

Información Importante

La Universidad de La Sabana informa que el(los) autor(es) ha(n) autorizado a usuarios internos y externos de la institución a consultar el contenido de este documento a través del Catálogo en línea de la Biblioteca y el Repositorio Institucional en la página Web de la Biblioteca, así como en las redes de información del país y del exterior, con las cuales tenga convenio la Universidad de La Sabana.

Se permite la consulta a los usuarios interesados en el contenido de este documento, para todos los usos que tengan finalidad académica, nunca para usos comerciales, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de grado y a su 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, La Universidad de La Sabana informa que los derechos sobre los documentos son propiedad de los autores y tienen sobre su obra, entre otros, los derechos morales a que hacen referencia los mencionados artículos.

BIBLIOTECA OCTAVIO ARIZMENDI POSADA
UNIVERSIDAD DE LA SABANA
Chía - Cundinamarca



El presente formulario debe ser diligenciado en su totalidad como constancia de entrega del documento para ingreso al Repositorio Digital (Dspace).

TITULO	El Fenómeno de la Inclusión Laboral de Personas en Condición de Discapacidad Física Desde el Enfoque Sistémico – Ecológico.		
SUBTITULO			
AUTOR(ES) Apellidos, Nombres (Completos) del autor(es) del trabajo	Gamboa Fernández, Diana Marcela		
PALABRAS CLAVE (Mínimo 3 y máximo 6)	Discapacidad		oportunidad de desarrollo
	sistema		programa de inclusión
	inclusión		calidad de vida
RESUMEN DEL CONTENIDO (Mínimo 80 máximo 120 palabras)	<p>La comunidad de personas en condición de discapacidad física es una de las poblaciones con más dificultades para conseguir una oportunidad laboral, que le permita vivir dignamente y ofrecer calidad de vida a sus familias. Este proyecto de grado en el que se evaluó a 4 personas en condición de discapacidad física y actualmente incluidos dentro de ámbitos laborales, y a sus 4 respectivos empleados, analiza la actual situación de esta población y las oportunidades de desarrollo social, laboral y personal, que se tiene al integrar un equipo de trabajo, y como los diferentes sistemas o entornos a los que el colaborador pertenece se ven afectados, por lo que el análisis se hace desde el modelo sistémico</p>		

Autorizo (amos) a la Biblioteca Octavio Arizmendi Posada de la Universidad de La Sabana, para que con fines académicos, los usuarios puedan consultar el contenido de este documento en las plataformas virtuales de la Biblioteca, así como en las redes de información del país y del exterior, con las cuales tenga convenio la Universidad.

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.

El Fenómeno de la Inclusión Laboral de Personas en Condición de Discapacidad Física Desde el
Enfoque Sistémico – Ecológico
Diana Marcela Gamboa Fernández
Facultad de Psicología, Universidad de La Sabana

Junio de 2013

Tabla de contenido

Tabla de contenido	2
Resumen	3
Palabras clave	3
Abstract.....	3
Key words.....	3
Introducción.....	¡Error! Marcador no definido.
Marco Teórico.....	6
Revisión Teórica de Conceptos Básicos de la Teoría Ecológica Sistémica	6
La Teoría Ecológica Sistémica y las Políticas de la Discapacidad.	9
Las Políticas Colombianas Frente a la Discapacidad.....	12
La Política y la Inclusión Laboral.	16
La Discapacidad en la Teoría Ecológica – Sistémica.....	19
La Inclusión y la Teoría Ecológica Sistémica.....	22
Pregunta de investigación.....	35
Objetivo general.....	35
Objetivos Específicos	35
Categorías de análisis.....	36
Categorías:	36
Método.	39
Diseño.	39
Participantes	40
Instrumento.	40
Procedimiento.....	41
Resultados.....	43
Discusión	50
Referencias.....	56
Anexos.....	66
Anexo 1. Instrumento guía de entrevistas.....	66
Anexo 2. Tabla de evaluación de ítems	68
Anexo 3. Consentimiento informado.....	73

Resumen

La comunidad de personas en condición de discapacidad física es una de las poblaciones con más dificultades para conseguir una oportunidad laboral, que le permita vivir dignamente y ofrecer calidad de vida a sus familias. Este proyecto de grado en el que se evaluó a 4 personas en condición de discapacidad física y actualmente incluidos dentro de ámbitos laborales, y a sus 4 respectivos empleados, analiza la actual situación de esta población y las oportunidades de desarrollo social, laboral y personal, que se tiene al integrar un equipo de trabajo, y como los diferentes sistemas o entornos a los que el colaborador pertenece se ven afectados, por lo que el análisis se hace desde el modelo sistémico.

Palabras clave

Discapacidad, sistema, inclusión, oportunidad de desarrollo, programa de inclusión, calidad de vida.

Abstract

Communities of people with physical disability are one of the populations with most of the difficulties to obtain a job opportunity that let them live with dignity and provide quality of life for their families. This degree project, in which was evaluated to four people's disability status, currently included within work environments and their four respective employees, analyzes the current situation of this population and social development opportunities, work and personal, which must be integrated to a work team, and how the different systems and environments to which the employee belongs are affected, so the analysis must be done from the systemic model.

Key words

Disability, system, inclusion, development opportunity, inclusion program, quality of life.

El Fenómeno de la Inclusión Laboral de Personas en Condición de Discapacidad Física Desde el Enfoque Sistémico – Ecológico

El entorno laboral en Colombia sufre diferentes cambios conforme se adapta a las necesidades de la sociedad nacional y mundial; como ejemplo de ellos tenemos los que se empezaron a presentar a partir de la Resolución 48/94 de 1993, promulgada por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), en la que se responsabiliza a las naciones sobre la promulgación y la formulación de políticas públicas que apoyen el bienestar de las personas en condición de discapacidad sin importar su género, raza o condición limitante. Colombia acató esta recomendación e inició un plan de acción estratégico que tiene como objeto dar posibilidades de inclusión laboral a personas en condición de discapacidad.

