido a perpetuar prejuicios y concepciones erróneas sobre las diversas discapacidades. La incorrecta utilización del lenguaje, puede etiquetar a los colectivos de personas con discapacidad además de seguir siendo víctimas de discriminación.

La sociedad estigmatiza a través del lenguaje, y emite juicios de valor y generalizaciones sobre estos colectivos, que se extienden en el ámbito empresarial, por lo tanto, se debería hacer hincapié desde todos los ámbitos sociales y laborales, para que se respetara la diferencia.

Habría que erradicar expresiones como “desvalidos”, “pobrecitos” etc. Y que tanto daño hace al colectivo de personas con discapacidad. Este tipo de termino lingüísticos utilizados en los discursos sociales, lo único que pone de manifiesto, es que aún no se ha normalizado ni social ni laboralmente a las personas con discapacidad, ya que se siguen viendo como personas “dependientes” como “necesitados” de ayuda, como niños que necesitan ser tutorizados y no como adultos y personas responsables social y laboralmente. Además de que la sociedad sigue considerando a las personas con discapacidad como “dependientes y desvalidos”, la percepción social se mueve en extremos entre la compasión y la admiración.

Para finalizar, debería quedar bien claro, que la inserción socio laboral es una responsabilidad de todos y señalar que es necesaria nuestra voluntad para propiciar la misma, a la que por otro lado tienen todo el derecho. Debemos aceptar las condiciones físico-psíquicas de las personas y eliminar de los procesos cognitivos a la discapacidad planteada como defecto o una limitación secundaria, ya que se puede llevar sin mayores problemas.

Es importante que se llegara a una accesibilidad universal (incluyendo la vía pública, edificios públicos y privados, medios de transporte etc.), eliminando todas y cada una de las barreras físicas que aún quedan y que en la mayoría de las ocasiones impide el desplazamiento de estos colectivos a sus puestos de trabajo y por ende, a los espacios de ocio. Sin embargo, hay que reconocer que es largo el proceso para lograr la inclusión social y laboral de las personas con diversidad motora, pero no es imposible, por lo tanto, la misma comunidad es participe y autoritaria de la inserción y el mejoramiento de la calidad de vida de las personas con diversidad funcional. Añadiendo que los beneficios económicos y sociales para las empresas cuya contratación incluye a dichas personas no típicas.

Por otro lado, García y Vásquez (2015) infiere en la relevancia de visibilizar como un sector excluido al de las personas con discapacidad es un aporte de los movimientos sociales novísimos entre los cuales se inserta la acción de colectivos integrados por las propias personas con discapacidad y sus familias, e implica para los profesionales de la salud, de la educación y para el conjunto de la población asumir un nuevo paradigma. Un paradigma que evidencia e impulsa a transformar concepciones y roles históricamente vistos como naturales, pero basados en la discriminación, la normalización y el control sobre el cuerpo, la mente, los sentidos y las decisiones de sujetos a quienes históricamente se les ha percibido como seres pasivos, inexactos, alterados y finalmente separados del sistema.

La revelación de la discriminación por discapacidad como causal de exclusión remite así mismo a analizar los protagonistas, los mecanismos y las formas que conducen a ella, y también la dimensión personal y subjetiva (la vivencia misma de la exclusión, la interpretación, opiniones y perspectivas que de su propia situación tienen las personas en situación de exclusión). En este contexto y en oposición a la idea colonial que afirma que los profesionales son los exclusivos poseedores del conocimiento y de las soluciones de la problemática que enfrentan las personas con discapacidad, los nuevos planteamientos tienden de facto a dismantelar tales mecanismos de poder, abriendo la posibilidad de construir no solo relaciones más horizontales, sino de avanzar en la definición de propuestas que aspiren a generar anti poder a partir de un diálogo con el otro con discapacidad. Un diálogo fundado en el respeto y reconocimiento de su voz, de su dignidad y de su existencia como parte de la diversidad humana.

Esta problemática que relaciona actitudes y emociones de empleadores e inclusión laboral es un tema que podría empezarse a trabajarse en el hogar. Si en los hogares familiares a las personas con diversidad funcional no se les viera de manera dependiente, con necesidad total de recibir ayuda, sino con el propósito de acompañarlos en un proceso relativo de independencia donde se fortalezca el autoestima, habría una mayor probabilidad de generar una mejor visión de lo que la sociedad generalmente observa de estas personas no típicas, seguidamente los empleadores y las empresas tendrían una mejor disposición de recibir y contratar dichas personas.

En relación con la percepción de las implicaciones económicas en términos de ganancias y pérdidas, según Vélez (2016) los empleadores no reportaron incremento en los costos de selección, contratación, pagos salariales y despido, por el contrario, observaron un incremento en la rentabilidad y competitividad organizacional, atribuido a la mayor eficiencia y productividad de las personas con discapacidad (PCD). Durante la investigación tampoco reportaron alteración en la ejecución del presupuesto a causa de la contratación de PCD y tampoco alteraciones o cambios contraproducentes en los procesos administrativos que afectaran las operaciones diarias al resto del personal y de la empresa en general. En síntesis, la intención de las empresas al vincular laboralmente PCD nunca fue económica, y sí un acto de responsabilidad social. No obstante, los beneficios económicos surgieron porque con la eficiencia de las PCD en la realización de sus labores, contribuyeron al incremento de la productividad de la empresa.

Con relación a las implicaciones sociales, los empleadores identificaron que solo a través del acercamiento a las PCD podían conocer sus necesidades reales y que la población no discapacitada presentaba diversas concepciones y prejuicios acerca de la discapacidad, lo cual no permitía generar un verdadero ambiente de inclusión. Por su parte, las PCD contribuyeron a mejorar la calidad de vida de sus familias, al pasar de su condición de beneficiarios a proveedores en su núcleo familiar, sin embargo, en algunos casos las responsabilidades depositadas en ellos por sus familiares, generó en algunos de ellos el deseo de volver a su estado de desempleo en un intento de protegerse de la presión social.

El apoyo del Programa Pacto de Productividad fue trascendental en el enlace entre las personas con discapacidad y las empresas, al crear un modelo de contratación novedoso y sin precedentes en Colombia, el cual transformó las concepciones y los prejuicios acerca de la discapacidad del resto de la población, modificando espacios laborales y prácticas empresariales hasta convertirlas en verdaderos espacios de inclusión.

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo general

Analizar las representaciones sociales sobre la inclusión laboral a personal con diversidad funcional en las grandes empresas de la ciudad de Cúcuta.

2.2 Objetivos Específicos

Indagar las ideas preconcebidas de los empleadores hacia las personas con diversidad funcional

Descubrir la receptividad de los empleadores frente a la vinculación laboral a personas con diversidad funcional

Examinar la percepción de los empleadores sobre el desempeño laboral de las personas con diversidad funcional.

3. MARCO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes

En este apartado se mencionarán y resaltarán aquellas propuestas investigativas que puedan ser tomadas como antecedentes para el trabajo en curso, ya sea porque comparte las categorías investigativas o tema a investigar, por aspectos metodológicos similares en cuanto al enfoque seleccionado, a los instrumentos implementados e incluso principios o aspectos teóricos que puedan argumentar o apoyar el proyecto.

Como primer antecedente se encuentra la investigación realizada por Espínola Jiménez (2017) que tuvo como objetivo indagar sobre la realidad del derecho en la gestión de la discapacidad en los departamentos de recursos humanos de las organizaciones, sea una realidad; a través de una metodología documental, cuyos resultados muestran falta de concienciación que, en general, tiene la población en la materia accesibilidad, entendiéndose como algo que sólo afecta o beneficia a las personas con discapacidad, cuando la realidad es distinta, ya que, con la aplicación de la misma, se beneficia toda la población por lo que hay necesidad de que las empresas aborden políticas y acciones inclusivas más efectivas, siendo esta una obligación y un derecho colectivo que hasta el momento, aunque ha mostrado intenciones, no ha logrado superar las falencias en dicho proceso. Este trabajo investigativo es retomado como antecedente relevante para el proyecto, teniendo en cuenta que desde el abordaje teórico y los resultados encontrados demuestra y enfatiza en la necesidad de estrategias que reflejen una verdadera inclusión en las organizaciones y por consiguiente el bienestar laboral y personal. Con esto concuerda Crespo Carrillo (2017) cuyo objetivo fue la

implementación del Sistema de Gestión del Riesgo y Rehabilitación Integral, para articular las acciones de los diferentes actores implicados en el sistema, mediante una metodología reflexiva, cuyos resultados evidencian la política de discapacidad del sector seguridad y defensa ha sido un instrumento para avanzar hacia la inclusión social y el goce de los derechos fundamentales de las personas con discapacidad de la fuerza pública.

A partir del modelo teórico propuesto por Stone y Colella, logrando a partir de los resultados concluir que las principales y más eficaces medidas para eliminar barreras en el acceso y en la integración n laboral de las personas con discapacidad en contextos no segregados consistían en un mayor compromiso por parte de la alta dirección en el diseño y aplicación de políticas y práctica eficaces.

Dentro de estos factores psicosociales, las relaciones con la organización son de suma importancia entre ellos el rol de los directivos, que, desde la investigación planteada por Betancourt González, Barón y Hernández (2017), que tuvo como objetivo identificar cuáles son algunos de los desafíos y retos que tienen los Gerentes de Talento Humano, para la inclusión y vinculación a la vida laboral de personas en condición de discapacidad, abordando puntualmente la discapacidad motriz y sensorial. A partir de los resultados se concluyó que en la formulación de políticas públicas sobre discapacidad no existe una coherencia conforme a las verdaderas problemáticas y necesidades de esta población para el acceso a una verdadera inclusión laboral, toda vez que estas políticas se han preocupado más porque las organizaciones busquen beneficios económicos y no por el fomento de conciencia sobre la necesidad de desarrollar y potencializar a las personas en condición de discapacidad.

Ahora bien, teniendo en cuenta que los planteamientos investigativos mencionados anteriormente y haciendo referencia a los factores psicosociales en torno a la discapacidad y a la inclusión laboral, se deben tomar en cuenta aspectos como la oferta laboral y la situación o nivel económico como un obstáculo en la inclusión, lo que es investigado por Bellina Yrigoyen (2013) con el fin de analizar cómo ha evolucionado y cómo se distribuye en relación al mercado de trabajo y la pobreza en el contexto Argentino, como resultados se destaca el alto índice de desempleo reduce las posibilidades de que una persona con discapacidad pueda ser elegible para un puesto frente a una persona que no la sufre, teniendo en cuenta que desde la percepción de las empresas, esto también implican costos extras.

Lo cual es reafirmado por la investigación realizada por Hernández, Millán (2015) dentro del contexto social español, tuvo como objetivo analizar los niveles de integración laboral (como pieza elemental para una integración en la sociedad plena) de las personas con discapacidad en España, y su evolución durante la reciente crisis económica y los resultados muestran la existencia de importantes diferencias en detrimento del colectivo. Además, las consecuencias de la crisis en términos de pérdida de empleo han sido muy severas para las personas discapacitadas (si bien estas se han acentuado algo más entre la población general).

Aun cuando partiendo del análisis propuesto en el trabajo investigativo realizado por Villa (2015) que tuvo como objetivo analizar la situación socio laboral de las personas con discapacidad en España, mediante un análisis de los datos estadísticos sobre empleo atendiendo a las variables edad, sexo, tipo de actividad, nivel de estudios entre otras.

Encontrando como resultados que dentro de las políticas este contemplado el empleo como pieza clave para lograr el desarrollo integral y la integración de las personas discapacitadas, se necesita el fomento de una cultura de empleo que reconozca esta necesidad por encima de los intereses económicos de las organizaciones.

Así mismo, el trabajo realizado por Pastrano, Quintana, Cruz Rosero y Arévalo Brione (2015), que analiza los procesos de acción afirmativa, infraestructura, ambientes laborales, capacitación, reclutamiento, inserción y deserción de personas con discapacidad en las empresas públicas y privadas de la Provincia de Los Ríos, a través de análisis de estadística descriptiva y de frecuencias para describir el fenómeno bajo estudio de manera general y de acuerdo a cada una de las dimensiones. A partir de lo cual se concluye que se requiere compromiso y sensibilización en las autoridades públicas, iniciativa privada, organizaciones civiles y sociedad en general para hacer una realidad la inclusión laboral de lo contrario solo quedará en esfuerzos reducidos y convenciones guardadas.

Lo que a la vez invita según lo afirma Rodríguez, (2017) que busco analizar el imaginario social y percepción de la discapacidad física, como por ejemplo la sordera en el ámbito administrativo y como esto repercute en la fácil o difícil inclusión, a través de una metodología cualitativa , cuyos resultados apuntaron a reconocer que el obstáculo no solo es la discapacidad en si misma o lo que se crea de ella sino la falta de información acerca de las necesidades o requerimientos especiales y el aprendizaje de una forma de comunicación nueva para lograr un entendimiento.

Otro de los trabajos que resaltan como antecedente es la investigación desarrollada por Llanos Redondo, Montes Gallego, Picón Flórez, Callante Machuca, Hernández Mejía, Muñoz Jerez, Barba Guarín y Cañas Flórez (2016) quienes buscan comprender la relación que existe entre la discapacidad y la desigualdad social, resaltando el factor social e indirectamente las condiciones económicas, como determinante en la percepción de la discapacidad y la existencia de oportunidades, y por consiguiente los efectos de dicha percepción del bienestar laboral y social en general, en el ámbito organizacional.

De acuerdo a los resultados se concluyó que Las instituciones educativas de instrucción superior deben desarrollar políticas para lograr ser incluyentes y equitativas. Estableciendo dentro de su estructura formal políticas y reglamentos internos de las instituciones a los estudiantes con discapacidad, en lo relativo a adecuaciones metodológicas, servicios de apoyo académico, materiales educativos adaptados, apoyo económico y acceso a la tecnología, que busquen en todo momento la inclusión del profesional con discapacidad.

Partiendo de lo señalado anteriormente y como una forma de desigualdad, pero esta vez de índole educativo, el trabajo realizado por Moreira Argudo, Zambrano Parrales y Cabezas García, (2018) busca determinar los factores de índole interno o externo, que llevan a determinada empresa de Guayaquil a tomar en consideración la ley de inclusión, A través de una metodología cuantitativa. Los resultados evidencian que las expectativas sean cubiertas, tomando como aspecto decisivo la preparación superior; al mismo tiempo que refiere como

estas directrices empresariales que forman parte de su protocolo interno puede afectar la exceptiva laboral d la población discapacitada y el cumplimiento de sus derechos.

Sin embargo, desde lo planteado por Ávila Galindo y Hernández, (2017) en su investigación, que tuvo como objetivo determinar cómo ha sido el desarrollo del teletrabajo tanto en Colombia, mediante un enfoque cuantitativo, a partir de cuyos resultados se pudo concluir que existen factores que las empresas tienen en cuenta a la hora de iniciar el proceso de inclusión en las empresas, enfocados en estrategias basadas en las Tics desde el teletrabajo, comparando como diferentes empresas implementan y que la principal barrera para la inclusión laboral de personal con discapacidad es la normatividad de cada país así como también los paradigmas que se manejan en torno al tema.

Lo que al mismo tiempo implica de acuerdo con el ensayo analístico investigativo propuesto por Báez, L.(2014) cuyo objetivo fue analizar el impacto que las transformaciones del trabajo tienen en el trabajador con discapacidad desde la Psicología Crítica del Trabajo y las Organizaciones, que a través de la discusión concluye que el primer paso es, aceptar el impacto y transformación que es necesaria para la inclusión y al mismo tiempo una invitación a las construcciones estereotipadas sobre la discapacidad, a rectificar el estatus quo que les margina y desplaza de toda actividad social y proponer alternativas que contribuyan a su inserción social-laboral desde la academia y la práctica profesional.

