16.

FECHA	lunes, 4 de diciembre de 2017

Señores
UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA
BIBLIOTECA
Ciudad

UNIDAD REGIONAL	Extensión Facatativá
TIPO DE DOCUMENTO	Trabajo De Grado
FACULTAD	Ciencias Sociales, Humanidades Y Ciencias Políticas
NIVEL ACADÉMICO DE FORMACIÓN O PROCESO	Pregrado
PROGRAMA ACADÉMICO	**Psicología**

El Autor(Es):

APELLIDOS COMPLETOS	NOMBRES COMPLETOS	No. DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN
PEREIRA CHAUR	DAYANNA LORENA	1.070.967.345

Director(Es) y/o Asesor(Es) del documento:

APELLIDOS COMPLETOS	NOMBRES COMPLETOS
BONILLA MONTENEGRO	DANIEL ANDRES

TÍTULO DEL DOCUMENTO
PROCESOS DE INCLUSIÓN EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN TRES EMPRESAS DE FACATATIVÁ

SUBTÍTULO (Aplica solo para Tesis, Artículos Científicos, Disertaciones, Objetos Virtuales de Aprendizaje)

TRABAJO PARA OPTAR AL TÍTULO DE: Aplica para Tesis/Trabajo de Grado/Pasantía
PSICÓLOGO

AÑO DE EDICION DEL DOCUMENTO	NÚMERO DE PÀGINAS
04/12/2017	121p

DESCRIPTORES O PALABRAS CLAVES EN ESPAÑOL E INGLÉS (Usar 6 descriptores o palabras claves)	
ESPAÑOL	INGLÉS
1. INCLUSIÓN	INCLUSION
2. DISCAPACIDAD	DISABILITY
3. RESPONSABILIDAD SOCIAL	SOCIAL RESPONSABILITY
4. LABORAL	WORKPLACE
5. PSICOLOGIA SOCIAL	SOCIAL PSYCHOLOGY

RESUMEN DEL CONTENIDO EN ESPAÑOL E INGLÉS
(Máximo 250 palabras – 1530 caracteres, aplica para resumen en español):

El campo de la psicología social debido al interés particular en esta área psicológica, hay un interés primordial en cómo podemos aportar un entendimiento de la realidad que vivimos en Facatativá con respecto a las dinámicas y directrices que se puedan adelantar desde esta carrera profesional. Es por esto, que se lleva la psicología a contexto, más específicamente al contexto de la psicología social de las organizaciones, haciendo énfasis en cómo han sido vivenciados los procesos de inclusión laboral de personas con alguna condición de discapacidad, o como actualmente se referencia, personas con habilidades especiales; para esto, se recurre a especificar el proceso de este trabajo con conceptos que ayudan a enfocar el proceso dentro de la psicología social y aportar a la comprensión enriquecida de los procesos de inclusión en el ámbito laboral.

The field of social psychology due to the particular interest in this psychological area, there is a primordial interest in how we can contribute an understanding of the reality that we live in Facatativa with respect to the dynamics and guidelines that can be advanced from this professional career. This is why psychology is taken into context, more specifically into the context of the social psychology of organizations, emphasizing how the labor inclusion processes of people with some disability condition have been experienced, or as currently referenced, people with special abilities; for this, we resort to specifying the process of this work with concepts that help focus the process within social psychology and contribute to the enriched understanding of the processes of inclusion in the workplace.

AUTORIZACION DE PUBLICACIÒN

Por medio del presente escrito autorizo (Autorizamos) a la Universidad de Cundinamarca para que, en desarrollo de la presente licencia de uso parcial, pueda ejercer sobre mí (nuestra) obra las atribuciones que se indican a continuación, teniendo en cuenta que, en cualquier caso, la finalidad perseguida será facilitar, difundir y promover el aprendizaje, la enseñanza y la investigación.

En consecuencia, las atribuciones de usos temporales y parciales que por virtud de la presente licencia se autoriza a la Universidad de Cundinamarca, a los usuarios de la Biblioteca de la Universidad; así como a los usuarios de las redes, bases de datos y demás sitios web con los que la Universidad tenga perfeccionado una alianza, son:

Marque con una "X":

AUTORIZO (AUTORIZAMOS)	SI	NO
1. La reproducción por cualquier formato conocido o por conocer.	X	
2. La comunicación pública por cualquier procedimiento o medio físico o electrónico, así como su puesta a disposición en Internet.	X	
3. La inclusión en bases de datos y en sitios web sean éstos onerosos o gratuitos, existiendo con ellos previa alianza perfeccionada con la Universidad de Cundinamarca para efectos de satisfacer los fines previstos. En este evento, tales sitios y sus usuarios tendrán las mismas facultades que las aquí concedidas con las mismas limitaciones y condiciones.	X	
4. La inclusión en el Repositorio Institucional.	X	

De acuerdo con la naturaleza del uso concedido, la presente licencia parcial se otorga a título gratuito por el máximo tiempo legal colombiano, con el propósito de que en dicho lapso mi (nuestra) obra sea explotada en las condiciones aquí estipuladas y para los fines indicados, respetando siempre la titularidad de los derechos patrimoniales y morales correspondientes, de acuerdo con los usos honrados, de manera proporcional y justificada a la finalidad perseguida, sin ánimo de lucro ni de comercialización.

Para el caso de las Tesis, Trabajo de Grado o Pasantía, de manera complementaria, garantizo(garantizamos) en mi(nuestra) calidad de estudiante(s) y por ende autor(es) exclusivo(s), que la Tesis, Trabajo de Grado o Pasantía en cuestión, es producto de mi(nuestra) plena autoría, de mi(nuestro) esfuerzo personal intelectual, como consecuencia de mi(nuestra) creación original particular y, por tanto, soy(somos) el(los) único(s) titular(es) de la misma. Además, aseguro (aseguramos) que no contiene citas, ni transcripciones de otras obras protegidas, por fuera de los límites autorizados por la ley, según los usos honrados, y en proporción a los fines previstos; ni tampoco contempla declaraciones difamatorias contra terceros; respetando el derecho a la imagen, intimidad, buen nombre y demás derechos constitucionales. Adicionalmente, manifiesto (manifestamos) que no se incluyeron expresiones contrarias al orden público ni a las buenas costumbres. En consecuencia, la responsabilidad directa en la elaboración, presentación, investigación y, en general, contenidos de la Tesis o Trabajo de Grado es de mí (nuestra) competencia exclusiva, eximiendo de toda responsabilidad a la Universidad de Cundinamarca por tales aspectos.

Sin perjuicio de los usos y atribuciones otorgadas en virtud de este documento, continuaré (continuaremos) conservando los correspondientes derechos patrimoniales sin modificación o restricción alguna, puesto que, de acuerdo con la legislación colombiana aplicable, el presente es un acuerdo jurídico que en ningún caso conlleva la enajenación de los derechos patrimoniales derivados del régimen

del Derecho de Autor.

De conformidad con lo establecido en el artículo 30 de la Ley 23 de 1982 y el artículo 11 de la Decisión Andina 351 de 1993, *"Los derechos morales sobre el trabajo son propiedad de los autores"*, los cuales son irrenunciables, imprescriptibles, inembargables e inalienables. En consecuencia, la Universidad de Cundinamarca está en la obligación de RESPETARLOS Y HACERLOS RESPETAR, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

NOTA: (Para Tesis, Trabajo de Grado o Pasantía):

Información Confidencial:

Esta Tesis, Trabajo de Grado o Pasantía, contiene información privilegiada, estratégica, secreta, confidencial y demás similar, o hace parte de la investigación que se adelanta y cuyos resultados finales no se han publicado. **SI** ___ **NO** _X__.
En caso afirmativo expresamente indicaré (indicaremos), en carta adjunta tal situación con el fin de que se mantenga la restricción de acceso.

LICENCIA DE PUBLICACIÓN

Como titular(es) del derecho de autor, confiero(erimos) a la Universidad de Cundinamarca una licencia no exclusiva, limitada y gratuita sobre la obra que se integrará en el Repositorio Institucional, que se ajusta a las siguientes características:

a) Estará vigente a partir de la fecha de inclusión en el repositorio, por un plazo de 5 años, que serán prorrogables indefinidamente por el tiempo que dure el derecho patrimonial del autor. El autor podrá dar por terminada la licencia solicitándolo a la Universidad por escrito. (Para el caso de los Recursos Educativos Digitales, la Licencia de Publicación será permanente).

b) Autoriza a la Universidad de Cundinamarca a publicar la obra en formato y/o soporte digital, conociendo que, dado que se publica en Internet, por este hecho circula con un alcance mundial.

c) Los titulares aceptan que la autorización se hace a título gratuito, por lo tanto, renuncian a recibir beneficio alguno por la publicación, distribución, comunicación pública y cualquier otro uso que se haga en los términos de la presente licencia y de la licencia de uso con que se publica.

d) El(Los) Autor(es), garantizo(amos) que el documento en cuestión, es producto

de mi(nuestra) plena autoría, de mi(nuestro) esfuerzo personal intelectual, como consecuencia de mi (nuestra) creación original particular y, por tanto, soy(somos) el(los) único(s) titular(es) de la misma. Además, aseguro(aseguramos) que no contiene citas, ni transcripciones de otras obras protegidas, por fuera de los límites autorizados por la ley, según los usos honrados, y en proporción a los fines previstos; ni tampoco contempla declaraciones difamatorias contra terceros; respetando el derecho a la imagen, intimidad, buen nombre y demás derechos constitucionales. Adicionalmente, manifiesto (manifestamos) que no se incluyeron expresiones contrarias al orden público ni a las buenas costumbres. En consecuencia, la responsabilidad directa en la elaboración, presentación, investigación y, en general, contenidos es de mí (nuestro) competencia exclusiva, eximiendo de toda responsabilidad a la Universidad de Cundinamarca por tales aspectos.

e) En todo caso la Universidad de Cundinamarca se compromete a indicar siempre la autoría incluyendo el nombre del autor y la fecha de publicación.

f) Los titulares autorizan a la Universidad para incluir la obra en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

g) Los titulares aceptan que la Universidad de Cundinamarca pueda convertir el documento a cualquier medio o formato para propósitos de preservación digital.

h) Los titulares autorizan que la obra sea puesta a disposición del público en los términos autorizados en los literales anteriores bajo los límites definidos por la universidad en el "Manual del Repositorio Institucional AAAM003"

i) Para el caso de los Recursos Educativos Digitales producidos por la Oficina de Educación Virtual, sus contenidos de publicación se rigen bajo la Licencia Creative Commons: Atribución- No comercial- Compartir Igual.

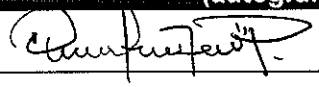
j) Para el caso de los Artículos Científicos y Revistas, sus contenidos se rigen bajo la Licencia Creative Commons Atribución- No comercial- Sin derivar.

Nota:
Si el documento se basa en un trabajo que ha sido patrocinado o apoyado por una entidad, con excepción de Universidad de Cundinamarca, los autores garantizan que se ha cumplido con los derechos y obligaciones requeridos por el respectivo contrato o acuerdo.

La obra que se integrará en el Repositorio Institucional, está en el(los) siguiente(s) archivo(s).

Nombre completo del Archivo Incluida su Extensión (Ej. PerezJuan2017.pdf)	Tipo de documento (ej. Texto, imagen, video, etc.)
1. Procesos De Inclusión Laboral en Personas en Condición De Discapacidad en Facatativá.pdf	Texto

En constancia de lo anterior, Firmo (amos) el presente documento:

APELLIDOS Y NOMBRES COMPLETOS	FIRMA (autógrafa)
PEREIRA CHAUR DAYANNA LORENA	

12.1.50

PROCESOS DE INCLUSIÓN LABORAL EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN TRES EMPRESAS DE FACATATIVÁ

DAYANNA LORENA PEREIRA CHAUR

UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES HUMANAS Y CIENCIAS POLÍTICAS
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA
FACATATIVÁ
2017

PROCESOS DE INCLUSIÓN LABORAL EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN TRES EMPRESAS DE FACATATIVÁ

DAYANNA LORENA PEREIRA CHAUR

Asesor: Daniel Bonilla

Trabajo presentado como requisito parcial para obtener el título de Psicóloga

UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES HUMANAS Y CIENCIAS POLÍTICAS
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA
FACATATIVÁ
2017

NOTA DE ACEPTACIÓN

_____

_____

_____

_____

_____

_____

Firma del presidente del jurado

_____

Firma del jurado

_____

Firma del jurado

Facatativá, 24 de julio 2017

Quiero agradecer a Dios por permitirme estar junto a mi familia, dándome distintas oportunidades en lo largo de mis días, llenándome de retos para lograr cumplirlos poco a poco con distintas dificultades pero con gran anhelo a ser mejor, siempre de la mano y de su inmensa sabiduría que guía mi camino. Agradecerle a mi familia, mis padres Héctor Pereira y Nina Chaur, mis hermanas Yohana, Nathalia, Adriana, Marcela, mis sobrinos Marieth, Carlos, Paula y nuestro nuevo integrante Isaac, y si! sé que son varios pero son ellos a quienes tanto amo y quienes me motivan a sacar la fuerza para terminar esta etapa universitaria, donde conocí personas que llenaron mi vida de aprendizaje, etapa que viví con aspectos positivos y otros no tanto pero siempre con grandes enseñanzas y creciendo como ser humano.

Y qué mejor, en este espacio agradecer a mis compañeras Jazmín Vásquez y Lorena Marín que fueron con las que inicié este trabajo investigativo y a pesar que el objetivo inicial de nuestra unión no fue el esperado para ninguna de las tres, este nos llevó a convertirnos en grandes compañeras de vida.

Contenido

INTRODUCCIÓN 8

JUSTIFICACIÓN 10

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 16

PREGUNTA PROBLEMA 19

OBJETIVOS 19

OBJETIVO GENERAL 19

OBJETIVOS ESPECÍFICOS 19

MARCO DE REFERENCIA 20

Marco Teórico 20

Inclusión laboral y discapacidad. 20

Psicología social 29

Teoría del Empoderamiento 30

Marco Legal 37

Responsabilidad Social Empresarial. (R.S.E) 37

Legislación internacional. 38

Legislación nacional. 39

Ley Estatutaria 1618 de 2013 42

METODOLOGÍA 47

Paradigma Histórico Hermenéutico 47

Enfoque cualitativo 48

Diseño: Estudio de caso 49

Participantes 50

Instrumento 51

Lineamientos Éticos 53

RESULTADOS 54

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES. 59

RECOMENDACIONES 67

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 70

ANEXOS 76

Anexo 1. Instrumento de entrevista a profundidad 76

Anexo 2. 79

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO 79

Anexo 3. 80

Transcripción de grupo focal. 80

Anexo: 4. Entrevista 1. 84

Anexo 5. Entrevista 2. 88

Anexo 6. Entrevista 3 94

Anexo 6. Consentimiento 98

Anexo 7. Consentimiento. 100

Anexo 8. Consentimiento informado grupo focal. 101

Anexo 10. Respuesta del Ministerio del Trabajo a derecho de petición 103

Anexo 11. Respuestas alcaldía Municipal de Facatativá. 104

Anexo 12. Matriz de análisis participante 1. 105

Anexo 13 Tabla 2. Matriz de análisis participante 2. 107

Anexo 14 Tabla 3. Matriz de análisis participante 3. 110

Anexo 15. Información unificada. 112

Anexo 16. Matriz análisis grupo focal. 114

INTRODUCCIÓN

Dentro del énfasis de la carrera de psicología en la universidad de Cundinamarca se puede rastrear la necesidad de apropiar el conocimiento adquirido a lo largo de la carrera a un campo aplicado de la psicología, en este sentido, se ha ubicado en el campo de la psicología social debido al interés particular en esta área psicológica. Además de lo anterior, hay un interés primordial en cómo podemos aportar un entendimiento de la realidad que vivimos en Facatativá con respecto a las dinámicas y directrices que se puedan adelantar desde esta carrera profesional. Es por esto, que se lleva la psicología a contexto, más específicamente al contexto de la psicología social de las organizaciones, haciendo énfasis en cómo han sido vivenciados los procesos de inclusión laboral de personas con alguna condición de discapacidad, o como actualmente se referencia, personas con habilidades especiales; para esto, se recurre a especificar el proceso de este trabajo con conceptos que ayudan a enfocar el proceso dentro de la psicología social y aportar a la comprensión enriquecida de los procesos de inclusión en el ámbito laboral.

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE), como concepto para las buenas prácticas empresariales se remonta a los años 50 pero, a pesar de que se han realizado numerosos estudios al respecto (Abelló, Marín y Arango.2012) no existe una definición universal del término. Aunque existen opiniones diversas acerca de qué debería incluir la RSE y cómo debería enfocarse, interpretarse o ponerse en práctica y especialmente acerca de cuáles son las ventajas y desventajas de las actividades de RSE, el concepto de RSE se describe a menudo como un caso en el que en una organización, generalmente una empresa, trata de actuar de forma responsable y que beneficia a la sociedad. Básicamente, las organizaciones tratan de hacerse responsables de

sus acciones y de los efectos de las mismas a través de distintos medios que pueden conducir a un desarrollo más sostenible.

En este sentido, se intuye como necesario la vinculación de este concepto dentro de la investigación porque nos permite ubicar las directrices organizacionales con las que cuentan las empresas con las que se trabajaron en este proyecto, reconociendo que hay un espacio de interés para la psicología social que hace parte de los procesos que se llevan a cabo para la configuración de la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad.

Esta investigación se orienta a la descripción de los procesos de inclusión laboral que se llevan a cabo en tres empresas del Municipio de Facatativá Sabana de Occidente las cuales son: Almacenes Metro, Cooperativa Cooviser y la empresa Colombia de producción de Biodiesel Sostenible - Bio-D, el proyecto se dividió en cuatro momentos, teniendo en cuenta que estas son fundamentales para conocer los procesos de inclusión laboral las cuales se establecieron como: Responsabilidad Social empresarial (RSE), Políticas, Experiencia y los programas de inclusión laboral.

Dentro de los alcances de esta investigación se espera que el conocimiento obtenido no solo quede en los participantes directa o indirectamente implicados sino que también sea usado en futuros proyectos y/o programas de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad, además de ser una fuente de información o guía para nuevos estudios o investigaciones. Ya que la orientación del proyecto permite identificar otros actores implicados dentro de los procesos de inclusión, que no son los que tradicionalmente se han trabajado ya que se predomina la voz de los funcionarios de la empresa para identificar como ha sido ese proceso de ajuste y de aplicación de la inclusión para estas personas en el ámbito laboral.

JUSTIFICACIÓN

El interés en desarrollar este trabajo e indagar los distintos procesos que se tienen para incluir laboralmente a personas con discapacidad en tres empresas del municipio de Facatativá, esto me llevo a deducir que es conocido para nuestro municipio pero poco implementado en las empresas del mismo. Aunque se pueden encontrar referencias a la responsabilidad social desde los años 30 del Siglo XX, ha sido en la última década cuando la conciencia ética de las empresas ha aumentado notablemente, convirtiendo los procesos y acciones de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en objeto de un debate internacional, propiciado por un mercado con una concienciación pública en aumento (Kurucz, Colbert, & Wheeler, 2008). En el siglo XXI, la industria tiene más presión que nunca antes para aplicar distintos tipos de principios y enfoques éticos a sus actividades.

Como también en la vinculación con personas en condiciones especiales, que pretende mejorar la inclusión de personas en contextos diferentes a los clínicos, ya que al promover que las personas en condición de discapacidad se vinculen a una empresa, se pretende que así, se mejore su calidad de vida.

"Más de mil millones de personas viven en todo el mundo con alguna forma de discapacidad; de ellas, casi 200 millones experimentan dificultades considerables en su funcionamiento" Organización Mundial de la Salud (OMS, 2011). En Colombia, según el censo más reciente realizado por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) en el año 2005, el total de la población con discapacidad en todas sus manifestaciones fue de 41.242.948, partiendo que el censo indica las limitaciones que se encontraron en la población, entendiendo este concepto como las dificultades que puede tener una persona para realizar sus

actividades normales, lo que puede incluir desde una leve desviación hasta una grave que se refleja en la calidad o cantidad de la actividad realizada, en comparación con lo que podría hacer una persona en situación normal. (Departamento Administrativo Nacional Estadístico 2006).

Se resalta la importancia en identificar el desarrollo en los procesos de inclusión de personas con discapacidad en las tres empresas de Facatativá dando a conocerlas y con esto lograr una política pública estable, con inclusión en la comunidad, para lograr en el municipio un programa social de oportunidad laboral, de impacto social y empresarial, reconociéndose por sus habilidades y destrezas dentro de un puesto de trabajo, haciéndolos partícipes dentro de una sociedad, generando no solo empleo, sino un espacio de esparcimiento y aprendizaje diferente al habitual buscando el desarrollo personal, con ayuda de los entes encargados para que se adopte dicho programa generando un cambio no solo a nivel empresarial o municipal sino también a nivel nacional.

Lo cual permite pensar en la posibilidad de rastrear esfuerzos por la vinculación y el buen trato de diferentes grupos poblacionales, en donde se incluyen las personas con discapacidad, para solventar la responsabilidad social con la que deben contar las empresas, sin embargo, cabría preguntarse si estas dinámicas sociales especiales están contempladas de manera integral dentro de las empresas y si son monitoreadas durante la estancia de los trabajadores en la empresa.

El papel de la psicología dentro de este trabajo, muestra un campo de aplicación de una forma poco abordada dentro del campo social, observando las organizaciones con impacto social, adicional el interés en el ser humano, su bienestar en el entorno, el desarrollo integral, la inclusión y la participación en igualdad de condiciones de las personas con discapacidad, a partir

de un adecuado proceso de acompañamiento y la estimulación de las áreas fuertes y las potencialidades, como lo son el ámbito laboral, educativo y social. Esto implica rescatar la importancia en el desarrollo personal, independientemente de su limitación así como el empoderamiento de sujetos activos y valedores de sus derechos ya que antes de etiquetarlos como poseedores de una discapacidad es necesario verlos y reconocerlos como personas diversamente hábiles, sin importar el entorno en que quieran incursionar. (Díaz y Muñoz 2005).

Así mismo permite vincular la respuesta que tienen las empresas con respecto estas personas que han sido beneficiadas con los procesos de inclusión laboral, debido a que al ser una demanda política, afecta las dinámicas de las empresas y las distribuciones de tareas, como también, los procesos y dinámicas sociales presentas en el día a día de la empresa.

El departamento de Cundinamarca reportó un total de 28.481 personas con deficiencias severas, 146.146 personas con limitaciones permanentes, censadas en hogares particulares. El departamento se encuentra en nivel 2 o Medio bajo de exclusión (55,86%) de acuerdo con el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (2006). Ahondando en el Análisis Estadístico Poblacional de Facatativá, realizado en el año 2015 por la Secretaría de planeación y la alcaldía, en el Municipio se cuenta con una población en edad productiva de 59. 310 personas en condición normal y la población en condición de discapacidad la cual es de 3.546 personas, de acuerdo a esto en el plan de desarrollo 2012-2016, se implementó un programa para 160 personas en condición de discapacidad el cual consiste en actividades lúdicas y recreativas.(Secretaria de planeación 2015).

Lo que deja en evidencia que en el municipio de Facatativá no existen procesos activos de inclusión, comparando el número de personas que tienen alguna clase de discapacidad con el

número de personas que se incluyeron en el programa nombrado anteriormente, es alarmante observar que ni la tercera parte de la población fue incluida. Aterrizándolo al proyecto investigativo no se registra información en el área laboral que permita conocer cuántas de estas personas en condición de discapacidad se encuentran empleadas actualmente dejando ver un desinterés por esta población. Para esta investigación se contó con tres empresas, las cuales tienen dentro de sus trabajadores personas con discapacidad auditiva, y donde se evidencia que no se realiza un proceso de inclusión con un acompañamiento profesional pero les genera empleo.

Las políticas y programas no están efectuándose en las empresas del municipio de Facatativá ya que se cuenta con una totalidad de 12 empresas: Arrocera de la Sabana, Raza, Yanbal, Alpina, Indalpe, Inagro, Alimentos Polar, el complejo industrial de Ecopetrol, que alberga 12 empresas más, Metro, Jumbo, Zapatoca y Cooperativa Cooviser. (Alcaldía de Facatativá 2015), de las cuales actualmente solo tres de ellas tienen registro de procesos de inclusión a personas en condición de discapacidad, al evidenciar estos resultados es claro que existen falencias en el cumplimiento de la normatividad, así como de la ya nombrada RSE (anexo 11).

Aunque se pueden encontrar referencias a la responsabilidad social desde los años 30 del Siglo XX, ha sido en la última década cuando la conciencia ética de las empresas ha aumentado notablemente, convirtiendo los procesos y acciones de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en objeto de un debate internacional, propiciado por un mercado con una concienciación pública en aumento (Kurucz, Colbert, & Wheeler, 2008). En el siglo XXI, la industria tiene más presión para aplicar distintos tipos de principios y enfoques éticos a sus actividades. Esto puede hacerse, entre otras posibles formas, contribuyendo a proyectos de desarrollo en comunidades

empobrecidas, poniendo en marcha y contribuyendo a promover programas educativos en los alrededores de sus instalaciones; un ejemplo pueden ser programas dirigidos a mejorar el nivel educativo en el entorno de la empresa que los promueve, beneficiando, entre otros, a sus propios empleados y a sus familias (Porter, 2007).

El indagar sobre los procesos de inclusión laboral en personas con discapacidad, llevó a reconocer la falta de conocimiento e interés sobre personas con los mismos derechos por parte del gobierno, de empresas públicas y privadas y de su mismo entorno al no hacerlos partícipes de una sociedad activa. El lograr atención por parte de ellos disminuye el empleo y constituye estrategias sociales de gran impacto volviendo protagonista a la persona con discapacidad, a su familia, al compañero de trabajo y al empleador, en búsqueda del desarrollo personal, a la vez conociendo mejor el término Responsabilidad Social Empresarial (RSE), ya que se trata de reconocer a las personas en condición de discapacidad como un grupo de interés legítimo y relevante de todas las organizaciones. Promueve el hecho de hacerlas partícipes en los procesos de diálogo con las entidades pertinentes.