En lo que concierne a este trabajo, se indagó por el fenómeno de la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad física dentro del ámbito laboral. Más específicamente, se buscó conocer como han sido desarrollados los programas de inclusión en las empresas, las dificultades que las empresas y las personas en condición de discapacidad han encontrado a la hora de realizar una contratación. La investigación tuvo por objetivo conocer los tipos de interacción que se establecen dentro de las empresas entre los empleados en condición de discapacidad y los demás trabajadores, las cualidades y debilidades de los procesos de inclusión laboral, la apropiación de decretos internacionales, leyes y políticas nacionales al implementar procesos de inclusión en las empresas y lo más importante si se respeta el objetivo del Plan Nacional de Inclusión Laboral.

El estudio fue realizado desde la perspectiva sistémica-ecológica, la cual busca establecer la conexión entre los diferentes contextos y espacios en los que una persona se desarrolla y la interrelación entre los espacios físicos, sociales, familiares y laborales pueden llegar a afectar la estabilidad y calidad de vida de una persona con una condición específica, como es el caso de las personas en condición de discapacidad y de sus entornos o sistemas más cercanos.

El trabajo pretendió identificar como algunas empresas de las ciudades de Bogotá, Cajicá y Zipaquirá han participado en el programa de inclusión laboral, describiendo sus experiencias y las consecuencias de incluir una persona en condición de discapacidad en el equipo de trabajo.

En el primer capítulo se presenta el marco teórico donde presentan conceptos básicos sobre la discapacidad, la inclusión y la teoría ecológica sistémica y las relaciones existentes entre estos; en el segundo capítulo se presenta la pregunta de investigación y los objetivos que guiaron el proceso de investigación; en el tercer capítulo se encuentran las categorías de análisis; el cuarto capítulo contiene el método que siguió la investigación, mostrando el diseño, los participantes, instrumentos y procedimiento; en el quinto capítulo se muestran los resultados del proceso de investigación y en el sexto capítulo la discusión de los resultados. Finalmente se encuentran las referencias bibliográficas y anexos de este trabajo de grado.

Marco Teórico

Revisión Teórica de Conceptos Básicos de la Teoría Ecológica Sistémica

La psicología estudia al ser humano desde varias perspectivas. Una de estas se originó en los años sesenta y estudia al hombre y las conductas de los sujetos, así como a cada uno de los contextos en los que este se desarrolla; es la teoría ecológica propuesta por Urie Bronfenbrenner (1999), para quien el desarrollo humano comprende el estudio científico de la progresiva acomodación mutua entre un ser humano activo y en desarrollo y las propiedades cambiantes de los entornos inmediatos en los que vive la persona en desarrollo; para este autor además el proceso se ve afectado por las relaciones que se establecen entre estos entornos y por los contextos más grandes en los que están incluidos (Bronfenbrenner, 1999).

Por lo tanto, la teoría ecológica sistémica tiene por objeto los diferentes entornos o contextos donde una persona puede vivir, con los que puede interactuar, sin olvidar que el ser humano está siempre haciendo parte de estos, ya que es una entidad creciente, dinámica que va adentrándose progresivamente y reestructurando el medio en el que vive (Bronfenbrenner, 1986). Bronfenbrenner considera en su teoría que el proceso de desarrollo de un hombre es de carácter bidireccional, ya que no se puede decir que uno va primero que el otro o que es el entorno el que define al hombre o viceversa. Según el autor, el hombre está incluido en estructuras concéntricas que se contienen entre sí. Los conceptos más importantes dentro de esta perspectiva de la psicología son los siguientes:

Microsistema. Es el nivel más cercano al sujeto, e incluye los comportamientos, roles y relaciones característicos de los contextos cotidianos en los que éste pasa sus días; es el lugar en el que la persona puede interactuar cara a cara fácilmente, como en el hogar, el trabajo, sus

amigos (Bronfenbrenner, 1999). En este microsistema el sujeto puede aprender y experimentar dentro de un entorno determinado, con características físicas y materiales particulares (Bronfenbrenner, 1999). Debido a esto, este sistema es considerado el de más significado para la persona, ya que es donde el sujeto recibe los primeros modelos y los más constantes para su desarrollo psicológico.

Mesosistema. Comprende las interrelaciones de dos o más entornos en los que la persona en desarrollo participa activamente (Bronfenbrenner, 1999). Un ejemplo de ello es como la familia se vincula e interrelaciona con otras familias del barrio en el que viven, o las relaciones que establecen las empresas con las familias de sus trabajadores en actividades de bienestar. El mesosistema es por lo tanto las interrelaciones entre los microsistemas a los que pertenece un sujeto y que le permiten ampliar su desarrollo. Además de este vínculo primario, las interconexiones pueden adoptar varias formas adicionales, comunicaciones formales e informales entre entornos y fenomenológicamente, el grado y la naturaleza del conocimiento y las actitudes que existen en un entorno con respecto al otro (Bronfenbrenner, 1986).

Exosistema. Este sistema se refiere a uno o más entornos que no incluyen a la persona en desarrollo como participante activo, pero en los cuales se producen hechos que afectan lo que ocurre en el entorno que comprende a la persona en desarrollo, o que se ven afectados por lo que ocurre en ese entorno (Bronfenbrenner, 1986). Por lo que se puede concluir que para Bronfenbrenner este sistema lo conforman las leyes y estamentos que las generan, sea una institución gubernamental o no, así como cada una de las instituciones que el sujeto puede encontrar para su servicio, desarrollo y defensa.

Macrosistema. En este sistema Bronfenbrenner (1999), se refiere a las correspondencias, en forma y contenido de los sistemas de menor orden (micro, meso y exo-sistemas) que existen o podrían existir, al nivel de la subcultura o de la cultura en su totalidad, junto con cualquier sistema de creencias o ideología que sustente estas correspondencias. Este sistema no tiene acción directa o activa del individuo, pero si ejerce influencia sobre el a través de su participación en cada uno de los anteriores sistemas mencionados.