Desde un punto de vista similar Escudero, (2017) en su investigación realizada con el objetivo de conceptualizar el desarrollo que una determinada muestra de Pymes de la Ciudad de Córdoba, tienen sobre el proceso de reclutamiento y selección de trabajadores con discapacidad, desde una metodología cualitativa reflexiva, con una población de 15 Pymes, donde se entrevistaron a los responsables de la gestión de Recursos Humanos, para extraer los datos pertinentes a los objetivos de indagación y luego se procedió al correspondiente análisis. Los resultados de la interpretación se pueden resumir en que se advierte una indiferencia e inacción respecto a la toma de posición en relación a la temática por parte de las organizaciones estudiadas, es decir que en estas empresas no se toman en consideración dichas formas inclusivas, es decir existe un desinterés e inactividad con respecto a la inclusión y a la inclusión de la diversidad.

Lo anterior es reafirmado por la propuesta de Flores, J. Tomsa, López, L y Beltrán, (2014), que tuvo el objetivo de evaluar las percepciones de los trabajadores con discapacidad intelectual sobre su calidad de vida laboral; conocer las principales actitudes, barreras y oportunidades que favorecen y/o dificultan el empleo en estos trabajadores. La metodología utilizada fue cualitativa descriptiva; con un universo de 12 trabajadores con discapacidad intelectual que actualmente trabajaban en Empleo con Apoyo (ECA) a través del procedimiento de grupos focales y mediante el análisis de fragmentos textuales. Los resultados encontrados sugieren que las percepciones más comunes están asociada a la enfermedad o incapacidad para hacer las cosas, lo que al mismo tiempo implica una barrera, además de que la empresa no invierta en la mejorar de infraestructura o tecnología para hacer su trabajo más fácil.

Esta postura es complementada, por el trabajo de González, Gutiérrez, González-H. y Márquez, (2017), que tuvo como objetivo analizar las variables que pueden influir en la contratación de personas con algún tipo de discapacidad, así como poder conocer las diferentes opiniones y expectativas que tienen tanto el profesorado como los/as directores/as de empresas en relación con la inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral. La metodología implementada fue de tipo cuantitativo y como muestra participaron docentes que imparten clases a alumnado con necesidades educativas especiales, así como también a maestros/as que imparten clases en Centros Ordinarios. Además, también se tomaron muestras de empresarios/as de diferentes áreas, utilizando como instrumento un cuestionario diseñado específicamente para cada una de las muestras participantes. De allí que los resultados mostraron que los factores que más resaltan es la preparación académica, la responsabilidad y el cumplimiento de las metas.

Siguiendo esta misma línea Millán Balcázar, (2017) planteo una investigación con el objetivo de conocer por medio de una investigación de mercados, las condiciones e impactos de la inclusión laboral de personas con discapacidad cognitiva leve, capacitadas en el Instituto Tobías Emanuel en la ciudad de Cali; para lo cual se apoyó en el diseño metodológico cuantitativo. Como resultado se evidenció que la concepción de discapacidad sigue teniendo una tendencia hacia la inclusión social de estas personas, gracias a los esfuerzos de fundaciones e instituciones que apoyan esta clase de programas; además se hace necesario seguir creciendo las opciones de capacitación laboral por parte del Instituto según la demanda del mercado, fortaleciendo esta concepción, con una estrategia de comunicación

más agresiva que permita mayor difusión a la sociedad en general, sobre las habilidades y destrezas que poseen estas personas y los múltiples beneficios que trae a los empresarios hacer parte de esta iniciativa laboral; concluyéndose que existe la necesidad de unificar esfuerzos que conlleven a la reglamentación e implementación de políticas y programas vigentes con el fin de lograr un tratamiento igualitario y equitativo para las Personas con Discapacidad Cognitiva Leve.

La inclusión de la discapacidad cognitiva o intelectual es abordada también por Parker, Blanch, Ordenes y Navarro, (2017) que se planteó el objetivo de describir la experiencia de la inclusión por parte de los empleadores de la población con discapacidad intelectual que son egresados de la Universidad Andrés Bello, mediante un diseño cualitativo descriptivo. Los resultados obtenidos enfatizan en que las habilidades sociales y competencias desarrollados por la población permiten que de esta experiencia inclusiva surja una valoración positiva de los empleadores hacia la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad intelectual en sus empresas. Se concluye entonces que éstas cuentan con las habilidades para desempeñarse adecuadamente en el cargo, a la vez que establecen relaciones interpersonales favorables con el resto de empleados.

Lo anteriormente mencionado coincide con lo planteado en el trabajo de investigación desarrollado por Vilà Suñé, Pallisera Díaz y Fullana Noell (2015) que tuvo como objetivo estudiar cómo la educación secundaria prepara a los estudiantes con discapacidad intelectual para su futura inclusión laboral, mediante una metodología mixta, en donde se aplicaron

instrumentos como cuestionarios y entrevista. A partir de los resultados se logró obtener un conocimiento básico sobre el escenario educativo como base de los procesos de tránsito a la vida adulta y activa de los jóvenes con discapacidad intelectual, lo que permite detectar las principales discrepancias entre las acciones formativas y orientadoras emprendidas en el escenario educativo y los requisitos del escenario laboral: en tres ellas, la falta de articulación interinstitucional entre los distintos dispositivos de apoyo a los jóvenes y adultos con discapacidad intelectual; la inexistencia de dispositivos adecuados facilitadores del tránsito para jóvenes con discapacidad y la escasa adecuación e insuficiencia de las acciones psicopedagógicas que se emprenden en la etapa de la educación secundaria para permitir la construcción de itinerarios personalizados de acuerdo con las necesidades, demandas, intereses y capacidades de los jóvenes con discapacidad intelectual leve.

Lo planteado es retomado y corroborado por la investigación de Rodríguez Martínez y Valcárcel Galvis, (2017), que en un primer momento tuvo como objetivo caracterizar el modelo de inclusión laboral desarrollado por las empresas con el fin de hacer de sus actividades una buena práctica social que genere valor para múltiples actores, obteniendo beneficios que van desde la generación de ingresos para personas en situación de vulnerabilidad, la mejora de la reputación y de marca para la empresa involucrada, el desarrollo de un modelo replicable y escalable que beneficie a otros actores, hasta la sostenibilidad del negocio mismo y el territorio en que opera la empresa y en segundo lugar, analiza la problemática de la discapacidad en Colombia y cómo la inclusión laboral de este segmento poblacional plantea dilemas y dificultades para el empresariado colombiano, mediante el análisis de caso de la empresa Alkosto.

Los resultados obtenidos determinaron que las metas inclusivas están relacionadas con el compromiso y responsabilidad social, que represente beneficios económicos para los empleados, que genere ingresos y responda a su vulnerabilidad económica y que sea un aspecto que destaque el nombre de la empresa, sin embargo dicho modelo de acuerdo al análisis presenta obstáculos que tiene que ver con el costo de los recursos de adecuación del personal e infraestructura, así como el nivel de exigencia y productividad; además de las dificultades de aprendizaje o comunicación.

Este último aspecto es abordado de una forma similar por el trabajo de Arrobo Rodríguez, y Paredes Duarte, (2018) cuyo objetivo apunta a determinar la existencia y forma en que las conductas discriminatorias afectan en el desempeño laboral de y los oficiales con discapacidad o enfermedades catastróficas, a través de una metodología cualitativa en las que se analizaron las categorías relacionadas con la discapacidad. Los resultados permitieron concluir que la conducta discriminatoria, ya sean verbales actitudes hostiles, desvalorización del trabajo o merito, entre otras, que influyen de manera negativa en oficiales de policía que padecen discapacidad o enfermedades catastróficas, viéndose reflejado en el estado de ánimo y sentido de valor moral y personal, que como última instancia afecta o disminuye la productividad.

Otro caso similar es reflejado en el trabajo desarrollado por Solano, Pérez y Pinto Rodríguez (2017) es el caso de Almacenes Paraíso S. A. que propone un proyecto, que busca mejorar las condiciones de las personas en condición de discapacidad y al mismo tiempo

mantener la calidad y productividad de los servicios; y con el ánimo de fortalecer herramientas, que permitan eliminar las barreras de accesibilidad en el entorno laboral, desarrollando estrategias que faciliten la inclusión y promoviendo dicho modelo otras organizaciones. Los resultados obtenidos muestran la necesidad de diseñar estrategias que se base más en la profesión integradora de proyectos que atiendan al Factory humano y que favorezca la inclusión laboral de personas con discapacidad física a los procesos productivos

Por lo tanto, la inclusión requiere de acuerdo con los hallazgos de Mareño Sempertegui (2015) que desde la cultura se cambien la concepción de discapacidad que se alberga a nivel general, relacionándola con incapacidad o minusvalía y desde esta misma concepción se creen programas que se ocupen no solo de la inclusión sino de que el trabajador tenga la infraestructura y herramientas necesarias para lograrlo. Lo que a la vez está relacionado según el proyecto trabajado por Contreras, Pedraza Avella, y Herrera Gómez, (2015). Con la sostenibilidad empresarial y la igualdad en la asignación de puestos no como un resultado de la discriminación.

Si para lograr la inclusión como se expresa anteriormente se requiere de una transformación cultural que cambie la concepción de la discapacidad en el entorno laboral también requiere analizar las actitudes del común y especialmente del contexto laboral y social hacia la misma, lo que es abordado por Puin y Escobar (2015) cuyos resultados muestran que los individuos que llevaban menos tiempo en su cargo presentaron actitudes que tienden a ser más positivas en la mayoría de las categorías relacionadas con la discapacidad y la inclusión, todo lo

contrario a quienes hacen parte de área de selección y contratación, que fueron según este auto una minoría. De esto se puede decir que, si en general existe un claro reconocimiento de la necesidad de integrar socialmente a las personas con discapacidad, y se ve la discapacidad como una condición de diferencia y no como una limitante para la participación social de las personas con discapacidad es más fácil lograr la inclusión.

Lo que desde la opinión de Bodington, y Páez (2014) basándose en su investigación parte de contar con una definición tanto desde el punto de vista médico como legal de la discapacidad, que no la muestre como sinónimo de inutilidad. Esto también sugiere que en la medida en que se tenga una concepción más positiva de la discapacidad se promuevan de manera comprensible espacios y recursos incluso de las mismas empresas para la rehabilitación, según lo propone Moreno-Angarita, Balanta-Cobo, Mogollón-Pérez, Molina-Achury, Hernández-Jaramillo y Rojas-Castillo (2016) es decir afianzar el abordaje desde una perspectiva comprensiva de la discapacidad de dar continuación a lo expuesto por el autor anterior se trata en cuanto al nivel de productividad en relación a la inclusión con la discapacidad laboral, la propuesta planteada en la investigación de Manobanda González (2018) que tiene como objetivo estudiar el papel de la evaluación de desempeño como una herramienta para medir las competencias y la productividad de los trabajadores con discapacidad, con el fin de permitir el desarrollo de la potencialidad que un profesional o semi profesional puede generar, en un puesto de trabajo y en la que su condición física no obstaculice un desenvolvimiento adecuado de sus habilidades específicas.. Este antecedente establece un referente para que de manera efectiva se optimice la gestión del talento humano en los distintos procesos de inclusión, así como organizacionales. Del mismo modo Castro,

Vallejos, Casas, Cerda, Sánchez y Zúñiga (2017) indagan sobre el nivel de calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual, mediante la Escala Integral de Calidad de Vida en donde uno de los elementos que se evalúa es la satisfacción laboral, resaltando la importancia de la inclusión para el bienestar integral. El aspecto de calidad de vida en relación con la discapacidad es enfatizado en el trabajo realizado por Gil Obando, López, Flórez Linares, Mejía Beltrán & Pérez Rodríguez (2017), que encuentran una correlación estrecha entre las dos variables en donde la ocupación es una variable que influencia el grado de discapacidad, a menor grado de limitación mejor percepción de calidad de vida y viceversa.

Por otro lado, y desde una postura tanto mercantilista como de responsabilidad social, lo propuesto por Arango Dávila y González Sierra, (2017) concibe la discapacidad como la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás, por lo tanto para derrumbar estas barreras y lograr una verdadera inclusión en todos los sentidos es imperativo desarrollar proyectos de integración social con la visión de llegar a ofrecerles unas condiciones de vida igualitarias a las de cualquier otra persona. Apoyando lo anterior la investigación desarrollada por Marcuello Servós (2017) sugiere que una estrategia efectiva para las empresas que deseen implementar políticas de inclusión laboral deben saber conjugar el saber hacer en el ámbito del apoyo a la integración social y laboral de las personas que son víctimas de exclusión o en riesgo de exclusión en un entorno empresarial que compite en el mercado.

De acuerdo con lo anterior y como parte de ese bienestar integral que se busca en la inclusión en concordancia con lo afirmado por Paredes (2014) es necesario que las empresas consideren prioritario el desarrollo de las líneas estratégicas de un programa de trabajo en red dirigido a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo, y sus familias, que tal y como lo propone Báez, Fernández Jaimes, y González Jiménez, (2013) hace necesario ´por parte de las empresas desarrollar una apuesta de recuperación de la salud mental, que requiere superar las brechas entre el ideal de inclusión y los logros reales obtenidos, teniendo en cuenta que los objetivos programados no siempre se cumplen, por falta de programas o por negligencia del mismo. De allí que, para Sánchez Iglesias, Castro, del Barrio, Sánchez Cabaco, González Berna, Jiménez Eguzabal, Fajardo Caldera, Gutiérrez, Palmero Cámara, (2014) a partir de su investigación sea imperativo se promueva entornos innovadores en cuanto a principios y practicas ergonómicas que garanticen el bienestar y salud ocupacional de la población discapacitada.

Cuando se habla de inclusión en un ámbito escolar y no referido únicamente al aspecto estudiantil o académico, sino a nivel administrativo, tal y como lo corrobora el trabajo realizado por Pallisera Díaz (2014) es necesario que tanto directivos como talento humano, como docentes y estudiantes sean capacitados en el proceso de transición y convivencia con la discapacidad, que permita mejorar los procesos de tránsito desde una óptica inclusiva.

Lo anterior cobra mayor importancia si se analiza en un contexto de educación superior, partiendo del hecho de que la inclusión de la discapacidad a nivel laboral o académico

requiere de capacitación y orientación que, ayude a aquellos algunos docentes que no están suficientemente formados para responder a las necesidades de los estudiantes o cómo, en ocasiones, no se realizaban los ajustes necesarios para el aprendizaje y participación de los estudiantes. Al mismo tiempo esto implica de acuerdo con González Guerrero, Naranjo, Rojas, Silva & Frías (2015) que estén conscientes y en la capacidad de manejar los cambios cotidianos que pueda presentar el joven o adulto con diversidad funcional entre ellos relaciones interpersonales, accesibilidad, responsabilidad, seguridad y vínculo.

3.2.Marco Teórico

El término de Representaciones Sociales, es muy usado en los contextos en donde las relaciones interpersonales están involucradas. La problemática tratada en esta investigación está sumergida completamente a la percepción individual y colectiva frente a las personas con diversidad funcional en el ámbito laboral. Como lo menciona Mora (2012), Las representaciones sociales tienen dos funciones: Hacer que lo extraño resulte familiar y lo invisible perceptible. Ya que lo insólito o lo desconocido son amenazantes cuando no se tiene una categoría para clasificarlos.

De acuerdo a lo anteriormente mencionado, la necesidad de ser humano ante la novedad siempre va a ser encasillarlo o categorizarlo, para así poder asimilar el cambio, el problema radica cuando lo que creía haber comprendido, se sale de los límites que la persona trazo en su mente. Como lo que sucede con las personas con diversidad funcional. En un inicio se encasilló a las personas con diversidad funcional, como personas discapacitadas y en todos

los contextos sociales, laborales y familiares, esa persona estaba limitada y había dejado de ser productiva; Por lo cual no es muy común ver personas con diversidad funcional, laborando en una empresa, aunque cumpla con todas las competencias para desenvolverse en el cargo.

Tomando los dos puntos de vista de la problemática, se evidencia cómo el uso generalizado del término de discapacidad, establecido por la OMS, está discriminando a las personas con diversidad funcional en cuestiones de inclusión laboral, ya que no se está haciendo uso de terminología inclusiva y esto está afectando directamente la posibilidad que las personas puedan desenvolverse en puestos de trabajos de acuerdo a sus capacidades. A continuación, se puede apreciar la trayectoria de la problemática en cuestiones de investigación y el alcance que ésta ha tenido en la actualidad desde la óptica de diversos autores.