Por lo tanto, esta investigación pretende realizar una aproximación a la observación de la inclusión de personas en condición de discapacidad a nivel laboral en tres empresas del municipio de Facatativá, logrando tener una investigación con sentido diferente al que ya se ha investigado, mostrando la percepción del entorno de trabajo mejorando la calidad de vida, reconociéndose como personas activas y capaces de desempeñarse en un área laboral siempre y cuando se les brinde la posibilidad y los mecanismos adecuados para su óptimo desempeño mediante los interés de las empresas a la vez identificando el conocimiento del empleador frente a la normatividad y los debidos procesos de inclusión en las organizaciones. Teniendo en cuenta los diferentes conceptos expuestos en los apartados anteriores es evidente que existe una falencia

en cuanto a los procesos de inclusión laboral pues se ve la importancia en la inclusión que están llevando a cabo en las tres empresas del Municipio con personas en condición de discapacidad, ya que no hay información en los entes pertinentes que permitan conocer dichos procesos, este es el motivo por el cual se genera la pregunta investigativa.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Para el desarrollo de este trabajo es importante aclarar conceptos que se trataran dentro de este.

> "La discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de 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". (Convención de la ONU, 2006.)

La Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud - CIF, desarrollada por la Organización Mundial de la Salud -OMS, utiliza un enfoque "biopsicosocial", y define la discapacidad, desde el punto de vista relacional, como el resultado de interacciones complejas entre las limitaciones funcionales (físicas, intelectuales o mentales) de la persona y del ambiente social y físico que representan las circunstancias en las que vive esa persona. La CIF Incluye deficiencias, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación. Denotando los aspectos negativos de la interacción entre un individuo (con una condición de salud) y la de los factores contextuales individuales (factores ambientales y personales). (OMS, 2002.)

Existen varios tipos de discapacidad, este trabajo se centrará en una en especial por tener como sujetos de estudio trabajadores con discapacidad física y auditiva el cual esta última se define "como un déficit total o parcial en la percepción auditiva si se pierde esta capacidad de forma parcial se denomina hipoacusia y si se pierde por completo se llama cofosis, además puede ser unilateral o bilateral, las personas que sufren esta discapacidad tendrán problemas para oír y se verá afectada la capacidad de comunicación y en función de la adecuación del proceso

educativo y/o rehabilitador, se encontrarán personas que realicen lectura labio facial y que se comuniquen oralmente u otras que se comuniquen a través del lenguaje de signos."

De acuerdo con Cadena y Contreras (2013) las personas que han adquirido alguna clase de discapacidad y sus familias, pueden atravesar diferentes fases que incluyen shock, negación, angustia, enfado, depresión, culpabilidad, reconciliación y aceptación, por lo que se trata de una situación que no solamente tiene implicaciones económicas para la sociedad en general sino psicológicas a nivel individual. Adicionalmente esta situación hace que la sociedad y los empleadores también deban tener conocimiento sobre la realidad que viven las personas en condición de discapacidad y entender la magnitud del problema, así como sobre las posibilidades que ellos tienen para contribuir a su solución.

Se denomina inclusión a toda actitud, política o tendencia que busque integrar a las personas dentro de la sociedad, buscando que estas contribuyan con sus talentos y a la vez se vean correspondidas con los beneficios que la sociedad pueda ofrecer. Este tipo de integración debe llevarse a cabo tanto desde el punto de vista económico, educativo, político, etc.

Los primeros esfuerzos para una sensibilización deben ir encaminados a el reconocimiento del principio de igualdad de oportunidades, no discriminación por motivo de discapacidad y a el cumplimiento de la legalidad vigente, en aras de implementar los procesos de inclusión laboral, el Ministerio de Salud y Protección social los últimos tres años, ha venido consolidando una estrategia de desarrollo del componente laboral mediante los lineamientos señalados en la ley 1361 de 1967, la cual es tomada como base para la realización e implementación de instrumentos guías para fortalecer los procesos laborales, entre ellos se encuentran, cartillas sobre discapacidad e integración social y laboral, directorio de servicios de habilitación y rehabilitación en la integración laboral, portafolio de servicios y beneficios de la

normativa para la población con discapacidad. Otras acciones estratégicas de inclusión laboral son las ruedas empresariales en donde la oferta y demanda se ponen en contacto para llevar a cabo la vinculación de personas en situación de discapacidad. Para esta población se tienen planteadas estrategias con las entidades como el SENA, INSOR y las asociaciones o fundaciones, las cuales se encargarían de realizar un efectivo acompañamiento a las empresas incluyentes.

Sumado a lo anterior es importante tener en cuenta la Psicología Social ya que esta disciplina se vale de métodos científicos para entender y explicar la influencia y la presencia real, imaginaria o implícita que se tiene en los pensamientos, los sentimientos y comportamientos de los individuos. (Allport 1970). Así pues es indispensable enfocar esta investigación hacia el papel que juega la psicología social en el funcionamiento de las personas, que se ven enmarcadas en este estudio, ya que un aspecto que juega gran importancia es el laboral, pues desde allí se ven influenciados los componentes como el desarrollo y la satisfacción personal. Realizando un acercamiento a la población que permita eliminar los supuestos por realidades.

En la aplicación psicosocial es importante mencionar a las organizaciones constituyéndose como una de las aplicaciones más desarrolladas de la psicología social y se centra únicamente en el ámbito laboral, estudiando las personas dentro de este contexto, procesos interpersonales, cultura y ambiente laboral y los distintos procesos de las personas para con sus empleados (Psicología Social Aplicada, Morales F., Moyos M,. Gaviria E, Cuadrado I. 2007)

PREGUNTA PROBLEMA

¿Comprenden los procesos de inclusión laboral en las tres empresas de Facatativá para personas con discapacidad?

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Describir cómo se entienden los procesos de inclusión laboral en personas con discapacidad en tres empresas del municipio de Facatativá

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Explorar los procesos de inclusión de personas en condición de discapacidad en tres empresas de Facatativá
- Identificar las características de los procesos de inclusión laboral en tres empresas de Facatativá de personas en condición de discapacidad.

MARCO DE REFERENCIA

Marco Teórico

Teniendo en cuenta que el presente trabajo busca abordar, desde la perspectiva de la psicología social, el tema de la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad, en primer lugar se analiza desde el punto de vista teórico la relación existente entre inclusión laboral, la RSE, las Políticas y las Experiencias personales. La selección de estas categorías se establecen teniendo como eje principal los pasos para la inclusión laboral, ya que cada una de estas forma parte esencial en dicho proceso, para lograr un abordaje integral de dichas categorías se implementaran herramientas como la entrevista semiestructurada y el grupo focal las cuales se consideran fundamentales para la recolección de información y así cumplir con los objetivos y lograr impacto a nivel académico y social.

Inclusión laboral y discapacidad.

De acuerdo con Pastrano, Arévalo y González. (2015). En América Latina la discapacidad es una cuestión delicada que tiene importancia tanto desde el punto de vista social como económico; la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en 2007 señaló que el hecho de situar a la discapacidad en el plano de los derechos humanos se logró un avance histórico para más de 650 millones de personas en el mundo, si se tiene en cuenta que ese tratamiento se convierte en una exigencia directa para todos los Estados del mundo que trabajan en fomentar y priorizar las políticas orientadas a reducir la discriminación de que han sido víctimas estas personas tradicionalmente. Este dato permite identificar las políticas claras que se han establecido para llevar a cabo el adecuado cumplimiento de los derechos

humanos sin importar la condición en la que se encuentre la persona, entendiendo que se parte de la esencia del ser humano, no de la discapacidad.

Dando secuencia a la premisa anterior se toma como referente las palabras de Dyson, (2007). Quien afirma lo siguiente, la inclusión se refiere en un sentido más amplio, a la ciudadanía, los derechos civiles y políticos como una realidad de las personas que tienen alguna clase de discapacidad. También señala las oportunidades y a la participación en el espacio público. En una sociedad en la que el trabajo sigue siendo vital para el crecimiento personal y el nivel de vida, el acceso al trabajo es un contexto importante, la educación también lo es pero no es relevante como las posibilidades de encontrar un empleo por lo tanto no solo se debe trabajar en la valoración igualitaria de los distintos grupos sino que se debe participar activamente logrando que se realice una contribución positiva a la sociedad, de ahí la relevancia para abordar esta problemática, ya que el contar con un empleo estable enriquece no solo a la persona incluida sino también a su núcleo familiar, social y empresarial, lo que produce oportunidades de desarrollo y ganancia a todas las personas implicadas.

Cabe destacar que lo anterior nombrado está fundamentado por características importantes, pero llevándolo a la realidad no es fácil ya que se dan dificultades en la ejecución de la normativa dirigida por cada país una evidencia clara es lo mencionado por Pastrano et. al (2015). Los señalan que varios países de América Latina no incluyen en sus censos poblacionales información discriminada sobre las personas con diferentes formas de discapacidad que hace parte de su población económicamente activa; sin embargo se tiene conocimiento de que esta población padece altos índices de desempleo, además que con frecuencia sus empleadores muestran resistencia a mantenerlos en sus cargos después de darse cuenta de su condición. Esta falta de estadísticas oficiales dificulta el diseño de políticas públicas

que permitan afrontar de manera exitosa el problema que viven esas personas a diario para poder satisfacer sus necesidades básicas y las de sus familias, por lo que en muchos casos terminan convirtiéndose en una carga social, es allí donde varios estados generan acción de caso omiso en cuanto a la integración de las personas en condición de discapacidad iniciando por las estadísticas poblacionales, creyendo que ignorando esta población estadísticamente de manera automática dejan de existir, lo cual conlleva a la nula formulación de políticas que entorpecen el adecuado desarrollo social de las personas en condición de discapacidad.

En el anterior postulado se demuestra la negligencia en cuanto al cumplimiento de la normativa que enmarca la Organización Internacional del Trabajo en el convenio 159 de (OIT, 2007). La cual hace resaltar que las personas con discapacidad deberían disfrutar de igualdad en las oportunidades y en el trato en cuanto al acceso, la conservación y la promoción de un empleo; además debería corresponder a su elección y a sus aptitudes individuales, tal como sucede con las demás personas. La ausencia de políticas públicas y como consecuencia de ello, la falta de recursos de destinación específica, son dos de los principales inconvenientes con que se encuentran las personas que en América Latina y el Caribe son discapacitadas y desean ejercer sus derechos, centrándonos en el municipio de Facatativá es notorio lo mencionado ya que se genera un programa lúdico para una minoría de personas en condición de discapacidad, dejando a un lado el hecho de ahondar en las aptitudes y habilidades que la población en condición de discapacidad pueden desarrollar o fortalecer y así brindarles igualdad en cuanto a condiciones y derechos.

Ya que en el Municipio de Facatativá Sabana Occidente no hay registro de alguna investigación realizada con personas en condición de discapacidad se tomó como medida indagar estudios cercanos con una población similar el cual fue citado por Arenas, Jaramillo,

Marmolejo y Cruz. (2012). Quienes realizaron un estudio en la ciudad de Cali cuyo objetivo fue determinar la calidad de vida y el nivel de inclusión laboral de las personas con discapacidad que han recibido educación para el trabajo y la productividad en una fundación de rehabilitación integral en esa ciudad entre 2008 y 2011. El estudio se realizó empleando como instrumentos la encuesta para la localización y la caracterización de personas con discapacidad del Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE y la Escala Integral de Evaluación Objetiva y Subjetiva de la Calidad de Vida. Los resultados de este estudio muestran deficiencia del sistema nervioso; 65% refieren limitaciones en el aprendizaje y 40% manifiestan estar estudiando y trabajando; la puntuación estándar del bienestar indica que la inclusión laboral es escasa. Respecto a las condiciones de inclusión laboral, es decir aspectos como su ocupación actual, el tipo de vinculación que tiene y la remuneración salarial que reciben, el grupo estudiado denota un nivel bajo de educación, así como limitaciones en el aprendizaje y el movimiento, por lo que la mayor parte de la población participante en el estudio enfrenta una situación de desempleo o trabajo familiar sin remuneración; en este grupo las mujeres tienen mayores ingresos que los hombres y más de la mitad de la población no tiene ninguna remuneración salarial, lo cual se toma como referente ya que es una Ciudad perteneciente a Colombia, con una población similar que permite dar cuenta de la necesidad de proponer programas y procesos innovadores que beneficien a la población estudiada y así puedan obtener calidad de vida.

Por lo tanto es indispensable mencionar la afirmación realizada por Arenas et. al (2012).En donde señalan que la población con discapacidad objeto de su estudio tiene un índice de calidad de vida bajo y cada una de las dimensiones se encuentra por debajo de la media; se trata de personas con características de pobreza, discriminación, bajo nivel de ocupación laboral, viven con familiares o cuidadores, no participan en procesos de rehabilitación social o

profesional y pasan gran parte de su tiempo en casa en condiciones de ocio e improductividad. La anterior puede ser una de las problemáticas que presenta el Municipio de Facatativá, si tomamos como base la información mencionada en apartados anteriores donde el número de personas en condición de discapacidad no llegan a ser cubierto ni en una tercera parte por las entidades pertinentes con el único programa implementado y establecido en el plan de desarrollo 2012-2016 para población con discapacidad, que solo se basa en actividades lúdicas, dejando de lado los demás aspectos de la vida como lo son los mencionados por Arenas y específicamente el tema de ocupación laboral el cual no es tomado como importante en el plan de gobierno Municipal, desconociendo que la inclusión laboral es parte fundamental en el desarrollo personal.

No necesariamente la condición de discapacidad implica falta de competencia en todos los aspectos, como se pudiera pensar. En coherencia con lo anterior, Pérez. (2014). Analizó la situación de personas en condición de discapacidad intelectual en Madrid (España), identificando la percepción o prejuicio que tienen las personas al considerar que quienes se encuentran en condición de discapacidad, tienen capacidades, sentimientos y percepciones diferentes a las personas normales. Para confrontar esta percepción estudió a un grupo de personas adultas y analizó su sexualidad, a fin de establecer si es válida o no la idea que esas personas se comportan de manera diferente también en ese terreno. El análisis estadístico empleado en este trabajo encontró que:

> Las personas adultas con discapacidad intelectual en Madrid muestran un alto nivel de satisfacción de sus relaciones con sus amigos y especialmente con sus amigas, y que el nivel de satisfacción respecto de sus relaciones sexuales es un poco menor, a pesar de que más de la mitad de ellas se manifiestan satisfechas

> respecto de estas últimas. (…). Se pudo establecer además que otras personas que ellos conocen, tales como sus familiares y profesionales les han limitado el poder disfrutar plenamente de su sexualidad, lo que evidencia la discriminación de que son objeto en este aspecto, aunque un porcentaje notorio también negó que exista esa influencia de otras personas en la forma como ellos manejan sus relaciones sexuales (Pérez, 2014, pp. 26-27).

Esos hallazgos muestran que realmente las personas con discapacidad intelectual no tienen ninguna diferencia en las percepciones, sentimientos y emociones de carácter sexual, cuando se les compara con personas normales.

A pesar de ello, existe un alto nivel de resistencia por parte de los empleadores para contratar a personas con discapacidad como lo ocurrido en el municipio de Facatativá teniendo en cuenta la poca o nula información de proceso de inclusión. De acuerdo con Peña (2010) en una investigación adelantada en el Departamento del Cauca, al suroccidente de Colombia, sobre la implementación de políticas públicas dirigidas a esta población encontró que "*más del 90% de las empresas manifiesta no tener disposición para contratar a PSD [Persona en Situación de Discapacidad] y cerca del 50% opina que el desempeño laboral de una PSD es deficiente*" (2010, p.117). El problema no parece ser solamente originado por la percepción que tienen los demás sobre esta población. También se señala que "*el 43% de las PSD participantes, no realiza ninguna acción, entre las cuales se destacaron: el buscar trabajo por sus propios medios, asistir a reuniones y capacitaciones comunitarias, hacer valer o defender su derecho al trabajo cuando lo busca, capacitarse en competencias laborales*" (Peña, 2010,p.178). El autor no explica si esa condición es una consecuencia de la discriminación que esas personas experimentan inclusive en

su hogar desde que son pequeños y si puede o no superarse en la medida en que se les ofrecen oportunidades para hacerlo.

Detrás de esta dificultad parece haber un problema de educación y manejo integral del mismo; Rico y Rodríguez (2009). Al respecto señalan que la capacitación ofrecida en muchas fundaciones que trabajan en la inclusión laboral de las personas con discapacidad es insuficiente y un gran número de plazas de trabajo limitado, como sucede con las personas que se capacitan en panadería o peluquería, estas asisten a programas bien intencionados pero desarticulados. Báez, Karam, Veloza, y Rodríguez, 2009). Indican que usualmente a personas con discapacidad por problemas mentales se les asigna especialmente a labores de tipo manual y que múltiples casos dan cuenta de que se pueden obtener resultados favorables en el nivel terapéutico, lo que indica que sí es posible generar inclusión laboral y social del enfermo mental. Según ese mismo trabajo, "*La extinta Red Hospitalaria del Sur de Bogotá (…) alcanzó a hacer experiencias de inclusión laboral de pacientes con diagnóstico de psicosis, en oficios muy operativos, tales como factura de pan, en que los pacientes eran monitoreados por profesionales de la salud, con resultados que prometían logros" (*Báez, Karam, Veloza & Rodríguez, 2009,p.116).

El tema de la inclusión laboral en personas con discapacidad fue también el objeto del trabajo de (Flores, Jenaro, Martinelli & Vega, 2014, p. 108). Quienes lo analizaron desde la perspectiva de género, los cuales propusieron conocer las condiciones en las que se desarrolla el empleo así como los factores de riesgo psicosocial en trabajadoras con discapacidad intelectual, para lo cual emplearon una muestra de mujeres trabajadoras con discapacidad intelectual, quienes se encontraban trabajando en diferentes alternativas de empleo con apoyo (ECA); esta es una modalidad de inclusión laboral para personas con discapacidad que surge en España en 1989 y que está regulada por el Real Decreto 870/2007, como medida de fomento de empleo de

personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo. Los resultados de ese trabajo indican que "*las mujeres con discapacidad de ese estudio perciben también factores de riesgo psicosocial en sus lugares de trabajo que les generan estrés y afectan negativamente a su satisfacción y salud laboral. De hecho un 47% de las trabajadoras percibe su trabajo como estresante*" Flores et al (2014) Este resultado es similar al que se encuentra en otros estudios realizados en mujeres que no se encuentran en condición de discapacidad, según lo señalan Flores et al (2014). La propia situación de desigualdad experimentada por las mujeres con discapacidad podría contribuir a explicar estos resultados.

De acuerdo con los comentarios hechos por las trabajadoras sobre los aspectos que potencian la satisfacción laboral, el estudio encontró que el apoyo social, ya sea que provenga del entorno más próximo al trabajador (compañeros de trabajo), como el que les ofrecen los jefes o supervisores, es percibido como el principal elemento de apoyo para las trabajadoras. (Flores et al, 2014). Las autoras señalan que:

> Así pues, los resultados de este trabajo nos han permitido corroborar la consideración de que los trabajadores con discapacidad intelectual en general y las mujeres en particular, no constituyen una excepción ante los riesgos laborales psicosociales. Es más, suponen un grupo de riesgo con los que se debe intervenir con objeto de prevenir los mismos. Por tanto, realizar intervenciones que tengan como objeto reducir las demandas y potenciar los recursos debe ser una tarea de obligado cumplimiento para todas aquellas empresas y organizaciones comprometidas con la calidad y con la mejora de la salud de sus trabajadores. Dichas intervenciones requerirán una modificación de aspectos individuales y organizacionales. Flores et al (2014).

A su vez, Vila, Pallisera y Noell (2012). Plantean que la inclusión laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual es un reto para la orientación psicopedagógica; según las autoras, existen distintas estrategias de orientación psicopedagógica que se deben promover en la educación secundaria si se quiere asegurar un proceso inclusivo en el tránsito a la vida laboral de los alumnos con discapacidad intelectual. Igualmente consideran que se requiere que la administración educativa se involucre en la definición de un marco legal que establezca claramente la responsabilidad de la escuela secundaria en estos procesos. Ese modelo debe integrar distintas áreas del currículum de secundaria, así como componentes relacionados con las habilidades sociales y la autodeterminación. Sugieren que "*la Planificación Centrada en la Persona (PCP) como un enfoque innovador que aporta nuevas perspectivas en el apoyo a los itinerarios socioeducativos y laborales de las personas con discapacidad intelectual, en la medida que éstos se articulan necesariamente como respuesta a proyectos de vida deseados, singulares y únicos.* (Vila, Pallisera, & Noell, 2012, p. 88)

Las autoras sugieren que la escuela secundaria juega un papel prioritario y fundamental como espacio de preparación para la futura inclusión. Si bien los centros que atienden a esta población cuentan con recursos tanto organizativos como profesionales y materiales, se carece de directrices que clarifiquen el rol de la escuela en el liderazgo de los procesos conducentes a la inclusión socio-laboral. Al respecto sostienen que:

> Concretamente, se necesitan unas políticas educativas que reconozcan explícitamente el papel prioritario que desempeña la escuela secundaria en la inclusión laboral de los jóvenes y que, respetando la autonomía de los centros y la toma de decisiones de sus profesionales, establezcan orientaciones específicas en relación al

currículum facilitador de la inclusión y de las responsabilidades de la escuela como líder de los procesos de coordinación necesarios. (Vila et al, 2012, p. 88).

Adicionalmente, se requiere equilibrar los currículos académicos con componentes relacionados con las habilidades sociales y la autodeterminación, partiendo del hecho de que las habilidades socio-personales como toma de decisiones, autoestiman, responsabilidad y resolución de problemas tienen un papel fundamental en el éxito de estos procesos. Un mayor dominio de estas habilidades está relacionado con mejores posibilidades de inclusión socio-laboral en los procesos de tránsito a la vida adulta de las personas con discapacidad intelectual (Vila, et al, 2012). Al definir estos procesos de educación debe tenerse en cuenta que los procesos de preparación para la inclusión socio laboral deben ser particulares y únicos para cada persona, por lo que cada joven debe participar plenamente en las acciones de toma de decisiones que se van dando.

Psicología social

La psicología social es el estudio científico de las relaciones entre las personas, además desarrolla un conocimiento acerca de las creencias, los sentimientos y las conductas del ser humano, en relación con su medio ambiente social y los efectos que este medio social tiene sobre ellos Taylor, Peplau & Sears,(1997). Sumado la psicología social estudia los pensamientos de las personas, sus sentimientos, sus acciones y la forma en que estos son afectados por otros individuos. Fundamentados en esta afirmación los psicólogos sociales buscan, entre otras cosas, investigar y comprender la naturaleza y las causas del comportamiento de las personas en situaciones sociales, por lo tanto Jones & Kanouse. (1990). Desde sus inicios buscan plantear

específicamente explicaciones al comportamiento social, y la investigación aplicada, diseñada para proveer soluciones prácticas a los problemas de la vida cotidiana (Feldman, 1998).

Para poder aterrizar aún más la psicología social en la presente investigación tenemos que tocar el tema de la teoría de la equidad la cual se conoce como, una relación definida donde los participantes son entes proporcionados de igualdad por creencia no por imposición. Es ahí cuando los individuos tratan de maximizar sus acciones, los grupos típicamente tratan de mantener la estabilidad social, desarrollando sistemas de equidad para sus miembros y recompensando a los miembros que tratan a otros equitativamente. Fiedler. (1967). Cuando los individuos perciben que están siendo tratados inequitativamente, ellos se sienten inconformes y restablecer la equidad es claro que la teoría de la equidad se aplica a muchas áreas de la vida social, se pueden encontrar aplicaciones en las interacciones de negocios y en las relaciones de apoyo. (Katz & Kahn, 1978).

Teoría del Empoderamiento

El término empoderamiento se vincula con otros términos como el fortalecimiento, la potenciación o el apoderamiento, y con él se introduce la noción de poder no solo como fenómeno social, sino también como variable psicológica. A su vez, el empoderamiento no solo es un concepto operativo, sino que también representa un valor que es la base de la transformación cultural (Sánchez Vidal, 2013).

El empoderamiento es considerado el proceso mediante el cual las personas, organizaciones y comunidades logran control sobre sus asuntos. Es así que las personas, organizaciones o grupos más impotentes y marginados se dan cuenta de la función del poder

dentro del contexto de sus vidas, y desarrollan habilidades y capacidades para mejorar el control de las mismas. Este control puede ser ejercido sin perjudicar los derechos de los demás. Así mismo, involucra cambios en la identidad y en la autopercepción de las personas. Generalmente cuando un individuo o grupo se empoderan, se apoya en la comunidad para la transformación de su entorno según sus necesidades y aspiraciones, así como para sí mismos (Montero, 2009). El empoderamiento es un proceso y puede tener el carácter de un resultado. Ambas condiciones conferidas al empoderamiento se generan en las interacciones entre las personas, en donde el resultado es el inicio de una nueva fase del proceso de empoderamiento y, por consiguiente, resulta muy difícil establecer una clara diferenciación del empoderamiento como proceso o como resultado. Sin embargo, es precisamente este carácter dinámico el que hace que entornos en donde prevalecen individuos empoderados, se conviertan en entornos empoderadores, lo cual es atribuible a la influencia del entorno. En este caso, el empoderamiento psicológico ha sido teorizado de acuerdo con una perspectiva ecológica de desarrollo que ubica el análisis del empoderamiento desde un punto de vista psicológico, organizacional y comunitario, que se verá afectado por el contexto ecológico o cultural en que se manifiesta. Por ello, los entornos son los que matizarán la naturaleza del mismo. Finalmente, el empoderamiento psicológico variará de acuerdo con el tiempo, su condición no es estática, por lo que puede mermarse o incrementarse (Christens, 2012; Frain, Tschopp & Bishop, 2009).

La participación, el control y la conciencia crítica son los resultados producidos por el empoderamiento psicológico según Peterson y colaboradores (2006).

El empoderamiento social se orienta a la construcción de una base consistente que incluya a las personas en condición de discapacidad a sus organizaciones, promueve el

protagonismo en las personas que requieren mejorar su desarrollo en cualquiera de los ambientes en los que este expuesto.