Cronosistema. Este se refiere al cambio que sufren los contextos con el paso de las décadas y desarrollos que permiten que las sociedades crezcan, así como a la manera en que cada uno de estos cambios influyen sobre la persona en desarrollo (Bronfenbrenner, 1999).

Para este sistema además Bronfenbrenner diferencia tiempos en la ejecución de los cambios. Al primero de estos tiempos se le denomina microtiempo que se refiere a episodios concretos y próximos; el siguiente tiempo que menciona es el mesotiempos, que se refiere a los cambios que se viven o sufren en intervalos más amplios como lo son días o meses; el tercero de los tiempos es el macrotiempo, el cual se centra en el cambio de expectativas y acontecimientos sociales que ocurren en la sociedad en sentido más amplio y que se puede tardar en ejecutar durante una o varias generaciones afectando procesos de desarrollo (Bronfenbrenner, 1999).

Desde los conceptos y perspectivas de la teoría ecológica sistémica se describirá a continuación la condición de discapacidad y el proceso de inclusión en el ámbito laboral de las personas discapacitadas, abarcando cada uno de los sistemas propuestos y descritos por Bronfenbrenner.

La Teoría Ecológica Sistémica y las Políticas de la Discapacidad.

Macrosistema Legal: Este sistema como se explica inicialmente hace alusión al entorno más amplio en el que se encuentra inmerso el hombre, y que de manera indirecta llega a afectar los otros sistemas. El macrosistema de una persona discapacitada comprende las acciones a nivel mundial, internacional y nacional, contextos donde se toman decisiones de impacto que afectan el sujeto y donde este no tiene directa intervención. Mundialmente las personas discapacitadas cuentan con el apoyo de organizaciones que velan por la no exclusión de la discapacidad, por sus derechos y la promoción de la integración social.

Entre las normas internacionales que promueven estas organizaciones se encuentran las siguientes: La Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 decretada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, Declaración de los Derechos de los Impedidos de 1975, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1976, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1976, Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad de 1982. Todas estas promueven acciones de igualdad a partir de la comprensión de lo que es la discapacidad, pero a la vez promueven planes de acción que prevengan la discapacidad y que fomenten la rehabilitación, así como la plena participación de las personas con discapacidad en la vida familiar, social y laboral.

Otra de las declaraciones de estamentos internacionales es la recomendación sobre la adaptación y readaptación profesional de los inválidos propuesta por la Organización Internacional del Trabajo (1955), la cual originó el Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) núm. 159, y la Recomendación núm. 168, que promulgan el derecho al trabajo que tiene toda persona en condición de discapacidad, por lo cual fomentan la

integración o la reintegración de estas personas en la sociedad, con pleno derecho a participar dentro de la colectividad a la que pertenecen.

Se suma a lo anterior las Normas Uniformes Sobre la Igualdad de Oportunidades para Personas con Discapacidad expedida por la ONU de 1994, Resolución 48/96 de 1993, en la que se enuncia el derecho de igualdad para niños, mujeres y hombres en condición de discapacidad, sin importar su sociedad de origen, y responsabiliza a las Naciones en la participación y promulgación de leyes que apoyen las normas internacionales, además hace recomendaciones sobre el actuar ante la discriminación y la exclusión, para lo cual sugiere generar actividades que promuevan la vida social de aquellas personas en condición de discapacidad, en todo contexto y comunidad en la que vivan.

Además se cuenta con la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDDM), la cual aclara estos tres términos y determina las diferencias por las cuales se deben regir las mismas leyes y normas que las naciones promulguen. La Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF) (2001), aunque es una actualización de la norma antes mencionada, proporciona además una descripción del funcionamiento humano y sus restricciones, logrando dar una identificación y una clasificación de la discapacidad, la cual explica los siguientes dos términos:

Deficiencia, se asume al nivel de anormalidades de la estructura corporal, de la apariencia y de la función de un órgano o sistema, cualquiera que sea su causa. En principio las deficiencias representan trastornos en el nivel del órgano (dimensión orgánica o corporal). Por ejemplo pérdida parcial o total de una parte del cuerpo o del funcionamiento de los órganos (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2005).

Discapacidad es el reflejo de las consecuencias de las deficiencias a partir del rendimiento funcional y de la actividad del individuo; las discapacidades representan, por tanto, trastornos en el nivel de la persona (dimensión individual). Por ejemplo, disminución en el rendimiento o la destreza al momento de realizar una actividad (Organización Mundial de la Salud, 1980).

Minusvalía, es el concepto que hace alusión a las desventajas que experimenta el individuo como consecuencia de las deficiencias y las discapacidades; así pues, las minusvalías reflejan dificultades en la interacción y adaptación del individuo al entorno (dimensión social). Por ejemplo, el no reconocimiento o pérdida de derechos y las dificultades para lograr una participación plena en espacios vitales para el desarrollo y su inclusión social (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2005).

Otro acontecimiento importante en relación con la promulgación de leyes fue la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad (2001), esta convención tuvo por objeto prevenir y eliminar todo tipo de discriminación hacia las personas en condición de discapacidad, propiciando la plena integración a la sociedad. Allí los estados integrantes de la convención se comprometieron a adoptar medidas legislativas, educativas, laborales y todas aquellas necesarias para promover de manera activa la integración de las personas discapacitadas. Promueven además acciones preventivas, de detección temprana de las condiciones discapacitantes, educación para el respeto ante la diferencia, así como la convivencia y creación de canales de participación de la población discapacitada, así como para sus organizaciones.

Las Políticas Colombianas Frente a la Discapacidad.