La participación y normalización de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo depende tanto de factores externos a la organización, como el contexto legal, económico u ocupacional, como de factores relacionados con la gestión de las personas en las empresas, entre los que destacan la cultura organizacional, las políticas y prácticas de recursos humanos, los estilos de supervisión y dirección y las relaciones entre sus miembros.

El contexto social y cultural, juegan un papel importante en los motivos de inclusión de las personas con diversidad funcional, ya que nos permitirán obtener información acerca de lo que sucede con este tipo de población en un ambiente establecido, su infraestructura y la percepción de la población hacia las personas con diversidad funcional.

En un artículo publicado en el 2011 sobre Trabajadores con discapacidad: problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional, se mencionan conceptos usados en las empresas y puestos de trabajo tales como: discriminación, estereotipo y prejuicio, entre otros y aspectos que afectan la posible contratación de las personas con diversidad funcional, ya que su inclusión puede depender de la demanda de la ciudad, el nivel de aceptación de las personas con diversidad funcional, sus resultados en los cargos y la producción de los mismos.

Se menciona como en los procesos de contratación influyen los tipos de diversidad funcional en los cuales la mayor probabilidad de inclusión es para las personas con una diversidad funcional física, ya que las funciones y las tareas de un cargo laboral son más complejas de cumplir cuando está presente la diversidad funcional de tipo cognitiva, de aprendizaje o de estados de ánimo. Aun con las complicaciones y obstáculos que deben afrontar las personas con diversidad funcional para laborar en una empresa, su necesidad de sentirse útiles en la sociedad persiste, de tal manera que desean ser reconocidos de forma diferente a la de “incapaces”.

Asimismo, La “diversidad funcional” según Romañach y Lobato (2005); Palacios y Romañach (2007); Romañach y Palacios (2008), ha surgido dentro del propio colectivo de personas con discapacidad como el argumento conceptual con el que esgrimen su derecho a decidir quiénes son por sí mismos/as. A decidir, en primer lugar, no ser lo que el calificativo que se les atribuye pretende denotar: discapacitados, personas sin capacidad o capacidades.

En una investigación de Romañach y palacios (2008) sobre el modelo de la diversidad: una nueva visión de la bioética desde la perspectiva de las personas con diversidad funcional se menciona el segundo y tercer modelo de trato social a lo largo de la historia que ayudaran a comprender el fenómeno de la diversidad funcional. El segundo modelo llamado rehabilitador que hace referencia a que la religión y las creencias no son las causas de la diversidad funcional, sino son causas científicas, y que su fin es normalizar a los hombres y mujeres, siendo útiles al ser rehabilitados y su evaluación depende de las destrezas y habilidades que obtengo el individuo en su proceso de rehabilitación.

El tercer modelo (social), mencionado en el modelo de la diversidad: una nueva visión de la bioética desde la perspectiva de las personas con diversidad funcional por Agustina Palacios Javier Romañach menciona que la religión, las creencias y la ciencia no son las causas de la diversidad funcional, sino son sociales, ya que las personas diversas funcionalmente pueden contribuir a la sociedad de la misma manera, teniendo en cuenta su valoración y respeto. Este modelo promueve los valores éticos y derechos humanos que respaldan a las personas con diversidad funcional generando una inclusión de tipo social, y apoyándose en principios como: vida independiente, no discriminación, accesibilidad universal, normalización del entorno y diálogo civil, el modelo parte de una dualidad entre construcción y opresión social, en la cual la sociedad no tiene presente ni cuenta con la aceptación de las personas de dicha población, seguido a esto es relevante mantener presente la autonomía y la eliminación de las barreras que le impidan a las personas con diversidad funcional obtener beneficios y hacer parte de la sociedad.

Las personas con diversidad funcional, desean ser vistas como personas que realizan tareas iguales que las personas típicas, pero de forma diferente logrando tener una calidad de vida aceptable, y el reconocimiento de la sociedad como una minoría funcional de la población que aporta a la economía y participa en ámbitos sociales, culturales y políticos de un país. Las personas con diversidad funcional representan el 10% de la población mundial entre hombres y mujeres. El diccionario de la real academia de la lengua española define la “diversidad” con sinónimos como: Variedad, desemejanza, diferencia y define la palabra “funcional” como aquello que es perteneciente o relativo a las funciones, el cual es relevante ya que menciona como se pueden realizar las funciones de forma diferente.

Seguidamente se define la palabra “inclusión” como la acción y efecto de incluir, siendo un aspecto importante para analizar los motivos por los cuales las empresas contratarían a personas con diversidad funcional, y “motivo” que significa causa o razón que mueve para algo. Las definiciones anteriormente descritas son las palabras clave de la investigación sobre la cual queremos observar y obtener respuestas.

La presente investigación pertenece a un enfoque cualitativo, ya que parte del estudio de métodos de recolección de datos de tipo descriptivo y de observaciones para descubrir de manera discursiva categorías conceptuales. Según R. Hernández, C. Fernández, P. Baptista (2010). El enfoque cualitativo también se guía por áreas o temas significativos de investigación. Sin embargo, en lugar de que la claridad sobre las preguntas de investigación e hipótesis preceda a la recolección y el análisis de los datos (como en la mayoría de estudios

cuantitativos), los estudios cualitativos pueden desarrollar preguntas e hipótesis antes, durante o después de la recolección y el análisis de los datos. Con frecuencia, estas actividades sirven, primero, para descubrir cuáles son las preguntas de investigación más importantes y después, para refinarlas y responderlas. La acción indagatoria se mueve de manera dinámica en ambos sentidos: entre los hechos y su interpretación, y resulta un proceso más bien “circular” y no siempre la secuencia es la misma, varía de acuerdo con cada estudio en particular.

Las categorías de la presente investigación son: Representaciones sociales e inclusión laboral, ya que poseen características de estudio y son las bases para indagar en las grandes empresas de la ciudad de Cúcuta.

3.3.Marco conceptual

El concepto “diversidad funcional”, de acuerdo a Romañach y Lobato (2005), surge en 2005 promovido a partir de la comunidad virtual que el movimiento por una Vida Independiente, creó en Internet en 2001, el Foro de Vida Independiente (FVI). Se propone un cambio hacia una terminología no negativa, no rehabilitadora, sobre la diversidad funcional. Existen muchas palabras ampliamente utilizadas en diferentes ámbitos para denominar al colectivo de personas con diversidad funcional.

El término más usado en Europa, es "Minusválido", Tanto en los medios de comunicación como en las calles, las personas con diversidad funcional forman parte de un colectivo

"menos válido", o que "vale menos", por causa del uso de términos excluyentes, limitantes y rehabilitadores. Por otro lado, en los textos se usan términos como incapacitación, incapacidad, discapacidad, invalidez, minusvalía y dependencia. Todos ellos resaltan el lado negativo de la realidad de las personas con diversidad funcional, Lo cual está ocasionando un impacto negativo en la vida y salud mental de aquellas personas que tienen las mismas necesidades de aceptación, reconocimiento y desenvolvimiento social como cualquier persona típica.

De acuerdo a la OMS (Organización Mundial De La Salud), en la clasificación internacional del funcionamiento y de la discapacidad, menciona que el término oficial para referirse a las personas con diversidad funcional es, por ahora, "personas con discapacidad", siendo un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Por tanto, para que exista una discapacidad, tiene que haber una deficiencia. Lo anterior se considera una barrera para la implementación de la terminología inclusiva, ya que solo se están enfocando en la patología o condición de la persona con diversidad funcional, anulando sus capacidades sociales y diferentes estrategias que aquellas personas pueden ejecutar para accionar diversas labores.

Con base a los efectos del término de discapacidad en la sociedad, se opta por el uso del término e diversidad funcional, ya que es evidente que la sociedad es la que excluye a los individuos con diversidad funcional y los saca de la "normalidad" al no crear productos, recursos o herramientas accesibles a ellos y como consecuencia se pueden desarrollar trastornos incapacitantes a individuos que no tendrían por qué sufrirlo. De acuerdo con lo que menciona (Sanfeliciano, 2017), Esta exclusión tiene cierto pragmatismo debido a que es más cómodo tener en cuenta a la mayoría que pensar en la universalidad de la población.

3.3 Marco Contextual

Los escenarios en lo que lleva a cabo la investigación, son las grandes empresas del sector de educación superior, enfoque humanitario, servicios públicos, caja de compensación y bolsa de empleo, juegos de suerte y azar. Todas ubicadas en la ciudad de Cúcuta, Norte de Santander, con el objetivo de tener una visión amplia desde diversos contextos, sobre las representaciones sociales de la inclusión laboral a personas con diversidad funcional.

Se presentan un conjunto de elementos que evidencian el proceso investigativo del tema central de la investigación y los aspectos teóricos fundamentales para el desarrollo del proyecto; Autores que aportan sobre el impacto social del uso de terminología inclusiva y las consecuencias psicológicas de las personas que han vivido algún tipo de exclusión, generalmente en lo laboral, desde distintas ópticas y perspectivas, las cuales respaldan la viabilidad del trabajo de investigación. También se tienen en cuenta las diversas leyes, decretos y resoluciones que protegen a los empleados y empleadores que tengan algún vínculo laboral y seguidamente las leyes que respalda a los investigadores del proyecto.

3.4.Marco Legal

Se presentan aspectos legales asociadas a la labor y praxis del psicólogo y del estudiante de psicología las cuales respaldan la realización de los proyectos de investigación. También se presenta las cuales protegen a las empresas que vinculan personal con diversidad funcional

Y cómo éstas tienen deberes y beneficios económicos. Por otro lado, se evidencian las leyes, decretos y resoluciones que protegen al empleado.

Establecida por el congreso de Colombia:

Ley 1562 de 2012, Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Aplica en su totalidad.

Ley 1010 de 2006, Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Aplica en su totalidad.

Ley 1346 de 2009, "Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad", adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006. Aplica en su totalidad.

Decreto 4910 de 2011, Beneficios tributarios para las empresas que contraten personas en condición de discapacidad, con el fin de promover la generación de nuevos empleos. Aplica en su totalidad.

Ley 1616 de 2012, Salud mental y otras disposiciones (estrés laboral por afectaciones a la salud mental).

Ministerio de protección social.

Resolución 2646 de 2008 Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosociales en el trabajo y para la

determinación del origen de las patologías causadas por estrés ocupacional. Aplica en su totalidad.

Resolución 652 de 2012 Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.

Ley 1090 de 2006, Los profesionales de la psicología al planear o llevar a cabo Investigaciones científicas, deberán basarse en principios éticos de respeto y dignidad, lo mismo que salvaguardar el bienestar y los derechos de los participantes. Capítulo VII. Artículo 50.

Ley 1090 de 2006, Todo profesional de la Psicología tiene derecho a la propiedad intelectual sobre los trabajos que elabore en forma individual o colectiva, de acuerdo con los derechos de autor establecidos en Colombia. Estos trabajos podrán ser divulgados o publicados con la debida autorización de los autores.

Ley 1090 de 2006 Confidencialidad. Los psicólogos tienen una obligación básica respecto a la confidencialidad de la información obtenida de las personas en el desarrollo de su trabajo como psicólogos. Aplica al Artículo 2. Parágrafo 5.

Ministerio de trabajo.

Resolución 1356 de 2012, Por la cual se modifica parcialmente la resolución 652 de 2012. (Comité de convivencia laboral), la cual estableció que las empresas tengan más tiempo para la conformación del comité de convivencia laboral que será integrado por personas que contarán con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto,

imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

Decreto 1443 de 2014, Implementación del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. Aplica en su totalidad.

Decreto 1072 de 2015, Por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector trabajo. Aplica en su totalidad.

Artículo 2 Parágrafo 9: el psicólogo aborda la investigación respetando la dignidad y el bienestar de las personas que participan y con pleno conocimiento de las normas legales y de los estándares Profesionales que regulan la conducta de la investigación con participantes humanos.

Ministerio del interior de la república.

Decreto 1477 de 2014, Nueva tabla de enfermedades laborales. Aplica en su totalidad.

4. DISEÑO METODOLÓGICO

4.1. Diseño de la Investigación

En lo que se refiere al diseño investigativo es de tipo descriptivo fenomenológico, ya que busca describir y conocer el fenómeno tratado en esta investigación; Las representaciones sociales sobre la inclusión laboral a personas con diversidad funcional, percepción de sus características a partir de la experiencia y las opiniones frente a la calidad del desempeño

laboral. Tal y como lo plantea Hernández Fernández y Baptista (2010) al definir el diseño de tipo descriptivo como aquel cuyo propósito es describir como se manifiesta el fenómeno, situación o realidad; ¿qué lo caracteriza? y ¿cómo es?, así como el significado que tiene para los individuos que hacen parte de él, con el fin de lograr una comprensión fenomenológica del mismo y de la percepción del sujeto de esta realidad, mediante opiniones, puntos de vista o receptividad hacia el mismo.

La recaudación de información será a través de la entrevista semiestructurada como instrumento de recolección de datos; La entrevista semi estructurada, presentan un grado mayor de flexibilidad que las estructuradas, debido a que parten de preguntas planeadas, que pueden ajustarse a los entrevistados. Su ventaja es la posibilidad de adaptarse a los sujetos con enormes posibilidades para motivar al interlocutor, aclarar términos, identificar ambigüedades y reducir formalismos, según lo menciona, Díaz. L, Torruco. U, Martínez. M, y Varela. M. (2013). De acuerdo a lo mencionado por los autores, es el instrumento más idóneo ya que el empleador puede expresar sus opiniones de manera amplia, componer sus respuestas y explicar el ¿por qué? de las mismas, e incluso puede desviarse del guion inicial pensado por los investigadores.

4.2.Población y Muestra o Informantes Clave

Hernández, Fernández y Baptista en la sexta (6) edición de su libro metodología de la investigación (2015), definen la población como un conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones. Se menciona la importancia de describir características específicas para una óptima recolección de información y evitación de información innecesaria o errónea y la muestra como un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión. La muestra con “casos tipo” permitirá recolectar datos especiales y de alta calidad, no se enfocan ni en la cantidad ni en generalización de datos de una población completa.

En la presente investigación la población son los empleadores de las empresas en el área metropolitana de los sectores privados de la ciudad de Cúcuta, tomando una muestra no probabilística de siete (7) empleadores, de los cuales se observará la presencia o no de personal con diversidad funcional, con el fin de identificar los motivos de inclusión laboral.

4.3.Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La recolección de los datos en el enfoque cualitativo, consiste en obtener las perspectivas y puntos de vista de los participantes (sus emociones, prioridades, experiencias, significados y otros aspectos subjetivos).” propuesto por Hernández, Fernández y Baptista (2010). La

investigación, Representaciones Sociales Frente A La Inclusión Laboral A Personal Con Diversidad Funcional En Las Grandes Empresas, Tiene un enfoque cualitativo ya que busca el estudio de las personas a partir de lo que dicen y hacen en un contexto social y cultural. Con base a los objetivos planteados en la investigación. Se busca recolectar los datos desde la experiencia personal y de los conceptos preconcebidos de cada empleador de las grandes empresas de la Ciudad de Cúcuta, frente a la contratación de personas con diversidad funcional.

Se realizará la recolección de datos a través de un grupo focal lo cual permite la flexibilidad al recolectar la información que se logrará por medio de la entrevista semi-estructurada. Según (Hernández, Fernández y baptista; 2016) definen la entrevista como no casual, sino un diálogo intencionado entre el entrevistado y el entrevistador, con el objetivo de recopilar investigación sobre la investigación, bajo una estructura particular de preguntas y respuestas, permitiendo realizar preguntas objetivas y obtener respuestas amplias. La entrevista semi-estructurada es el instrumento más idóneo en la presente investigación que se empleara a los empleadores de las empresas de la. Ciudad de Cúcuta.

5. RESULTADOS (Transcripción de entrevistas).

JUEGOS DE APUESTAS Y JUEGOS DE AZAR (APUESTAS CÚCUTA 75 JJPITA SAS)

¿Para Usted Que Significa Diversidad Funcional? Bueno, pues el concepto claro no lo tengo, pero entendería que diversidad funcional hace parte de las distintas maneras, o diferentes maneras en que se puede manejar nuestro cuerpo, bien sea través de la motricidad, la escucha, la visión, diversidad es con lo que contamos y las capacidades que pudiéramos desarrollar como personas en el área funcional que sería la movilidad de nuestro cuerpo.