La Investigación En Inclusión Laboral

Dentro de los trabajos que han abordado el estudio de la inclusión laboral como un modo de ejercer responsabilidad social empresarial, se puede mencionar en primer lugar el realizado por Duque y Martínez. (2012). En el que construyeron una matriz interpretativa que permitió evidenciar las prácticas en el ámbito laboral tomando como referente las propuestas por el Suplemento sobre el Sector de Servicios Financieros del Global Reporting Initiative- GRI de los bancos Bancolombia y BBVA en Colombia. Los resultados muestran en ambos casos una fuerte preocupaciones los aspectos de formación, salud y seguridad laboral; la brecha salarial entre hombres y mujeres, y la inexistente participación de las minorías son aspectos que aún no han superado. Las diferencias entre las dos entidades radican en las relaciones empresa- trabajadores y los beneficios sociales directos en forma de contribución monetaria. El trabajo también señala que la calidad del empleo, las condiciones laborales, la conciliación entre la vida laboral y familiar, la equidad de género y la inclusión de grupos étnicos o vulnerables, entre otros aspectos, son objetivos que deben cumplirse por parte de las entidades bancarias.

Por su parte Mejía. (2014). Analiza las variables que inciden en las políticas de responsabilidad social en las empresas más representativas del departamento del Magdalena y las posibles estrategias de comunicación que propicien la implementación de modelos empresariales inclusivos, específicamente en el aspecto de inclusión laboral de la población desplazada por causa de la violencia. De acuerdo con la autora, los resultados obtenidos demuestran que el

sector empresarial requiere de una población capaz de responder a las necesidades de sostenibilidad y competitividad global que el entorno exige, por lo cual reevalúa la hipótesis inicial de que la desconfianza y la falta de políticas inhibe la implementación de los modelos inclusivos. Así mismo señala que la responsabilidad social empresarial debe enfocarse hacia estrategias articuladas con la productividad y competitividad de cada región y no solo hacia indicadores de gestión social.

En ese mismo año, Pabón y Gómez. (2014). Analizan los planteamientos que a partir de la década de 1970 surgieron como respuesta al reto de mitigar los efectos causados por las externalidades generadas por el sistema económico, centrando su atención en el análisis de la RSE del sector financiero colombiano. Este trabajo señala que en el ámbito laboral el sector bancario ha sido blanco de críticas que se centran en aspectos como las bajas tasas de inclusión laboral de minorías y específicamente de personas discapacitadas, pocas estrategias de prevención de riesgos laborales y promoción de salud y seguridad ocupacional. Los autores señalan que el caso del sistema financiero, a pesar de que pareciera que el efecto de su actividad no es tan relevante o visible, muchos de los inconvenientes sociales que subyacen en los países subdesarrollados y en vías de desarrollo, asociados principalmente con desigualdad, carencia de empleo, pobreza, marginamiento y falta de oportunidades, tienen su origen en la carencia de directrices que incorporen dentro de la estrategia del negocio del sector financiero a este segmento de la población. Duque y Martínez. (2012).

En España, Díaz, (2015). Publicó los resultados de un trabajo de evaluación del programa Espacio Compartido, cuyos objetivos fueron implementar y evaluar un programa universitario en habilidades socio-laborales para personas con discapacidad cognitiva, contando con una asesoría adecuada, formar a estas personas en habilidades laborales básicas y favorecer su

independencia, orientándolos a las posibilidades del mercado laboral y evaluar el programa con una investigación que muestre el proceso de inclusión desde su perspectiva y la de sus familias. Los resultados obtenidos muestran que, en materia de aprendizaje, los padres que hicieron parte del estudio señalan que sus hijos/as estudian materias idóneas para su desarrollo, así como una evolución en su participación en contexto familiar, desarrollo de la capacidad crítica, habilidades comunicativas, motivación personal y resolución de conflictos. En materia de destrezas técnicas orientadas al mundo laboral, indican una valoración muy positiva, reconociendo una mejoría en cuanto al manejo de computador técnicas de búsqueda de empleo entre otras. Los resultados de este trabajo señalan que existen actividades específicas como las realizadas por el programa Espacio Compartido que contribuyen a mejorar el desempeño de personas con discapacidad para que puedan adquirir competencias que mejoren sus oportunidades de vincularse laboralmente.

En Colombia el Ministerio de Protección Social y el Ministerio de Trabajo han desarrollado distintas investigaciones realizadas por profesionales en el área e interesados en divulgar los procesos de inclusión laboral en personas con discapacidad y donde se enfocan en el desempeño del personal con discapacidad dentro de las empresas que desarrollan estos procesos y como estas se concientizan en generar empleo, en brindar apoyo profesional y laboral y en los múltiples beneficios que ambos reciben al ser desarrollados, uno de las investigaciones se denomina “Procesos De Inclusión Laboral En La Política Pública De Discapacidad En Colombia”, del Ministerio de Protección Social y expone la importancia de los procesos a nivel social y empresarial.

Las empresas de Facatativá con personal discapacitado laborando fueron:

Tienda Metro en Facatativá ubicada en la Carrera. 10 Nº 8 A – 12 en el barrio Zambrano y el teléfono 891 0202. o consulte en la web www.tiendasmetro.co, horario De lunes a sábado de 8h a 21h, Domingos y festivos de 8h a 21h empresa dedicada a servicios de cadena de mercados a nivel nacional, en Facatativá cuentan con cincuenta (50) personas vinculadas entre ellas dos (2) personas con discapacidad.

COOVISER: Cuenta con la experiencia y personal altamente calificado y confiable, para ofrecer soluciones de seguridad más eficaces y adecuados para cada sector de la economía (sector comercial, construcción, educativo, financiero, industrial, minero, petrolero, Oficial, residencial, salud, servicios y transporte, entre otros.) El Servicio de vigilancia es prestado por hombre y mujeres profesionales en el área de seguridad privada, dotados de armas y medios con alta tecnología, capacitados y especializados en la gestión de riesgos en seguridad, control de accesos y servicio al cliente. Ubicado en Calle 1b este 7 -17 Arboleda tel.: 8426178 facatativa@cooviser.com. Esta empresa actualmente cuenta con doscientos (20) empleados entre ellos quince (3) personas con discapacidad. Una de las certificaciones con las que actualmente cuenta nuestra cooperativa COOVISER CTA, es la certificación en RESPONSABILIDAD SOCIAL. Este sello hace parte del esfuerzo que hacemos con nuestro equipo humano, por generar una proyección social que en este momento lideramos, desde acciones socialmente responsables. Igualmente es un reconocimiento a nuestra responsabilidad social y filosofía corporativa, representada en el respeto y compromiso por el desarrollo integral de las personas y la sostenibilidad de nuestro país.

BIO-D: es una compañía colombiana de producción de Biodiesel constituida por la unión de 13 compañías de cultivadores de palma de aceite, que en el año 2008 iniciaron la construcción de una planta de producción en la Vereda Mancilla del Municipio de Facatativá (Cundinamarca),

logrando iniciar despachos de producto el 10 de febrero de 2009. En la planta Facatativá cuentan con ochenta y cuatro (84) personas trabajando y hay cinco (5) personas con discapacidad auditiva. En Bio-D ofrecemos productos y servicios rentables, aseguramos su calidad y mejoramos permanentemente los procesos, manteniendo la seguridad en la operación y la preservación del medio ambiente con compromiso social.

La Alcaldía Municipal. (2015). Indica así mismo que las actividades relacionadas con el comercio, los servicios y el turismo, en Facatativá se destaca el comercio con cerca de 4247 establecimientos que proporcionan alrededor de 11.908 empleos en áreas como la producción de calzado y prendas de vestir, fabricación de productos primarios de hierro y acero, impresión, edición de actividades periodísticas y similares, actividades agroindustriales, venta de productos alimenticios, agrícolas, farmacéuticos, de construcción y combustibles, entre otros productos. El municipio cuenta con almacenes de grandes superficies (Éxito, Metro y Colsubsidio), con establecimientos para el servicio de restaurantes, bares, juegos de azar, hospedajes, reparación eléctrica, mecánica, diagnosticentros, vigilancia, servicios públicos domiciliarios, bancos y corporaciones financieras. Adicionalmente, se presentan otras actividades como avicultura, y producción de huevos, de acuerdo con el censo realizado por el DANE, Facatativá cuenta con 106.070 habitantes entre los cuales el 51.5 % son mujeres y el 48,5% son hombres. En lo relacionado con el nivel administrativo, la zona urbana del municipio se encuentra dividida en 58 barrios y la zona rural en 14 veredas, estos datos nos permiten observar la información sociodemográfica del municipio de Facatativá.

Marco Legal

Responsabilidad Social Empresarial. (R.S.E)

Durante los últimos años el tema responsabilidad social empresarial ha tomado una creciente importancia a nivel internacional, pero al mismo tiempo ha generado un fuerte debate sobre sus alcances e implicaciones ya que la principal dificultad es el cómo poder llevar a la práctica un concepto que incide de manera directa con la imagen de la empresa en la sociedad. (Cárdenas, 2009). Lo cual produce un desentendimiento de dicha norma teniendo en cuenta que si no hay parámetros establecidos y fuentes claras las cuales brinden información tanto para empleadores como para empleados es imposible implementar proceso de (R.S.E), que garanticen calidad, teniendo en cuenta que se pone en riesgo no solo el nombre de una entidad sino también la integridad de una persona, lo que en muchas ocasiones puede cohibir a las empresas para iniciar proceso de inclusión, en ocasiones no es la falta de interés sino más bien la poca información consignada.

La organización internacional para la normalización (ISO, 2010). Ha decidido emprender una norma internacional para la Responsabilidad Social Empresarial. Los objetivos principales de esta son: promover la estrategia de responsabilidad social en los negocios, reforzar las competencias empresariales en este marco, contribuir a mejorar los impactos ambientales, económicos y sociales de las empresas en su entorno; contribuir a la creación de cadenas de valor para los diferentes grupos de interés en la organización. Según esta organización, la RSE:

> "son todas las acciones de la Organización para asumir la responsabilidad por los impactos de sus actividades sobre la sociedad y el medio. Estas acciones, a su vez,

deberán ser congruentes con los intereses de la sociedad y el desarrollo sostenible, basadas en un comportamiento ético e integrado a las actividades desarrolladas por la organización.". Organización Internacional Normalización. (2008, p 113).

Sumado a lo anterior la Responsabilidad Social Empresarial no se entiende únicamente como una labor filantrópica sino que al mismo tiempo establece una política de operatividad mediante el desarrollo sostenible a través de una gestión empresarial integrada. Así, una empresa que aplica la RSE es una empresa responsable en sus tres vertientes (en lo económico, en lo social y en lo ambiental). Además, se preocupa por la relación con todos los grupos de interés de la compañía y la sociedad en su conjunto, mediante consultas y presentando de forma transparente cómo opera en esas tres vertientes.

Legislación internacional.

En este punto vale la pena mencionar lo que sucede en cuanto a la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad. En el caso de Chile, la Ley 20.422 establece normas dirigidas a la igualdad de oportunidades y a la inclusión social de las personas con discapacidad; esa ley es síntoma de un cambio en la visión hacia las personas discapacitadas, pues se pasa de un enfoque biomédico centrado en la deficiencia personal, a un enfoque social enfocado en el desarrollo de oportunidades y en la eliminación de las diferentes barreras hacia la inclusión de personas con discapacidad. (Von Furstenberg, Iriarte, & Navarro, 2012). Esta ley reconoce a la persona discapacitada como "*aquella que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensoriales, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su*

participación plena efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás" (Ley 20.422, Diario Oficial de la República, 2010, artículo 5).

Esa ley se materializa a través de programas generados desde el Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS), que incluyen:

> Ayudas técnicas como el financiamiento de productos del mercado que permitan mitigar o controlar deficiencias y que aporten a la participación de personas con discapacidad, un Concurso Nacional de Proyectos para la Inclusión Social de Personas con Discapacidad (financiamiento de proyectos en salud, educación, trabajo y accesibilidad) y el Programa de Intermediación Laboral para Personas con Discapacidad (que busca facilitar el acceso al mercado laboral de personas con discapacidad a través de la orientación, intermediación y, en algunos casos, colocación laboral). Así, se han creado acciones públicas dirigidas al acceso al empleo en la población con discapacidad, principalmente a través del financiamiento a personas naturales o jurídicas (Von Furstenberg et al, 2012, p. 18).

En otros países las empresas han desarrollado un sistema de cuotas reservadas para personas con discapacidad, como es el caso de Suecia, Dinamarca y Noruega.

Legislación nacional.

El tema de la inclusión ha sido uno de los temas que mayor fuerza ha cobrado en Colombia en los últimos años, en el que la Carta Política de 1991 se convierte en el primer

instrumento jurídico sobre el cual se construyó un proceso cada vez más amplio de prácticas inclusivas en el entorno escolar. Este fundamento se ubica en los artículos 13, 44, 47 y 68, en los que se creó el marco constitucional que contiene los derechos fundamentales de protección a este tipo de personas con discapacidad.

El artículo 13 señala con claridad la responsabilidad que tiene el Estado para cobijar a personas con discapacidad. Al respecto dice que este "protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan". Este amparo se encuentra en concordancia el derecho a la dignidad humana, que es el principal eje sobre el cual se elaboró la Constitución Política, en la que se busca generar procesos ecuanimidad en una sociedad marcada por la inequidad.

El artículo 44 de la Carta Política se centra más en los derechos de los niños, abordando derechos fundamentales como la vida, a tener una familia, a la salud, a la cultura y por supuesto a la educación. A sí mismo, subraya la protección que reciben en casos de abandono, violencia en cualquiera de sus formas y explotación laboral entre otros aspectos. Otro aspecto que llama la atención de este artículo, es la responsabilidad que le da a tres entes para que los niños tengan un desarrollo armónico e integral: la familia, la sociedad y el Estado, con lo cual, los menores en situación de discapacidad tienen las garantías para que todos acudan en su protección.

Mayor importancia supone el artículo 47 que es más explícito en exigirle al Estado políticas públicas que protejan a los discapacitados y que se les preste la debida atención: "El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que

requieran". Al ser establecido este mandato constitucional, la situación de las personas con discapacidad cambió de una forma significativa, pues puso a los principales entes de la sociedad a enfocar sus esfuerzos en garantizar condiciones dignas a este tipo de población, pero adquiriendo mayor preponderancia los menores de edad. Este articulado se fortalece en materia educativa con el artículo 68 de la misma Constitución Política, que establece la necesidad de erradicar el analfabetismo y de formar a las personas con limitaciones físicas o mentales.

Con base en este mandato constitucional, el legislador aprobó la Ley General de Educación o Ley 115 de 1994, en la que se estableció en su artículo 46 la exigencia de la educación a las personas con limitaciones o capacidades excepcionales: "La educación para personas con limitaciones físicas, sensoriales, psíquicas, cognoscitivas, emocionales o con capacidades intelectuales excepcionales, es parte integrante del servicio público educativo. Los establecimientos educativos organizarán directamente o mediante convenio, acciones pedagógicas y terapéuticas que permitan el proceso de integración académica y social de dichos educandos". Se está frente a cambios en el servicio educativo como antes no se había visto, lo que marca pautas para ser aplicadas por los distintos gobiernos regionales y locales, dentro de las que se destaca la posibilidad de vincular a entidades privadas para el logro de los objetivos de inclusión educativa.

En consonancia con lo establecido en la Ley General de Educación, surge la Ley 361 de 1997, en la que se delinean los mecanismos que se deben tener en cuenta para la atención de las personas con limitación y evitar así la discriminación, tal como se propone en el artículo 4°: "Las ramas del poder público pondrán a disposición todos los recursos necesarios para el ejercicio de los derechos a que se refiere el artículo 1 de la presente ley, siendo obligación ineludible del Estado la prevención, los cuidados médicos y sicológicos, la habilitación y la rehabilitación

adecuadas, la educación apropiada, la orientación, la integración laboral, la garantía de los derechos fundamentales económicos, culturales y sociales". En ese sentido, la ley habla ya de aspectos concretos como la prevención, educación y rehabilitación de las personas en situación de discapacidad, para lo cual pone al Ministerio de Educación Nacional a tomar las medidas necesarias para que se lleve a cabo la inclusión educativa y con ello su formación integral.

El objetivo de la Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social -PPDIS, es asegurar el goce pleno de los derechos y el cumplimiento de los deberes de las personas con discapacidad, sus familias y cuidadores para el periodo 2013 – 2022. Dichos derechos deben ser garantizados partiendo de la comprensión de que cada territorio tiene unas características físicas, económicas, culturales y políticas que le son propias y que configuran su particularidad, razón por la cual las acciones de política pública deben adaptarse a dichas particularidades, siempre teniendo presente que el vínculo nación – territorio es el que permite que toda la sociedad colombiana, desde su diversidad, transite por la misma vía para el logro de la inclusión plena de las personas con discapacidad.

Ley Estatutaria 1618 de 2013

A partir de la expedición de la Ley Estatutaria 1618 de 2013, el Ministerio de Salud y Protección Social ha desarrollado acciones encaminadas a la reglamentación de manera coordinada entre todas las entidades estatales de la mano con los y las representantes de la sociedad civil que hacen parte del Sistema Nacional de Discapacidad –SND.

La matriz de avances en la reglamentación de la Ley Estatutaria 1618 de 2013, es el resultado de la información suministrada por la institucionalidad de carácter nacional y analizada por los integrantes del Grupo de Enlace Sectorial, como instancia técnica del Sistema Nacional de

Discapacidad. Recoge los aportes del sector público, privado, academia, organizaciones de la sociedad civil y ciudadanía en general a nivel nacional durante el proceso de reglamentación. (Ministerio De Salud Y Protección Social Colombia).

Ya en el ámbito de la ciudad de Bogotá, son varios los proyectos, planes y programas que viene desarrollando la Administración Distrital para favorecer a las personas con algún tipo de discapacidad, todo enmarcado dentro del Programa Bogotá Humana y dentro del enfoque diferencial que se ha propuesto esta Alcaldía. En concreto, la Secretaría Distrital de Integración Social - SDIS – Subdirección para la Infancia (2012), en adelante Integración Social, en el Proyecto 735: "Desarrollo integral de la primera infancia" plantea el ser "pioneros en Latinoamérica en la inclusión de niños y niñas con discapacidad en un modelo de inclusión social y atención diferencial" (p. 9). Lo interesante de este proyecto es que plantea procesos de intervención desde las primeras edades, lo que les puede garantizar una mejora sustancial no solo en su calidad de vida, sino en su entorno familiar.

Este proyecto encuentra su sustento en el Plan de Desarrollo 2012 – 2016 implementado por la Administración Distrital, en la que se plantea como parte del Programa Bogotá Humana, el fortalecimiento de las instituciones educativas, sobre todo en el tema de la inclusión social, familiar y educativa y en el tratamiento de las personas con capacidades diversas, tal como se expresa en las estrategias para el aumento de las oportunidades incluyentes:

Los avances, la rápida y constante evolución del concepto de discapacidad obligan a pensar en los proyectos de inclusión social transversales que propendan por la garantía de derechos de las personas en general. Por eso la población con discapacidad será atendida integralmente, con enfoque diferencial y de acuerdo con su transcurrir vital, direccionándola

hacia los programas que le correspondan (educación, salud, cultura, recreación, participación, etc.) y brindándole los apoyos razonables necesarios para asegurar la igualdad de condiciones para su desarrollo pleno. (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2012, pág. 51).

Así, las condiciones establecidas por la Alcaldía en Bogotá permiten generar un espacio idóneo para desarrollar una estrategia pedagógica que permita generar mejores procesos de inclusión educativa en las personas con discapacidad intelectual leve, aun cuando es preciso señalar que hasta ahora es muy poco el tiempo que lleva esta Administración para lograr evaluar si estos planes se están cumpliendo o llevando a cabo, pero, sin duda, en un gran avance en la consolidación de políticas públicas incluyentes, participativas y equitativas.

En Colombia en materia específica de inclusión laboral de personas con discapacidad se pueden mencionar las siguientes normas:

- La Ley 361 de 1997, por la cual se establecen mecanismos de integración social de la personas con limitación y se dictan otras disposiciones. De acuerdo con esta ley, el Estado a través de los organismos pertinentes tales como los Ministerios de Seguridad Social, Trabajo y Educación, el SENA, y demás organismos pertinentes, trabajarán en pro del fomento del trabajo para personas con discapacidad y la creación de fuentes de empleo para ellas. En esta misma norma el Estado fija los beneficios y garantías que recibirían las Empresas que contraten personal con algún tipo de discapacidad física o mental. Dentro de los beneficios y garantías se encuentran los que siguen: a. Si en la nómina de una empresa, un 10% de sus trabajadores se encuentra en condición de discapacidad, debidamente certificada, la entidad, tendrá una prelación en los procesos de licitaciones con el Estado. b. Prelación en el otorgamiento de créditos subvenciones de organismos estatales, siempre y cuando estos se orienten al desarrollo

de planes y programas que impliquen la participación activa y permanente de personas con limitación. c. Los empleadores que ocupen trabajadores con limitación no inferior al 25% comprobada y que estén obligados a presentar declaración de renta y complementario, tienen derecho a deducir de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable a los trabajadores con limitación, mientras esta subsista. d. La cuota de aprendices que está obligado a contratar el empleador se disminuirá en un 50%, si los contratados por él son personas con discapacidad comprobada no inferior al 25%.

- La Ley 762 DE 2002, Por medio de la cual se aprueba la "Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad", suscrita en la ciudad de Guatemala, el siete (7) de junio de mil novecientos noventa y nueve (1999)". El Estado colombiano ratifica su posición en lo concerniente a la garantía de derechos de las personas con algún tipo de discapacidad, acogiéndose a lo reglamentado también por la ONU, la OEA, la OIT y demás convenciones, normas resoluciones y acuerdos emitidos por esas organizaciones. El Estado se compromete a trabajar en pro de la eliminación de cualquier forma de discriminación en esta población. El Estado se compromete a trabajar en la formulación de medidas que garanticen la igualdad de derechos de estas personas. De acuerdo con esta Ley, el término discapacidad significa una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social.

- Ley 1090 de 2006, "por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones. Esta ley establece diferentes condiciones que deben observarse en el campo de las investigaciones que involucren aspectos

psicológicos de las personas. La ley contiene secciones de Definición, Disposiciones generales, Actividad profesional del psicólogo, Requisitos para el ejercicio, Derechos, deberes, prohibiciones y obligaciones, Funciones del Colpsic, y Código deontológico y bioético. De acuerdo con esta Ley, la psicología es una ciencia que se sustenta en la investigación y su ejercicio impone al profesional la obligación de garantizar la confidencialidad de su paciente y de su condición médica; cuando se realicen investigaciones en este campo, deben hacerse adelantarse 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. Así mismo el código deontológico y bioético para el ejercicio de la profesión de psicología establece diferentes prerrogativas sobre las acciones que se esperan en el psicólogo como investigador, incluyendo la necesidad de practicar el consentimiento informado. Así mismo el capítulo VII se refiere a la investigación científica, la propiedad intelectual y las publicaciones de este tipo de trabajo, así como las disposiciones relacionadas con los tribunales de ética.

- La Ley 1306 de 2009, "por la cual se dictan normas para la protección de personas con discapacidad mental y se establece el régimen de la representación legal de incapaces emancipados". El objeto de esta Ley es garantizar la inclusión social de las personas con discapacidad, por lo que se busca garantizar la protección e inclusión social de toda persona natural con discapacidad mental o que adopte conductas que la inhabiliten para su normal desempeño en la sociedad. De acuerdo con el Artículo 13 de esta Ley, el Estado se compromete a garantizar los derechos en materia laboral de los sujetos con discapacidad mental, haciendo referencia a la igualdad de derechos, posibilidad de participación en procesos de selección laboral, permanencia y promoción en el trabajo.

METODOLOGÍA

Paradigma Histórico Hermenéutico

Este paradigma se elige generalmente en una investigación cualitativa, donde el interés principal es saber e interpretar la realidad para construir sentido, bajo este paradigma se emplean métodos de recolección de datos cualitativos con el propósito de explorar las relaciones sociales y describir la realidad tal y como la experimentan sus correspondientes protagonistas (Osorio, 2001:24), de ahí que se considera fundamental aplicar este paradigma en la investigación puesto que nos permite tomar una posición interpretativo frente a la población objeto de estudio, dando cuenta a partir de descripciones la verdadera realidad de la problemática abordada, haciendo un recuento detallado de las cualidades del fenómeno donde aparecen, en qué contexto se dan, como se dan, cuáles son los principales causantes, lo anterior se identifica por medio de la entrevista

semiestructurada y la discusión del grupo focal, permitiendo la recolección de los datos que despliegue la realidad de la problemática.

Enfoque cualitativo

La presente investigación es de enfoque cualitativo, la cual es definida por LeCompte (1995). Como "una categoría de diseños de investigación que extraen descripciones a partir de observaciones que toman forma de entrevista, narraciones y grupos focales" (87). Para esta autora la mayor parte de los estudios cualitativos están centrados en el entorno de los acontecimientos y se basan en una indagación de aquellos contextos naturales tomados tal como se encuentran, en el que los seres humanos son el punto principal de análisis. Dado que el propósito de este estudio implica aproximarse a un objeto no abordado en el contexto del municipio de Facatativá, Sabana Occidente, es pertinente aplicar el enfoque cualitativo ya que permite describir, y analizar los procesos de inclusión de tres empresas.

Así que es pertinente no utilizar herramientas estadísticas ni establecer variables a priori, más bien se documenta a profundidad un fenómeno desde la perspectiva de quienes lo están viviendo, además se debe elegir una muestra significativa para que sea válido ese estudio (Puente y Servilla (2007). Enmarcando lo anterior, esta investigación se encarga de observar y describir los procesos de inclusión laboral llevados a cabo en el municipio de Facatativá (Cundinamarca), es indispensable mencionar que contamos con una población significativa ya que los participantes abordados se identifican como las únicas empresas que han realizado procesos de inclusión en comparación con el número de empresas que se encuentran registradas en el municipio de Facatativá.

Teniendo en cuenta que el propósito del trabajo consiste en describir los procesos de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad en tres empresas de Facatativá, departamento de Cundinamarca, este es una investigación descriptiva, con un diseño estudio de caso y puede clasificarse como un estudio de caso en entrevistas semiestructuradas grupo focal.

El trabajo busca generar conocimiento sobre los diferentes procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad por parte de las empresas de la zona objeto de estudio, así como identificar la legislación que existe en el país en esta manera. Adicionalmente se busca registrar los procesos de inclusión que se presentan en la región.