Colombia por su parte como macrosistema de la población nacional en condición de discapacidad, tiene las siguientes leyes que apoyan a la población discapacitada. La máxima legal en Colombia es la Constitución Política de 1991, con la cual se erigieron las siguientes disposiciones.

Artículo 13: El estado se compromete a proteger de manera especial a las personas que por su condición económica, física, o mental se encuentren en circunstancia de debilidad, para lo cual manifiesta y sancionará todo tipo de abusos o maltratos que contra ellas se cometan (Constitución Política de Colombia, 1991).

Artículo 47: El estado adelantara, una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará a atención especializada que requieran (Ibíd.).

Artículo 54: El estado debe garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud (Ibíd.).

Artículo 68: La erradicación del analfabetismo en la población discapacitada, sin importar de qué tipo, es una obligación especial del estado (Ibíd.).

En cuanto los derechos fundamentales de todo ser humano, a los aspectos sociales, económicos, y culturales, Colombia en su Constitución también tiene apartados especiales alusivos a la población discapacitada, entre estos están:

Artículo 25: El trabajo es un derecho y a la vez una obligación social, que se debe dar bajo condiciones dignas y justas (Constitución Política de Colombia, 1991).

Artículos 48 y 49: Alusivo a la seguridad social, menciona como esté es un servicio público obligatorio, un derecho pero a la vez un deber de todo habitante dentro del país, por lo cual la promoción, protección y recuperación de la salud son un bien general de los Colombianos (Ibíd.).

Artículo 366: La calidad de vida de las personas colombianas es uno de los fines sociales del estado, por lo tanto, el gasto público debe velar fundamentalmente por las necesidades básicas de las personas, entre las que se encuentran la salud, la educación, el saneamiento ambiental, y el agua potable de toda la población (Ibíd.).

Además de la Constitución, la nación cuenta con otras disposiciones legales, que velan por el bienestar de la población discapacitada, entre las que se encuentran las siguientes:

Ley 10 de 1990: Con esta ley se reorganiza el sistema nacional de salud y organiza el proceso de prestación de servicios en el primer nivel, en los municipios incluyendo procesos de prevención ante la enfermedad (Diario Oficial, 1990)

Ley 60 de 1993: A través de esta ley se moderan los recursos y competencias de las entidades territoriales encargadas de los procesos de salud y educación, dándoles nuevas funciones y responsabilidades ya que se presentan deficiencias en ambos aspectos, y aclara que los diferentes ministerios, organizaciones descentralizadas y organizaciones y autoridades (Diario Oficial, 1993), deben cumplir las siguientes funciones:

Formulación de políticas y objetivos de desarrollo. Establecimiento de normas técnicas, curriculares y pedagógicas como guía de orientación a las entidades territoriales. Administración de cofinanciación , así como impulsar, organizar y desarrollar programas de crédito. Coordinar, promover y financiar campañas y programas especiales en materia de salud y educación,

asesorar y prestar asistencia técnica y administrativa a las entidades territoriales y a sus instituciones de prestación de servicios, además debe vigilar porque se cumplan las políticas de labores de inspección y vigilancia en la educación y la salud, diseñando criterios para el desarrollo de estas en los departamentos, distritos y municipios del país (Ibíd).

Ley 100 de 1993: Sistema de Seguridad Social. Esta ley tiene como fin garantizar los derechos de las personas y de toda comunidad, ofreciéndoles calidad de vida, así como dignidad, protegiendo cada uno de los intereses de estos mismos. Se crea la suscripción al régimen subsidiado de toda persona en condición de discapacidad que no tenga las posibilidades de pagar un sistema de salud y en caso de régimen contributivo la cobertura familiar incluye a personas con discapacidad permanente con mayoría de edad (Diario Oficial, 1993).

Esta ley al mismo tiempo contiene los siguientes decretos y resoluciones.

Decreto 2226 de 1996 y 1152/99: asigna al Ministerio de Salud la función relacionada con la dirección, orientación, vigilancia y ejecución de los planes y programas que en el campo de la salud, se relacionen con la tercera edad, indigentes, minusválidos y discapacitados (Presidencia de la República, 1996).

Resolución 5261 de 1994: adopta el manual de actividades, intervenciones, y procedimientos del Plan Obligatorio de Salud del Sistema de Seguridad Social en Salud, en el que se incluyen las actividades y procedimientos de rehabilitación (Orozco, 2007).

Resolución 4288 de 1996: Define el plan de Atención básica que contiene acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad para toda la población (Ministerio de Salud, 1996).

Resolución 3165 de 1996: Define y establece los lineamientos de atención en salud para las personas con deficiencias, discapacidades y minusvalías (Díaz, Mercado, Arrieta, 2011).

Ley 361 de 1997. Esta ley establece los mecanismos necesarios para ejecutar la integración social de las personas con limitaciones. Puntualiza sobre los derechos fundamentales de las personas en condición de discapacidad, a la vez que aclara cada uno de los deberes y responsabilidades que la nación debe asumir con esta población específica, permitiéndoles así la completa realización de estas personas, y su integración social de manera integral. Esta ley enuncia principios antes mencionados en las normas internacionales, dentro de los cuales están la prevención, la rehabilitación, la educación acerca de discapacidad, la integración laboral, el bienestar social, por medio de estos objetivos y de la ley se constituye el Comité Consultivo Nacional de las Personas con Limitación, comité que tiene como tarea representar a la comunidad discapacitada del territorio nacional, así como velar por sus derechos y deberes individuales y sociales. Por lo tanto, el comité adquiere el papel de asesor institucional para el seguimiento y verificación de las políticas, estrategias y programas que garanticen la integración social de la población limitada (Diario Oficial, 1997).

Ley 368 de 1997: Este decreto promueve la creación de la red de solidaridad social, la cual tiene como objeto adelantar y coordinar programas para las personas con discapacidades físicas y mentales (Diario Oficial, 1997).