¿Conoce La Diferencia Del Concepto De Diversidad Funcional Y Discapacidad? Bueno pues como ya te había contado, la diversidad funcional hace parte más de una capacidad o capacidades diferentes que pudieran desarrollarse en nuestro cuerpo como seres humanos y discapacidad pues ya entendería que significa un concepto más limitante, ¿no?, (ehhh) discapacidad tal vez pudiera entenderse como no lo puedo hacer, o tengo alguna limitación para desarrollar cualquier función en específico.

¿Cuál Es Su Opinión Sobre La Competencia Laboral De Las Personas Con Diversidad funcional? Bueno en particular las personas que tenemos acá con este tipo de diferencias o de capacidades especiales, desarrollan unas actividades excelentes, un nivel de compromiso muy alto, por eso es que opino que el rendimiento laboral o lo que se exige acá

como empresa, los estándares mínimos de cumplimiento de los trabajadores, ellos los cumplen a cabalidad... No tengo nada que decir sobre eso.

¿Qué Beneficios Cree Usted Que Tiene Las Empresas Que Contratan A Personas Con Diversidad funcional? Bueno aparte de que nos permite ser una empresa que maneje una inclusión laboral, pues también aporta a nuestros programas de responsabilidad social e inclusión laboral que tenemos desarrollados y que debemos cumplir por normatividad en los estándares de salud ocupacional y bienestar laboral y demás. **¿Conoce Los Beneficios Tributarios por contratar personas con diversidad funcional?**, Los beneficios tributarios creo que son (ehhh) unas rebajas en los gravámenes y en los impuestos que se pagan a final de año en el tema de declaraciones de renta. Si no estoy mal.

¿Reciben Frecuentemente Hojas De Vida De Pcdf?

(Ehhh) pues, tanto como recibirlas frecuentemente, ¡no!, más bien en los procesos a través de los cuales fueron contratadas las personas que en este momento tenemos con discapacidad, fueron porque venían de una vinculación de contrato de aprendizaje a través del SENA, entonces ellos se vincularon con nosotros a través de la agencia de empleo y por su desempeño y excelente capacidad para trabajar, lograron quedarse aquí con contrato de nómina. Pero pues, (ehhh) aquí en nuestro banco de hojas de vida y las que recibimos, pues no son muchas las personas que nos traen de manera voluntaria, sino que nosotros tratamos de buscarlas estratégicamente y pues poderlas ubicar.

En El Momento De Que La Empresa Como Tal, Requiera De Personas Con Df, ¿Sabrían De Qué Manera Contactarlas?

(Ehhh), no la verdad no tengo conocimiento de que exista de pronto alguna agencia de empleo que me permita buscar específicamente personas con esta condición. ¡Nooo!.

¿Cómo Es El Conducto Regular De Selección Y Contratación Del Personal De Su Empresa? El conducto regular es que, desde cada proceso, cada jefe de proceso, (ehhh) hace el requerimiento de necesidad que tenga su equipo de trabajo. Entonces existe la necesidad, esa necesidad debe ser manifestada a la oficina de recursos humanos a través de un escrito, requiriendo el personal que necesite y el perfil con el que necesite que esa persona cuente.

Posterior a eso se abre un espacio, una convocatoria para la recepción de hojas de vida, y se tienen unas hojas de vida en opción de espera, se realizan unos procesos de evaluación y selección de acuerdo al perfil, (duda) las capacidades que puede tener esa persona en el momento, se hacen una serie de evaluaciones con el jefe de proceso que lo que hace es medirle los conocimientos y las capacidades que tiene y si aplica para el cargo en el que se requiere. Evaluando también la experiencia. **¿Talento Humano Como Recibe Las Hojas De Vida?**, Las recibimos de forma presencial, en algún momento abrimos convocatoria en página web, pero vimos que pues no nos dio el resultado que nosotros queríamos y generalmente se reciben acá en la oficina., el conducto regular se radicara o bien sea en recepción o en servicio al cliente y ellos nos hacen llegar acá a recursos humanos. Y para el tema de contrato de aprendizaje contamos con la plataforma de CAPRENDIZAJE, nosotros

como empresa estamos registrados en el SENA, (ehhh) somos la empresa a nivel departamental que cuenta con el mayor número de cuota de aprendices SENA. En este momento tenemos 65 cuotas de aprendices SENA. Esto quiere decir que la empresa durante todo el año tiene contrato de aprendizaje con 65 aprendices... (Ehhh) terminen la etapa electiva, productiva y a través de ellos nos permite dar una opción de ofertar cuales son los técnicos o perfiles académicos que necesitamos en el momento. Entonces la plataforma del SENA ha sido una herramienta muy valiosa para nosotros porque generalmente los perfiles que buscamos aquí en nuestra empresa que son el tema de ventas y el tema comercial siempre se canaliza a través del SENA. Entonces ¿cuál es el objetivo?, que a través de ese programa de SENA que son estudiantes que obviamente se están formando en las competencias que nosotros necesitamos se les dé la oportunidad de que no solamente se les patrocine el estudio, sino también las prácticas y tengan unas posibilidades muy altas de hacer parte de la empresa. posterior a que se desarrolla este proceso, pues entonces tendrá la entrevista con el jefe inmediato y con el director administrativo jurídico que también es jefe de talento humano, quien dará su veredicto final y ya posterior a esto se continua con todo el proceso de contratación: Exámenes, reclutamiento de documentos y todo el proceso se continua ahí.

¿Cómo Cree Que Debe Ser El Proceso De Contratación A Personas Con Diversidad Funcional? (Ehhh) bueno, no existe una diferencia que de pronto los delimite de alguna manera pero si considero que se le deba dar unos manejos especiales, por ejemplo. En el proceso de contratación que nosotros manejamos, (ehhh) siempre pues las personas deben dirigirse hasta acá hasta la oficina de RRHH, en el caso de una persona que cuente con una discapacidad de movilidad en sus piernas, pues nosotros muy seguramente tendríamos que

hacer el proceso y apoyarlo desde el primer piso y pues eso sería digamos las no diferencias, pero si condiciones especiales para brindarles también garantías a ellos. (Ehhh) las personas que hemos contratado acá nosotros con este tipo de condiciones, generalmente se han hecho como les dije, a través del SENA y las asesoras comerciales que tenemos, pues también. (Ehhh) digamos que no tienen una condición especial pero si limitaciones físicas entonces y pues también hemos tratado de darles un manejo especial. **¿Qué Tipos De Cargos Ejercen Las Personas Con Diversidad Funcional Que Trabajan En La Empresa?** (Ehhh) cargos operativos y administrativos. Unos se desempeñan en el área de sistemas y otros en el área de venta como asesores comerciales. **¿Han Tenido Que Adaptar El Puesto De Alguna Manera?** La adaptación del puesto si ha existido en el tema de las asesoras comerciales. teníamos un asesor que tenía una (Piensa) , bueno medicamente no sé cómo se llama esa enfermedad, pero él tenía sus piernas muy pequeñas y pues él tenía que movilizarse con unas muletas muy pequeñas, entonces a él no se le dio como el lineamiento de que tenía que dirigirse exactamente a un punto de venta, sino que a él lo pusimos como a vender puerta a puerta y así el pudiera tener movilidad libremente y que pudiera vender todos nuestros productos en una maquina digital que se le entregó, entonces él podía realizar sus ventas, su movilidad sin ningún problema, el inclusive tiene su medio de transporte que fue una moto que el adaptó para él entonces el hacia sus ventas sin ningún inconveniente, no le exigimos que tuviera que estar en un punto de venta para realizar la venta sino que él se manejó más bien como un trabajador independiente. (Ehhh) para el tema de los que tenemos acá en la parte administrativa, (ehhh) tenemos dos, (ehhh) son

(ehhh...SILENCIO), sordos, ellos no cuentan con ninguna condición especial pues porque el espacio es apto para ellos , ehhh, todos sus compañeros de trabajo ya manejan el lenguaje de señas perfecto con ellos, hacen entender de alguna manera espectacular, (felicidad) Todos

entendemos que es lo que dicen, entonces, ellos ya conocen específicamente y se saben comunicar con ellos de manera perfecta a través del lenguaje de señas y también pues ellos han tratado de vincularse en todas las actividades que nosotros desarrollamos, entonces tienen facilidad para (ehhh) leerle a uno los labios, se comunican fácilmente, en alguno de los casos cuando no es propiamente con sus compañeros del equipo de trabajo en el que ellos están todo el día, nos comunicamos también aquí con todas las niñas de recursos humanos y pues estamos atentos y prestos a cualquier cosa que ellos necesiten pues para ayudarlos, inclusive el año pasado si no estoy mal, existió una jornada del día de algo que celebraban ellos (SONRISAS), y la empresa los patrocinó, les ayudó le mandaron a hacer unas camisetas, algunos compañeros de trabajo de ellos, los acompañaron a ese día que era especial para ellos, entonces fue como pues una actividad muy bonita para que ellos sintieran que pues también son muy especiales y muy importante para nosotros. Ellos si no cuentan con una adaptación especial, porque ellos tienen s movilidad completa y toda su cognición está bien, solo que ellos no escuchan y el trabajo que ellos desarrollan es apto y cumplen con las condiciones que ellos necesitan para trabajar. Solo se le instalaron unas cámaras por si ellos se quedan solos en las oficinas y llega a pasar algo, podamos ayudarlos ya que ellos no tienen como comunicarse por el teléfono. En general todos cuentan con las habilidades necesarias para ejercer las labores del cargo que están.

CAJA DE COMPENSACIÓN Y BOLSA DE EMPLEO (COMFANORTE)

¿Para Usted Que Significa Diversidad Funcional? Diversidad funcional, bueno consideraría que tener la capacidad, bueno si estamos enfocados en la selección de talento humano ¿sí?, de que.... busquemos o selecciones personas que sean eh, que sean por decirlo así, distribuidas para diferentes áreas, ¿sí? ya sea a nivel de la empresa, bueno en ese caso a nivel organizacional, si son psicólogos, a nivel de intervención o a nivel que se genere la necesidad, pero para mí sería diversidad funcional, selección del talento humano para diferentes áreas de la empresa.

¿Conoce La Diferencia Entre El Concepto De Diversidad Funcional Y Discapacidad?

Ehhh.... diversidad funcional es inserción de igualdad de género, o bueno perdón inserción de personas pues con, que presentan estos aspectos a, ósea inclusión social. Diversidad funcional yo lo vería como inclusión social de personas que cuentan con esas cosas que le hacen diferente, y una discapacidad es una persona que cuenta con algo que no es igual que los de los demás, pero aun así no los exime que no pueda hacer las funciones como una persona normal.

¿Cuál Es Su Opinión Sobre La Competencia Laboral De Las Personas Con Diversidad Funcional? ¿Competencia laboral sobre personas (hola buenos días) personas que tienen con..., que presentan diversidad laboral?, le repito? (entrevistador), si por favor, ¿cuáles es su opinión sobre la competencia laboral de las personas con diversidad funcional? (entrevistador), listo, eh..., considero que..., ellos básicamente las habilidades que se, que se les logra detectar en los procesos de selección o las pruebas psicotécnicas que aplicamos,

bueno aquí..., pues en..., en..., aquí especialmente en comfanorte aplicamos la de 16 pf y para algunos casos, algunos casos la de CPB, pero pues para ese tipo de personas aplicamos la de 16 pf, entonces me... puedo, en esa, en..., con esa prueba, yo puedo ver varios aspectos si, a nivel de la persona, entonces que competencias se buscan, pensamiento lógico, pensamiento abstracto eh..., creatividad, innovación, resolución de conflictos, desde esa eh... diversidad funcional.

¿Entonces diría usted que la competencia laboral es buena? (entrevistador), si (entrevistada) de las personas que han presentado la prueba (entrevistador), de las personas que han presentado la prueba, ok (entrevistador).

¿Qué Beneficios Cree Usted Que Tiene Las Empresas Que Contratan A Personas Con Diversidad funcional? Bueno, tienen beneficios primeramente porque estamos haciendo no, catalizarlo como una obra de caridad no, no estoy de acuerdo con eso, pero si tenemos como esa inclusión de que las personas se sienten eh "me tuvieron en cuenta" si "y lo que yo tengo no es una limitación que me impide trabajar como una persona normal" adicionalmente aportamos como que lo que nosotros expresamos que es un impacto social positivo y le apuntamos a la responsabilidad social empresarial, okey (entrevistador).

¿Tiene Conocimiento Sobre Los Beneficios Tributarios Al Vincular Personas Con Diversidad Funcional En Su Empresa? NO, desconocimiento totalmente.

¿Recibe Hojas De Vida De Pcdf? Si recibimos, Ok (entrevistador) constantemente..., y ya que ustedes las reciben, ¿a qué cargos postulas estas hojas de vida? (entrevistador), eh

en subsidio, bueno se identificó la competencia y con esa persona ya uno lleva más de 4 años, subsidio es qué ?, como atención al cliente (entrevistador), no subsidio es el sistema, entonces por ejemplo, subsidio es una..., es un servicio sí, es un servicio que soporta por decirlo así todas las cajas de compensación, subsidio se dice que es el corazón a la columna vertebral, si subsidio no existiera, pues no existiríamos nosotros aquí, subsidio se encarga de recibir esos formularios de afiliación y pasar esa información al sistema de manera correcta entonces esa persona que cuenta con esa eh, discapacidad, bueno discapacidad no, con esa... "Diversidad" (entrevistador), diversidad funcional es apta para ejercer ese rol.

¿Contraría A Personas Con Diversidad Funcional En Su Empresa? Si.

En El Momento De Conocer Los Beneficios De Tener Personal Con Diversidad Funcional, ¿Sabe Cómo Contactarlos? pues aquí yo considero que aquí llegan, ósea aquí no hay necesidad de contactarlos, aquí se reciben muchas hojas de vida, de todo tipo, entonces pues no, no se buscan, sino que llegan, se reciben, Okey (entrevistador).

¿Cómo Es El Conducto Regular De Selección Contratación Del Personal De Su Empresa? el del..., em... el del..., el proceso normal si?, como sería el "paso a paso" (entrevistador) listo, entonces primeramente que... eh... la auxiliar de incorporaciones en incorporación realiza la recepción de las hojas de vida si, si pregunta la asistente en incorporaciones incorporación si hay vacantes disponibles para iniciar, para... citar a esa persona a un proceso de pruebas psicotecnicas si, si, si esta la vacante entonces se hace la pregunta ¿está la vacante?, ¿sí o no?, si esta la vacante, se, se llama y se cita a la persona que presente las pruebas psicotecnicas de acuerdo al nivel del cargo, por ejemplo, si es un nivel de

cargo coordinador, o jefe adicionalmente de la 16 pf, se debe aplicar y la SPB, que es la que me mide desarrollo personal y la IS sí, pero si es una personal de nivel em..., nivel adm..., nivel operativo o nivel de auxiliar solamente la de 16 pf, eh... y adicionalmente al respaldo pues se le... se le piden otros datos, cuando están presentando las pruebas psicotecnicas, se les da un tiempo de dos horas porque es un cuadernillo que consta de 187 preguntas, que creo que ustedes ya ustedes tienen conocimientos, es súper larga, yo la he presentados dos veces en la vida, eh... en ese mismo proceso se le hace una entrevista de manera escrita, que dice entrevista por el jefe eh..., de gestión humana, entonces yo ahí evaluó varios aspectos y reviso las competencias eh..., las habilidades del cargo si, orientación al cliente..., resolución de conflictos, y hay 5 habilidades corporativas propias de comfanorte, estas pruebas psicotecnicas se envían a la psicóloga que es la que hace el análisis y la evaluación, ella finalmente emite un informe si, entonces eh... emite el informe con las, con los resultados de cada habilidad por ejemplo de 1 a 100 si, y liderazgo 70%, comunicación asertiva 80%, resolución de conflicto 50%, todo al final, todo estas habilidades me van a generar un resultado consolidado general, eh... 67%, 70%, 80%, 90% o 100% (Risa corta) (entrevistador), pero puede haber el 100%, no está de más, acá se seleccionan más del 70%, personas que tengan aquella participación en 70%, este informe también contiene eh... como la descripción detallada, entonces por ejemplo: esta persona no le gusta recibir instrucciones si, se le dificulta tener una interacción entre compañeros, no trabaja en equipo, entonces son cosas que salen en la..., en la..., resultado de la prueba y si se contrata, se se mete eso, pues se va a generar eso más adelante entonces es una prueba muy completa, y me dice mucho de la persona, y recordemos que el perfil de cada persona es único e irrepitible y no se puede ver afectado, siempre se le dice, se le enfatiza mucho que, cuando se le presentan las pruebas que sea lo más honesto, certero posible, porque no quiero que me muestren un perfil que no

lo es, ósea nosotros necesitamos a la persona tal cual como él lo es, entonces bueno se hace la pregunta, eh cumplió con el puntaje mínimo que se necesita "si", si se cumple entonces ya...., se cita nuevamente a que venga aquí y le hacemos la..., la solicitud de requisitos mínimos para ingreso, entonces que la certificación bancaria, referencias personales los certificados, la hoja de vida con todos sus soportes, ya luego de eso se hace todo el tema de la seguridad social y luego pasan conmigo al proceso de inducción general a caja y luego inducción al cargo y algunos necesitan un entrenamiento al cargo, ya en el proceso, listo, pasamos a la 10 (entrevistador).