Diseño: Estudio de caso

El diseño de la presente investigación corresponde con un estudio de caso, que se ha definido según Blatter (2008) como "una aproximación investigativa, en la cual una o unas cuantas instancias de un fenómeno son estudiadas en profundidad" (p.25). Lo anterior, dado que se pretende abordar el objeto denominado proceso de inclusión laboral en el contexto del Municipio de Facatativá en donde se desconoce cómo se ha llevado a cabo dichos procesos, así pues se realiza un estudio de caso descriptivo y analítico de los procesos de inclusión laboral del personal en estado de discapacidad, el estudio de caso tiene gran importancia ya que nos permite obtener información pertinente que brinde una visión clara para la solución de la pregunta problema y cumplimento de objetivos, sin dejar a un lado que es una herramienta muy destacada en la metodología de investigación cualitativo.

Enriqueciendo la información anterior es de suma importancia tener en cuenta la opinión de uno de los principales autores en la investigación con estudio de casos es Yin (1994) quien señala que el estudio de caso comprende un fenómeno contemporáneo dentro del ámbito de la

vida real, especialmente cuando los límites entre el fenómeno y su contexto no son claramente evidentes. El fenómeno encontrado corresponde al vacío de conocimiento que se presenta en el Municipio de Facatativá debido a la poca información que se tiene sobre los procesos de inclusión laboral a personas en condición de discapacidad, esta problemática inicia desde la falencia de los entes municipales los cuales no desarrollan programas incluyentes con la población discapacitada. Esto parece no tener importancia para ellos, ya que en el plan de desarrollo no se encuentra un apartado sobre inclusión y discapacidad.

Participantes

Los participantes que corresponden a esta investigación es de tipo intencional teniendo en cuenta que se eligen a los individuos los cuales son representativos de la población objeto de estudio, se solicita a los sujetos que se estima que puedan facilitar la información necesaria (Hernández, Fernández y Baptista, 2016). Por lo tanto se integran tres empresas del municipio de Facatativá, en donde los criterios de inclusión fueron la localización física de la empresa en el municipio y que se encuentran adelantando procesos de inclusión laboral. Las fuentes a consultar fueron las empresas, Bio D con ochenta y cuatro (84) personas en planta cinco (5) de ellas discapacitados, Cooviser Facatativá cuenta con cincuenta (20) entre ellos tres (3) personas con discapacidad puesto que la terminación de contrato con entidades públicas permitió que se desvinculan varias personas , y Supermercados METRO Facatativá con cincuenta (50) personas entre ellos dos (2) personas con discapacidad, para un total de diez (10) personas con discapacidad como participantes final, estas tres empresas con diferente actividad económica, son las que actualmente cuentan con personas con discapacidad, sus funcionarios encargados del área administrativa están en capacidad de explicar las políticas de inclusión adelantadas en estas, y se logró tener información del proceso

Instrumento

Para cumplir con los objetivos de este estudio, se utilizaron como instrumentos de recolección de información, la entrevista semiestructurada y el grupo focal. La entrevista semiestructurada se define como una forma específica de interacción social que tiene por objeto recolectar datos para una investigación social. El investigador formula preguntas a las personas capaces de aportar datos de interés, donde una de las partes busca recoger información y la otra es la fuente de esta, es basada en una guía de asuntos o preguntas y el investigador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información del tema deseado. (Hernández, 2003). Por tanto, permitirá recolectar información suficiente y detallada, con el fin de aproximarse al proceso de inclusión laboral y la forma en que se han venido presentando, esta técnica cobra valor cuando la necesidad primordial se centra en establecer puntualmente el recorrido que se ha hecho en cuanto a los procesos de inclusión laboral y en que se encuentra actualmente.

De igual manera, otra técnica de gran importancia y que se entrelazada con lo mencionado anteriormente es el grupo focal, el cual según Freeman (2006). Se define como un grupo de discusión guiado por un conjunto de preguntas diseñadas con un objetivo particular, el propósito principal del grupo focal es hacer que surjan actitudes, creencias, experiencias y reacciones en los participantes. Se centra en la interacción dentro del grupo, la cual gira alrededor del tema propuesto por el investigador, de igual manera será una herramienta útil pues nos permite recolectar la información faltante mediante un diálogo semiestructurado para ahondar en los procesos de inclusión del municipio, brindando la posibilidad de realizar un análisis, este se establece partiendo de la pregunta de investigación, revisión documental y

posteriormente la elección de los participantes, la programación de las sesiones y estrategias para acercarse a ellos e invitarlos a hacer parte de la investigación.

Y por último, el análisis de documentos, que permite explicar y estudiar las comunicaciones de manera escrita o virtual, de forma objetiva, por esta razón se utilizarán matrices de análisis de contenido las cuales son herramientas de suma utilidad para la investigación, según Tamayo (1991, p.98). Es definida como "el instrumento que nos permite ordenar y clasificar los datos consultados, su aplicación se basa en la identificación de categorías de análisis que se utilizan para la construcción de las matrices, en la que se registrarán las características de los procesos de inclusión social", al elegir este instrumento se tiene la certeza que la información clasificada será evidenciada de forma organizada mediante las categorías establecidas que son: Responsabilidad Social Empresarial, Políticas Empresariales, Procesos de Inclusión y Experiencias, estas se construyeron así porque son aspectos primordiales que al ser analizados de forma individual y conjunta propician descripciones que permiten dar cumplimiento a los objetivos planteados y a la pregunta problema.

Dándole continuidad al enunciado anterior, se dice que las categorías se pueden entender como descripciones amplias y precisas del sentido que se quiere dar dentro de un trabajo investigativo a ciertos términos o conceptos, por lo que la definición de estas categorías contribuye a precisar el alcance de esos conceptos, blindándolos de los significados de quien lee o quien interpreta. Las categorías se definen mediante un procedimiento de abstracción que aísla elementos empíricos y los coordina, generando un tipo ideal que se diferencia de la realidad empírica y que debe servir para explicar los fenómenos en su individualidad (Chiape, 2010). Esto es aplicable a la investigación realizada, ya que son elementos que permiten agrupar la información de forma coherente y veraz, dando lugar a la codificación de las frases mencionadas

por los participantes, lo que permite dar un manejo adecuado a la información sin dejar escapar detalle alguno.

Lineamientos Éticos

En cuanto al criterio ético que se empleó, teniendo en cuenta que la Resolución 8430 de 1993 por medio de la cual se regula lo relacionado con la obtención de consentimiento informado que tiene aplicación en el desarrollo de actividades investigativas, por lo tanto se procedió a informarles a los participantes en las entrevistas que la información por ellos suministrada será manejada de manera confidencial y únicamente para los propósitos académicos del presente trabajo, además se les da de manera física el consentimiento el cual tiene de manera explícita lo dicho de forma oral, se prosigue a que el participante firme el documento e iniciar con la entrevista semiestructurada. En cuanto al grupo focal se hace referencia que la información que se maneje en este no puede ser divulgada por ninguno de los participantes ya que es con fines netamente investigativos, lo cual está implícito en el consentimiento informado que es diferente debido al manejo que se debe tener con los instrumentos.

Sumado a lo anterior es indispensable tomar como referente el Código Deontológico y Ético, el cual en el título 3 y 4, donde se especifica la responsabilidad social e integridad con una finalidad humana y social, que puede expresarse en objetivos tales como: el bienestar, la salud, la calidad de vida, la plenitud del desarrollo de las personas y de los grupos, en los distintos ámbitos de la vida individual y social, así como la claridad que al hacerse cargo de una intervención sobre personas, grupos, instituciones o comunidades, el/la Psicólogo/a debe ofrecer la información adecuada sobre las características esenciales de la relación establecida, los problemas que está abordando, los objetivos que se propone y el método utilizado, los alcances y

limitaciones del trabajo, los costos, y la utilización confidencial que se dará a los resultados. El título 7 y 8 donde se menciona la norma sobre el secreto profesional, que hace referencia a el ejercicio del psicólogo con la información obtenida ya sea de manera escrita o verbal teniendo en cuenta consultas individuales o investigaciones, por lo tanto la información recopilada solo será usada para esta investigación, (Código Deontológico y Bioético del Psicólogo Colombiano,2016)

RESULTADOS

En coherencia con la pregunta problema se realizaron unas matrices de análisis (Ver anexo 12-16) que permiten categorizar y codificar por medio de frases la información brindada por los participantes (empleadores), los instrumentos realizados para llevar a cabo dichas matrices fueron una entrevista semiestructurada, la cual se analizó de manera individual y en relación con los demás participantes, así mismo se conformó un grupo focal con los mismos participantes de la entrevista semiestructurada, el cual fue realizado con el fin de ampliar la información que quedo haciendo falta en la entrevista, esto permitió analizar los procesos de inclusión que se han llevado a cabo en tres empresas del Municipio de Facatativá. La información recolectada se divide en cuatro categorías de análisis que corresponden a: Responsabilidad Social Empresarial, Procesos de Inclusión, Políticas Empresariales y Experiencias. A continuación se proporciona los resultados análisis por cada una de las categorías, desde la matriz correspondiente a la entrevista y al grupo focal.

Inicialmente se tomará la categoría correspondiente a las Políticas llevadas a cabo en cada empresa, de lo cual se encontró que los participantes se acogen a la ley 361 de 1997 refiriendo aspectos primordiales los cuales toman vida en la práctica diaria como se evidencia en la ley 361 de 1997 parece como más completa. Así mismo en el grupo focal se rescata la importancia de la misma ley respaldando esta afirmación con "establece intervenciones a nivel de prevención, educación…" (P03. Pol. 084). Contrastando lo anterior se denota que ellos nombran aspectos generales de la ley pero no hay un conocimiento profundo de la misma resaltando lo dicho "aportan beneficios para las personas con discapacidad, ya es cuestión de cada empresa la que elijan" (P03. Pol. 087), las entidades mencionan que dentro de sus políticas internas fundamentales el adecuado uso de los elementos de protección personal redondeando sobre este aspecto sin dar evidencia de un análisis del mismo, "usar los elementos de protección para el adecuado desempeño" (P02. Pol. 089). De acuerdo a las premisas anteriores es relevante nombrar que si bien los participantes conocen la ley no hay una implementación detallada en sus empresas.

Dando lugar a la siguiente categoría de la Responsabilidad Social Empresarial, se vio reflejado que las empresas están generando una visión responsable en cuanto a la igualdad y el cumplimiento de los derechos con los cuales cuentan las personas en condición de discapacidad esto se afirma debido a "crear condiciones favorables para la plena integración de las personas…." (RSE. P02. 009), también lo referido por "sostenibilidad, vinculación y sensibilización de los empleados" (RSE. P01. 006), esto muestra un claro acercamiento a la realidad social aunque se debe fortalecer esta premisa ya que evidencian respuestas en la que el interés principal no es el beneficio de la persona en condición de discapacidad, sino el crecimiento monetario y el reconocimiento a la entidad "además de los beneficios como la

exoneración del pago de cuotas" (P02. RSE. 098), y "reconocimiento por parte de nuestros clientes y proveedores" (P01. RSE. 097). Lo encontrado hasta el momento da cuenta de un proceso adecuado, teniendo presente que la población se encuentra en un estado de transición que día a día tendrá que verse fortalecido por aspecto en pro del trabajador en condición de discapacidad y no tener como foco principal el aumento monetario.

Es pertinente nombrar ahora el proceso de inclusión laboral que ha venido efectuando en las empresas participantes pues dentro de la investigación se ha evidenciado es fundamental el reconocimiento de esta categoría, al realizar un análisis de las matrices específicamente de la categoría de inclusión se encuentra que es una de la mejor conformada puesto que han iniciado de manera positiva según lo referido por "se adecua toda la logística para que las personas en condición de discapacitada puedan laborar….." (PI, P01, 012), "se hace capacitación con el personal" (PI, P01, 013). Este punto muestra que los programas establecidos de inclusión en las empresas generan bienestar a los trabajadores y seguridad en su labor. Por otro lado en cuanto al aspecto de contratación estas empresas han aplicado mecanismos pertinentes como lo es "las condiciones mínimas son que quieran trabajar" (PI, P02, 027), "la convocatoria se hizo voz a voz…" (PI, P03, 039). En concordancia con lo expuesto se deduce que la población objeto de estudio ha realizado varios ajustes a nivel interno para que los empleados tengan igualdad en condiciones lo que es explícita en "la vinculación se hace por contrato laboral, de aprendizaje o prestación de servicios" (PI, P01, 015), ya que nos deja ver la tipología contractual como un mecanismos igualitario sin distinción en la capacidad.

Finalmente y no menos importante se hace una descripción de las experiencias vividas, en las cuales es enriquecedor observar la satisfacción evidenciada por los participantes entrevistados como lo es "el desempeño de estos trabajadores es mejor que el de una persona en

situación normal" (EXP, P01, 051), "estas personas son muy trabajadoras…..más comprometidas" (EXP, P02, 055), esto nos deja ver que las experiencias han sido positivas ya que el desempeño ha sido optimo en comparación con los trabajadores en condiciones normales, el gesto de agradecimiento que ellos refieren por parte de los trabajadores es el cumplimiento a cabalidad de sus funciones en los horarios y el adecuado uso de los elementos de protección personal dando pie para que otras empresas generen procesos de inclusión laboral y así mismo se puedan tener en cuenta a muchas personas más.

En la siguiente tabla se refleja la información unificada de acuerdo a las categorías que se utilizaron:

Categorías	Codificación	
Políticas.	PO	Las tres empresas participantes comentan que las políticas son importantes pero, no se evidencia que las entidades tengan claridad en cuanto al uso y mantenimiento, teniendo como base que solo nombran la ley de manera general y no comentan con claridad ni profundidad de esta, además el participante 03 "La empresa no cuenta con una política no cuenta con una política explicita de contratar o algo así" (POL,071) no cuenta con políticas claras para sus empleados lo que hace un desconocimiento total de los deberes y derechos de ellos como empleadores y de sus empleados.
		Los tres participantes comentan que se tienen que hacer adecuaciones para el desempeño de las personas en condición de discapacidad. "adecuar las instalaciones de trabajo y generar un espacio óptimo para el desempeño" (POL,072)
Responsabilidad social empresarial.	RSE	Los participantes tienen un punto en común el cual "Garantizar el goce pleno, y en condiciones de igualdad, de todos los derechos" (POL,073) sumado a lo anterior comentan que no lo hacen por el cumplimiento de una ley sino más bien por garantizar equidad entre las personas no los trabajadores sino también sus

		familias.(POL,074).
Proceso de inclusión.	PI	Se tiene en común que “utilizan un contrato laboral igual para todos los empleados” (PI, 075), una de las diferencias es el participante 01, “se realizan capacitaciones a todos los empleados para ingreso de los empleados en condición de discapacidad” (PI, P01,075), los otros dos participantes no cuentan con ningún empalme que logre un primer acercamiento con los empleados acerca de este tema.
		“Una similitud de las entidades participantes es que buscan que los postulados a sus empresas cuenten con un conocimiento previo en alguna área, para su posterior desempeño” (PI, P01,076).
		“Las entidades comentan que ellos tienen planeado continuar con los contratos con los contratos” (PI, P01,077)
Experiencias con las personas.	EXP	Las tres empresas participantes teniendo en cuanta sus respuestas coinciden que las experiencias son gratificantes, y cometan que las personas con alguna clase de discapacidad se desempeñan mejor que las personas normales.
		“Ellos tienes habilidades más grandes que los demás trabajadores” (EXP, P03, 078)

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.

Con el fin de identificar y analizar los procesos de inclusión laboral llevados a cabo en el Municipio de Facatativá, este trabajo investigativo busca ahondar a través del contenido de documentos que constituyen los referenciales y la aproximación a la realidad, donde al momento de indagar a los entes pertinentes tanto a nivel nacional (Ministerio de Trabajo, Servicio de Empleo) (Anexo 10) como la (Alcaldía de Facatativá) (Anexo 11) no se evidenció compromiso, ni adecuado suministro de información que permita obtener conocimiento de lo que se ha realizado en Colombia y en el Municipio de Facatativá sobre la inclusión laboral a personas en condición de discapacidad, como está consignado en la carta Política de 1991 la cual hace explícita la exigencia al estado sobre políticas públicas que protejan a los discapacitados y que les preste la debida atención, así mismo el incumplimiento de la ley 1306 del 2009 en la cual el Estado se compromete a garantizar los derechos en materia laboral de los sujetos en estado de

discapacidad, haciendo referencia a la igualdad de derechos, la posibilidad de participación en procesos de selección laboral, permanencia y promoción en el trabajo.

Al comparar los hallazgos del estudio con la documentación contemplada, se puede establecer que en ambos existe una figura representativa acerca de las políticas para aplicar procesos de inclusión laboral, en las entrevistas realizadas se evidenció de acuerdo a lo mencionado (POL,P02,002), que las empresas participantes reconocen la ley, pero no se observa claridad ni empoderamiento en el cumplimiento de las políticas establecidas en la empresa, ya que mencionan estar regidas bajo la ley 361 de 1997, en la que se delinean los mecanismos a tener en cuenta para la atención de las personas con limitación y así evitar la discriminación, pero en comparación con la población abordada esta se limita a nombrar únicamente los elementos de protección personal, dentro de sus políticas internas fundamentales (POL, P03-C), lo que nos deja ver que existen falencias en el cumplimiento y entendimiento de la ley, esto produce un estancamiento que cierra la posibilidad de observar alternativas que permitan enriquecer los procesos de inclusión laboral.

Dándole continuidad a lo que se evidencio en el proceso investigativo en cuanto a la categoría de RSE llevada a cabo por las empresas en el municipio de Facatativá, se encontró que los participantes ajustan el concepto de RSE dependiendo de la actividad económica a la que se dedican (RSE,P01, 005), lo que nos deja ver que la empresa más allá del cumplimiento estricto de la ley establecen ciertos criterios que garantizan oportunidad de crecimiento, (RSE, P02,008), entre los cuales está la opción de brindar oportunidad de trabajo para así adquirir independencia y estabilidad económica. Aunque analizando el trasfondo de la situación (RSE, P02, 012) es inevitable no darse cuenta del verdadero uso que se está dando a la RSE, la cual tiene fines netamente lucrativos y trae un reconocimiento que no debería ser el motivo por el cual

se incluyen laboralmente a las personas en condiciones de discapacidad, ya que teniendo en cuenta el término la RSE se entiende como una labor integrada, así pues una empresa que aplica la RSE es un ente responsable partiendo de las tres vertientes lo económico, lo social y lo ambiental, además se preocupa por la relación y el bienestar de los integrantes de la compañía dejando a la luz la transparencia de los procesos (Ariza, Gómez, & León, 2008), lo que no es evidente por lo mencionado en la discusión del grupo focal donde (PI, P03,014), es clara la desarticulación de las tres vertientes anteriormente nombradas puesto que solo se ve el interés en el ámbito económico mas no en el verdadero sentido de la RSE, esto se debe a que es una medida implementada de forma voluntaria por las empresas que cumplen con las disposiciones legales que les competen.

En este trabajo se establecen los procesos de Inclusión Laboral como eje principal dentro de los objetivos, más aún desde el planteamiento del problema y la necesidad de llenar un vacío de conocimiento, resaltando que dos de las tres empresas abordadas han implementado procesos de inclusión adecuados puesto que iniciaron desde las adecuaciones en la infraestructura, hasta capacitaciones al personal de la planta que les permito emprender este camino con el pie derecho, se puede afirmar esto ya que según Dyson (2007) los procesos de inclusión refieren un sentido amplio en las oportunidades y la participación del personal en condición de discapacidad, entendiendo que actualmente el trabajo hace parte vital en el desarrollo personal y el nivel de vida.

Al implementar un proceso nuevo se generan dudas e inseguridades en cuanto a los ajustes y posibles cambios que se van presentando gradualmente lo que ocurrió con el participante 02 el cual debió abordar con argumentos a la gerencia la cual se encontraba reacia hacia el proceso, esto tomó un tiempo prolongado dando lugar a discusiones en las que la

persona encargada debía exponer los pro y los contras de la propuesta, esto fue un trabajo arduo que culminó con la vinculación de personas en condición de discapacidad, tal vinculación se dio por medio de la convocatoria para perfiles operativos, donde se exigió conocimiento básico en alguna área de la empresa, se utilizó medios visuales y el voz a voz. Un aspecto a destacar es la coherencia de las tres empresas, en el mecanismo de contratación puesto que utilizan el contrato por Obra o Labor contratada, Termino Fijo y Aprendizaje en el caso que se encuentren en formación académica, lo que va enlazado con lo expuesto en el apartado del Ministerio de Protección Social, donde se hace explícito que dentro de las formas de contratación se encuentra: Obra labor, Aprendizaje, Termino Fijo y Prestación de servicios.

Se puede establecer que la última categoría la cual corresponde a las experiencias con las personas incluidas, da vida a lo anteriormente nombrado, ya que se evidencia satisfacción en el desempeño de las labores asignadas (EXP, P01, 042), comparándola con las personas en condición normal. Las entidades recomiendan la vinculación ya que ellos se esfuerzan por dar lo mejor de sí mismos, incluso dan más de lo pueden, pocas veces presentan llamados de atención y la producción de la empresa no se ve afectada, (EXP, P02, 058). Las relaciones laborales son sanas ya que según lo referido existe apoyo mutuo y orientación al logro, esto también se ve reflejado en las experiencias expuestas por los participantes del estudio realizado en el Centro Comercial Gran Estación en la Ciudad de Bogotá.

Los procesos de inclusión se han venido dando de manera progresiva, como lo comentan los participantes (PI, P02, 035), pero es importante destacar que ha sido un avance representativo que abre las puertas para que otras empresas consideren como una posibilidad la implementación de inclusión de personas en condición de discapacidad, sin dejar de lado las falencias existentes en cuanto a la el desarrollo y comprensión de las políticas.

Es claro entonces que la aproximación de la psicología social, permite considerar la inclusión laboral como un fenómeno cuyo estudio no se agota en el análisis de la actividad en un determinado ambiente. Se trata, también de una realidad social fruto de la interacción de la actividad humana en un contexto determinado, teniendo presente el bienestar laboral y emocional. A partir de lo expuesto hasta este momento como psicóloga comprometida con las realidades actuales se reconoce que las personas adquieren el conocimiento acerca de los procesos de inclusión a partir de las experiencias vividas y de la formación que nosotros como profesionales brindemos a la comunidad partiendo desde la sensibilización y reconocimiento de los derechos, los hallazgos encontrados van encaminados a el ejercicio de la psicología social donde se demuestran que aún queda un camino amplio por recorrer e intervenir en donde la labor es facilitar la comprensión del valor que las personas en condición de discapacidad le dan al trabajo y la importancia de tener en cuenta las minorías. Esto es respaldado por las palabras de Dyson (2007) quien hace referencia que la inclusión forma un sentido amplio en los derechos civiles, políticos como una realidad de la vida de las personas que presentan algún tipo de discapacidad refiere la importancia de las oportunidades y la participación en el espacio público puesto que la posibilidad de encontrar un empleo hace que a la persona en condición de discapacidad pueda desempeñar sus funciones como un individuo diversamente hábil.

En consecuencia a el anterior apartado se logró evidenciar en los participantes una aproximación secuencial (PI, P01, 018), que se puede explicar según lo mencionado por la organización internacional de trabajo en la cual se enmarca explícitamente que las personas en estado de discapacidad deben disfrutar en igualdad de oportunidades generando espacios adecuados para su optimo desempeño, ya que en ocasiones la ausencia de políticas públicas es uno de los principales inconvenientes con que se encuentra esta población. Es interesante

mencionar lo referido por (EXP, P03, 068), donde se expone que las personas en condición de discapacidad desarrollan un sin número que habilidades que son necesarias identificarse y adecuaren a el contexto oportuno explicando lo anterior según Pérez. (2014). Hablo sobre la discapacidad destacando que esta población no solo tiene capacidades o habilidades sino también percepciones y sentimientos que los hacen ser aceptable en cualquiera que sea su labor.

Describiendo la importancia mencionada por Rico y Rodríguez. (2009). De llevar a buen término capacitaciones ya sea de tipo laboral o en algún arte específica dan cuanta que se puede obtener resultados favorables a nivel motivacional, esto se ve reflejado en la realidad puesto que (EXP, P03. 063) refiere dentro de sus experiencias que es grato contar con personas incluidas que cuenten con algún conocimiento adicional, esto favorece tanto la motivación del empleado como nuevos aportes a la empresa, se infiere que la capacidad no es un factor para que una persona enfrente problemas de inclusión laboral, según Mejía, (2014). Ya que el realizo un estudio en departamento del Magdalena y se dio como resultado que el sector empresarial requiere población capaz de responder a las necesidades por lo cual se reevalúa la posición que una persona en condición de discapacidad no pueda desempeñarse de la misma forma que una persona en condiciones normal, esto se ve en la realidad del Municipio de Facatativá en lo expresado por (EXP, P01, 051). Se infiere que la discapacidad no es un limitante para generar procesos de inclusión, ya que luego de abordad la población se observa una igualdad tanto en sus derechos como en el funcionamiento laboral.

En este trabajo se ubica la inclusión laboral como el problema social a tratar ya que genera desinformación y por ende falta de acción por parte de la Universidad, tras la aproximación a la población objeto de estudio las cuales fueron tres empresas que implementan los procesos de inclusión laboral a personas en condición de discapacidad en el Municipio de

Facatativá Sabana de Occidente, se dio cumplimiento en primera medida al objetivo general puesto que se describieron los procesos de inclusión laboral gracias a la disponibilidad y colaboración de las empresas, tanto para la realización de la entrevista semiestructurada como para la discusión en el grupo focal, se realizó un proceso exploratorio el cual da apertura a el reconocimiento de lo realizado hasta el momento, en el municipio de Facatativá hacia las personas en condición de discapacidad, que se da inicialmente por la adecuación de las políticas internas, seguido de un proceso de selección arduo y minucioso en el que uno de los requerimientos fundamentales es: el candidato que aplique a la oferta laboral debe poseer conocimiento en algún área específica, se toman estrategias de convocatoria como lo son medios visuales y el voz a voz que según ellos refieren es el mecanismo que más fuerza tiene. Luego de su vinculación se capacita al personal en planta sobre el proceso y seguido de esto se le hace entrega al personal de planta de los elementos de protección personal acordes.