Plan Nacional de Atención a las Personas con Discapacidad 1999-2002: Este plan tuvo por objetivo mejorar la calidad de vida de las personas en condición de discapacidad, para lo cual fortaleció y amplió las redes de servicios existentes, promoviendo la asequibilidad, calidad y

cobertura; esto buscando el desarrollo de la cultura de la convivencia y el respeto de los derechos fundamentales de la sociedad discapacitada (Presidencia de La República, 1998).

Ley 643 de 2001: Esta ley establece que el 4% de los recursos obtenidos a través de las rentas a juegos de suerte y azar serán destinados a la vinculación del régimen subsidiado de los discapacitados, limitados visuales y a la salud mental (Congreso de Colombia, 2001).

Resolución 1896 de 2001: Se establece la clasificación única de procedimientos de salud, entre estos se establecen los relacionados con el desempeño funcional y la rehabilitación (Ministerio de Salud, 2001).

Además de las anteriores políticas, leyes y decretos, el Consejo Nacional de Seguridad Social, también ha sido gestor de planes en post de acciones benéficas para la población discapacitada, es así como expidió los siguientes acuerdos:

Acuerdo 77 de 1997. Este acuerdo define la forma y condiciones en las que el régimen subsidiado debe operar y además aclara la prioridad en afiliaciones para la población con limitaciones, físicas, psíquicas o sensoriales (Ministerio de Salud, 1997).

La Política y la Inclusión Laboral.

En cuanto a aspectos de Empleo, se cuenta con las siguientes disposiciones Legales:

Ley 82 de 1988: Esta ley nacional ratificó el convenio 159 de la OIT que menciona, promueve y posibilita que las personas con discapacidad tengan la posibilidad de encontrar un empleo adecuado, y que se promueva además la integración o reintegración a la sociedad o ámbito laboral, de manera activa (Diario Oficial, 1988).

Ley 443 de 1998. Esta ley, así como sus decretos 1571 y 1572, dictan medidas específicas sobre cómo garantizar las condiciones de igualdad en las oportunidades de acceso al campo laboral, a aquellos ciudadanos con incapacidad física, a fin de proporcionarles un trabajo digno y acorde con sus condiciones de salud (Vicepresidencia de La República).

Decreto 970 de 1994: En este se promulga el convenio sobre readaptación profesional y el empleo en personas inválidas (Diario Oficial, 1994).

Decreto 917 de 1999: con este decreto se obtiene el manual único de calificación de pérdida de capacidad laboral (Presidencia de la República 1999).

Ley 105 de 1993: Se dicta que las autoridades competentes promuevan en los medios de transporte los recursos necesarios para que las personas discapacitadas hagan uso de estos vehículos, y en lo que tiene que ver con subsidios dentro del tema (compra de vehículos), los que más se posibilitan son aquellos que benefician a la población en condición de discapacidad física (Congreso de La República, 1993).

Ley 13 de 1987: Suprime todo tipo de barreras arquitectónicas que puedan imposibilitar el acceso de una persona en condición de discapacidad a algún espacio, en especial a los públicos, pero además origina una serie de disposiciones, dadas en las Normas Técnicas ICONTEC, por medio de las cuales se determina como regla y condición las condiciones de todo espacio físico, defendiendo el derecho a la accesibilidad física (estacionamientos, edificios, parques, ascensores, centros comerciales), sensorial (comunicación, sonidos y símbolos), a disponer de los recursos necesarios acorde con su necesidad (muebles y vehículos) (Vicepresidencia de La República).

Ley 361 de 1997, mediante la cual se establecen incentivos a los empresarios que optan contratar personas con discapacidad. Se trata de beneficios como la deducción en la renta del 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable a los trabajadores con limitación, mientras esta vinculación laboral subsista. La menor cuota de aprendices, reducida hasta en un 50% si los contratados son personas con discapacidad comprobada no inferior al 25% (Diario oficial, 1997).

Ley 1145 de 2007, por medio de esta ley el gobierno establece la creación del Sistema Nacional de Discapacidad (SND), y establece criterios para la generación de leyes, decretos y actividades que afecten a la población en condición de discapacidad (Diario Oficial, 2007).

Ley 1346 de 2009, esta aprueba la “Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad”, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006 y que tiene como propósito promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente (Diario Oficial, 2009).

En general, la legislación nacional progresivamente ha ido visibilizando e incluyendo en la agenda pública a la población con discapacidad en aspectos como la salud, el ordenamiento territorial, las barreras de desplazamiento y de las construcciones en las ciudades, en los sistemas de transporte, en procesos educativos, sociales, culturales y deportivos, pero lo más importante y relevante para esta investigación en temas de oportunidades a la formación para el trabajo, al trabajo digno y a la inclusión laboral.

La Discapacidad en la Teoría Ecológica – Sistémica.

En consideración de todo lo anteriormente dicho, las leyes en el nivel que sean originadas, pertenecen al macrosistema de las personas en condición de discapacidad, debido a que en estas ellos no pueden interferir de manera directa. Como se observa a nivel nacional se cuenta con un consejo que vigila la promoción de las leyes que afectan a la población en condición de discapacidad, por ende este contexto o entorno es el más distante de la población discapacitada aunque por esto no quiere decir que ajeno, ya que este marco legal permite que mundialmente haya uniformidad en cuanto a las políticas que protegen, defienden y promueven los derechos y la participación de las personas discapacitadas.

Por otro lado, el macrosistema es un sistema que contiene todas aquellas ideologías bajo las cuales se estudia al sujeto, en el caso de la persona en condición de discapacidad, el macrosistema es el entorno primario desde donde se puede estudiar y entender el concepto de discapacidad, a este macrosistema se le denominara macrosistema conceptual.

Macrosistema conceptual.