¿Cómo Considera Que Debe Ser El Proceso De Selección Y Contratación A Pdf?

Bueno..., yo considero que ya debería manejarse diferente, no lo tenemos documentado, no lo tenemos estructurado y ni un procedimiento, si... ese se hizo como los demás, pero si considero que debería ser especial y diferente, entonces pues primeramente que se presente una prueba, si una prueba, bien sea la prueba de 16 pf o la que un psicólogo de acuerdo a las competencias estipule, eh... de acuerdo a resultados se inicie, pero el tema de..., de inducción al cargo se lo debería dar una persona que tenga manejo de señas (persona con diversidad funcional auditiva), que maneje el... lenguaje de señas colombiano sí, yo no lo manejo y yo doy las inducciones, entonces yo debería de tener ese curso, mínimo, en caso como tal que le llegue personal con... (entrevistador), en caso tal que me lleguen, porque yo recuerdo que tuve que hacerle a él (empleado con diversidad funcional de comfanorte) una re inducción y yo lo que hice fue como plan b, se lo hice todo escrito, todo escrito, todo escrito, todo escrito, pero pues no fue la manera bien hecha de hacerlo considero yo, es que la idea es una persona que tenga el mismo lenguaje, pero puede ser que si mi deber es hacerle de nuevo re inducción yo cuento ya con una persona, ósea con una persona capacitada, entonces le puedo decir,

pero aun así yo debería tenerlo si, bueno que la inducción al..., al general a caja sea una persona que cuente con ese curso de lenguaje de señas, pero que también lo implemente, lo practique y la inducción al cargo, dentro de sus compañeros de trabajo también manejen ese mismo lenguaje, inclusive el donde esta lo manejen y el entrenamiento al cargo, ósea que se le amerite que se le haga un entrenamiento no, ósea que se amerite que se le haga un entrenamiento no, ósea porque son tres etapas: conducción general a la caja, inducción al cargo y entrenamiento si lo merita, si aplica, que sea la jefe inmediata quien le de eso pero de manera en..., en... lenguaje de señas para que sea más claro.

¿Actualmente Tiene En Su Empresa Alguna Persona Con Diversidad Funcional?,
¿Qué Cargo Ejerce? Sí, tenemos una, el chico de... si, el chico de subsidio que está en la coordinación de afiliaciones.

EMPRESA DE MOVIMIENTO HUMANITARIO (CRUZ ROJA)

¿Para Usted Que Significa Diversidad Funcional? Diversidad funcional quiere hacer esa distinción en personas que tienen alguna (silencio), alguna (silencio) tipología de su condición física, ¿sí?, tienen de pronto algo que no se vuelve un limitante pero que si de cierta forma las funciones propias de ese esos cargos no son, no podrían realizaras (mmm), porque posiblemente tengan una dificultad en el momento de desplazarse, (ehhh) tengan alguna dificultad auditiva o alguna dificultad de tipo cognitivo, que no va a interferir en las actividades, pero de pronto no va a especificado para ese cargo.

¿Conoce La Diferencia Del Concepto De Diversidad Funcional Y Discapacidad?

¡SI, claro! digamos que una diversidad funcional (ehmm), no limita el campo de trabajo, a menos que tenga una discapacidad (hace énfasis) y ahí si va a limitar mucho más los procesos porque ya tiene una condición puede ser (ehhh) de nacimiento o puede ser adquirida.

¿Cuál Es Su Opinión Sobre La Competencia Laboral De Las Personas Con Diversidad funcional? Yo pienso que igual (ehmm) pues cuando hablamos sobre competencia, todos podemos desarrollarnos en un trabajo, ¿sí?, obviamente que depende de las condiciones que sean más seguras para cada persona y evitares el menor riesgo. Si hablamos de seguridad en el trabajo, se deben tener en cuenta los riesgos asociados que esa persona o a este cargo que limiten o que no vayan a generar acciones con daño más adelante.

¿Qué Beneficios Cree Usted Que Tiene Las Empresas Que Contratan A Personas Con Diversidad Funcional? ¡Yo creo que aprendizaje!, de todos aprendemos darle la oportunidad a alguien o generar espacios que permitan puntos de vista diferentes, pues ayuda a motivar y ver a otros con diferencias y con esas diferencias empezar a construir y a generar una mejor relación de empresa.

¿Tiene Conocimiento Sobre Los Beneficios Tributarios Al Vincular Personas Con Diversidad Funcional En La Empresa? La verdad, muy bajo ese conocimiento, si sé que hay unos beneficios, pero la verdad no se mucho sobre eso. **¿Actualmente Aquí En La Cruz Roja Reciben Hojas De Vida De Personas Con Diversidad Funcional?**, No, Hasta ahorita digamos por el tipo de cargos, no se han postulado personas con diversidad funcional, pero pues ¡estamos abiertos!, de hecho, pues CR, maneja y en la sede nacional si existen personas

con diversidad funcional, pero en la sede seccional pues no hemos recibido la hoja de vida inicialmente. ¡Yo soy el que hago los filtros! y no hemos tenido la oportunidad, pero pues si seria para nosotros muy interesante poder participar con estas personas. Digamos que por ser una entidad humanitaria, pues a nosotros todo nos interesa, todo nos aparece (ehhh) poder ayudar y poder prevenir el sufrimiento humano desde nuestra misión y desde esa perspectiva. Obviamente mirando los riesgos que no vayan a ser de pronto una dificultad más alta para esa persona o que empeore su condición y pueda generar un daño más adelante.

¿Cómo Es El Conducto Regular De Selección Y Contratación Del Personal De Su Empresa? Bueno acá se hace una convocatoria por medio propio, o sea a través de la página de la institución, por Facebook y redes sociales de la institución y a través de la bolsa de empleo SENA y a partir de eso hacemos el proceso de pre selección. Buscamos las hojas de vida, hacemos unos puntajes y los mayores puntajes son los que llamamos a entrevistas. a partir de esas entrevistas se realiza la evaluación de conocimiento, actitudes, competencias, habilidades. Todo lo necesario para el cargo teniendo en cuenta nuestro manual de funciones.

¿Cómo Considera Que Debe Ser El Proceso De Selección Y Contratación De Una Persona Con Diversidad Funcional En Una Empresa? La idea no es tratar a las personas diferente porque tenga una condición específica, yo pienso que todos tenemos las mismas habilidades y capacidades, y pues si el puesto es específico y tiene condiciones específicas, pues a partir de eso es que yo voy a evaluar. Obviamente no voy a exigirle mucho más porque pues depende la evaluación del puesto que se haga pues yo voy a tener consideración y obviamente pues las personas que tengan diversidad funcional, pues voy a tener obviamente un requisito pero no sería algo diferente, porque es seria hacer como un estigma. ¿En El

Momento De Conocer Los Beneficios De Tener Personal Con Diversidad Funcional, Sabe Cómo Contactarlos? No, realmente no conozco como hacerlo, pero me interesa consultarlo.

¿Anteriormente Me Mencionaba Que En La Sede Nacional Hay Personas Con Diversidad Funcional, Trabajando Allí? ¿Qué Cargos Ejercen? Si, (ehmm) solo conozco una persona y es la asistente técnica de salud a nivel nacional, la que da como algunos lineamientos para el manejo de todas las líneas de atención de salud.

SERVICIOS PÚBLICOS (AGUAS KPITAL)

¿Para Usted Que Significa Diversidad Funcional? Bueno, la diversidad funcional para la empresa es como, la integridad del personal, ¿si? o sea el hacerlos seres integrales en cualquier ámbito, entonces (ehhh) lo que también percibe la empresa es que una persona (ehhh) aprenda varias ramas en las cuales se pueda conjugar y ella pueda de acuerdo a su necesidad pueda utilizar esta persona en donde más específicamente se necesite. Entonces en un proyecto de instalación de medidores y la persona sabe de redes de acueducto y alcantarillado, lo tenemos en la instalación de medidores, pero si hay un daño grave lo podemos trasladar a otro centro de negocios sin necesidad de cambiar el tipo de contrato, si? sino que es la integridad del sujeto. Se le reconocen las funciones en cualquier ámbito.

¿Conoce La Diferencia Del Concepto De Diversidad Funcional Y Discapacidad?

(Silencio y duda) la diferencia no la tengo clara.

¿Cuál Es Su Opinión Sobre La Competencia Laboral De Las Personas Con Diversidad funcional? Bueno, nosotros tenemos varios trabajadores que han tenido accidentes laborales y tienen enfermedades profesionales. ¿Qué es lo que hacemos? Para nosotros nadie es discapacitado, esas personas que tienen esos limitantes las tenemos en un cargo en específico, pero no significa que sean discapacitados, que no nos puedan dar el 100% en los cargos y lo hemos vivido. Hemos tenido que reubicar el personal y ha sido más productivo y más exitoso analizando ese perfil blando que tiene las personas, no tanto el perfil duro de lo que sabe, sino las habilidades cognitivas y destrezas que tiene el personal. Por lo menos hemos tenido por ejemplo muchachos en terreno que se nos han accidentado y los hemos reubicado en agentes call center o servicio al cliente y han resultado mucho mejor incluso que otros compañeros que si vienen enfocados en realizar ese cargo.

¿Qué Beneficios Cree Usted Que Tiene Las Empresas Que Contratan A Personas Con Diversidad Funcional? Muchos beneficios, entre ellos tributarios, la nación da una serie de descuentos tributarios para las empresas que generan empleo a personas con discapacidad o limitaciones funcionales.

¿Recibe Hojas De Vida De Personas Con Diversidad Funcional? ¡sí!, tenemos contratos con las personas con diversidad, **varias** tenemos ayudantes 3, con discapacidad de lenguaje, o sea sordo mudos, eh en operadores de válvulas y demás, tenemos personas con

discapacidad motriz, pero no le impide manejar las funciones. Pero si, si tenemos. En la parte administrativas también tenemos.

¿Cuándo Ustedes Tienen Un Cargo Que Necesitan De Este Tipo De Personas Con Diversidad funcional, Ustedes Saben Cómo Contactarlas? Bueno, lo que pasa es que, en este momento, la empresa, el proyecto ya está en stand by. o sea, esos cargos rotativos ya son directamente para agilizar o llevar a cabo un proyecto, entonces para este tipo de cargos nosotros no podemos contratar personas con diversidad funcional. Porque no los podemos lesionar más de lo que ya están lesionados, pero al inicio del proyecto si contratamos varias personas que nos podían ser útiles, pero por el momento no lo requerimos.

¿Cómo Es El Conducto Regular De Selección Y Contratación Del Personal De Su Empresa? Bueno existen dos series de contratación de personal, una es las convocatorias internas y otras son las convocatorias externas, en las convocatorias internas ¿qué hacemos?, cuando hay alguna vacante de un perfil medio, intermedio o superior, tratamos que esas vacantes sean reemplazadas por personal propio de la empresa. Si? que tu tengas personal de la empresa (ehhh), un espacio para poder ascender y demostrar tus habilidades. Entonces se hace la convocatoria interna, se comunica, se verifica el perfil blando y el cumplimiento del perfil. Se hace una serie de pruebas psicotecnicas, psicológicas, se hace las pruebas de conocimiento, la entrevista directa con el líder que va a ser su jefe directo y la prueba de conocimiento en el punto donde va a estar. (ehhh) a eso se le saca un puntaje, se comunica cual es la persona que queda convocada, (ehhh) se le hace un contrato por tres meses de prueba y después se hacen dependiendo de su desempeño y eficiencia, se le hace la continuidad de contrato en el cargo y (ehhh) como ahí promovemos, entonces lo que hacemos

es contratar personal externo en las bases que para nosotros es muy importante (enfatisa) formar nuestros trabajadores, nosotros aquí formamos ¡Seres capitalinos!, que son integrales. Entonces están (silencio) basados en la confianza, la solidaridad, el respeto, la lealtad. Entonces tratamos que vengan desde la base e ir como en un (piensa) conducto educativo de formación. Necesitamos es que sea una persona integral.

¿Cómo Considera Que Debe Ser El Proceso De Selección Y Contratación De Una Persona Con Diversidad Funcional En Una Empresa? Para mí, debe ser igual a las otras personas, no debe haber ninguna diferencia, debe si estas claro que esa persona pueda desarrollarse debidamente, o sea yo no voy a (piensa) vincular a persona con diversidad en un cargo donde me pide que sea por ejemplo un cargo que sea romper asfalto y la persona tenga alguna limitación motora. Entonces debo ser muy clara en donde puedo contratar personas con este tipo de condición. En el momento que sea debe ser igual que otra persona. si se presenta una persona con diversidad funcional, para un cargo contable, debe ser el mismo proceso que una persona por ejemplo recién egresada. Ósea deberían estar a nivel los dos con las mismas competencias del cargo.

¿Qué Cargos Ejercen las personas con diversidad funcional que laboran en la empresa? (ehmm) tenemos aproximadamente 8 personas en cargos operativos y administrativos.

INTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR (UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR)

¿Para Usted Que Significa Diversidad Funcional? La diversidad funcional es, son las diferentes capacidades que tenemos los seres humanos de acuerdo a nuestras condiciones ya sean físicas o cognitivas sí, entonces podemos ser diferentes y esta diferencia es de que tengamos diferentes capacidades y que nos permiten pues en este caso en el entorno laboral poder asumir diferentes tareas y de acuerdo también a la proyección de la organización y así mismo a las políticas que tiene la organización que tiene frente a la diversidad.

¿Conoce La Diferencia Entre El Concepto De Diversidad Funcional Y Discapacidad? Creería que más que diferencia no podemos determinar que una persona sea, no tenga una capacidad, para mí debe ser a partir del principio de que todos tenemos esa capacidad y si hablamos de derechos, no lo podría decir porque para mí son conceptos que no vienen al caso es decir, para mí todas las personas son diversas y esa diversidad es la que nos hace pues únicos y además de eso nos hace potencialmente em..., eh... li... líderes de alguna tarea sí, entonces para mí la discapacidad no me va a limitar necesariamente ya pues si son los conceptos sociales los que nos limitan a nosotros y hace que subestimemos las condiciones.

¿Cuál Es Su Opinión Sobre La Competencia Laboral De Las Personas Con Diversidad Funcional? La competencia laboral, digamos que hay que reconocernos en la diferencia y si en una empresa desea tener diversidad en su eh..., pues en... en sus colaboradores lo que debemos pensar es que para que, para que son buenos y en donde los podemos ubicar allá va más la política corporativa, entonces en donde podemos ubicar y que rol le podemos dar a esa persona, lógicamente garantizando que pueda cumplir con los

objetivos que se proponen y también nosotros garantizándole los recursos para que lo hagan, por ejemplo si tenemos una persona con diversidad funcional pero es una persona "sorda", entonces bueno, donde la vamos a ubicar, que tarea les vamos a poner, como nos vamos a organizar pues en la empresa entonces, de tal manera que de verdad desarrollan las competencias y él pueda tener desde su condición.