Tras la realización de un recorrido conceptual e investigativito en los entes pertinentes como lo fueron Ministerio de Trabajo y la Alcaldía de Facatativá, se encuentra que no hay información específica que contemple las investigaciones, los procesos y los programas que se han llevado a cabo en el área de inclusión laboral a personas en condición de discapacidad, sumado a esto es de vital importancia traer acotación las limitaciones que se presentaron al inicio de la investigación las cuales fueron: la falta de colaboración en el suministro de la información solicitada, además de dificultad para localizar a las tres únicas empresas incluyentes en Facatativá. Lo que nos lleva a concluir que los procesos de inclusión se dan de acuerdo a como la empresa desee aplicarlos, para cada uno de ellos esta aceptable su postura pero la inquietud surge en que no hay presencia de un ente regulador que los direccione y evalué.

Dando finalidad se realizó una matriz de registro en donde se encuentran consignadas las descripciones de la entrevista semiestructurada y el grupo focal realizado, con su respectiva codificación, esto nos permite tener la información organizada para su posterior análisis el cual se ve reflejado en los tres últimos apartados de la investigación.

Se espera que en investigaciones futuras se tenga en cuenta a la población empresaria conociendo la percepción y conocimiento que tienen sobre la inclusión, logrando tenerla en entidades educativas y sociales como un plan de desarrollo Municipal, y ver la población con discapacidad como personas diversamente hábiles capaces de asumir retos.

Los procesos de inclusión laboral van desarrollados en conjunto con la teoría del empoderamiento que adopta la psicología social, ya que ven como prioridad a las personas en condición de discapacidad en el entorno laboral, y el manejo que deben tener las personas encargadas de los procesos, potencializando dichos procesos en el crecimiento legal y practico dentro de la empresa, con esto busca la satisfacción y confianza de las personas y así observando resultados positivos. Larrea (2005) vincula al empoderamiento con la esfera subjetiva del poder, en una dimensión social y personal centrada en el cambio.

Es importante dar a conocer los distintos procesos de inclusión en personas con discapacidad que existen para el desarrollo de cada empresa por distinta economía que manejen y así lograr en cada una de las organizaciones el empoderamiento en cada uno de los procesos para generar empleo, reconociendo la importancia de tener en su equipo de trabajo profesionales calificados para la realización de estos, donde se evidencie la responsabilidad de la empresa en la sociedad y el buen manejo de cada proceso, velando por el bienestar de sus trabajadores y de la

empresa, este equilibrio se logra con el psicólogo y su conocimiento frente a las leyes actuales y distintas pautas para tener el mejor proceso dentro de sus organizaciones, los procesos de inclusión van más allá del objetivo final logrando beneficios impalpables de gran crecimiento corporativo reconociéndose por su acción social a sus clientes y competencia ya que cumple con (RSE).

RECOMENDACIONES

Esta investigación busca ser referencia para nuevos proyectos sobre inclusión laboral, obteniendo información útil para empresas y profesionales acerca de los procesos vigentes del municipio de Facatativá y experiencias por parte de las personas incluidas laboralmente, de sus jefes y compañeros de área que también fueron participantes en esta investigación,

Generar una propuesta dentro de este trabajo logra fortalecer los programas de ubicación laboral de las personas con discapacidad, brindar asesoría a empresarios sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad, fortalecer los servicios de intermediación laboral, promover y reglamentar formas alternativas de generación de ingresos para garantizar la inclusión productiva de las personas con discapacidad y sus familias, especialmente en los casos en los cuales no acceden a empleos formales, con esto orientar a las empresas y profesionales

interesados en el desarrollo de procesos de inclusión y disminuir el desempleo en la población con discapacidad, procesos que generan beneficios tributarios y legales que reciben las organizaciones al desarrollar procesos de inclusión en personas con discapacidad tales como: deducción en el Impuesto de Renta del 200% del valor del salario y prestaciones de los trabajadores con limitaciones de más del 25%, Ley 361/97, disminución del 50% en la cuota de aprendices que está obligado a contratar. Si emplea aprendices con limitación de más del 25%. Ley 361/97, preferencia en licitaciones, adjudicación y celebración de contratación públicos y privados, cuando está en igualdad de condiciones con otras empresas. Si tiene por lo menos el 10% de sus empleados son personas con discapacidad. Ley 361/97, prelación en el otorgamiento de créditos o subvenciones del Estado. Si orienta esos créditos o subvenciones a programas que den empleo a personas con discapacidad. Ley 361/97, beneficios arancelarios en importación de maquinaria y equipos destinados al trabajo de personas con discapacidad, deducción del impuesto de renta, del aporte del 4% del salario a la Caja de Compensación Familiar que podrá descontarse como exención tributaria por cada nueva persona contratada con discapacidad y que represente un incremento en la nómina versus al 31 de diciembre del año inmediatamente anterior. Ley 1429/2010, para trabajadores que devenguen menos de 10 SMLMV Ley 1607 de 2012, beneficio que se puede obtener hasta por tres años por cada trabajador con discapacidad.

Se hace necesario impulsar la conformación de un ente regulador que contemple la equiparación de los derechos correspondientes a la población en condición de discapacidad, dando gran importancia desde lo académico, debe promoverse el realizar con mayor frecuencia estudios e intervenciones que aborden la población desde las referencias políticas, ya que a partir de estas miradas se pueden realizar hallazgos de gran relevancia en el contenido que instruyan tanto al investigador como a la población objeto de estudio. A lo largo del recorrido de

esta investigación se reconocieron valiosas experiencias de inclusión laboral que no han sido documentadas o sistematizadas a través de publicaciones reconocidas, esto sería de gran valor tanto para el municipio como para la universidad de Cundinamarca dando base a la construcción de programas, se sugiere actualizar la base de datos con información adecuada que permita saber que se ha hecho y lo que está pendiente por fortalecer.

Iniciar con la generación de capacitaciones en programas y acciones puntuales en empresas públicas y privadas desde la sociedad que motiven y exijan la intervención gubernamental la cual conlleve a soluciones reales en pro del bienestar de las personas en condición de discapacidad, para lo cual debe hacerse un seguimiento de forma periódica para que no se quede en hechos plasmados sino que se dé evidencia del beneficio a la población. Hay que establecer la importancia de la concientización por parte de los actores relacionados con el tema de la inclusión laboral con el fin de brindar un tratamiento igualitario y equitativo a la totalidad de la población sin exclusión alguna liderados por psicólogos generara un plan de desarrollo municipal y organizacional estable dentro y fuera del municipio reconociéndose como un sector incluyente del sector sabana de occidente.

El Ministerio de Trabajo en el 2013 resalta la importancia que haya un compromiso gerencial con el proceso de inclusión laboral en su empresa, pues esto orientará y así mismo comprometerá a los líderes de las diferentes áreas con este objetivo, quienes deben interpretar esta iniciativa como parte de las políticas de la organización y como el resultado de un trabajo mancomunado con su equipo de colaboradores. Es estratégico llevar a cabo jornadas de sensibilización con todas los colaboradores de la empresa, de forma paralela al proceso de selección de las personas con discapacidad, de manera que cuando llegue el momento de su

ingreso, el equipo de trabajo esté preparado y dispuesto a recibirlo, guiado por psicólogos empoderados en los procesos que desarrollen dentro de la empresa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alcaldía de Facatativá. (2015, Enero 26). *Nuestro municipio.* From Facatativá Cundinamarca: http://facatativa-cundinamarca.gov.co/

Alcaldía Mayor de Bogotá. (2012). *Plan de Desarrollo 2012 – 2016.* Bogotá: Alcaldía mayo de Bogotá.

Arenas, B., Jaramillo, J., Marmolejo, P., & Cruz, C. (2012). Calidad de vida e inclusión laboral de personas con discapacidad. *Ciencia & Salud, 1*(3), 39-47.

Ariza, E., Gómez, M., & León, E. (2008). Surgimiento, evolución y expansión de la Responsabilidad social empresarial: Una propuesta de comprensión crítica.

Perspectivas Críticas de la contabilidad, 203-204. J., Karam, J., Veloza, J., & Rodríguez, R. (2009). *Psicosis y Psicoanálisis.* Bogotá: Fundación Universitaria Los Libertadores.

Banco de la República. (2015). *Boletín de indicadores económicos y sociales* (Primera ed.). Bogotá: Banco de la República.

Barnes, L (2001). El estudio de casos como metodología de investigación y su importancia en la dirección y administración de empresas. *Revista Nacional de la Administración, 1 (2). 31-54.*

Barragan, R., Salman, T., & Ayllón, V. (2003). *Guía para la formulación y ejecución de proyectos de investigación* (Tercera ed.). La paz: Fundación PIEB.

Briones, G. (1988) Métodos y técnicas avanzadas de investigación aplicadas a la educación y las ciencias sociales. Curso de educación a distancia. Módulo 5. Programa Interdisciplinario de Investigaciones en Educación. Santiago de Chile

Cadena, L., & Contreras, L. (2013). *Sistematización de la experiencia vivida en el proceso de intervención desde el Trabajo Social en el Programa de Inclusión laboral de treinta y tres personas diversamente hábiles, pertenecientes la Fundación Esperanza Mariana-Progresar del Municipio de Z* (Tesis doctoral ed.). Bogotá: Universidad Minuto de Dios.

DANE, (. A. (2006). *Censo General 2005. Discapacidad personas con limitaciones permanentes.* Bogotá: Departamento Administrativo Nacional de Estadística.

Daniel Andrés Bonilla Montenegro. (2014), *Cualidades Generales Para Un Rol De Intervención Social En Psicología Social*

Díaz, A. (2015). Espazo Compartido: Formación Socio-Laboral para Personas con Discapacidad Cognitiva Leve. *Revista de estudios e investigación en psicología y educación* (7).

Dilthey, W. (2000). *Dos escritos sobre hermenéutica* (Vol. 164). Ediciones AKAL.

Duque, Y., & Martínez, D. (2012). Responsabilidad social empresarial en la dimensión laboral: caso Bancolombia y BBVA. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas. Universidad Militar Nueva Granada, XX* (1), 171-187.

El Espectador. (2016, Febrero 29). Colombia inició 2016 con un desempleo de 11.9%. *El Espectador*, p. Economía.

Feldman, R. (1998). Social Psychology. New Jersey: Prentice Hall, Second Edition.
gentile, L. (1957). A Theory of cognitive dissonance. Stanford, CA.: Stanford University Press.

Flores, N., Jenaro, C., Martinelli, P., & Vega, V. (2014). Desigualdad de género, inclusión laboral y riesgos psicosociales: evidencias en trabajadoras con discapacidad intelectual. *Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia*, *2014*(9), 89-114.

Freeman, T. (2006). Best practice in focus group research: making sense of different views. Journal of Advance Nursing, 56 (5), 491-497. Tomado el 10 de Octubre del 2008, de la Base de datos Celsiuslo

Gentile, N., Labrunée, M. E., & Perri, M. S. (2013). Políticas sociales orientadas a jóvenes a nivel local. La perspectiva de los gestores y jóvenes que participan de programas de inclusión juvenil laboral y social en el Partido de General Pueyrredón. *11° Congreso Nacional de Estudios del trabajo*, 1-29.

Hernández S, Fernández C. Baptista L. (2003). Metodología de la Investigación. 3ª.Edición. Mc Graw-Hill Interamericana; México DF, México; 703 pp. Hernández. Fernández y Baptista, L (2016). Metodología de la investigación. Editorial McGrawHill. México, D.F.

Jones, E, Kanouse, D.E., Kelley, H.H., Nisbett, E.E., Valins, S. and Weiner, B. (1990). Attribution: perceiving the causes of behavior. Morristown, N.J.: General Learning Press

Katz, R, Kahn, T (1978) Encouraging residencial enrgy conservation throught feedback. In A. Baum and J.E. Singer (eds.). Advances in environmental psychology. (voI.3). Energy: psychological perspectives. Hillsdale, N.J.: Erlbaum.

Kurucz, E., Colbert, B., & Wheeler, D. (2008). El caso de negocio para la responsabilidad social corporativa. In A. Crane, A. McWilliams, D. Matten, J. Moon, & D. Siegel (Eds.), *El Manauo de Oxford handbook de responsabilidad social corporativa* (pp. 83-112). New York: Oxford University Press.

Mejía, C. M. (2014). Negocios inclusivos como estrategia de responsabilidad social empresarial para la inclusión laboral de los desplazados en el Magdalena. *Revista VERBUM, 9*(9), 77-94.

Organización Internacional del Trabajo, (. I. (2007). *Convenio 159.* Ginebra: OIT. Oliver, M. (1990) ¿una sociología de la discapacidad o una sociología discapacitada? en l. Barton, *discapacidad y sociedad* (pp.34-58) Madrid: Morata / Fundación Paideia.

Organización Mundial de la Salud, (. M. (2011). *Discapacidad y rehabilitación. Informe mundial sobre la discapacidad.* Washington: Organización Mundial de la Salud.

Pabón, Y. F., Gómez, O., García, A., & Mera, O. (2014). Evolución de la responsabilidad social empresarial y la experiencia en el sector financiero. *Revista Temas, 3*(8), 249-260.

Pastrano, E., Arévalo, K., y González, C. J. (2015). Proyecto para la Inclusión laboral de las personas con discapacidad en el sector empresarial de la Provincia de Los Ríos. Ecuador. *Revista Publicando, 2*(2), 184-196.

Peña, P. (2010). Implementación de la política pública de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en la ciudad de Popayán – Cauca (Colombia). *Entramado, 6*(2), 168-182.

Pérez, A. (2014). *La sexualidad en personas adultas con discapacidad intelectual.* Madrid: INUNIVES.

Porter, M. (2007). La ventaja competitiva de las naciones. *Harvard bussines review*, *85*(11), 69-95.

Puente, R & Cervilla, M. (2007) Customer relatioonship management (CRM) practices in Venezuela fims: A study of cases. ACADEMIA-REVISTA LATINOAMERICANA DE ADMINISTRACION, (39) 1-28.

Pulido, R., Ballen, M., & Zúñiga, F. (2007). *Abordaje Hermeneútico de la investigación cualitativa* (Segunda ed.). Bogotá: EDUCC.

Miguel C. Moyos, J Francisco Morales, Elena Gaviria, J Francisco Morales, Isabel Cuadrado. 2007 Psicología Social Aplicada.

Rauffelt, E y Barrera, E (2010).Algunos aspectos sobre la responsabilidad social en América Latina: énfasis en la experiencia Colombiana y Brasileña (Cap. 10) *Arcand, S, Muñoz, R, Facal, y Dupuis JP*, Sociología de la Empresa. Del marco histórico a las dinámicas internas. Medellín: Editorial EAFIT.

Rico, L., & Rodríguez, C. (2009). El derecho al trabajo en la práctica: Las barreras que enfrentan las personas con discapacidad. In J. Mosquera, L. Gutiérrez, & E. Martínez (Eds.), *Discapacidad y derecho al trabajo* (pp. 47-83). Bogotá: Ediciones Unidades.

Ricon, L., & Diaz, S. (2009). *Diagnóstico y creación de un modelo de gestión basado en responsabilidad social empresarial aplicado la empresa Marval S.A.* (1 ed.). Bogotá: Universidad del Rosario.

Servicio Nacional de Aprendizaje (2016), *Sena Incluyente con la población discapacitada* recuperado de w.sena.edu.co/sites/canalsena/secciones/actualidad/paginas/SENA-incluyete-con-la-poblacion-discapacitada.aspx

Taylor, S., Peplau, L. and Sears, D. (1997). Social psychology. N.J.: Prentice Hall. Ninth Edition.

Universidad de Cundinamarca, (2016) *visión y misión*, recuperado de www.unicundi.edu.co/index. Php/institución/mision-vision.

Vila, M., Pallisera, M., & Noell, J. (2012). La inclusión laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual: un reto para la orientación psicopedagógica. *REOP, 23*(1), 85-93.

Von Furstenberg, M. T., Iriarte, F., & Navarro, D. (2012). *Búsqueda e inclusión laboral de personas con discapacidad cognitiva en Chile: una mirada desde sus madres.* Santiago, Chile: Umab.

Ministerio de salud y Protección Social, *Procesos de Inclusión Laboral en la Política Pública de Discapacidad en Colombia* www.minsalud.gov.co/riesgosProfesionales/Documents/Procesos%20de%20Inclusión%20Laboral%20Discapacidad.pdf

Ministerio de trabajo, (2013) *Oportunidades Incluyentes: Si Crees en su Trabajo, Ellos Creen en Sí Mismos.* Bogotá, Colombia - Convenio No. 234 - Foro "Oportunidades Incluyentes"

Castro A., Morales M. (2015).Empoderamiento psicológico: un modelo sistémico con componentes individuales y comunitarios. *Revista de Psicología vol.33 no.1 Lima*

ANEXOS

Anexo 1. Instrumento de entrevista a profundidad

PROCESOS DE INLUSIÓN EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN TRES EMPRESAS DE FACATATIVÁ Universidad de Cundinamarca
OBJETIVO: Describir como se entienden los procesos de inclusión laboral en personas con discapacidad en tres empresas del municipio de Facatativá.
Confidencialidad: La presente entrevista tiene fines académicos e investigativos. La información que usted facilite se manejará con total confidencialidad y bajo ninguna

circunstancia será empleada para efectos distintos a los indicados arriba. En consecuencia la autora se compromete a garantizar que el nombre y los demás datos que pudieran conducir la identificación del entrevistado, serán manejados con reserva y no serán publicados dentro de los resultados de la investigación.	
Información general de la empresa	
1	Sector económico. Industria: __ Comercio: __ Servicios: __ Minería: __ Agricultura: __Otro: _____ Número de empleados: _____ Antigüedad: _____ (años) Cargo de la persona entrevistada: _____
2	Teniendo en cuenta que se trata de una decisión autónoma de cada empresa y que no existe ninguna norma que obligue a hacerlo, ¿la empresa tiene en la actualidad o ha tenido en el pasado empleados con algún tipo de discapacidad? Sí ha tenido en el pasado: ___ No ha tenido en el pasado: ___ Tiene en la actualidad: ___ No tiene en la actualidad:__
3	¿La empresa qué acciones de responsabilidad social adelanta? ¿Cuáles? _____
4	En cuanto a la inclusión de personas en condición de discapacidad, ¿qué políticas tiene la empresa? _____
5	Describa cómo se desarrolla el proceso de inclusión. _____
6	Por favor explíquenos la mecánica que se emplea para el proceso de inclusión, es decir, qué condiciones mínimas deben cumplir los candidatos seleccionables, qué perfiles busca la empresa, a través de qué medios se realizan las convocatorias, qué pruebas se incluyen en los procesos de selección, etc. _____
7	Por favor cuéntenos cómo ha sido el proceso y el aprendizaje que ha tenido la empresa con el programa de inclusión laboral, cuánto hace que lo realiza, qué cambios se han realizado desde el comienzo

	hasta ahora, qué resultados han obtenido, si piensan mantenerlo, ampliarlo o reducirlo y por qué. _____ _____
8	¿Usted considera que los clientes de la empresa verían como algo positivo o negativo que la empresa contratara a personas con discapacidad? _____ _____
9	¿Cómo perciben las personas en condición de discapacidad el hecho de que la empresa les ofrezca trabajo? ¿Su desempeño puede considerarse igual, mejor o inferior al de personas en situación normal? ¿Existen implicaciones positivas o negativas en cuanto a costos debido a la inclusión de personas en condición de discapacidad? _____ _____
10	¿El hecho de que existan personas en condición de discapacidad ha influido en el ambiente laboral? ¿Cómo perciben los demás empleados el hecho de que existan compañeros en esta condición? _____ _____
11	¿La empresa ha debido hacer adecuaciones en sus instalaciones o equipos para poder vincular a personas en condición de discapacidad? _____ _____
12	¿La empresa recomendaría a otras organizaciones que contraten a personas en condición de discapacidad? ¿Por qué? _____ _____

Fuente: elaboración propia

Anexo 2.

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

Con el propósito de determinar la validez del instrumento, se analiza la validez de contenido, el cual determina el grado en que las preguntas se relacionan con los objetivos del trabajo, como se muestra en la Tabla 1.

Tabla 1. Validez de las preguntas frente a los objetivos

Pregunta	Objetivo
Teniendo en cuenta que se trata de una decisión autónoma de cada empresa y que no existe ninguna norma que obligue a hacerlo, ¿la empresa tiene en la actualidad o ha tenido en el pasado empleados con algún tipo de discapacidad?	En primer lugar la introducción busca que el entrevistado sepa que existe claridad de que la inclusión de personas con discapacidad no es algo obligatorio, de manera que se sienta libre de responder con franqueza si la empresa tiene o ha tenido en el pasado empleados con discapacidad, que es el propósito central de la pregunta.
¿La empresa adelanta otras acciones de responsabilidad social? ¿Cuáles?	Se busca saber si la empresa tiene o no otros programas de responsabilidad social que compensen o complementen la vinculación de personal en condición de discapacidad.
¿Cuáles son para la empresa las ventajas o desventajas que tiene la vinculación de personas con discapacidad?	Es probable que existan razones técnicas o legales que limitan las posibilidades de la empresa para vincular personas con discapacidad. La pregunta también busca lograr que el entrevistado reflexione sobre posibles ventajas que no haya considerado que la empresa puede tener al vincular a estas personas.
¿Cuáles considera que serían los beneficios que podría obtener la empresa al vincular personas con discapacidad?	Con esta pregunta se busca que el entrevistado analice si el hecho de vincular a personas con discapacidad puede ocasionarle algunos beneficios tributarios, comerciales, o de reconocimiento entre los demás empleados o entre sus clientes y proveedores.
¿Las personas con discapacidad laboral que trabajan o han trabajado en la empresa han sido objeto de un programa de capacitación y entrenamiento especialmente ajustado a su condición de discapacidad o han seguido el mismo programa diseñado para las personas que no presentan ningún tipo de discapacidad?	Esta pregunta busca establecer si la empresa considera que la condición de discapacidad exige que se aplique un programa de entrenamiento diferente al que reciben las demás personas

Fuente: elaboración propia.

Anexo 3.

Transcripción de grupo focal.

INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MUNICIPIO DE FACATATIVÁ	
Lugar: Juan Pablo 2	**Fecha:** 04-Abril de 2016
Hora:5:00 pm	**Tiempo de duración:** 2 horas y 30 minutos
Moderador: Lorena Marín	**Observador:** Jazmín Velásquez
Participantes: Participante 1 (Metro) Participante 2 (Cooviser) Participante 3 (Bio-D)	**Tema:** ● Políticas ● Responsabilidad Social Empresarial (RSE). ● Procesos de Inclusión ● Experiencia con el personal.

Introducción:

- Describir como se entienden los procesos de inclusión laboral en personas con discapacidad en tres empresas del municipio de Facatativá

✓ Explorar los procesos de inclusión de personas en condición de discapacidad en tres empresas del municipio de Facatativá

✓ Identificar las características de los procesos de inclusión laboral en tres empresas de Facatativá.

✓ Diseñar una matriz en la que se registren las características de los procesos de inclusión laboral.

Desarrollo

1. POLÍTICAS

¿Ustedes conocen sobre la ley que cobija a las personas en condición de discapacidad?

Part1: Claro que si esta ley es la 361 de 1997 la cual por parte del empleador genera una serie de reglas que se deben cumplir como lo es generar espacio acordes para el desempeño de este personal y también menciona varios beneficios que tienen las Empresas que se acogen a esta ley.

Part2: Pues nosotros utilizamos en la Empresa, la ley 1618 de 2013 que garantiza las condiciones y los derechos que tiene las personas con alguna clase de discapacidad, ya que la que Usted comenta (Part 1) es muy antigua.

Part3: Si, en cambio nosotros también aplicamos la ley 361 de 1997 ya que esta nos

parece más completa y adecuada.

Por favor pueden ahondar sobre cada una de las leyes

Part1: Esta ley determina el conjunto de derechos de las personas en situación de discapacidad. Establece intervenciones a nivel de prevención, educación y rehabilitación, integración laboral, bienestar social y accesibilidad para las personas con discapacidad.

Part2: Mire, Usted ha escuchado que la ley 1618 de 2013 no solamente determina sino garantiza y asegura el ejercicio efectivo de las personas con discapacidad, sin importar que clase de discapacidad tengan y dice que deben tener las mismas oportunidades sin ninguna barrera para llevar a cabo su crecimiento personal.

Part3: Pues es que en si cada una de las leyes que se nombran, aportan beneficios para las personas con discapacidad ya es cuestión de cada es cuestión de cada empresa la que quiera aplicar.

¿Qué políticas internas manejan en lo referente a la ley?

Part1: La compañía establece claramente dentro de sus políticas que el personal debe recibir una capacitación dependiendo el área a la que van, deben portar sus elementos de protección personal de forma adecuada, las llegadas puntuales y reportar cualquier novedad ya sea personal o expresada por algún cliente.

Part2: En mi Empresa, como lo saben es una Cooperación de Servicios de Seguridad, como política clara se menciona la portabilidad de la dotación adecuada, mantener en todo momento las herramientas de comunicaciones encendidas y activas, no a las drogas no al alcohol.

Part3: En la Empresa el uso del casco es estrictamente necesario, las botas punta de acero y se les exige curso de alturas independiente este en situación de discapacidad o no.

¿Han presentado algún inconveniente en el cumplimiento de estas políticas?

Part1: No ninguno, con decirle que las personas discapacitadas son las que tienen más presente la importancia de cumplir con todo.

Part2: En cambio lamentablemente yo si tuve un inconveniente ya que uno de los empleados no reporto una anomalía, esto no género que él y varios compañeros estuvieran en peligro y el contrato con esta empresa fue terminado.

Part3: Tampoco he tenido ningún inconveniente ya que mis empleados han cumplido con las políticas, de vez en cuando hay que llamarles la atención pero por cosas más de comportamiento que de incumplimiento.

2. RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

Ahora vamos a pasar al tema de RSE, háblennos un poco de la RSE, aplicada en cada una de sus empresas.

Part1: La RSE es un tema que comprende un compromiso social con la población discapacitada, partiendo desde la coherencia entre lo escrito y lo que en realidad se

cumple. Creer que los empleados de la empresa son el activo más importante, es ser responsable socialmente, además es la estructura de la empresa, hacerles entender a ellos sobre el tema, que crean en ello, pagar sueldos razonables, promocionarles, ayudarles a conciliar su vida laboral con la profesional.