La Organización de las Naciones Unidas (1994) maneja un concepto sobre la palabra “discapacidad”, que resume un gran número de diferentes limitaciones funcionales que se registran en las poblaciones de todos los países del mundo. La discapacidad puede revestir la forma de una deficiencia física, intelectual o sensorial, una dolencia que requiera atención médica o una enfermedad mental. Tales deficiencias, dolencias o enfermedades pueden ser de carácter permanente o transitorio.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) también tiene una definición sobre discapacidad (Bradley, 1995; OMS, 1997) define a la discapacidad de una persona como una

resultante de la interacción entre la discapacidad de una persona y las variables ambientales que incluyen el ambiente físico, las situaciones sociales y los recursos. Dentro de este modelo, la limitación (impairment) es una anomalía del cuerpo o una falla en una función fisiológica o psicológica y que implica una limitación de la persona para realizar o enfrentar las situaciones de la vida (Bohórquez, et al, 2006)

El DANE (2004) define a la discapacidad como las consecuencias en el rendimiento funcional y de actividad a partir de las deficiencias del individuo; las discapacidades representan por tanto, trastornos en el nivel de la persona (dimensión individual). Por ejemplo, disminución en el rendimiento o la destreza al momento de realizar una actividad.

La discapacidad es un proceso dinámico que fluctúa en extensión y severidad a lo largo de la vida y puede limitar o no la capacidad para trabajar y vivir de forma independiente. Debe ser entendida además, como un fenómeno socioeconómico (Hernández & Hernández, 2005).

Otra de las concepciones sobre la discapacidad es la que contempla a la discapacidad de una persona como el resultado de la interacción entre la persona y el ambiente en el que vive (Schalock, 1999 citado por Millán, 2002).

A partir de las definiciones mencionadas anteriormente, se procede a analizar los diferentes paradigmas de autores y teorías que se han originado luego de procesos investigativos, estos paradigmas son los siguientes:

En un sentido más amplio, Díaz citado por García y Fernández (2005), plantea tres definiciones para el concepto de discapacidad: el primer es el esencialista, luego menciona el materialista y finalmente el posmoderno. Para el paradigma esencialista la discapacidad se explica desde la normalidad, se minimiza el papel de la cultura, es una “tragedia personal”; es

enfermedad y se asocia a programas políticos conservadores; para el materialista la discapacidad está mediatizada por unas condiciones sociales y económicas dadas, no es una condición inherente al individuo, no es sólo un constructo social, sino una etiqueta cuyo efecto es el afianzamiento de la marginación social. En el paradigma posmoderno se trabaja por el cambio de las normas y los valores, por el derecho a ser reconocido y a participar de los escenarios de la vida personal, profesional, (García y Fernández, 2005).

El modelo ecológico conceptualiza la discapacidad desde los planteamientos de Schallock (1999, citado por Millán, 2002), quien concibe a la discapacidad como una condición que no está ni fijada ni dicotomizada; es más bien fluida, continua y cambiante; dependiendo de las limitaciones funcionales de la persona y de los apoyos disponibles en el ambiente personal, se logra intervenir o proveer de servicios y apoyos que se centren en la conducta adaptativa y en el nivel del papel que se desempeña en la sociedad. Además menciona que en esta misma línea, se sugiere que las limitaciones de una persona se convierten en discapacidad sólo como consecuencia de la interacción de la persona con un ambiente que no le proporciona el adecuado apoyo para reducir sus limitaciones funcionales.

La concepción de discapacidad que afecta a la población discapacitada viene por tanto dada por el macrosistema, que luego influenciará los sistemas de menor orden hasta llegar a afectar directamente a cada persona en condición de discapacidad; además de la ideología que el macrosistema establece sobre lo que es la discapacidad, existe otro término que se debe estudiar desde este sistema de orden superior, este es el concepto de inclusión.

La Inclusión y la Teoría Ecológica Sistémica

El macrosistema define a la inclusión como una actitud, una forma de sentir, una forma de valorar, es un sistema de valores y no una acción o conjunto de acciones. Esta actitud implica reconocer que los contextos son aquellos que satisfacen las necesidades de todos aquellos que se encuentran en ellos (García,2005, Citando a Díaz, 2005).

La inclusión no es una estrategia destinada a ayudar a las personas a encajar en los sistemas y las estructuras existentes en nuestras sociedades: la inclusión se propone transformar estas estructuras y estos sistemas para hacerlos mejores para todos. La inclusión significa crear un mundo mejor para todos (Conferencia de Salamanca, 2009).

Además existen desde el macrosistema unos paradigmas sobre la inclusión que especifican lo que debería ser ésta. Estos se presentan a continuación y permiten tener más claridad acerca del por qué este proceso es el más pertinente a la hora de querer llevar a la persona en condición de discapacidad de nuevo a la participación activa dentro de la sociedad.

El paradigma liberal menciona cómo la inclusión debe ser el motor que impulse la equiparación, la igualdad de oportunidades y considera que ésta debe tener a las Minorías como objetos de una política y así proveer un tratamiento diferencial, generalmente focalizado, que promueva la diversidad orientada a la asimilación y al individualismo, y que además compense las desigualdades (García, 2005 Citando a Díaz, 2005).

El paradigma marxista se refiere en especial al proceso de inclusión educativa, sin embargo, en el contexto laboral también tiene influencia, ya que la inclusión debe superar las condiciones sociales, políticas y económicas que producen la dominación en cualquier contexto. Se deben reconocer las diferencias culturales de las minorías; éstas se explican desde el modelo

de la desventaja social. La diversidad debe orientar y generar reacciones contra los grupos hegemónicos en lo social, cultural y político. Así mismo, debe desarrollar procesos coordinados en programas sociales y económicos, donde todas las comunidades de los contextos particulares luchan por reducir los orígenes de la desigualdad y la exclusión (García, 2005 Citando a Díaz, 2005).