¿Qué Beneficios Cree Usted Que Tiene Las Empresas Que Contratan A Personas Con Df? Ya de beneficios yo creo que es aceptarnos en la diferencia, creo que... eso le apuesta a un clima laboral, que apuesta al clima eh..., le apuesta a la formación porque entendiendo que yo tengo un compañero diferente a mí, podemos sacar muchas cosas buenas de allí cierto, entonces todos esos procesos de clima, de formación se alimenten ya... lo del estado y las políticas que tengan frente a temas de impuestos y demás lo desconozco, técnicamente. (risa).

¿Tiene Conocimiento Sobre Los Beneficios Tributarios Al Vincular Personas Con Diversidad Funcional En Su Empresa? Digamos que para las empresas contratar personas con diversidad funcional, yo creería que es... más en la competencia blanda, las ganancias que se tienen no? y también como lo hacemos, porque tampoco podemos hablar de contratar diversidad pero entrando subestimando, entonces es... como lo vamos a contratar, para que lo vamos a hacer y cómo..., que garantías también vamos a tener y ya pues el tema si de... de... de normas y deberes no, lo desconozco totalmente, de verdad pienso es en la gente, "más en lo humano que en lo capital"? (entrevistador) sí.

¿Recibe Hojas De Vida De Pdf? Digamos que acá dentro de las políticas de la... organización no están contempladas esos procesos no..., entendería que muchas personas no aplican a través de las fuentes de reclutamiento asociadas a nuestro proceso de selección sin embargo sería maravilloso, un ejemplo pues nosotros acá... eh tenemos una infraestructura que... en muchos casos para eh... limitaciones físicas, no podríamos contratar cierto entonces eh... creería que si tienen que ser proyectos transversales al área de gestión humana eh... que le apunten pues a... como vamos a comenzar a hacer todo ese proceso de inclusión eh... pero pues no lo tenemos actualmente, ok (entrevistador), entonces no le podría decir, no yo me voy a animar porque... la política y la organización como tal, la estructura en este momento no, no lo permite ¿por la infraestructura? (entrevistador), por las mismas políticas, por las solicitudes digamos que eh..., tendría que venir como un proceso de alta dirección donde también se... se brinde esa posibilidad, pero actualmente creo que no... (Duda).

¿Contraría A Personas Con Diversidad Funcional En Su Empresa? Si... (Risas).

En El Momento De Conocer Los Beneficios De Tener Personal Con Diversidad Funcional, ¿Sabe Cómo Contactarlos? Yo creería... que por las agencias públicas de empleo..., donde lógicamente ahí hacen como un estudio sociodemográfico de las personas y por ahí podemos comenzar a ubicarlos.

¿Cómo Es El Conducto Regular De Selección Contratación Del Personal De Su Empresa? Bueno... digamos que acá todo nace de una... necesidad de cada área ya sea misional o administrativa, esa necesidad.... eh... debe tener dos aprobaciones, una es eh... en el caso de los administrativos es por nuestro vicerrector de regionalización, en el caso de los

académicos es la dirección académica que lo aprueba y luego de eso llega "financiera" que es... pues nuestro pulmón en la universidad, una vez yo tenga esas dos aprobaciones, nos llega a través de una herramienta que tenemos, la solicitud para comenzar el... reclutamiento de hojas de vida, incluso nosotros tenemos fuentes de reclutamiento interna como son los portales de la universidad y externas también, que tenemos una alianza con computrabajo, eh... a partir de ahí se comienza a trabajar desde el perfil de cargo, que cumpla con las competencias que nosotros llamamos acá en el proceso de las competencias duras, es decir aquellas competencias que se leen en una hoja de vida, formación, experiencia, edad, según eh... el perfil, a partir de ahí yo envié las hojas de vida que se preseleccionan sin ningún filtro a jefe inmediato, para que él me diga con quien avanzamos a pruebas, yo realizo una evaluación psicotécnica donde evalué competencias blandas y lógicamente los perfiles concuerden con la misión, visión y el horizonte pedagógico socio crítico de la universidad y las competencias institucionales y el je... el área me envía una evaluación técnica donde evaluamos ya las competencias pues duras eh... y ellos son los que dan la calificación, a partir de ahí sacamos un resultado y la terna que se seleccione, que se preseleccione de ahí, pasa a entrevista con jefe inmediato y el jefe inmediato determina a quien contratar, lógicamente pues en ese proceso también se evalúan antecedentes... referencias y eso.

¿Cómo Considera Que Debe Ser El Proceso De Selección Y Contratación A Pcdf?

Igual que cualquier otro, porque pues si... vamos a hablar de diversidad entonces es reconocernos distintos, entonces se debe hacer con... lógicamente con las mismas exigencias de cualquier otro de acuerdo pues a las condiciones de la persona que voy a contratar, pero pues debe ser con la rigurosidad que se merece eso, con la rigurosidad que se merece pues un proceso de selección para estar en una organización competitiva ¿no?

¿Actualmente Tiene En Su Empresa Alguna Persona Con Diversidad Funcional?, ¿Qué Cargo Ejerce? NO, nosotros acá no, más adelante si (risas), tendrían que demostrarle eso al vice (vicerrector) (risas).

5.1. Análisis de resultados

El proceso de análisis y resultados se realizó a través de una triangulación de datos artesanal, lo cual es similar al proceso de análisis del software Atlas Ti, con la ventaja que la triangulación artesanal, permite realizar una inspección de la información de manera más analítica y global. Con base a lo anteriormente mencionado, se establecieron unas categorías de análisis en las cuales se distribuyó la información verbalizada por cada empleador en la entrevista semiestructurada, teniendo en cuenta el contenido y la categoría a la que pertenece. El proceso de triangulación de la información, permitió identificar la predominancia en las respuestas dadas por los cinco empleadores entrevistados, teniendo en cuenta que todos pertenecen a rubros laborales distintos (Empresa de juegos de Azar, bolsa de empleo, institución de educación superior, empresa de servicios públicos y entidad de movimiento humanitario).

A continuación, se evidencia de manera más clara, el contenido de la Triangulación Artesanal, con sus respectivas categorías y contenido textual de la información verbalizada por los empleadores.

<u>NOMBRE DE LAS CATEGORIAS</u>
CATEGORIA 1: IDEAS PRECONCEBIDAS
CATEGORIA 2: RECEPTIVIDAD FRENTE A LA CONTRATACIÓN
CATEGORIA 3: PERCEPCIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

CATEGORIA	ENTREVISTA
<p>IDEAS PRECONCEBIDAS</p>	<p>Hace parte de las distintas maneras, o diferentes maneras en que se puede manejar nuestro cuerpo, bien sea través de la motricidad, la escucha, la visión, diversidad es con lo que contamos y las capacidades que pudiéramos desarrollar como personas en el área funcional que sería la movilidad de nuestro cuerpo. (J1)</p> <p>La diversidad funcional hace parte más de una capacidad o capacidades diferentes que pudieran desarrollarse en nuestro cuerpo como seres humanos y discapacidad pues ya entendería que significa un concepto más limitante. (J1)</p> <p>Limitación para desarrollar cualquier función en específico. (J1)</p> <p>Debemos cumplir por normatividad en los estándares de salud ocupacional y bienestar laboral y demás. (J1)</p> <p>Yo considero que ya debería manejarse diferente, no lo tenemos documentado, no lo tenemos estructurado y ni un</p>

	<p>procedimiento, si... ese se hizo como los demás, pero si considero que debería ser especial y diferente, entonces pues primeramente que se presente una prueba, si una prueba, bien sea la prueba de 16 pf o la que un psicólogo de acuerdo a las competencias estipule. (C2)</p> <p>Si hablamos de seguridad en el trabajo, se deben tener en cuenta los riesgos asociados que esa persona o a este cargo que limiten o que no vayan a generar acciones con daño más adelante. (C3)</p> <p>Bueno, la diversidad funcional para la empresa es como, la integridad del personal, ¿sí? o sea el hacerlos seres integrales en cualquier ámbito. (A4)</p> <p>Para nosotros nadie es discapacitado, esas personas que tienen esos limitantes las tenemos en un cargo en específico, pero no significa que sean discapacitados. (A4)</p> <p>La diversidad funcional es, son las diferentes capacidades que tenemos los seres humanos de acuerdo a nuestras condiciones ya sean físicas o cognitivas. (U5)</p>
--	--

	<p>Digamos que acá dentro de las políticas de la... organización no están contempladas esos procesos no. (U5)</p> <p>No lo tenemos documentado, no lo tenemos estructurado y ni un procedimiento, si... ese se hizo como los demás, pero si considero que debería ser especial y diferente, entonces pues primeramente que se presente una prueba, si una prueba, bien sea la prueba de 16 pf o la que un psicólogo de acuerdo a las competencias estipule. (J1)</p> <p>Diversidad funcional quiere hacer esa distinción en personas que tienen alguna (silencio), alguna (silencio) tipología de su condición física, ¿sí?, tienen de pronto algo que no se vuelve un limitante pero que si de cierta forma las funciones propias de ese esos cargos no son, no podrían realizarlas. (J1)</p> <p>Obviamente no voy a exigirle mucho más porque pues depende la evaluación del puesto que se haga. (J1)</p> <p>Yo creería... que por las agencias públicas de empleo..., donde lógicamente ahí hacen como un estudio</p>
--	--

	<p>sociodemográfico de las personas y por ahí podemos comenzar a ubicarlos. (U5)</p>
	<p>Los beneficios tributarios creo que son (eh...) unas rebajas en los gravámenes y en los impuestos que se pagan a final de año en el tema de declaraciones de renta. Si no estoy mal. (J1)</p> <p>no existe una diferencia que de pronto los delimite de alguna manera, pero si considero que se le deba dar unos manejos especiales. (J1)</p> <p>Pues eso sería digamos las no diferencias, pero si condiciones especiales para brindarles también garantías a ellos. (J1)</p> <p>Digamos que no tienen una condición especial, pero si limitaciones físicas entonces y pues también hemos tratado de darles un manejo especial. (J1)</p> <p>Ellos si no cuentan con una adaptación especial, porque ellos tienen su movilidad completa y toda su cognición está bien, solo que ellos no escuchan y el trabajo que ellos desarrollan es apto y cumplen con las</p>

	<p>condiciones que ellos necesitan para trabajar. (J1)</p> <p>Bueno consideraría que tener la capacidad, bueno si estamos enfocados en la selección de talento humano ¿sí?, de que... busquemos o selecciones personas que sean eh, que sean por decirlo así, distribuidas para diferentes áreas. (C2)</p> <p>Para mí sería diversidad funcional, selección del talento humano para diferentes áreas de la empresa. (C2)</p> <p>Diversidad funcional yo lo vería como inclusión social de personas que cuentan con esas cosas que le hacen diferente, y una discapacidad es una persona que cuenta con algo que no es igual que los de los demás, pero aun así no los exime que no pueda hacer las funciones como una persona normal. (C2)</p> <p>"y lo que yo tengo no es una limitación que me impide trabajar como una persona normal". (C2)</p> <p>Cuando se le presentan las pruebas que sea lo más honesto, certero posible, porque no quiero que me muestren un perfil que no</p>
--	--

	<p>lo es, ósea nosotros necesitamos a la persona tal cual como él lo es. (C2)</p> <p>Yo no lo manejo y yo doy las inducciones, entonces yo debería de tener ese curso. (C2)</p> <p>Una re-inducción y yo lo que hice fue como plan b, se lo hice todo escrito, todo escrito, todo escrito, todo escrito, pero pues no fue la manera bien hecha de hacerlo considero yo. (C2)</p> <p>Tienen de pronto algo que no se vuelve un limitante pero que si de cierta forma las funciones propias de ese esos cargos no son, no podrían realizaras. (C3)</p> <p>Yo pienso que igual (ehmm) pues cuando hablamos sobre competencia, todos podemos desarrollarnos en un trabajo. (C3)</p> <p>¡Yo creo que aprendizaje!, de todos aprendemos darle la oportunidad a alguien o generar espacios que permitan puntos de vista diferentes. (C3)</p> <p>¡Yo soy el que hago los filtros! y no hemos tenido la oportunidad, pero pues si seria para nosotros muy interesante poder participar con estas personas. (C3)</p>
--	--

	<p>La idea no es tratar a las personas diferente porque tenga una condición específica, yo pienso que todos tenemos las mismas habilidades y capacidades. (C3)</p> <p>Porque no los podemos lesionar más de lo que ya están lesionados. (A4)</p> <p>Para mí, debe ser igual a las otras personas, no debe haber ninguna diferencia, debe si estas claro que esa persona pueda desarrollarse debidamente. (A4)</p> <p>Creería que más que diferencia no podemos determinar que una persona sea, no tenga una capacidad, para mi debe ser a partir del principio de que todos tenemos esa capacidad y si hablamos de derechos, no lo podría decir porque para mí son conceptos que no vienen al caso. (U5)</p> <p>Para mí todas las personas son diversas y esa diversidad es la que nos hace pues únicos y además de eso nos hace potencialmente em..., eh... li... líderes de alguna tarea sí. (U5)</p> <p>Entonces para mí la discapacidad no me va a limitar necesariamente ya pues si son los conceptos sociales los que nos limitan a</p>
--	---

	<p>nosotros y hace que subestimemos las condiciones. (U5)</p> <p>La competencia laboral, digamos que hay que reconocernos en la diferencia. (U5)</p> <p>Porque entendiendo que yo tengo un compañero diferente a mí, podemos sacar muchas cosas buenas de allí cierto. (U5)</p> <p>Porque tampoco podemos hablar de contratar diversidad, pero entrando subestimando. (U5)</p> <p>Igual que cualquier otro, porque pues si... vamos a hablar de diversidad entonces es reconocernos distintos. (U5)</p> <p>Ehhh.... diversidad funcional es inserción de igualdad de género, o bueno perdón inserción de personas pues con, que presentan estos aspectos a, ósea inclusión social. (C3)</p> <p>Considero que debería ser especial y diferente, entonces pues primeramente que se presente una prueba, si una prueba, bien sea la prueba de 16 pf o la que un psicólogo de acuerdo a las competencias estipule (C2)</p>
--	--

	<p>No la verdad no tengo conocimiento de que exista de pronto alguna agencia de empleo que me permita buscar específicamente personas con esta condición. ¡Nooo! (J1)</p> <p>(Ehhh) para el tema de los que tenemos acá en la parte administrativa, (ehhh) tenemos dos, (ehhh) son (ehhh...SILENCIO), sordos, ellos no cuentan con ninguna condición especial pues porque el espacio es apto para ellos. (J1)</p> <p>La verdad, muy bajo ese conocimiento, sí sé que hay unos beneficios, pero la verdad no se mucho sobre eso. (J1)</p>
<p>RECEPTIVIDAD FRENTE A LA CONTRATACIÓN</p>	<p>Bueno aparte de que nos permite ser una empresa que maneje una inclusión laboral, pues también aporta a nuestros programas de responsabilidad social e inclusión laboral que tenemos desarrollados (J1)</p> <p>(Ehhh) pues, tanto como recibirlas frecuentemente, ¡no!, más bien en los procesos a través de los cuales fueron contratadas las personas que en este momento tenemos con discapacidad, fueron</p>

	<p>porque venían de una vinculación de contrato de aprendizaje a través del SENA, entonces ellos se vincularon con nosotros a través de la agencia de empleo (J1)</p> <p>Somos la empresa a nivel departamental que cuenta con el mayor número de cuota de aprendices SENA. En este momento tenemos 65 cuotas de aprendices SENA. Esto quiere decir que la empresa durante todo el año tiene contrato de aprendizaje con 65 aprendices... (J1)</p> <p>La plataforma del SENA ha sido una herramienta muy valiosa para nosotros porque generalmente los perfiles que buscamos aquí en nuestra empresa que son el tema de ventas y el tema comercial siempre se canaliza a través del SENA. (J1)</p> <p>En el proceso de contratación que nosotros manejamos, (ehhh) siempre pues las personas deben dirigirse hasta acá hasta la oficina de RRHH, en el caso de una persona que cuente con una discapacidad de movilidad en sus piernas, pues nosotros muy seguramente tendríamos que hacer el proceso y apoyarlo desde el primer piso (J1)</p> <p>Las asesoras comerciales que tenemos, pues también. (Ehhh) digamos que no tienen</p>
--	--