Part2: La RSE nosotros la definimos como una contribución activa y voluntaria al mejoramiento social y económico por parte de nuestra empresa, va más allá de las normas y leyes que nos imponen, es hacer que no somos un Empresa, sino una familia enmarcados en el cooperativismo y buscando unos principio de autoayuda y apoyo en pro del bienestar.

Part3: Por nuestra parte nuestra misión como promotores de la RSE es asegurar la sostenibilidad del negocio a través de una gestión ética, transparente y responsable, construir un gran lugar para trabajar en un marco de relaciones de confianza, transparencia y productividad, participar en el desarrollo sostenible del país, en un marco de corresponsabilidad y respeto de los derechos humanos.

Que beneficios le ha traído a su Empresa el aplicar la RSE

Part1: El reconocimiento por parte de nuestros clientes y proveedores, incluso algunos de ellos se encuentran en el proceso de implementación.

Part2: Si yo estoy de acuerdo con ella, además los beneficios como la exoneración del pago de cuotas.

Part3: Yo pienso que el beneficio más significativo es el reconocimiento que uno como Empresa adquiere, ya que eso genera un compromiso y un grado de responsabilidad más alto ya que por así decirlo uno es el ejemplo para las demás empresas.

3. PROCESOS DE INCLUSIÓN

Cuéntennos acerca de los procesos de inclusión que se están llevando a cabo en sus Empresas.

Part1: Los procesos de inclusión que se están implementando en la Empresa, tienen como objetivo principal, brindar trabajo a las personas en condición de discapacidad y asegurar el bienestar dentro de la Compañía. Partiendo desde la imagen de nosotros damos a nuestros clientes y el grado de responsabilidad y sensibilización que se crea tanto a nivel interno como en nuestros clientes y proveedores.

Part2: Este proceso tuvo lugar por medio Político, ya que el Alcalde deseaba dar oportunidad laboral a este personal ya que en nuestro como se evidencia en nuestro Municipio no se generan con facilidad dichos procesos, de ahí decidimos iniciar la contratación.

Part3: Nosotros iniciamos debido a la cantidad de empleados que tenemos vinculados, al principio nos generó duda por el tema legal y todo lo que esto lleva, pero después se vio el desempeño y allí se decidió continuar con dicho proceso.

Creen ustedes que estos procesos han sido adecuados.

Part1: Si claro, aunque al comienzo se inicia con inseguridad, pues es un campo nuevo, pero ya con la practica todo se normaliza.

Part2: No como uno quisiera, pues esto se ha hecho a través de palanca, lo que hace que muchas de las personas no puedan ser incluidas. Además sacan al personal sin aviso previo.

Part3: Si han sido adecuados, pues la Empresa se ha esmerado por cumplir con todos los lineamientos establecidos.

Se les presento algún obstáculo en el desarrollo de los procesos

Part1: Muchos diría yo, al principio los directivos tenían miedo de errar y perder el tiempo y dinero invertido. Con decirle que varias personas que encabezaban el área administrativa se retiraron pues no estaban de acuerdo con todos los cambios a los que nos debíamos someter, o sea que eso implico buscar nuevos trabajadores.

Part2: Si a nosotros se nos presentó inconvenientes pero en cuanto al tema de convencer a la dirección, porque nosotros estábamos de acuerdo, la tarea ardua era sensibilizar a los que estaban al mando de la Cooperativa y eso no fue nada fácil, pero bueno se logró.

Part3: Uy si claro y en nuestro caso el inconveniente principal fue iniciar las capacitaciones, pues no fue tarea fácil pedir los permisos ya que iniciamos de esa forma.

3. EXPERIENCIA CON EL PERSONAL

Vivenció alguna situación o experiencia que lo sensibilizó con respecto a la discapacidad

Part1: Si a mi me conmovió mucha el día de la primera capacitación que se les brindo a este personal pocos días antes que ingresaran a laborar. Pues cuando se dieron cuenta todo el esfuerzo que se hizo para tenerlo vinculados, se colocaron a llorar y uno de ellos manifestó que esta oportunidad de trabajo era como “volver a nacer” ya que llevaba muchos años sin poder trabajar.

Part2: Nosotros hemos tenido experiencias maravillosas, pero la que más recuerdo es la de una persona que se encuentra actualmente con nosotros, el inicio con el cargo básico, pero luego ingreso a estudiar y ahora hace parte del grupo de supervisores.

Part3: la parte más importante es el agradecimiento de cada uno de ellos, ya que el solo aspecto del rostro y las ganas de continuar en labor. Estas personas son las más agradecidas y aplicadas en sus áreas de trabajo.

Como define el desempeño de los trabajadores en condición de discapacidad

Part1: Lo defino como Excelente, pues ellos dan lo mejor de si, llegan puntuales son acomedidos y ordenados en el desarrollo de sus labores.

Part2: Muy bueno porque ellos cumplen a cabalidad, su mejor forma de agradecer es la calidad que demuestran diariamente.

Part3: Son más cumplidos que las personas en condiciones normales, la dotación la llevan puesta en todo momento, no como con algunos de los otros que hay que pelear con ellos para que cumplan con las normas.

De ante mano les queremos agradecer por su colaboración y disposición para la entrevista y el desarrollo del grupo focal, esperamos se sigan fortaleciendo y manteniendo los procesos de inclusión.

Anexo: 4. Entrevista 1.

Lorena: Buenos días, de ante mano agradezco su colaboración y disposición para realizar esta entrevista. Mi nombre es Lorena Marín, soy estudiante Psicología de la Universidad de Cundinamarca, actualmente nos encontramos realizando el trabajo de grado titulado *Inclusión Laboral de personas en condición de discapacidad en el Municipio de Facatativá.* Para nosotras es de suma importancia la recopilación de la información.

Part1: Buenos días señorita, le agradezco por tener en cuenta nuestra Empresa ya que estos procesos nos permiten ser reconocidos por la labor social que realizamos.

Lorena: A continuación le hare entrega de este consentimiento informado donde se especifica que la entrevista va tener fines únicamente académicos e investigativos. La información que usted nos facilite se manejara con total confidencialidad y bajo ninguna circunstancia será empleada para efectos distintos (se le entrega el consentimiento informado para que lo lea y firme).

Part1: (la persona encargada firma el consentimiento informado, para así dar inicio a la entrevista).

Lorena: El sector económico en el cual se desempeña la empresa es**:** Servicios, minería, comercio, agricultura y otros.

Part1: La empresa maneja servicios de cadena de mercados.

Lorena: Me podría decir el cargo que usted desempeña y el número de empleados vinculados.

Part1: Actualmente desempeño el cargo de Jefe de Gestión Humana y vinculados con nosotros se encuentran 50 personas, teniendo en cuenta que algunos de ellos se han retirado por cambio de lugar de residencia.

Lorena: Teniendo en cuenta que se trata de una decisión autónoma de cada empresa y que no existe ninguna norma que obligue a hacerlo, ¿la empresa tiene en la actualidad o ha

tenido en el pasado empleados con algún tipo de discapacidad? Sí ha tenido en el pasado, no ha tenido en el pasado, tiene en la actualidad, no tiene en la actualidad.

Part1: La empresa tiene actualmente vinculados personas con discapacidad, nosotros tenemos varias sedes de Supermercados a nivel nacional y en cada una de estas sedes por lo menos hay de 3 a 5 personas.

Lorena: ¿qué acciones de responsabilidad social adelanta la empresa?

Part1: Señorita nosotros tenemos como objeto desarrollar e implementar programas sociales de alto impacto que generan un valor agregado a los grupos de interés con los que interactúa la compañía. Más allá del cumplimiento estricto de la ley, buscamos garantizar un equilibrio entre lo personal y lo económico además de la sostenibilidad, vinculación y sensibilización de nuestros empleados y el reconocimiento por parte de nuestros clientes.

Lorena: Cuando usted me comenta que busca garantizar reconocimiento, hasta el día de hoy ya ¿ha obtenido algún tipo de reconocimiento por realizar esta labor social?

Part1: Hasta el día de hoy el único reconocimiento que hemos recibido ha sido por parte de los mismos empleados, los cuales en muchas ocasiones manifiestan sentirse orgullosos de pertenecer a nuestra Empresa e incluso los mismos clientes se muestran satisfechos y se han sensibilizado con esta labor.

Lorena: En cuánto a la inclusión de personas en condición de discapacidad, ¿qué políticas tiene la empresa?

Part1: Nosotros tenemos como base la ley 361 de 1997donde se fomenta la oportunidad de trabajo para personas en estado de discapacidad, además de adecuar las instalaciones de trabajo y generar un espacio óptimo para el desempeño.

Lorena: Usted me podría describir cómo se desarrolla el proceso de inclusión en la cadena de almacenes

Part1: Claro que sí. El proceso de inclusión laboral que implementados en esta Empresa, se desarrolla en primer lugar teniendo presente brindar la oportunidad de trabajo y de ahí de se adecua toda la logística para que dichas personas puedan laborar, se hace una capacitación con el personal y de ahí se les proporciona la dotación pertinente para el área que vayan.

Lorena: Por favor explíquenos la mecánica que se emplea para el proceso de inclusión, es decir, qué condiciones mínimas deben cumplir los candidatos seleccionables, qué perfiles busca la empresa, a través de qué medios se realizan las convocatorias, qué pruebas se incluyen en los procesos de selección, etc.

Part1: Bueno señorita, según lo establecido por el Ministerio de Protección Social, la vinculación del personal en condición de discapacidad se hace por medio del Contrato Laboral, de Aprendizaje o prestación de servicios si ese fuera el caso, también tomamos en cuenta los subcontratos con las Cooperativas o Agencias que también implementan la inclusión. Por otro lado la empresa busca perfiles Operativos (empaque, distribución), atención al usuario y el manejo de caja. El medio más utilizado es la publicidad y anuncios, pero mire que en los últimos meses nos hemos dado cuenta que varias de las personas que han llegado lo han hecho por el conocimiento de un tercero, lo que llaman voz a voz, o en dado caso se cuenta con una base de datos de las personas que han traído su hoja de vida y lo llamamos para comprobar si están disponibles o no.

Lorena: Bueno y ahora nos podría contar cómo ha sido el proceso y el aprendizaje que ha tenido la empresa con el programa de inclusión laboral, cuánto hace que lo realiza, qué cambios se han realizado desde el comienzo hasta ahora, qué resultados han obtenido, si piensan mantenerlo, ampliarlo o reducirlo y por qué.

Part1: El aprendizaje ha sido muy significativo ya que al tener trabajando este personal uno se da cuenta que aunque presenten cierto tipo de discapacidad, para ellos el tener un trabajo los motiva y lo llena de ganas de seguir el día a día, incluso a modo personal cuando ciertos días estoy desmotivada, el escuchar sus ganas de aprender me da valor para continuar mi labor. Hasta este momento llevamos 10 años implementando la Inclusión Laboral y los cambios han sido gigantescos desde la infraestructura hasta las políticas y reglamento de trabajo, con decirte que hasta uno mismo hace una mirada unos años atrás y se da cuenta de lo gratificante que es compartir con estos seres humanos tan maravillosos, el pensado es obviamente mantener estos procesos y más adelante poder ampliar, para así brindar trabajo a muchas personas más. Como te digo los resultados son invaluables no lo digo por el tema monetario sino por el crecimiento personal, el reconocimiento de saber que la empresa está llevando a cabo esta labor social tan importante y así poder ser base para que otras Compañías más lo hagan parte de esta labor.

Lorena: Bueno y ¿cómo considera Usted que los clientes de la empresa verían como algo positivo o negativo que la empresa contratara a personas con discapacidad?

Part1: Los clientes que actualmente tiene la Cadena de Almacenes, han manifestado su total apoyo e incluso con decirte que hay unos cuantos por ahí que tienen como proyecto adherirse a la RSE y llevar a cabo procesos de inclusión, no te voy a mentir al principio fue terrible ya que ellos pensaban que iba a disminuir la calidad del trabajo, pero poco tiempo después su pensamiento cambió y te digo porque… por la gran labor que los trabajadores han realizado.

Lorena: ¿Cómo perciben las personas en condición de discapacidad el hecho de que la empresa les ofrezca trabajo?

Part1: pues como veníamos hablando ellos son unas personas que, sin ser exagerada, diariamente manifiestan sus agradecimientos, no tengo queja alguna.

Lorena: ¿Su desempeño puede considerarse igual, mejor o inferior al de personas en situación normal?

Part1: Siendo muy honesta contigo, considero y no solamente yo, muchas más personas que lo han podido notar que el desempeño de estos trabajadores es mejor que el de una persona en situación normal, porque ellos se esmeran por dar lo mejor de sí mismos e incluso dan más de los que pueden, no presentan llamados de atención, son puntuales, les gusta los nuevos aprendizajes.

Lorena: ¿Existen implicaciones positivas o negativas en cuanto a costos debido a la inclusión de personas en condición de discapacidad?

Part1: Las empresas que realizan estos procesos, se ven enmarcadas en un sin número de compromisos como lo es la adecuación de la infraestructura y de los implementos que ellos deban utilizar, pero así mismo obtienen beneficios en lo que comprende los pagos de la cuota SENA, ICBF, gana preferencia en las licitaciones además de la imagen corporativa tanto por parte de clientes como de proveedores.

Lorena: ¿El hecho de que existan personas en condición de discapacidad ha influido en el ambiente laboral? ¿Cómo perciben los demás empleados el hecho de que existan compañeros en esta condición?

Part1: Si claro que influye ya que los trabajadores en condiciones normales se muestran colaborativos, les explican, los orientan y por decirlo de algún modo evidencian respeto por la persona discapacitada.

Lorena: Ampliando un poco más el tema de los compromisos, ¿la empresa ha debido hacer adecuaciones en sus instalaciones o equipos para poder vincular a personas en condición de discapacidad?

Part1: Si como te ya había comentado un poquito de eso, si claro hubo cambios en las instalaciones, en los equipos, los implementos de trabajo, el cambio del reglamento de trabajo, se tuvo que capacitar al personal, realizar actividades de sensibilización, en pocas palabras una inversión tanto en tiempo como en dinero. Pero valió el esfuerzo.

Lorena: ¿La empresa recomendaría a otras organizaciones que contraten a personas en condición de discapacidad? ¿Por qué?

Part1: Sin lugar a dudas se los recomendaría una y mil veces más, porque son personas que evidencian calidad en su desempeño, que son fieles a su trabajo, agradecidos, se apropian de su cargo. Muchas empresas no lo hacen porque creen que van a perder, no se imaginan de lo que se están perdiendo ellos.

Lorena: En realidad, yo quiero agradecer por el tiempo que dispuso para esta entrevista, por la información brindada y aún más por demostrar tanto apoyo a estos procesos de inclusión. Mil gracias

Part1: Señorita, muchas gracias a usted por tenernos en cuenta, la felicito por tomar como estudio esta población que tanto necesita de ayudas y oportunidades, me encanto poder colaborarles.

Anexo 5. Entrevista 2.

Jazmín: Buenas tarde mi nombre es Jazmín Velásquez, estudiante de la universidad de Cundinamarca de último semestre, estamos realizando nuestra tesis sobre inclusión laboral a personas en condición de discapacidad en Facatativá. Le agradecemos de antemano por su participación y disposición en la actividad.

Part2: Bueno pues con mucho gusto además gracias a ustedes por tener nuestra empresa en cuenta.

Jazmín: Cabe aclarar que la presente entrevista tiene fines académicos e investigativos. La información que usted facilite se manejará con total confidencialidad y bajo ninguna circunstancia será empleada para efectos distintos a los indicados arriba. En consecuencia la autora se compromete a garantizar que el nombre y los demás datos que pudieran conducir la identificación del entrevistado, serán manejados con reserva y no serán publicados dentro de los resultados de la investigación. ¿Tiene alguna pregunta antes de iniciar con las preguntas?

Part2: No, todo hasta el momento está claro.

Jazmín: coménteme ¿a que se dedica la empresa?

Part2: Esta empresa es una temporal la cual contrata personas para vigilancia a entidades públicas y privadas.

Jazmín: ¿Número de empleados con los cuales cuanta la empresa?

Part2: Esta empresa actualmente tiene un 200 empleados.

Jazmín: ¿Cuántos de ellos son personas en condición de discapacidad?

Part2: Actualmente solamente contamos con 15 personas ya que terminamos un contrato con la alcaldía de Facatativá en el cual teníamos 30 personas en las entidades públicas de Facatativá.

Jazmín: ¿Nos podría contar cual fue la razón que terminaran el contrato?

Part2: Pues miren todo son cuestiones políticas y como entro otra alcaldía pues ellos terminaron el contrato y por licitación se la darán a otra empresa.

Jazmín: ¿Cuál es el cargo que usted desempeña en esta empresa?

Part2: Yo soy la psicóloga de empresa.

Jazmín: ¿La empresa qué acciones de responsabilidad social adelanta? ¿Cuáles?

Part2: Las acciones de responsabilidad social que se están trabajando acaulemente pues es ayudar a crear condiciones favorables para la plena integración de todas las personas con discapacidad y sus familias. A través de brindarles un trabajo donde tengan independencia y estabilidad económica además que sea digno.

Jazmín: En cuánto a la inclusión de personas en condición de discapacidad, ¿qué políticas tiene la empresa?

Part2: Pues miren nosotros tenemos basamos en la ley de discapacidad 1618 de 2013, cuyo objetivo central es "Garantizar el goce pleno, y en condiciones de igualdad, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales de las
Personas con Discapacidad, a través del fortalecimiento de la implementación de la
Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social. Además también está la ¡esperen un momento miro bien! En cuanto a los contratos, es igual para todos los empleados, a término indefinido, y cuentan con todo reglamentario.

Jazmín: Describa cómo se desarrolla el proceso de inclusión.

Part2: Pues el proceso se inició por los dos anteriores alcaldes, que con su grupo de trabajo pensaron en estas personas, ellos nos contactan y nos comentan el proyecto por lo cual nos parece bueno y se inicia, las primeras personas fueron incluidas en la alcaldía municipal, hospital, cara de comercio y otros lugares esto fue para mirar su desempeño y luego se les deja el contrato y se inicia la vinculación de las personas con discapacidad.

Jazmín: ¿por qué decidieron seguir con el proceso?

Part2: Pues porque estas personas nos demostraron que desempeñan muy bien en sus labores además nos dimos cuenta que no solo era dar empleo si no oportunidad de progreso y de independencia a estas personas y no tuvimos quejas de su desempeño por lo que se decidió continuar con el proceso.

Jazmín. Por favor explíquenos la mecánica que se emplea para el proceso de inclusión, es decir, ¿qué condiciones mínimas deben cumplir los candidatos seleccionables?

Part2: Las condiciones mínimas son que quieran trabajar ¡se ríe la señora!, además que se puedan desplazar por si solas y pues depende del lugar para el cual se van a enviar se mira.

Jazmín: ¿qué perfiles busca la empresa?

Pat2: La empresa busca personas que tengan un curso de celaduría, además que sean personas confiables y que tengan habilidades mentales normales, ya que para una celaduría necesitamos alguien muy atento.

Jazmín: ¿a través de qué medios se realizan las convocatorias?

Prt2: Por medio de la alcaldía se colocan panfletos además por perifoneo en un carro y además se les comenta a los empleados cuando hay bacantes por si ellos conocen personas pues las traigan también.

Jazmín: ¿qué pruebas se incluyen en los procesos de selección?

Part2: Se utiliza la prueba de prueba de Wartegg, además realiza la prueba de polígrafo y pues entrevistas tanto grupales como individuales.

Jazmín: ¿Por favor cuéntenos cómo ha sido el proceso y el aprendizaje que ha tenido la empresa con el programa de inclusión laboral?

Part2: Pues el aprendizaje que hemos tenido ha sido muy bueno ya que estas personas son muy trabajadoras y muchas veces son más comprometidas que las no tienen ninguna discapacidad. Además uno ve como llegan y como se desempeñan que son más contentos.

Jazmín: cuánto hace que lo realiza

Part2: hace aproximadamente 9 años.

Jazmín: ¿qué cambios se han realizado desde el comienzo hasta ahora?

Part2: Cambios en la contratación porque antes solo se contrataban para remplazos y no tenían trabajo estable además los ponían en lugares que eran difíciles para que ellos se despeñaran ahora ya miramos instalaciones y se contratan normalmente.

Jazmín: ¿si piensan mantenerlo, ampliarlo o reducirlo y por qué?

Part2: Pensamos mantenerlo pero más reducido por el inconveniente de la alcaldía que nos dice que estas personas que ya no están con nosotros se vincularan a otra entidad, además no tenemos como ampliarlo ya que para vincular a estas personas tenemos que ver que las instalaciones sean pertinentes para ellos.

Jazmín: ¿Usted considera que los clientes de la empresa verían como algo positivo o negativo que la empresa contratara a personas con discapacidad?

Part2: Los clientes que nosotros tenemos son las empresas que solita los servicios de celaduría por lo tanto a ellos en ocasiones no les gusta ya que comentan que estas personas les generaran más gastos y que no serán igual de productivas, aunque se les explica que ellos tienen los mismos derechos y están con el mismo contrato y no generara más gastos.

Jazmín. ¿Cómo perciben las personas en condición de discapacidad el hecho de que la empresa les ofrezca trabajo?

Prt2: Algunos lo toman muy bien y les parece bueno porque uno les da la oportunidad que no les brindan en las grandes empresas que hay además son muy agradecidos y les gusta el trabajo a otros no les interesa el tema ya no quieren trabajar no lo han hecho y ni les llama la atención de pronto se acostumbran a que les den las cosas.

Jazmín: ¿Su desempeño puede considerarse igual, mejor o inferior al de personas en situación normal?

Prt2: La verdad mejor porque ellos casi siempre están dispuestas a trabajar y además son personas muy amables y están siempre temprano, para mí es mejor.

Jazmín: ¿Existen implicaciones positivas o negativas en cuanto a costos debido a la inclusión de personas en condición de discapacidad?

Part2: Ni negativas ni positivas la verdad no le han generado a la entidad ninguna clase de gastos adicionales, ya que contamos con personal capacitado para brindar inducción a estos empleados, además ninguno tiene discapacidades en cuanto al entendimiento con los demás.

Jazmín: ¿El hecho de que existan personas en condición de discapacidad ha influido en el ambiente laboral?

Part2: Si ha influido ya que las personas se unieron más para colaborar con estas personas además cuando quedan en el mismo lugar de trabajo no se ha tenido ninguna clase de dificultad al contrario se apoyan.

Jazmín: ¿Cómo perciben los demás empleados el hecho de que existan compañeros en esta condición?

Part2: Muy bien los empleados no han tenido ningún inconveniente al contrario ellos nos ayudan cuando hay vacantes.

Jazmín: ¿La empresa ha debido hacer adecuaciones en sus instalaciones o equipos para poder vincular a personas en condición de discapacidad?

Part2: No como adecuaciones pero si hay que ver como es el sitio y ellos pueden desplazarse de manera fácil y que no ponga en peligro su integridad, por lo que envían a lugares que cuenten con zonas adecuadas para ellos.

Jazmín: ¿La empresa recomendaría a otras organizaciones que contraten a personas en condición de discapacidad?

Part2: Desde nosotros recomendamos que sí, actualmente si lo hacemos, nosotros si lo recomendamos que lo hagan porque ellos son trabajadores muy capacitados y yo como psicóloga sé que su desempeño es igual y hasta mejor que los "normales".

Jazmín: bueno muchas gracias por su disposición, tiene algo más que aclarar o sumar a la entrevista.

Part2: agradecerles por tener en cuenta a la empresa en cuenta a la empresa.

Anexo 6. Entrevista 3

Dayanna: Buenos días, como esta? Gracias por recibirme

Part3: buenos días, bien gracias, aquí siempre bienvenida!

Dayanna: gracias, mi nombre es Dayanna Pereira soy estudiante de la universidad de Cundinamarca, y como habíamos hablado para coordinar la reunión, solicito que me cuente como se lleva el proceso dentro de la empresa para los empleados que tienen con discapacidad.

Part3: claro que sí, pregunta con total confianza.

Dayanna: bueno gracias ¿El sector económico de la empresa es industrial, de comercio, servicios, minería, agricultura u otro?

Part3: Es industrial (combustibles).

Dayanna: ¿Cuántos empleados hay?

Part3: 84 personas en la actualidad.

Dayanna: ¿Cuántos años de antigüedad tiene la empresa?

Part3: De antigüedad la empresa tiene 7 años aquí en Facatativá.

Dayanna: ¿Su cargo en la empresa es?

Part3: Soy coordinadora de gestión humana.

Dayanna: Teniendo en cuenta que se trata de una decisión autónoma de cada empresa y que no existe ninguna norma que obligue a hacerlo, ¿la empresa tiene en la actualidad o ha tenido en el pasado empleados con algún tipo de discapacidad?

Part3: Si, la empresa ha tenido personas con discapacidad en el pasado y actualmente el año se alcanzaron a completar como seis personas con discapacidad, seis ocho personas, y en la actualidad tenemos tres, miento tenemos cinco en la actualidad.

Dayanna: ¿Cuáles acciones adelanta la empresa sobre responsabilidad social?

Part3: Las acciones frente al tema de responsabilidad social que se adelantan actualmente pues una es vincular personas en condición de discapacidad para una línea de

trabajo, dos buscamos la forma de capacitarnos para poder tener una comunicación más fluida con ellos

Dayanna: **En cuanto a la inclusión de personas en condición de discapacidad, ¿qué políticas tiene la empresa?**

Coordinador: Frente a este punto, la empresa no cuenta con una política no cuenta con una política explicita de contratar o algo así, pero dentro de los procesos hay líneas que el personal con la discapacidad de sordomudos dan muy buenos resultados.

Dayanna: ¿Cómo se desarrolla el proceso de inclusión en la empresa?

Part3: Realmente no hay un proceso responsable de inclusión, las personas que llegan obviamente se busca que entre los mismos sordomudos alguno tenga alguna habilidad adicional de pronto que no tenga un nivel avanzado y es la persona que nos apoya digamos como en la comunicación con los demás que no tengan un nivel alto de audición, los coordinadores digamos que como ya son tantos años los que se llevan con algunas personas, se han entrenado o con las mismas personas pues han adquirido un poquito de herramientas para interrelacionarnos, pero no hay un proceso claro y especifico, no!

Dayanna: Qué perfiles busca la empresa, a través de qué medios se realizan las convocatorias, qué pruebas se incluyen en los procesos de selección, etc.