El Paradigma Posestructuralista, propone que la inclusión debe tener reconocimiento y potenciación de la multiculturalidad (ésta se fundamenta más en la diferencia que en la oportunidad). También debe conceptualizar a las minorías como sujetos partícipes en la construcción de la política, además debe promover la diversidad orientada al diálogo e integración intercultural, la identificación y los consensos, dando origen a una actitud, a un sistema de valores y creencias, no solo a acciones o conjunto de acciones, sino que implica reconocer unos ejercicios de poder, a lenguajes y relaciones por deconstruir y reorientar, lo que debe exigir y ofrecer una propuesta de actuación que impida la transformación de las diferencias en símbolo de marginación (García, 2005 Citando a Díaz, 2005).

Pero estos significados no tienen sentido en ninguno de los sistemas de no ser por la normatividad legal que componen el macrosistema y que se explicó inicialmente.

Como se puede observar, el macrosistema establece acciones y concepciones generales de acción sobre la discapacidad, pero esto no se puede quedar ahí, el macrosistema actúa directamente sobre el Exosistema, y genera ciertas respuestas en éste, que a la vez y como se verá posteriormente llega a influir en los sistemas de menor orden.

La respuesta de cada una de las normas y definiciones que da el macrosistema, se evidencian en el Exosistema. Bronfenbrenner (1999) define que este sistema involucra a todos

aquellos entornos que no influyen a la persona en desarrollo como participante activo, pero en los cuales sí suceden hechos que le comprende a esté

De este sistema hacen parte los entornos que envuelven a las personas que están cerca de la persona en desarrollo, es decir de la persona en condición de discapacidad; sin embargo a estas personas no las conoce el discapacitado; es decir el Exosistema envuelve o hace referencia a compañeros de trabajo de familiares del discapacitado, a las redes sociales que de manera distante afectan al sistema familiar, social o atencional de la persona discapacitada. Así, el Exosistema presenta a aquellas relaciones o entidades que están dentro del macrosistema y que a partir de las acciones de la población discapacitada se vuelven parte de sus entornos, como el hospital, las empresas, los municipios y las organizaciones que les apoyan estarían dentro de este sistema.

En este sistema se encuentran todas aquellas acciones que Bogotá desarrolle como municipio contenedor de la población en condición de discapacidad, participante de esta investigación. Según el registro local de esta ciudad (DANE, 2007), se reportan 173.587 personas con algún tipo de deficiencia, dato que obtuvo el municipio a través de procesos de censo, y que lleva al distrito y sus organizaciones a tomar o generar acciones en pro de la población de la ciudad que esté en condición de discapacidad.

Bogotá, a la luz de las políticas nacionales y de la normativa mundial, presentó en su informe sobre la población en condición de discapacidad, los siguientes datos.

En el entorno bogotano se presentan barreras físicas que limitan la autonomía de las personas con discapacidad. Según el censo, el 62% de ellas encuentra este tipo de barreras en su residencia (dormitorio, baño, escaleras, pasillos, sala, comedor, etc.); el 65%, en la vía pública

(andenes y calles); el 55%, en los vehículos de transporte público, paraderos y terminales; el 18%, en centros de salud; el 33%, en los parques; el 28%, en centros comerciales y tiendas; el 15%, en centros educativos y en su lugar de trabajo 16% (DANE, 2007).

De acuerdo a esta información, se puede inferir que el Exosistema puede presentar influencia en algunas de las actividades de la población a evaluar en la investigación, entre estas están los desplazamientos hasta ciertos lugares físicos, así como el ingreso a edificaciones o lugares públicos, como es el caso de aquellas personas en condición de discapacidad que tienen como meta reingresar a su condición laboral o de aquellos que quieren hacer parte activa de una organización laboral. El Exosistema también tiene influencia en esta población a través de las acciones que toma para permitir que la población en condición de discapacidad sea incluida dentro del entorno bogotano, no sólo en el aspecto de desplazamiento e infraestructura, sino en cómo hacer partícipes a fundaciones locales en los procesos de inclusión, Bogotá cuenta con instituciones para el apoyo de esta población, entre ellas se encuentran la Fundación para la Investigación y el Desarrollo de la Educación especial (FIDES), Instituto Nacional para Sordos (INSOR), y Fundación Teletón.

Estas instituciones integran el Exosistema de la población en condición de discapacidad de Colombia y sus objetivos y políticas permiten que la población discapacitada tenga claros sus derechos y pueda defenderlos y promulgarlos. La Fundación Teletón además conecta a las organizaciones regionales para la atención de las necesidades de la población discapacitada promoviendo así el cumplimiento de las normativas nacionales e internacionales. Así es como este sistema influencia el entorno de la población discapacitada. Sin embargo, no todo es positivo, ya que dentro del Exosistema también están incluidas las ideologías en contra de la

inclusión y de la discapacidad que no permiten a estas personas hacer parte activa de las actividades de la cotidianidad.

Esto se debe en gran medida a la resistencia de algunas organizaciones a la implementación de cambios al interior de su cultura y estructura, con el fin de generar oportunidades y espacios de inclusión de personas en condición de discapacidad, debido a que se trata de un paradigma organizacional o una barrera ante la acogida de la diversidad, ya que esta resistencia constituye un rango de prácticas y conductas al interior de la organización, la cual se constituye en Exosistema del individuo (Rodríguez, Alvarado & Moreno, 2007), llegando así a interferir con la posibilidad de adoptar la diversidad como un oportunidad de aprendizaje.

De igual manera, citando a Vázquez (2009), se pueden identificar las formas en las cuales la resistencia a la diversidad afecta a las organizaciones, ya que la resistencia se da tanto a nivel individual como organizacional. Con relación a la resistencia individual, la negación a aceptar la diversidad se basa en una serie de prejuicios a partir de los cuales se argumentan las prácticas de discriminación y exclusión sutil, así como también la evitación y distanciamiento. A nivel de la organización las formas de resistencia a la diversidad se evidencian en la limitación de oportunidades a grupos o comunidades específicas, negándoles así la posibilidad de acceder a empleos y oportunidades de desarrollo.