	<p>una condición especial, pero si limitaciones físicas entonces y pues también hemos tratado de darles un manejo especial (J1)</p> <p>La adaptación del puesto si ha existido en el tema de las asesoras comerciales. teníamos un asesor que tenía una (Piensa) , bueno medicamento no sé cómo se llama esa enfermedad, pero él tenía sus piernas muy pequeñas y pues él tenía que movilizarse con unas muletas muy pequeñitas, entonces a él no se le dio como el lineamiento de que tenía que dirigirse exactamente a un punto de venta, sino que a él lo pusimos como a vender puerta a puerta y así el pudiera tener movilidad libremente y que pudiera vender todos nuestros productos en una maquina digital que se le entregó, (J1)</p> <p>Inclusive tiene su medio de transporte que fue una moto que el adaptó para él entonces el hacia sus ventas sin ningún inconveniente, no le exigimos que tuviera que estar en un punto de venta para realizar la venta, sino que él se manejó más bien como un trabajador independiente. (J1)</p> <p>Todos sus compañeros de trabajo ya manejan el lenguaje de señas perfecto con ellos, hacen entender de alguna manera espectacular, (felicidad) Todos entendemos</p>
--	---

	<p>que es lo que dicen, entonces, ellos ya conocen específicamente (J1)</p> <p>Pues estamos atentos y prestos a cualquier cosa que ellos necesiten pues para ayudarlos, inclusive el año pasado si no estoy mal, existió una jornada del día de algo que celebraban ellos (SONRISAS), y la empresa los patrocinó, les ayudó le mandaron a hacer unas camisetas, algunos compañeros de trabajo de ellos, los acompañaron a ese día que era especial para ellos, entonces fue como pues una actividad muy bonita para que ellos sintieran que pues también son muy especiales y muy importante para nosotros (J1)</p> <p>Solo se le instalaron unas cámaras por si ellos se quedan solos en las oficinas y llega a pasar algo, podamos ayudarlos ya que ellos no tienen como comunicarse por el teléfono. (J1)</p> <p>Bueno, tienen beneficios primeramente porque estamos haciendo no, catalizarlo como una obra de caridad no, no estoy de acuerdo con eso, pero si tenemos como esa inclusión de que las personas se sienten ehhh "me tuvieron en cuenta. adicionalmente aportamos como que lo que</p>
--	---

	<p>nosotros expresamos que es un impacto social positivo y le apuntamos a la responsabilidad social empresarial (C2)</p> <p>Pues aquí yo considero que aquí llegan, ósea aquí no hay necesidad de contactarlos, aquí se reciben muchas hojas de vida, de todo tipo, entonces pues no, no se buscan, sino que llegan, se reciben (C2)</p> <p>Es que la idea es una persona que tenga el mismo lenguaje, pero puede ser que si mi deber es hacerle de nuevo re inducción yo cuento ya con una persona, ósea con una persona capacitada, entonces le puedo decir, pero aun así yo debería tenerlo (C2)</p> <p>Obviamente que depende de las condiciones que sean más seguras para cada persona y evitares el menor riesgo. (C2)</p> <p>Pues ayuda a motivar y ver a otros con diferencias y con esas diferencias empezar a construir y a generar una mejor relación de empresa. (C2)</p> <p>Digamos que, por ser una entidad humanitaria, pues a nosotros todo nos interesa, todo nos aparece (ehhh) poder ayudar y poder prevenir el sufrimiento humano desde nuestra misión y desde esa</p>
--	--

	<p>perspectiva. Obviamente mirando los riesgos que no vayan a ser de pronto una dificultad más alta para esa persona o que empeore su condición y pueda generar un daño más adelante. (C2)</p> <p>Muchos beneficios, entre ellos tributarios, la nación da una serie de descuentos tributarios para las empresas que generan empleo a personas con discapacidad o limitaciones funcionales. (A4)</p> <p>Lo del estado y las políticas que tengan frente a temas de impuestos y demás lo desconozco, técnicamente. (A4)</p> <p>Que garantías también vamos a tener y ya pues el tema si de... de de... de normas y deberes no, lo desconozco totalmente, de verdad pienso es en la gente, "más en lo humano que en lo capital" (A4)</p> <p>Creería que si tienen que ser proyectos transversales al área de gestión humana eh... que le apunten pues a.... como vamos a comenzar a hacer todo ese proceso de inclusión eh... pero pues no lo tenemos actualmente, ok (entrevistador), entonces no le podría decir, no yo me voy a animar porque... la política y la organización como</p>
--	--

	<p>tal, la estructura en este momento no, no lo permite (A4)</p>
<p>PERCEPCIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL</p>	<p>Bueno en particular las personas que tenemos acá con este tipo de diferencias o de capacidades especiales, desarrollan unas actividades excelentes, un nivel de compromiso muy alto, por eso es que opino que el rendimiento laboral o lo que se exige acá como empresa, los estándares mínimos de cumplimiento de los trabajadores, ellos los cumplen a cabalidad... No tengo nada que decir sobre eso. (J1)</p> <p>Por su desempeño y excelente capacidad para trabajar, lograron quedarse aquí con contrato de nómina. (J1)</p> <p>Las recibimos de forma presencial, en algún momento abrimos convocatoria en página web, pero vimos que pues no nos dio el resultado que nosotros queríamos y generalmente se reciben acá en la oficina (J1)</p> <p>A través de ese programa de SENA que son estudiantes que obviamente se están</p>

	<p>formando en las competencias que nosotros necesitamos se les dé la oportunidad de que no solamente se les patrocine el estudio, sino también las prácticas y tengan unas posibilidades muy altas de hacer parte de la empresa (J1)</p> <p>Las personas que hemos contratado acá nosotros con este tipo de condiciones, generalmente se han hecho como les dije, a través del SENA (J1)</p> <p>(Ehhh) cargos operativos y administrativos. Unos se desempeñan en el área de sistemas y otros en el área de venta como asesores comerciales. (J1)</p> <p>Se saben comunicar con ellos de manera perfecta a través del lenguaje de señas y también pues ellos han tratado de vincularse en todas las actividades que nosotros desarrollamos, entonces tienen facilidad para (ehhh) leerle a uno los labios, se comunican fácilmente, en alguno de los casos cuando no es propiamente con sus compañeros del equipo de trabajo en el que ellos están todo el día, nos comunicamos también aquí con todas las niñas de recursos humanos (J1)</p>
--	--

	<p>En general todos cuentan con las habilidades necesarias para ejercer las labores del cargo que están. (J1)</p> <p>¿Sí? ya sea a nivel de la empresa, bueno en ese caso a nivel organizacional, si son psicólogos, a nivel de intervención o a nivel que se genere la necesidad (C2)</p> <p>¿Cuáles es su opinión sobre la competencia laboral de las personas con diversidad funcional? (entrevistador), listo, eh..., considero que..., ellos básicamente las habilidades que se, que se les logra detectar en los procesos de selección o las pruebas psicotécnicas que aplicamos, bueno aquí..., pues en..., en..., aquí especialmente en comfanorte aplicamos la de 16 pf y para algunos casos, algunos casos la de CPB, pero pues para ese tipo de personas aplicamos la de 16 pf, entonces me... puedo, en esa, en..., con esa prueba, yo puedo ver varios aspectos si, a nivel de la persona, entonces que competencias se buscan, pensamiento lógico, pensamiento abstractico eh..., creatividad, innovación, resolución de conflictos, desde esa eh... diversidad funcional. (C2)</p> <p>Bueno se identificó la competencia y con esa persona ya uno lleva más de 4 años,</p>
--	---

	<p>subsidio es ¿qué?, como atención al cliente (C2)</p> <p>Pero el tema de..., de inducción al cargo se lo debería dar una persona que tenga manejo de señas (C2)</p> <p>Colombiano sí, yo no lo manejo y yo doy las inducciones, entonces yo debería de tener ese curso, mínimo, en caso como tal que le llegue personal con... (entrevistador), en caso tal que me lleguen (C2)</p> <p>Al general a caja sea una persona que cuente con ese curso de lenguaje de señas, pero que también lo implemente, lo practique y la inducción al cargo, dentro de sus compañeros de trabajo también manejen ese mismo lenguaje, inclusive el donde esta lo manejen y el entrenamiento al cargo, ósea que se le amerite que se le haga un entrenamiento no, ósea que se amerite que se le haga un entrenamiento no, ósea porque son tres etapas: conducción general a la caja, inducción al cargo y entrenamiento si lo merita, si aplica, que sea la jefe inmediata quien le de eso pero de manera en..., en... lenguaje de señas para que sea más claro. (C2)</p>
--	--

	<p>Sí, tenemos una, el chico de... si, el chico de subsidio que está en la coordinación de afiliaciones. (C2)</p> <p>Porque posiblemente tengan una dificultad en el momento de desplazarse, (ehhh) tengan alguna dificultad auditiva o alguna dificultad de tipo cognitivo, que no va a interferir en las actividades, pero de pronto no va a especificado para ese cargo. (C3)</p> <p>¡SI, claro! digamos que una diversidad funcional (ehmm), no limita el campo de trabajo, a menos que tenga una discapacidad (hace énfasis) y ahí si va a limitar mucho más los procesos porque ya tiene una condición puede ser (ehhh) de nacimiento o puede ser adquirida. (C3)</p> <p>No, Hasta ahorita digamos por el tipo de cargos, no se han postulado personas con diversidad funcional, pero pues ¡estamos abiertos!, de hecho, pues CR, maneja y en la sede nacional si existen personas con diversidad funcional, pero en la sede seccional pues no hemos recibido la hoja de vida inicialmente. (C3)</p> <p>Bueno acá se hace una convocatoria por medio propio, o sea a través de la página de</p>
--	---

	<p>la institución, por Facebook y redes sociales de la institución y a través de la bolsa de empleo SENA y a partir de eso hacemos el proceso de pre selección. (C3)</p> <p>La idea no es tratar a las personas diferente porque tenga una condición específica, yo pienso que todos tenemos las mismas habilidades y capacidades, y pues si el puesto es específico y tiene condiciones específicas, pues a partir de eso es que yo voy a evaluar. (C3)</p> <p>Yo voy a tener consideración y obviamente pues las personas que tengan diversidad funcional, pues voy a tener obviamente un requisito, pero no sería algo diferente, porque es sería hacer como un estigma. (C3)</p> <p>Sí, (ehmm) solo conozco una persona y es la asistente técnica de salud a nivel nacional, la que da como algunos lineamientos para el manejo de todas las líneas de atención de salud. (C3)</p> <p>Lo que también percibe la empresa es que una persona (ehhh) aprenda varias ramas en las cuales se pueda conjugar y ella pueda de acuerdo a su necesidad pueda utilizar esta persona en donde más</p>
--	--

	<p>específicamente se necesite. Entonces en un proyecto de instalación de medidores y la persona sabe de redes de acueducto y alcantarillado, lo tenemos en la instalación de medidores, pero si hay un daño grave lo podemos trasladar a otro centro de negocios sin necesidad de cambiar el tipo de contrato, si? sino que es la integridad del sujeto. Se le reconocen las funciones en cualquier ámbito. (A4)</p> <p>Bueno, nosotros tenemos varios trabajadores que han tenido accidentes laborales y tienen enfermedades profesionales. (A4)</p> <p>Los hemos reubicado en agentes call center o servicio al cliente y han resultado mucho mejor incluso que otros compañeros que si vienen enfocados en realizar ese cargo. (A4)</p> <p>Tenemos contratos con las personas con diversidad, varias tenemos ayudantes 3, con discapacidad de lenguaje, o sea sordo mudos, ehhh en operadores de válvulas y demás, tenemos personas con discapacidad motriz, pero no le impide manejar las funciones. Pero si, si tenemos. En la parte administrativas también tenemos. (A4)</p>
--	--

	<p>Bueno, lo que pasa es que, en este momento, la empresa, el proyecto ya está en stand by. o sea, esos cargos rotativos ya son directamente para agilizar o llevar a cabo un proyecto, entonces para este tipo de cargos nosotros no podemos contratar personas con diversidad funcional (A4)</p> <p>Sea yo no voy a (piensa) vincular a persona con diversidad en un cargo donde me pide que sea por ejemplo un cargo que sea romper asfalto y la persona tenga alguna limitación motora. (A4)</p> <p>Si se presenta una persona con diversidad funcional, para un cargo contable, debe ser el mismo proceso que una persona por ejemplo recién egresada. ósea deberían estar a nivel los dos con las mismas competencias del cargo. (A4)</p> <p>(ehmm) tenemos aproximadamente 8 personas en cargos operativos y administrativos. (A4)</p> <p>Que para que, para que son buenos y en donde los podemos ubicar allá va más la política corporativa, entonces en donde podemos ubicar y que rol le podemos dar a esa persona, lógicamente garantizando que pueda cumplir con los objetivos que se</p>
--	--

	<p>proponen y también nosotros garantizándole los recursos para que lo hagan (U5)</p> <p>Digamos que para las empresas contratar personas con diversidad funcional, yo creería que es... más en la competencia blanda, las ganancias que se tienen ¿no? y también como lo hacemos (U5)</p> <p>Entonces es... como lo vamos a contratar, para que lo vamos a hacer y cómo (U5)</p> <p>Entendería que muchas personas no aplican a través de las fuentes de reclutamiento asociadas a nuestro proceso de selección sin embargo sería maravilloso, un ejemplo pues nosotros acá... eh tenemos una infraestructura que... en muchos casos para eh... limitaciones físicas, no podríamos contratar (U5)</p> <p>Por las solicitudes digamos que eh..., tendría que venir como un proceso de alta dirección donde también se... se brinde esa posibilidad, pero actualmente creo que no... (U5)</p> <p>Entonces se debe hacer con... lógicamente con las mismas exigencias de cualquier otro de acuerdo pues a las</p>
--	---

	<p>condiciones de la persona que voy a contratar, pero pues debe ser con la rigurosidad que se merece eso, con la rigurosidad que se merece pues un proceso de selección para estar en una organización competitiva ¿no? (U5)</p> <p>NO, nosotros acá no, más adelante si (risas), tendrían que demostrarle eso al vice (vicerrector) (risas). (U5)</p>
--	---

Ideas preconcebidas

- Inferencia hacia las condiciones especiales que un empleado con diversidad funcional debe tener en una empresa y su puesto de trabajo
- Uso de términos despectivos para señalar o diferenciar entre las personas con diversidad funcional y personas típicas
- Desconocimiento de herramientas o vías de contacto para la contratación de personas con diversidad funcional.
- Pensamiento inclusivo sobre el desarrollo personal y económico de las personas con diversidad funcional

Receptividad En La Contratación Laboral

- La receptividad se torna positiva después que el empleador ha tenido una experiencia previa frente a la calidad y desempeño laboral de las personas con diversidad funcional.

- Temor a vincular a PCDF por iniciativa propia a personal con diversidad funcional, por lo cual prefieren hacerlo a través de programas o entidades responsables de cualquier eventualidad.
- Percepción de aporte y contribución social al contratar a personas con diversidad funcional.
- Inseguridades y dudas frente al trato laboral y las capacitaciones de los empleadores con diversidad funcional según su patología

Percepción del desempeño laboral

- Preocupación y temor en la seguridad y salud en el trabajo hacia los empleados con diversidad funcional
- Predisposición sobre las modificaciones y ajustes de los puestos de trabajo al personal con diversidad funcional para la adecuada ejecución de sus funciones laborales
- Desempeño y alto compromiso de los empleados con diversidad funcional, destacándose en comparación a sus compañeros de trabajo con funcionalidades típicas
- Apreciación de las capacidades y habilidades de las personas con diversidad funcional en el ámbito laboral.