Part3: Para el año 2015 el ingeniero de planta solicitó crear una línea de producción solamente con sordomudos, la selección en ese momento se hizo voz a voz entre ellos mismos en el gremio de ellos, y ellos trajeron personal referenciado pues no se buscaba una experiencia especifica la idea era enseñarles acá todo el proceso para que empezaran trabajar, es decir que en ese año se hizo puntualmente así.

Dayanna: ¿Cómo ha sido el proceso y el aprendizaje que ha tenido la empresa con la inclusión laboral, cuánto hace que lo realiza, qué cambios se han realizado desde el comienzo hasta ahora, qué resultados han obtenido, si piensan mantenerlo, ampliarlo o reducirlo y por qué?

Part3: Las primeras personas que ingresaron con discapacidad específicamente con discapacidad específicamente en el 2010, son personas con un conocimiento específico del área, y ha sido un trabajo muy bonito son personas muy dispuestas a trabajar muy comprometidas, con

una sonrisa todo el tiempo es decir el equipo de trabajo, la empresa y los compañeros los apreciamos muchísimo, precisamente con la experiencia que tenemos con ellos dos se buscó en el año 2015 una línea de trabajos por la buena experiencia con ellos.

Dayanna: ¿Usted considera que los clientes de la empresa ven como algo positivo o negativo que la empresa contratara a personas con discapacidad?

Part3: Pues realmente el tema de la inclusión siempre va a ser un valor agregado que nosotros damos, hace parte de la responsabilidad social como empresa ser actores de ese cambio y obviamente ellos tienes unas habilidades más grandes que los demás trabajadores y es algo de reconocer. Si las personas se enteren es un valor agregado y de reconocimiento.

Dayanna: ¿Cómo perciben las personas en condición de discapacidad el hecho de que la empresa les ofrezca trabajo? ¿Su desempeño puede considerarse igual, mejor o inferior al de personas en situación normal? ¿Existen implicaciones positivas o negativas en cuanto a costos debido a la inclusión de personas en condición de discapacidad?

Part3: Contratar personal con discapacidad ha sido un valor agregado en ese sentido y para nosotros es una utilidad mayor, no tiene nada de menos de los demás al contrario por su condición tiene la habilidad de concentrarse mayor en sus actividades, y hemos encontrado en ellos una contratación muchísimo más alta que en los demás empleados por esto se validó la línea de inclusión en personas con discapacidad auditiva. Frente a los costos no se ha tenido costos adicionales ya que en la misma empresa tenemos personas que manejan el lenguaje de señas y de ellos nos hemos apoyado y no ha sido necesidad de tener algún costo adicional y si se diera pues realmente el beneficio que ellos nos dan en el trabajo pues digamos que el rendimiento de ellos compensa cualquier costo, pero no incurrimos en ningún costo.

Dayanna: ¿El hecho de que existan personas en condición de discapacidad ha influido en el ambiente laboral? y ¿Cómo perciben los demás empleados el hecho de que existan compañeros en esta condición?

Part3: Los compañeros los han recibido muy muy bien de hecho se siente el respaldo y la compañía que se le dan a ellos, entre ellos mismos encuentran la forma de comunicarse y es muy curioso que a veces se encuentra uno que, ejemplo yo bajo y no les entiendo con claridad y los que están alrededor me explican, están prestos a apoyar están prestos ayudar y hacer buen quipo con ellos y esto ha sido una bonita experiencia.

Dayanna: ¿La empresa ha debido hacer adecuaciones en sus instalaciones o equipos para poder vincular a personas en condición de discapacidad?

Part3: No se han hecho ningunas adecuaciones frente a la infraestructura, si se tienen proyectos a mediano plazo en hacer algunas adecuaciones para brindar mayor servicio y mayor adecuación para ellos, pero pues no han sido tan necesarias.

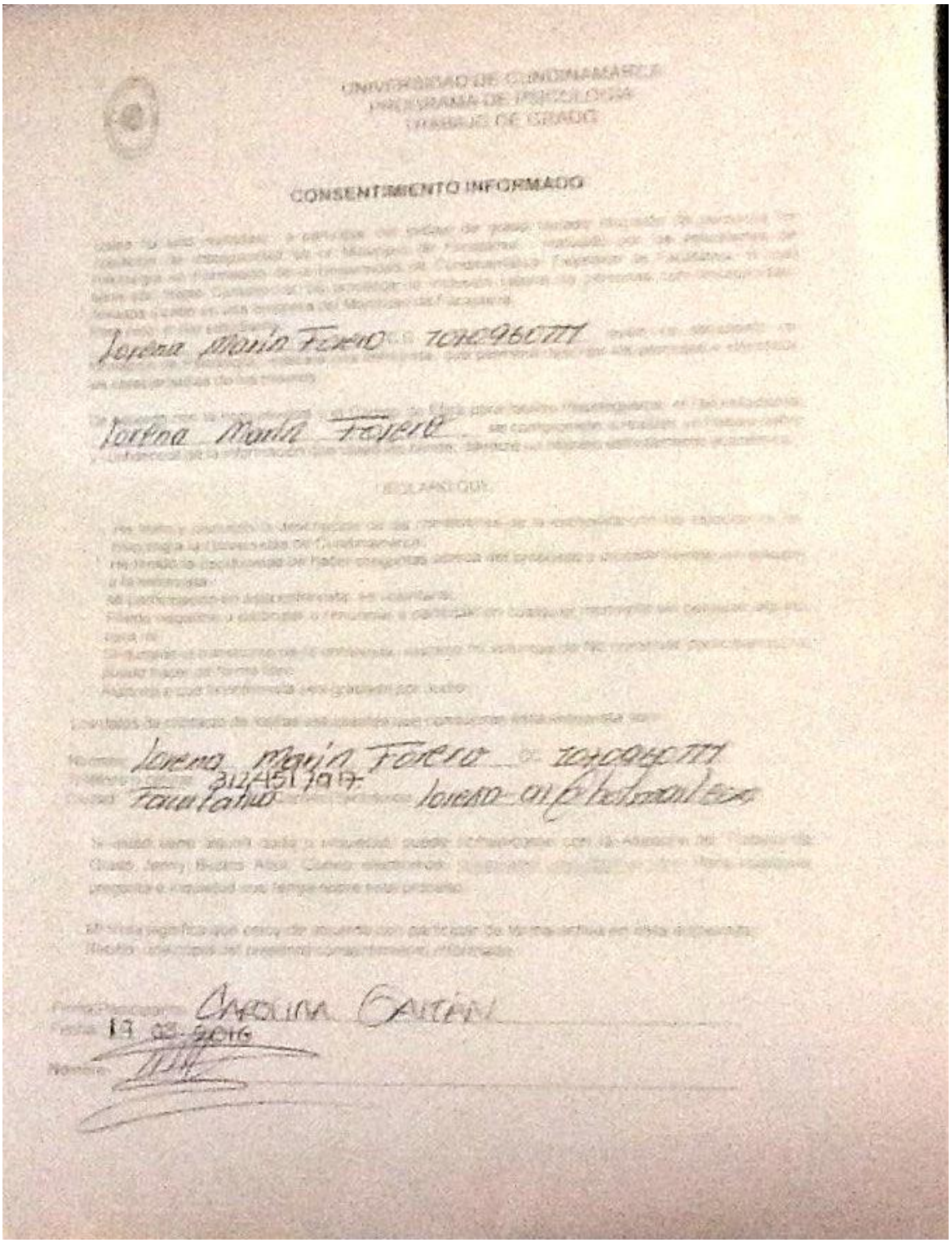
Dayanna: ¿esta empresa recomendaría a otras organizaciones que contraten a personas en condición de discapacidad?

Part3: Siento que la experiencia que hemos tenido la empresa ha sido muy satisfactoria, muy buena es de admirar y por ende con toda seguridad la recomendaríamos, es decir que cuando uno habla de discapacidad se habla de capacidades adicionales que realmente no lo tenemos todos, ellos desarrollan otro tipo de capacidades por el cual es importante buscar el lugar en el cual que ellos puedan desarrollarse de forma óptima no en todos los sitios, pero cuando uno logra encontrar en que los pueda ubicar o como los puede orientar y logra potencializarlos realmente el rendimiento de ellos es al ciento por ciento.

Dayanna: Agradezco la disposición y el tiempo brindando en esta entrevista

Part3: A ti muchas gracias por tenernos en cuenta siempre a la orden.

Anexo 6. Consentimiento



UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA
TRABAJO DE GRADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Lorena María Forero, con C.C. 1070960777, manifiesto que he sido informada de manera clara y suficiente sobre el objetivo de la investigación titulada "Caracterización de la Ansiedad Social en Estudiantes de Psicología de la Universidad de Cundinamarca Extensión Girardot", así como de los procedimientos que se llevarán a cabo durante la misma.

Lorena María Forero

DECLARO QUE:

He leído y comprendido la descripción de los procedimientos de la investigación y he tenido la oportunidad de hacer preguntas acerca del procedimiento y recibido respuestas satisfactorias a mis inquietudes.

Me han explicado los beneficios de participar en esta investigación.

Entiendo que puedo retirarme de la investigación en cualquier momento sin tener que dar explicaciones y sin que esto afecte mi relación con la Universidad de Cundinamarca.

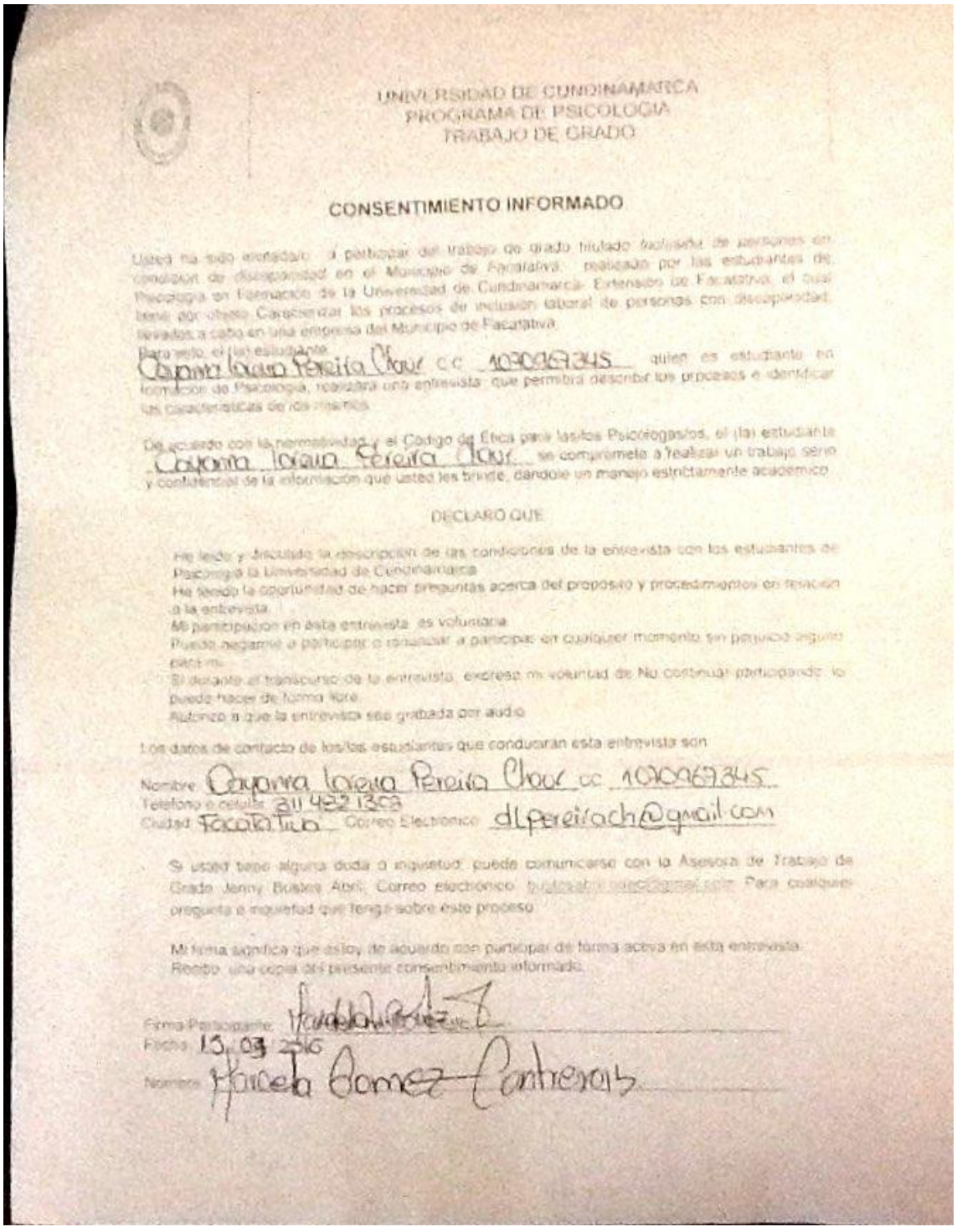
Entiendo que la información que yo suministre será confidencial y no será usada para ningún propósito diferente a los establecidos en este estudio sin mi consentimiento.

Lorena María Forero C.C. 1070960777
Estudiante Psicología Universidad de Cundinamarca

He leído esta hoja de consentimiento, antes de firmarla, he hecho las preguntas que he considerado necesarias y he recibido respuestas satisfactorias a todas ellas. Por lo tanto, acepto participar en esta investigación.

Nombre: Carolina Cañón
Fecha: 19-02-2016
Firma:

Anexo 6. Consentimiento 3.



UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA
TRABAJO DE GRADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted ha sido invitado/a a participar del trabajo de grado titulado *Inclusión de personas en condición de discapacidad en el Municipio de Facatativá*, realizado por las estudiantes de Psicología en Formación de la Universidad de Cundinamarca Extensión de Facatativá, el cual tiene por objeto Caracterizar los procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad llevados a cabo en una empresa del Municipio de Facatativá.

Para esto, el (la) estudiante Cayana Lorena Pereira Chaux CC 1070967345 quien es estudiante en formación de Psicología, realizará una entrevista que permitirá describir los procesos e identificar las características de los mismos.

De acuerdo con la normatividad y el Código de Ética para los/as Psicólogos/as, el (la) estudiante Cayana Lorena Pereira Chaux se compromete a realizar un trabajo serio y confidencial de la información que usted les brinde, dándole un manejo estrictamente académico.

DECLARO QUE

He leído y discutido la descripción de las condiciones de la entrevista con los estudiantes de Psicología la Universidad de Cundinamarca.
He tenido la oportunidad de hacer preguntas acerca del propósito y procedimientos en relación a la entrevista.
Mi participación en esta entrevista es voluntaria.
Puedo negarme a participar o cancelar a participar en cualquier momento sin perjuicio alguno para mí.
Si durante el transcurso de la entrevista, expreso mi voluntad de No continuar participando lo puedo hacer de forma libre.
Autorizo a que la entrevista sea grabada por audio.

Los datos de contacto de los/as estudiantes que conducirán esta entrevista son:

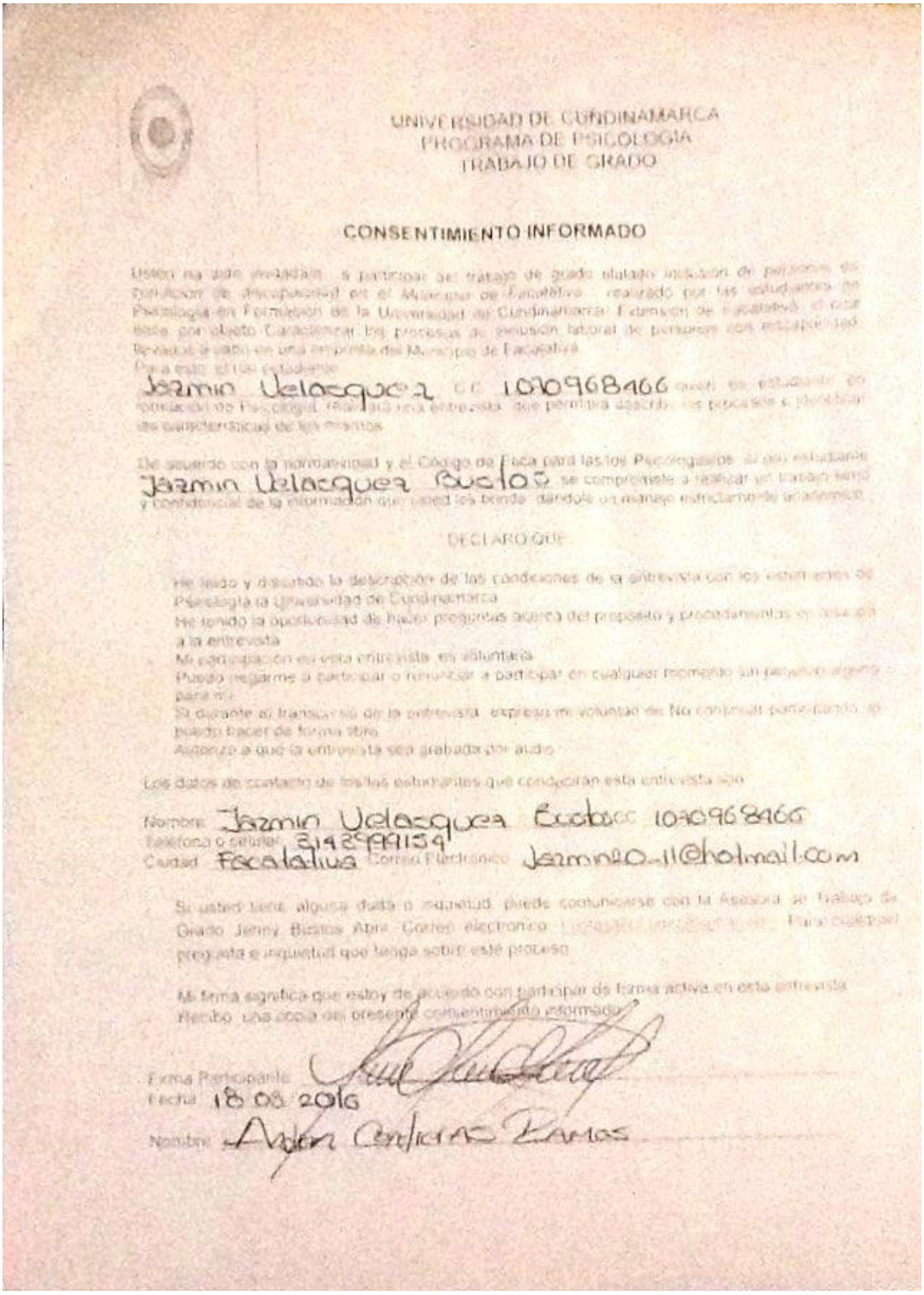
Nombre Cayana Lorena Pereira Chaux CC 1070967345
Teléfono o celular 311 422 1303
Ciudad Facatativá Correo Electrónico dlpereirach@gmail.com

Si usted tiene alguna duda o inquietud puede comunicarse con la Asesora de Trabajo de Grado Jenny Buskes Abril, Correo electrónico [illegible] Para cualquier pregunta e inquietud que tenga sobre este proceso.

Mi firma significa que estoy de acuerdo con participar de forma activa en esta entrevista. Recibo una copia del presente consentimiento informado.

Firma Participante [signature]
Fecha 13 09 2016
Nombre Marcela Gomez Contreras

Anexo 7. Consentimiento.



UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA
TRABAJO DE GRADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted ha sido invitado/a a participar en trabajo de grado titulado inclusión de personas en condición de discapacidad en el Municipio de Facatativá realizado por los estudiantes de Psicología en Formación de la Universidad de Cundinamarca Extensión de Facatativá el cual tiene por objeto Caracterizar los procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad ubicadas en una empresa del Municipio de Facatativá

Para este fin el/la estudiante
Jazmin Velasquez cc 1070968966 quien es estudiante de psicología de la Universidad de Cundinamarca extensión Facatativá le realizará una entrevista que permitirá acceder a la información de características de los mismos

De acuerdo con la normatividad y el Código de Ética para los Psicólogos el/la estudiante Jazmin Velasquez Bustos se compromete a realizar el trabajo bajo y confidencial de la información que usted les brinde dándole un manejo estrictamente académico

DECLARO QUE

He leído y discutido la descripción de las condiciones de la entrevista con los estudiantes de Psicología la Universidad de Cundinamarca
He tenido la oportunidad de hacer preguntas acerca del propósito y procedimientos de la misma a la entrevista
Mi participación en esta entrevista es voluntaria
Puedo negarme a participar o renunciar a participar en cualquier momento sin perjuicio alguno para mí
Si durante el transcurso de la entrevista expresa mi voluntad de No continuar participando lo puedo hacer de forma libre
Autorizo a que la entrevista sea grabada por audio

Los datos de contacto de los/las estudiantes que conducirán esta entrevista son

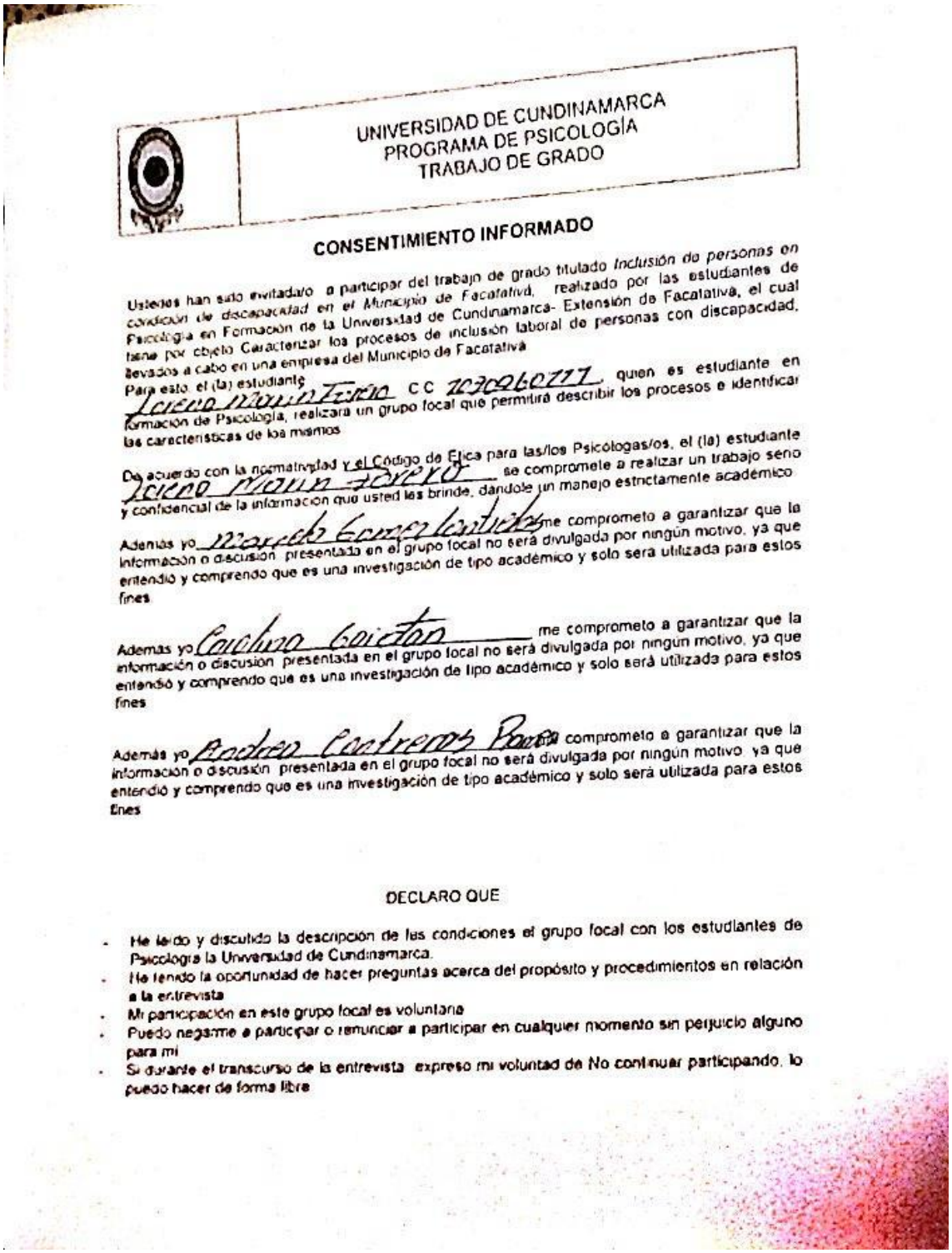
Nombre: Jazmin Velasquez Ecobos cc 1070968966
Teléfono o celular: 3142799139
Ciudad Facatativa Correo Electrónico Jazmin20_11@hotmail.com

Si usted tiene alguna duda o inquietud puede comunicarse con la Asesora de Trabajo de Grado Jenny Bustos Ahn Correo electrónico [illegible] Para cualquier pregunta o inquietud que tenga sobre este proceso

Mi firma significa que estoy de acuerdo con participar de forma activa en esta entrevista
Recibo una copia del presente consentimiento informado

Firma Participante
Fecha 18 08 2016
Nombre Ayder Cardenas Ramos

Anexo 8. Consentimiento informado grupo focal.



UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA
TRABAJO DE GRADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Ustedes han sido invitado/a a participar del trabajo de grado titulado *Inclusión de personas en condición de discapacidad en el Municipio de Facatativá*, realizado por las estudiantes de Psicología en Formación de la Universidad de Cundinamarca- Extensión de Facatativá, el cual tiene por objeto Caracterizar los procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad, llevados a cabo en una empresa del Municipio de Facatativá

Para esto el (la) estudiante Jaiver Mauricio Forero CC 1070960777 quien es estudiante en formación de Psicología, realizara un grupo focal que permitirá describir los procesos e identificar las caracteristicas de los mismos

De acuerdo con la normatividad y el Código de Ética para las/los Psicologas/os, el (la) estudiante Jaiver Mauricio Forero se compromete a realizar un trabajo serio y confidencial de la información que usted les brinde, dandole un manejo estrictamente académico

Además yo Marcela Lorena Cantillo me comprometo a garantizar que la información o discusión presentada en el grupo focal no será divulgada por ningún motivo, ya que entendió y comprendo que es una investigación de tipo académico y solo será utilizada para estos fines

Además yo Carolina Caicedo me comprometo a garantizar que la información o discusión presentada en el grupo focal no será divulgada por ningún motivo, ya que entendió y comprendo que es una investigación de tipo académico y solo será utilizada para estos fines

Además yo Andrea Contreras Parra me comprometo a garantizar que la información o discusión presentada en el grupo focal no será divulgada por ningún motivo, ya que entendió y comprendo que es una investigación de tipo académico y solo será utilizada para estos fines

DECLARO QUE

- He leído y discutido la descripción de las condiciones el grupo focal con los estudiantes de Psicología la Universidad de Cundinamarca.
- He tenido la oportunidad de hacer preguntas acerca del propósito y procedimientos en relación a la entrevista
- Mi participación en este grupo focal es voluntaria
- Puedo negarme a participar o renunciar a participar en cualquier momento sin perjuicio alguno para mi
- Si durante el transcurso de la entrevista expreso mi voluntad de No continuar participando, lo puedo hacer de forma libre

Los datos de contacto de la/las estudiantes que conducirán esta entrevista son

Nombre Laura María Forero CC 1030960777
Teléfono o celular 3179512307
Ciudad Facatativá Correo Electrónico laforo-91@hotmail.com

- Si usted tiene alguna duda o inquietud puede comunicarse con la Asesora de Trabajo de Grado Jenny Bustos Abril Correo electrónico bustosabril.udec@gmail.com Para cualquier pregunta e inquietud que tenga sobre este proceso

- Mi firma significa que estoy de acuerdo con participar de forma activa en esta entrevista
- Recibo una copia del presente consentimiento diligenciado

Firma Participante
Fecha 25/03/2016
Nombre Andrea Cárdenas Ramos

CAROLINA GAITAN!
28-03-2016.

+ Priscila Cruz Cortés
28-03-2016

Anexo 10. Respuesta del Ministerio del Trabajo a derecho de petición

Servicio de Empleo

--0597

Bogotá D.C., 1 de marzo de 2016

07 MAR 2016

Señora
Yazmin Alicia Velasquez Bustos
Carrera 9d # 5a-19
Teléfono Móvil: 3143999154
Facatativá, Cundinamarca

Referencia: Respuesta PQRSD SPE-A1574-2016

Respetada señora Yazmín Velásquez,

Teniendo en cuenta la solicitud radicada por usted a esta Unidad con número SPE- A1574-2016 del 9 de febrero de 2016 del presente año, en la cual solicita información de las empresas ubicadas en el sector de la Sabana de Occidente que incluyen laboralmente a personas con discapacidad, me permito informar lo siguiente:

La Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, es una entidad adscrita al Ministerio del Trabajo que tiene como funciones según el artículo 3 del Decreto 2521 de 2013 entre otras de: "1. Ejecutar las políticas en materia de la prestación del servicio público de empleo, la gestión del empleo y la intermediación laboral. 6. Desarrollar instrumentos para la gestión y colocación de empleo. 9. Apoyar la implementación de planes y programas relacionados con el servicio público de empleo para la población vulnerable".

En ese contexto los servicios prestados por los Centros de Empleo, están orientados a que los usuarios o buscadores de empleo, reciban el acompañamiento necesario para incorporarse al mercado de trabajo, Para lo cual reciben la asesoría necesaria para el registro e inscripción de su hoja de vida, postulándose a aquellas ofertas que se ajusten a su perfil, asistiendo a los cursos y capacitaciones que requieran para fortalecer sus capacidades y demás servicios disponibles, ofrecidos por los diferentes Centros de Empleo con el fin de ampliar sus posibilidades de incorporación laboral.

En lo que concierne a los servicios prestados a personas con discapacidad, me permito informarle que actualmente que el Servicio Público de Empleo ejecuta el proyecto de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad, el cual busca Capacitar al personal de las agencias de empleo del país, en un modelo de inclusión laboral de personas con discapacidad, el cual les permite a los prestadores del Servicio Público de Empleo complementar y fortalecer los servicios de gestión y colocación, sensibilizar al sector empresarial y atender adecuadamente a la población con discapacidad. El resultado a mediano y largo plazo, conducirá a aumentar la vinculación laboral de personas con discapacidad.

Anexo 11. Respuestas alcaldía Municipal de Facatativá.

Facatativá, 15 de febrero 2016

Señor(a):
LEIDY LORENA MARIN FORERO
Carrera 4 v sur # 3 – 22
Teléfono Móvil: 312 4517917
CIUDAD.

Referencia: Respuesta de PQRS – PS011216

Respetada señora Leidy Marin:

Teniendo en cuenta la solicitud radicada el 12 de enero del año en curso, el cual expresa su interés en conocer los procesos de inclusión laboral en las empresas del municipio de Facatativá y de acuerdo a la información actualizada y existente podemos decir que:

- De las doce (12) empresas constituidas en Facatativá, tres (3) de ellas aplican procesos de inclusión laboral según la ley 361 de 1997.

EMPRESA	UBICADA	Nº PERSONAA CON DISCAPACIDAD
BIODEC	km 4 Vía Vereda Manzilla	5 personas
TIENDAS METRO	Cra 10 con 8ª – 12	50 personas
COOVISER	Calle 1B este Nº 7 – 17	15 personas

- Son empresas privadas.
- Empresas con más de 50 empleados, personas residentes del municipio de Facatativá y sus alrededores.

Esperamos haber cumplido con solicitud.

Cordialmente,

Yadira Sarmiento
Secretaria

Anexo 12. Matriz de análisis participante 1.

Tabla 1. Matriz de análisis participante 1

Políticas	Responsabilidad social empresarial	Proceso de inclusión	Experiencias con las personas
Con base "la ley 361 de 1997 que fomenta la oportunidad de trabajo para personas en estado de discapacidad" POL,P,01.043), "además de adecuar las instalaciones de trabajo y generar un espacio óptimo para el desempeño" (POL,P,01.00 1-)	Más allá del cumplimiento estricto de la ley, "se busca garantizar equilibrio entre lo personal y lo económico"(RSE, P01,005) además de la "sostenibilidad, vinculación y sensibilización de empleados y el reconocimiento por parte de los clientes"(RSE,P01, 006)	"Se adecua toda la logística para que las personas en condición de discapacidad puedan laborar"(PI,P01,012) "se hace capacitación con el personal"(PI,P01,013) y se les "proporciona la dotación pertinente para el área en que vayan a trabajar" (PI,P01,014) "La vinculación se hace por Contrato Laboral de Aprendizaje o prestación de servicios." (PI,P01, 015), Toman en cuenta los subcontratos con las Cooperativas o Agencias que también implementan la inclusión. "La empresa busca perfiles Operativos (empaque, distribución), atención al usuario y el manejo de caja"(PI,P01,016). El "medio más utilizado para buscarlos es la publicidad y anuncios, o por el conocimiento de un tercero voz a voz"(PI,P01,017).	Aunque presenten cierto tipo de discapacidad, "para ellos el tener un trabajo los motiva" (EXP,P01,042), y lo llena de ganas de seguir el día a día. "Escuchar sus ganas de aprender da valor para continuar la labor"(EXP,P01,043). Hasta este momento llevan "10 años implementando la inclusión laboral y los cambios han sido gigantescos" (EXP,P01,044) desde la infraestructura hasta las políticas y reglamento de trabajo. En "retrospectiva se nota lo gratificante que es compartir con estos seres humanos maravillosos" (EXP,P01,045). Se prevé mantener estos procesos y poder ampliar, "para brindar trabajo a muchas personas más"(EXP,P01,046). "Los resultados son invaluables no por el tema monetario sino por el crecimiento personal" (EXP,P01,047), el reconocimiento de saber que la empresa está llevando a cabo esta labor social tan importante y así poder ser base para que otras Compañías más lo

			hagan parte de esta labor.
		Las empresas que realizan estos procesos, se ven enmarcadas en un sin número de compromisos como lo es "la adecuación de la infraestructura y de los implementos que ellos deban utilizar"(PI,P01,018) pero así mismo "obtienen beneficios en lo que comprende los pagos de la cuota SENA, ICBF"(PI,P01,O19), gana "preferencia en las licitaciones además de la imagen corporativa tanto por parte de clientes como de proveedores"(PI,P01,020).	"Los clientes han manifestado su total apoyo e incluso unos tienen como proyecto adherirse a la RSE" (EXP,P01,048) y llevar a "Al principio pensaban que iba a disminuir la calidad del trabajo, pero poco tiempo después su pensamiento cambió" (EXP,P01,049)
		"Los recomendaría una y mil veces más, porque son personas que evidencian calidad en su desempeño"(PI,P01,021), que "son fieles a su trabajo y agradecidas, se apropian de su cargo"(PI,P01,022). "Muchas empresas no lo hacen porque creen que van a perder" (PI,P01,023) no se imaginan de lo que se están perdiendo ellos.	Los "empleados en condición de discapacidad diariamente manifiestan sus agradecimientos". (EXP,P01,050)
			El "desempeño de estos trabajadores es mejor que el de una persona en situación normal" (EXP,P01,051), porque ellos se esmeran por dar lo mejor de sí mismos e incluso dan más de los que pueden, "no presentan llamados de atención, son puntuales, les gusta los nuevos aprendizajes". (EXP,P01,052)
			Los trabajadores en

			condiciones normales se muestran colaborativos, les explican, los orientan y se evidencia respeto por la persona discapacitada.

Anexo 13 Tabla 2. Matriz de análisis participante 2.

Políticas	Responsabilidad social empresarial	Proceso de inclusión	Experiencias con las personas
Nos basamos en la ley discapacidad de "la ley 3 61 de 1997 pues nos parece como la más completa y nos muestra además da como pautas para los empleados y para los que solicitamos el servicio." (POL,P02,002)	"Actualmente contamos con 15 personas en las entidades públicas de Facatativá" (RSE,P02,007)	"La empresa busca personas que tengan un curso de celaduría"(PI,P02,024), "además que sean personas confiables y que tengan habilidades mentales normales"(PI,P02,025). "En cuanto a los contratos, es igual para todos los empleados, a término indefinido"(PI,P02,026), y "cuentan con todo reglamentario" (PI,P02,027)	"Estas personas demostraron que desempeñan muy bien en sus labores" (EXP,P02,053). "No solo es dar empleo si no oportunidad de progreso y de independencia a estas personas" EXP,P02,054) y no hubo quejas de su desempeño por lo que se decidió continuar con el proceso.
	Las acciones de responsabilidad social que se están trabajando actualmente incluyen "crear condiciones favorables para la plena integración de todas las personas con discapacidad"(RSE.P 02,008) y sus familias. A través de	"Las condiciones mínimas son que quieran trabajar" (PI,P02,027) además que "se puedan desplazar por si solas y que puedan trabajar en el lugar para el cual se van a enviar." (PI,P02,028)	El aprendizaje de la empresa ha sido muy bueno ya que "estas personas son muy trabajadoras y muchas veces son más comprometidas que las no tienen ninguna discapacidad" EXP,P02,055). Llegan y son más contentos.
		"El proceso se inició por los dos anteriores alcaldes, que con su grupo de trabajo	"A los clientes en ocasiones no les gusta ya que comentan que estas personas les generarán más gastos"

	brindarles “un trabajo donde tengan independencia y estabilidad económica además que sea digno”(RSE,P02,009)	pensaron en estas personas” (PI,P02,030) Ellos contactan a la empresa y comentan el proyecto. “Las primeras personas fueron incluidas en la alcaldía municipal, hospital, cámara de comercio” (PI,P02, 029) y otros lugares, para mirar su desempeño y luego se les deja el contrato y se inicia la vinculación de las personas con discapacidad.	EXP,P02,056) y que no serán igual de productivas; aunque se les explica que ellos tienen los mismos derechos y están con el mismo contrato y no generara más gastos. Algunos lo toman muy bien y les parece bueno; son muy agradecidos y les gusta el trabajo. “A otros no les interesa el tema, ya no quieren trabajar, no lo han hecho y ni les llama la atención. Se acostumbran a que les den las cosas” EXP,P02,057)
		“Por medio de la alcaldía se colocan panfletos además por perifoneo en un carro” (PI,P02,031) y además “se les comenta a los empleados cuando hay bacantes”(PI,P02,032) por si ellos conocen personas pues las traigan también.	
		“Se utiliza la prueba de prueba de Wartegg”(PI,P02,033), se realiza “la prueba de polígrafo y entrevistas tanto grupales como individuales”(PI,P02,034)	“El desempeño es mejor porque casi siempre están dispuestas a trabajar; además son personas muy amables” EXP,P02,058) y están siempre temprano. Es mejor.
		Cambios en la contratación porque “antes solo se contrataban para remplazos y no tenían trabajo estable” (PI,P02,035) además “los ponían en lugares que eran difíciles para	“Las implicaciones para la empresa no han sido negativas ni positivas” EXP,P02,059). “No le han generado a la entidad gastos adicionales” EXP,P02,060), ya que cuentan con personal capacitado para brindar inducción a estos empleados, ninguno tiene discapacidades en cuanto al

		que ellos se despeñaran ahora ya miramos instalaciones y se contratan" (PI,P02,036) normalmente.	entendimiento con los demás.
		"Pensamos mantenerlo pero más reducido por el inconveniente de la alcaldía" (PI,P02, 037) que nos dice que estas personas que ya no están con nosotros se vincularan a otra entidad, además "no tenemos como ampliarlo ya que para vincular a estas personas tenemos que ver que las instalaciones sean pertinentes para ellos" (PI,P02,037).	Si ha influido ya que "las personas se unieron más para colaborar con estas personas" EXP,P02,061); cuando quedan en el mismo lugar de trabajo no se ha tenido ninguna clase de dificultad. Al contrario se apoyan.
		No como adecuaciones pero si hay que ver como es el sitio y ellos pueden desplazarse de manera fácil y que "no ponga en peligro su integridad" (PI,P02,038)., por lo que envían a lugares que cuenten con zonas adecuadas para ellos.	Los empleados no han tenido ningún inconveniente. Al contrario ellos ayudan cuando hay vacantes.
			"que otras empresas lo hagan lo porque ellos son trabajadores muy capacitados" (EXP,P02,062). Su desempeño es igual y hasta mejor que los "normales".

Anexo 14 Tabla 3. Matriz de análisis participante 3.

Políticas	Responsabilidad social empresarial	Proceso de inclusión	Experiencias con las personas
"La empresa no cuenta con una política no cuenta con una política explicita de contratar o algo así", (POL,P03,003) "pero dentro de los procesos hay líneas que el personal con la discapacidad de sordomudos dan muy buenos resultados."(POL,P03,004)	Si, "la empresa ha tenido personas con discapacidad en el pasado" (RSE,P03,010) y actualmente el año se alcanzaron a completar "como seis personas con discapacidad seis ocho personas, y en la actualidad tenemos tres, miento tenemos cinco en la actualidad". (RSE, P03,011),	Se busca que entre los mismos "sordomudos alguno tenga alguna habilidad adicional" (PI,P03,038)., que no tenga un nivel avanzado y es la persona que ayuda en la comunicación con los demás que no tengan un nivel alto de audición. "Con los años se han entrenado, han adquirido herramientas para interrelacionarse con los demás" (PI,P03,039)., empleados, pero no hay un proceso claro y especifico.	Las primeras personas que ingresaron con discapacidad en 2010, "son personas con un conocimiento específico del área" (EXP,P03, 063) y ha sido un trabajo muy bonito. "Son personas muy dispuestas a trabajar, muy comprometidas" (EXP,P03, 064), con una sonrisa todo el tiempo. El equipo de trabajo, la empresa y los compañeros los aprecian muchísimo. Con esa experiencia "se buscó en el año 2015 una línea de trabajos por la buena experiencia con ellos" (EXP,P03, 065)
		"Para 2015 el ingeniero de planta solicitó crear una línea de producción solamente con sordomudos" PI,P03,039).,. "La selección se hizo voz a voz entre ellos mismos y trajeron personal referenciado pues no se	Los compañeros los han recibido muy muy bien. "Se siente el respaldo. Entre ellos mismos encuentran la forma de comunicarse" (EXP,P03, 066). "Están prestos a apoyar y hacer buen

		buscaba una experiencia específica" (PI,P03,039).,. La idea era enseñarles todo el proceso para que empezaran a trabajar.	quipo con ellos" (EXP,P03, 067). Ha sido una bonita experiencia.
		"No se han hecho ningunas adecuaciones a la infraestructura"(PI,P03, 040).,. Se tienen proyectos a mediano plazo para hacer algunas adecuaciones para brindar mayor servicio para ellos, pero no han sido necesarias.	Cuando se habla de discapacidad se habla de capacidades adicionales que otras personas no las tienen. "Ellos desarrollan otro tipo de capacidades, por lo que es importante buscar el lugar en el cual ellos puedan desarrollarse de forma óptima" (EXP,P03, 068), no en todos los sitios. Cuando se logra encontrar en qué se puedan ubicar o cómo los puede orientar y se logra potencializarlos, el rendimiento es al ciento por ciento.

		"No se ha tenido costos adicionales y si se diera el beneficio que ellos dan en el trabajo compensa cualquier costo"(PI,P03,41).,.	"Contratar personal con discapacidad ha sido un valor agregado" (EXP,P03, 069), es una utilidad mayor, no tiene nada de menos que los demás. Al contrario "por su condición tienen la habilidad de concentrarse mejor en sus actividades" (EXP,P03, 070)
			"Ellos tienes habilidades más grandes que los demás trabajadores" (EXP,P03, 070). "Si las personas se enteran, es un valor agregado y de reconocimiento" (EXP,P03, 071).

Anexo 15. Información unificada.

Categorías	Codificación	
Políticas.	POL	Las tres empresas participantes comentan que las políticas son importantes pero, no se evidencia que las entidades tengan claridad en cuanto al uso y mantenimiento, teniendo como base que solo nombran la ley de manera general y no comentan con claridad ni profundidad de esta, además el participante 03 "La empresa no cuenta con una política no cuenta con una política explicita de contratar o algo así" (POL,071) no cuenta con políticas claras para sus empleados lo que hace un desconocimiento total de los deberes y derechos de ellos como empleadores y de sus empleados.

		Los tres participantes comentan que se tienen que hacer adecuaciones para el desempeño de las personas en condición de discapacidad. “adecuar las instalaciones de trabajo y generar un espacio óptimo para el desempeño” (POL,072)
Responsabilidad social empresarial.	RSE	Los participantes tienen un punto en común el cual “Garantizar el goce pleno, y en condiciones de igualdad, de todos los derechos” (POL,073) sumado a lo anterior comentan que no lo hacen por el cumplimiento de una ley sino más bien por garantizar equidad entre las personas no los trabajadores sino también sus familias.(POL,074).
Proceso de inclusión.	PI	Se tiene en común que “utilizan un contrato laboral igual para todos los empleados” (PI, 075), una de las diferencias es el participante 01, “se realizan capacitaciones a todos los empleados para ingreso de los empleados en condición de discapacidad” (PI, P01,075), los otros dos participantes no cuentan con ningún empalme que logre un primer acercamiento con los empleados acerca de este tema.
		“Una similitud de las entidades participantes es que buscan que los postulados a sus empresas cuenten con un conocimiento previo en alguna área, para su posterior desempeño” (PI, P01,076).
		“Las entidades comentan que ellos tienen planeado continuar con los contratos con los contratos” (PI, P01,077)
Experiencias con las personas.	EXP	Las tres empresas participantes teniendo en cuanta sus respuestas coinciden que las experiencias son gratificantes, y cometan que las personas con alguna clase de discapacidad se desempeñan mejor que las personas normales.

		"Ellos tienes habilidades más grandes que los demás trabajadores" (EXP, P03, 078)

Anexo 16. Matriz análisis grupo focal.

Part 01	**Políticas: Pol**	Síntesis:
	A	
	"Esta ley es la 361 de 1997 la cual por parte del empleador genera una serie de reglas que se deben cumplir como lo es generar espacio acordes"(P01. POL. 082)	Dos de las empresas coinciden en la ley 361 de 1997, aunque no evidencian claridad en las diferencias entre sí.
Part 02	"Utilizamos en la Ley 361 de 1997 Empresa que garantiza las condiciones y los derechos que tiene las personas con alguna clase de discapacidad"(P02. POL. 083)	
Part03	"Nosotros también aplicamos la ley 361 de 1997 ya que esta nos parece más completa y adecuada" (P03. POL. 084)	
B		
Part 01	"Establece Intervenciones a nivel de prevención, educación y rehabilitación, integración laboral" (P01. POL. 085)	La claridad es las dos leyes

Part 02	“Garantiza y asegura el ejercicio efectivo de las personas con discapacidad, sin importar que clase de discapacidad tengan”(P02. POL. 086)	nombradas es que parten del principio de bienestar y comodidad de las personas incluidas
Part 03	“Aportan beneficios para las personas con discapacidad, ya es cuestión de cada empresa la que elija”(P03. POL. 087)	
C		
Part 01	“recibir una capacitación dependiendo el área a la que van, deben portar sus elementos de protección personal de forma adecuada”(P01. POL. 088)	Mencionan entre sus políticas internas fundamentales el adecuado uso de los elementos de protección personal para el adecuado desempeño.
Part 02	“Usar los elementos de protección personal, para el adecuado desempeño”(P02. POL. 089)	
Part 03	“uso del casco es estrictamente necesario, las botas punta de acero”(P03. POL. 090)	
D		
Part 1	“con decirle que las personas discapacitadas son las que tienen más presente la importancia de cumplir con todo” (P01.	El comportamiento de

	POL. 091)	las personas incluidas ha sido adecuado e incluso los participantes hacen comparaciones con los trabajadores en condición normal, aunque una empresa refiere un inconveniente por falta de atención.
Part 2	"si tuve un inconveniente ya que uno de los empleados no reporto una anomalía, esto no género que él y varios compañeros estuvieran en peligro"(P02. POL. 092)	
Part 3	"Tampoco he tenido ningún inconveniente ya que mis empleados han cumplido con las políticas" (P03. POL. 093)	
Part 01	**Responsabilidad Social Empresarial RSE**	Síntesis:
	E	
	"Los empleados de la empresa son el activo más importante, es ser responsable socialmente, además es la estructura de la empresa, hacerles entender a ellos sobre el tema, que crean en ello" (P01, RES, 094)	Tienen presente que es una decisión voluntaria de cada empresa y que va en pro de la
Pa	"Contribución activa y voluntaria al mejoramiento social y económico…va más allá de las normas y leyes que nos imponen,	

rt 02	es hacer que no somos un Empresa" (P02, RES, 095)	calidad de vida de los trabajadores en estado de discapacidad.
Pa rt03	"Asegurar la sostenibilidad del negocio a través de una gestión ética, transparente y responsable, construir un gran lugar para trabajar en un marco de relaciones de confianza" (P03, RES, 096)	
F		
Part 01	"reconocimiento por parte de nuestros clientes y proveedores" (P01, RES, 097)	Se evidencia que para estas empresas es de gran importancia el reconocimiento y la imagen por parte de los clientes.
Pa rt 02	"además los beneficios como la exoneración del pago de cuotas" (P02, RES, 098)	
Pa rt 03	"reconocimiento que uno como Empresa adquiere, ya que eso genera un compromiso y un grado de responsabilidad" (P03, RES, 099)	

Proceso de Inclusión-PI

G		
Part 1	“Brindar trabajo a las personas en condición de discapacidad y asegurar el bienestar dentro de la Compañía” (PI, PRT 01, 100)	Las empresas parten del punto de la capacidad de generar empleo a estas personas. Una de ellas inicia por el tema político y desde allí se mantienen estos programas de inclusión
Part 2	“Tuvo lugar por medio Político, ya que el Alcalde deseaba dar oportunidad laboral…como se evidencia en nuestro Municipio no se generan con facilidad dichos procesos” (PI, PRT 02, 100)	
Part 3	“Nosotros iniciamos debido a la cantidad de empleados que tenemos vinculados, al principio nos generó duda por el tema legal y todo lo que esto lleva (PI, PRT 03, 100)	
H		
Part 1	”claro, aunque al comienzo se inicia con inseguridad, pues es un campo nuevo” (PI, PRT 01, 100)	Han sido procesos adecuados aunque de cierto modo presentaron tras pie en los inicios, uno de ellos
Part 2	“como uno quisiera, pues esto se ha hecho a través de palanca, lo que hace que muchas de las personas no puedan ser incluidas” (PI, PRT 02, 100)	

Part 3	“Si han sido adecuados, pues la Empresa se ha esmerado por cumplir con todos los lineamientos establecidos” (PI, PRT 03, 100)	se formalizo por medio de entes políticos.
I		
Part 1	“Al principio los directivos tenían miedo de errar y perder el tiempo y dinero invertido”(PI, PRT 01, 100)	Los obstáculos presentados se dieron por miedo a errar en los procesos, al punto legal y los cambios internos
Part 2	“se nos presentó inconvenientes pero en cuanto al tema de convencer a la dirección, porque nosotros estábamos de acuerdo”(PI, PRT 02, 100)	
Part 3	“claro y en nuestro caso el inconveniente principal fue iniciar las capacitaciones, pues no fue tarea fácil pedir los permisos”(PI, PRT 03, 100)	
EXPERIENCIA PERSONAL-EXP		
J		

Part 1	“cuando se dieron cuenta todo el esfuerzo que se hizo para tenerlo vinculados, se colocaron a llorar” (EXP, PRT 01, 101)	Han vivenciado hechos importantes que los mueven a continuar con la aplicación de los procesos y a fortalecerlos.
Part 2	“una persona que inicio con el cargo básico, pero luego ingreso a estudiar y ahora hace parte del grupo de supervisores” (PI, PRT 02, 101)	
Part 3	“parte más importante es el agradecimiento de cada uno de ellos, ya que el solo aspecto del rostro y las ganas de continuar en labor” (EXP, PRT 03, 101)	
K		
Part 1	“Excelente, pues ellos dan lo mejor de si, llegan puntuales son acomedidos y ordenados en el desarrollo de sus labores” (EXP, PRT 01, 102)	Las experiencias son positivas ya que el desempeño ha sido adecuado en comparación con los trabajadores en condiciones normales.
Part 2	“Muy bueno porque ellos cumplen a cabalidad, su mejor forma de agradecer es la calidad que demuestran diariamente” (EXP, PRT 01, 102)	
Part 3	“Son más cumplidos que las personas en condiciones normales, la dotación la llevan puesta en todo momento” (EXP, PRT 03, 102)	