5.2.Discusión:

La receptividad frente a la contratación laboral, es positiva, después que el empleador ha tenido una experiencia previa y directa frente a la calidad y desempeño laboral de las personas con diversidad funcional. Existe Temor a vincular a PCDF por iniciativa propia a personal con diversidad funcional, por lo cual prefieren hacerlo a través de programas o entidades responsables ante cualquier eventualidad. Asimismo, hay Inseguridades y dudas frente al trato laboral y las capacitaciones a personas con diversidad funcional, ante la ausencia de conocimiento para actuar frente a esas situaciones. Los empleadores tienen una Percepción de aporte y contribución social al contratar a personas con diversidad funcional, ya que consideran que, al vincularlos, contribuyen a la sociedad y benefician su calidad de vida.

Según las ideas preconcebidas, los empleadores hacen Inferencia hacia las condiciones especiales que un empleado con diversidad funcional debe tener en una empresa y su puesto de trabajo. Hacen uso de términos despectivos para señalar o diferenciar entre las personas con diversidad funcional y personas típicas y conserva pensamientos inclusivos sobre el desarrollo personal y económico de las personas con diversidad funcional, como parte importante para el desarrollo del proyecto de vida laboral, social y familiar de las mismas.

Frente a la percepción sobre el desempeño laboral, existe la Preocupación frente a la seguridad y salud en el trabajo hacia los empleados con diversidad funcional, ya que temen empeorar la condición de los individuos. También hay predisposición sobre las modificaciones y ajustes de los puestos de trabajo al personal con diversidad funcional para

la adecuada ejecución de sus funciones laborales. El desempeño y alto compromiso de los empleados con diversidad funcional, destacándose en comparación a sus compañeros de trabajo con funcionalidades típicas

De acuerdo a los resultados de la investigación, se pudo dar respuesta a los objetivos planteados en la misma, se logró analizar las representaciones sociales sobre la inclusión laboral a personal con diversidad funcional en las grandes empresas de la ciudad de Cúcuta, teniendo en cuenta las categorías de análisis como las ideas preconcebidas, receptividad de contratación y la percepción sobre el desempeño laboral.

6. RECOMENDACIONES

Con base a los resultados de la presente investigación, se recomienda realizar estudios que sigan promoviendo el uso de terminología inclusiva de tal manera que de forma multidireccional se fomente a través de la implementación de éste término la contratación de personas con diversidad funcional a los diferentes campos laborales y se continúe modificando las representaciones sociales negativas, asociadas a que la diversidad funcional es sinónimo de incapacidad para realizar actividades laboralmente productivas. Enfatizado en que todos los seres humanos son capaces de realizar actividades económicas productivas. La diferencia hace referencia a las personas que pertenecen a la población promedio, realizando sus funciones de una forma convencional y las personas con diversidad funcional, lo realizan de manera diferente de acuerdo a sus capacidades.

7 REFERENCIAS

Acosta, J. C. (7 de marzo de 2012). *Prejuicios, diversidad sexual y religión*. Obtenido de <http://revistas.usb.edu.co/index.php/criterios/article/viewFile/1972/1715>

Agustina PALACIOS y Javier ROMANACH, El modelo de la diversidad. La Bioética y los Derechos Humanos como herramientas para alcanzar la plena dignidad en la diversidad funcional, Diversitas Ediciones, Madrid, 2006, 249 pp.

Alveiro, M. C. (2009). *Evaluación del Desempeño como Herramienta para el Análisis del Capital Humano*. Obtenido de sciELO: http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1668-87082009000100002

Argudo. M, PARRALES. F, GARCÍA. G. (2018) La realidad laboral del profesional con discapacidad en las empresas en Guayaquil. Boletín Redipe, ISSN-e 2256-1536, Vol. 7, N°. 2, 2018, págs. 174-183.

Arribas, F. J. (2005). El prejuicio y el lenguaje como factores de discriminación en la discapacidad. Nomadas, Revista crítica de ciencias sociales y jurídicas , 3.

Arrobo.P, Paredes.A, (2018). La discriminación como factor influyente en el desempeño laboral de las y los oficiales con discapacidad y enfermedades catastróficas en la Sub Zona 11 de la Policía Nacional - Loja en el periodo 2016-2017 y la intervención del Trabajador/a <http://dspace.unl.edu.ec/jspui/handle/123456789/19983>

Ávila. I, Hernández. Z, (2017) Factores para la implementación del teletrabajo: inclusión laboral de personas en condición de discapacidad. Pág. 62.

Báez, J., & Fernández Jaimes, C., & González Jiménez, A. (2013). Reflexiones acerca de la inclusión laboral en el discurso de la salud mental. Tesis Psicológica, 8 (2), 82-96.

Báez Lebrón, M. (2014). Impactos Subjetivos Y Sociales De La Precariedad Laboral Del Trabajador Con Discapacidad En La Era Del Pos Trabajo. Revista Puertorriqueña De Psicología, 25 (2), 314-325.

Balcázar. M, Pamela. M. (2017) Investigación de mercados sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad cognitiva leve del Instituto Tobías Emanuel en la ciudad de Cali. <http://hdl.handle.net/10614/9812>

Beneficios al contratar personas con discapacidad . (13 de 09 de 2015). Obtenido de <http://www.portafolio.co/opinion/redaccion-portafolio/beneficios-contratar-personas-discapacidad-37338>

Betancourt, W. O., & Gómez, J. C. (2015). PLAN AGREGADO DE PRODUCCIÓN CON PERSONAL EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD. *ProQuest*.

Bodington, y Páez (2014) Mecanismos implementados por el Estado Venezolano para garantizar la inserción laboral de las personas con discapacidad, Universidad del Zulia, Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/deed.es_ES

Carlos Maria Alcover de la Hera, V. P. (2011). *sciELO*. Obtenido de Trabajadores con discapacidad: problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional:

http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500013

Carrillo, M. C. (2017). *Universidad del rosario*. Obtenido de La política de discapacidad del sector seguridad y defensa en Colombia: una mirada desde los derechos fundamentales: <https://revistas.urosario.edu.co/index.php/revsalud/article/view/6126>

CIF, O. Y. (2010). *Diversidad Funcional: sobre lo normal y lo patológico en torno a la condición social de la discapacidad*.

CIF, OMS, & Rodriguez, S. (2010). *Diversidad Funcional: sobre lo normal y lo patológico en torno a la condición social de la discapacidad*.

Cifras Anuales y Estadísticas de Discapacidad en México. (2002). Obtenido de <http://www.ccem.org.mx/statmex/>

DANE. (2005). *CENSO GENERAL 2005*. Obtenido de <https://www.dane.gov.co/files/censo2005/discapacidad.pdf>

DANE. (2005). *CENSO GENERAL 2005*. Rescatado 22 Mayo 2005 en <https://www.dane.gov.co/files/censo2005/discapacidad.pdf>

Desarrollo., B. I. (2005). *DANE*. Obtenido de https://www.dane.gov.co/files/censos/discapacidad/discapacidad_mundo.pdf

Desireé González-González, J. G.-B.-H.-D. (2017). *Inserción Laboral De Personas Con Discapacidad*. Obtenido de <https://eujournal.org/index.php/esj/article/view/10025>

Díaz. Laura, Torruco. Uri, Martínez. Mildred, y Varela. Margarita. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en educación médica*, 2(7), 162-167.

Recuperado en 22 de mayo de 2018, de
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572013000300009&lng=es&tlng=es

Discapacidad en México. (2002). Obtenido de <http://www.ccem.org.mx/statmex/>

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (ABRIL de 2003). LA DISCAPACIDAD EN CIFRAS. Obtenido de <http://www.oni.escuelas.edu.ar/2004/neuquen/690/disca10.htm>

Escudero, M. L. (2017). Escudero, (2017) en su investigación realizada con el objetivo de la conceptualizar el desarrollo que una determinada muestra de Pymes de la Ciudad de Córdoba. Obtenido de https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/handle/ues21/12787/discover?filtertype=dateIssued&filter_relational_operator>equals&filter=2017

Flores, N., & Jenaro, C., & Tomsa, R., & López Lucas, J., & Beltrán, M. (2014). Actitudes, Barreras Y Oportunidades Para El Empleo De Personas Con Discapacidad Intelectual. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 4 (1), 613-619.

García-Vásquez, E. (2015). La discriminación por discapacidad como tema emergente en el contexto de los movimientos sociales contemporáneos. *SCIELO Revista de la Facultad de medicina* .

GONZALEZ, C. M., & BARON, A. M. (2017). *UNIVERSIDAD DE MANIZALES*. Obtenido de *RETOS DEL GERENTE DE TALENTO HUMANO EN LA INCLUSIÓN Y VINCULACIÓN LABORAL DE PERSONAS EN CONDICIÓN DE*

DISCAPACIDAD MOTRIZ Y SENSORIAL BAJO LA NUEVA GESTIÓN PÚBLICA:

http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/3198/Betancourt_Gonzalez_Claudia_Marcela_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y

González D., J. G. (2017). Inserción Laboral De Personas Con Discapacidad. Obtenido de <https://eujournal.org/index.php/esj/article/view/10025>

Hernández. R, Fernández. C, Baptista. M. 2010. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN Quinta edición. México. Editorial McGraw-Hill / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (ABRIL de 2003). *LA DISCAPACIDAD EN CIFRAS*. Obtenido de <http://www.oni.escuelas.edu.ar/2004/neuquen/690/disca10.htm>

Javier Romañach, M. L. (2005). Diversidad funcional, nuevo termino para la lucha por la dignidad en la diversidad del ser humano . 1,2,3.

Javier Romañach, M. L. (2005). *Diversidad funcional, nuevo termino para la lucha por la dignidad en la diversidad del ser humano*.

Javier, F. R. (2005). EL PREJUICIO Y EL LENGUAJE COMO FACTORES DE DISCRIMINACIÓN EN LA DISCAPACIDAD. *Nomadas. Revista critica de ciencias sociales y juridicas*, 5,6.

Kuhn, T. S. (10 de 03 de 2012). *Internauta sin pauta*. Obtenido de <https://filotecnologa.wordpress.com/2012/03/10/los-paradigmas-de-kuhn-2/>

Marcuello Servós, C. (2017). Empresas de inserción: puentes de inclusión en el mercado laboral. CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, (59), 5-6.

Mareño S., M. (2015). Inclusión laboral de personas catalogadas como discapacitadas. Algunas reflexiones para un debate necesario. Trabajo y Sociedad, (25), 405-442.

MINSALUD. (Junio de 2018). *Sala situacional de las Personas con discapacidad (PCD)*.

Obtenido de

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

OMS. (2011). *ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD*. Obtenido de <http://www.who.int/topics/disabilities/es/>

OMS, J. R. (2005). Diversidad funcional, nuevo término para la lucha por la dignidad en la diversidad del ser humano.

OMS, O. (s.f.). *INFORME MUNDIAL SOBRE LA DISCAPACIDAD*. Obtenido de http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf

ONU. (s.f.). *Division de politica social y desarrollo discapacidad*. Obtenido de ONU: <https://www.un.org/development/desa/disabilities-es/algunos-datos-sobre-las-personas-con-discapacidad.html>

Paredes, D. (2014). Trabajo En Red, Calidad De Vida Y Salud Mental Para Las Personas Con Discapacidad Intelectual Y Del Desarrollo. International Journal Of Developmental And Educational Psychology5 (1), 371-376

Parker G., M., Blanch M., J., Ordenes S., M., & Navarro O., D. (2017). Inclusión laboral de personas en situación de discapacidad intelectual egresadas del programa diploma en habilidades laborales de la Universidad Andrés Bello: perspectiva de empleadores. *Revista Chilena de Terapia Ocupacional*, 17(1), 71-80. doi:10.5354/0719-5346.2017.46379

Pastrano, E. V., Rosero, E. C., & Brione, K. A. (2015). *Inserción laboral inclusiva desde la responsabilidad social empresarial*.

Pallisera Díaz, M. (2014). La inclusión laboral y social de los jóvenes con discapacidad intelectual. El papel de la escuela. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 25 (1), 185-200

PÉREZ SERRANO, Gloria, 2004 (4), Investigación cualitativa. Retos e interrogantes. I Métodos, Madrid, España: La Muralla, p. 26

portafolio, R. (13 de Septiembre de 2015). *Beneficios al contratar personas con discapacidad*. Obtenido de <http://www.portafolio.co/opinion/redaccion-portafolio/beneficios-contratar-personas-discapacidad-37338>

Puin M, y Escobar M, (2015) Actitudes frente a la vinculación laboral de personas con discapacidad, Universidad Nacional de Colombia, *Revista de la Facultad de Medicina*50 (4):196-199

RAMIREZ, A. (02 de JUNIO de 2012). *IEDEL*. Obtenido de <https://es.scribd.com/doc/98884390/Diversidad-Funcional-Motora-y-La-Accesibilidad>

RAMIREZ, ANDREA. (2012). LA DIVERSIDAD FUNCIONAL MOTOR A Y ALA ACCECISIBILIDAD. *IEDEL*, 2. Obtenido de <https://es.scribd.com/doc/98884390/Diversidad-Funcional-Motora-y-La-Accesibilidad>

Ramos, C. A. (2015). *LOS PARADIGMAS DE LA INVESTIGACIÓN CIENTIFICA*. Obtenido de Scientific research paradigms: <https://alexcastilloblog.files.wordpress.com/2016/04/unidad-1-paradigmas-de-la-investigaciocc81n-cienticc81fica.pdf>

Rodríguez. J, Valcárcel. O (2017) Alkosto y las personas en condición de discapacidad cognitiva leve como propuesta para la implementación de un negocio inclusivo. Investigación Universidad Santo Tomás de Aquino. <http://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/3218/Rodriguezjesus2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rodríguez Díaz, S., V. Ferreira, M.A. (2010). Diversidad funcional: Sobre lo normal y lo patológico en torno a la condición social de la dis-capacidad. Cuadernos de Relaciones Laborales. Vol. 28, núm.1 2010.

Rozo Reyes, C.M. (2016). Discapacidad y tecnosociedad. Revista Latinoamericana de Bioética, 16(2), 118-139. <https://revistas.unimilitar.edu.co/index.php/rlbi/article/view/1835/1651>

RCN radio . (Jueves de Febrero de 2017). Obtenido de <http://www.rcnradio.com/nacional/colombia-90-empresas-no-contratan-empleados-alguna-discapacidad/>

Sánchez, R. S., & Núñez, B. C. (2016). *Redalyc*. Obtenido de Integración de personas con discapacidad en la Economía Social. Elementos facilitadores y obstáculos detectados: <http://www.redalyc.org/pdf/174/17449696002.pdf>

Sanfeliciano, A. (4 de noviembre de 2017). *La mente es maravillosa* . Obtenido de <https://lamenteesmaravillosa.com/diversidad-funcional-una-nueva-perspectiva-sobre-la-discapacidad/>

SIFU, F. G. (2011). *Observatorio SIFU de Empresa y Discapacidad 2011*. Obtenido de https://www.gruposifu.com/wp-content/uploads/2014/11/Observatorio_SIFU_2011.pdf

Solano. H, Pérez. F, Pinto, (2017) El Diseño como Facilitador de la Inclusión Laboral de Personas en Condición de Discapacidad Física. Caso Almacenes Paraíso S.A. Revista ISSN 1692-5858 Vol. 15 No. 02. Julio - diciembre de 2017 P. 99 – 113

Susana Rodriguez, M. F. (10 de julio de 2009). *Diversidad funcional: Sobre lo normal y lo patológico en torno a la condición social de la discapacidad*. Obtenido de <http://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/viewFile/CrLa1010120151a/32218>

Vélez, C. L. (2016). *Biblioteca Digital Universidad del Valle*. Obtenido de <http://bibliotecadigital.univalle.edu.co/handle/10893/9994>

Villa, (2015) Situación laboral de las personas con discapacidad en España, Universidad Complutense de Madrid, Revista Complutense de Educación 14(2):393-424

Villatoro Bongiorno, K., & Uceda i Maza, F. X. (2014). Empoderamiento en las personas con diversidad funcional: clave para la inclusión y equidad social. Estudio

exploratorio en activistas del Foro de Vida Independiente y Diversidad de la Comunitat Valenciana. *Acciones e Investigaciones Sociales*, 98.