Adicionalmente existen formas de resistencia sutiles tales como la aceptación pasiva de la discriminación, así como la tendencia de objetos o disposiciones específicas en el ambiente que puedan llegar a fomentar dichas conductas. A nivel macro, la discriminación sutil se puede evidenciar en la no resolución por parte de la organización de problemas,

necesidades e inconformidades del grupo excluido. Mientras que la resistencia manifiesta se evidencia en las acciones puntuales dentro de las cuales se incluye el distanciamiento social Berger y Luckman, (1968, en Vázquez, 2009).

Según información del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (2007), la participación en el mercado laboral es muy variada para la población en situación de discapacidad que reside en Bogotá.

Las personas en edad de trabajar (de 10 años o más) son el 93,4% de este grupo poblacional. Sin embargo, dentro de esta población tan solo un 16,3% trabaja, el 80,1% corresponde a población económicamente inactiva, no están trabajando ni buscando trabajo, es decir, 128.795 personas; el 25,6% son personas con incapacidad permanente para trabajar y no cuenta con una pensión, el 7,1% también presenta una incapacidad permanente para trabajar pero cuenta con una pensión, el 7,8% se dedica a estudiar, el 24,7% realiza oficios del hogar, el 1,5% realiza actividades de autoconsumo, el 7,7% se dedica a otra actividad, y el 4,2% restante está pensionado o recibe algún tipo de renta (DANE, 2007).

A partir de estos datos socio demográficos es posible concluir que si bien la población total de personas en condición de discapacidad registrada en este censo constituye una minoría con respecto a la población Colombiana, sus posibilidades de acceso tanto a la educación como al campo laboral son mínimas y en la mayoría de los casos esta situación es consecuencia de la carencia tanto de programas de educación inclusiva como de políticas de inclusión laboral por parte de las organizaciones que constituyen sus comunidades cercanas ya sean macro-ciudades, micro- ciudades o comunidades rurales, lo cual constituye un factor determinante de la situación precaria en la que se encuentran algunas personas en esta condición.

En este orden de ideas, se debe hacer énfasis en que la inclusión pretende no sólo el desarrollo intelectual del discapacitado, sino también su inclusión dentro de la sociedad habitual, así como la igualdad de oportunidades que garantice las mismas capacidades de desarrollo y de expresión para la diversidad de las personas, sin importar el lugar donde se encuentren, ya sea dentro de una organización como empleado o de la comunidad que integran (Peña, 2010).

Esto lleva a pensar que la aplicación de la política de inclusión laboral actual en Colombia está tomando el rumbo que enuncian López y Seco (2005) en su investigación “Discapacidad y empleo en España: su visibilidad”; donde luego de un proceso evaluativo de políticas y estrategias de implementación de proyectos de inclusión laboral, concluyen que España ha pasado de una política pasiva de empleo, caracterizada por un modelo asistencialista que se apoya en la segregación de las personas discapacitadas en espacios diferenciados (circunscritos al ámbito de la escuela y la familia), a una política activa que procura dar tímidos pasos hacia la integración laboral, pero en espacios igualmente segregados. Por ello se considera que existe una inclusión limitada, acompañada a su vez de estrategias de discriminación positiva hacia este colectivo, expresadas en incentivos a las empresas para dar prioridad a la vinculación de personas discapacitadas al mercado ordinario.

López y Seco (2005) conciben como inclusión una situación de empleo protegido, el cual no significa un espacio de tránsito en el mercado ordinario, donde el empleo con apoyo no está muy estructurado y definido dentro de las organizaciones y finalmente como una inclusión frente a la que los empresarios muestran poca disposición a comprometerse con un verdadero proyecto integrador.

El reconocimiento de la discriminación laboral y en especial de la discriminación hacia las personas en condición de discapacidad ha conducido al establecimiento de algunas políticas para contrarrestarla con el objetivo de garantizar, no sólo el cumplimiento de los derechos de todas las personas, sino también el desarrollo de estrategias que conduzcan a la inclusión laboral y bienestar de esta población. Sin embargo, para Peña (2010), en su investigación implementación de la política pública de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en la ciudad de Popayán – Cauca, es evidente que en países como Colombia, se evidencia el inicio de la formulación e implementación de políticas públicas, que sumadas a la inexperiencia de las personas encargadas de ejecutarlas y a la concepción de las personas en situación de discapacidad, ha retrasado enormemente el alcance de resultados donde se pueda ver que personas en esta situación se encuentren laborando en empresas de todas las ciudades del país.

El índice y la aceptación de la normativa internacional acerca de la inclusión de personas discapacitadas en el entorno laboral en Bogotá es muy bajo, lo cual podría deberse a otras influencias dentro del mismo Exosistema, como se mencionó anteriormente. Por ejemplo, la posibilidad de desplazamiento para esta población es difícil dentro de la ciudad, lo que puede estar generando aún más incapacidad para ejercer este derecho fundamental. Se debe tener en cuenta que la normativa internacional así como la nacional, no siempre son acogidas dentro de la misma población discapacitada, esto se puede deber a lo que esta persona vive dentro de los dos sistemas faltantes por analizar, el Mesosistema y el Microsistema.

Mesosistema. Comprende las interrelaciones de dos o más entornos en los que la persona participa de manera activa, es decir, en este contexto se encuentran las relaciones del hogar, las relaciones familiares cercanas, el trabajo y los compañeros directos de labores, y sus amigos (Bronfenbrenner, 1999). Este sistema envuelve las conexiones más cercanas de la persona en

desarrollo, las cuales luego de la adquisición de la discapacidad pueden aumentar debido a que la persona empieza a establecer nuevas conexiones con personas que también están en condiciones de discapacidad, así como conexiones estrechas con un equipo de profesionales de la salud (médicos, fisioterapeutas, Psicopedagogos, Psicólogos), y si es del interés de esta persona, puede establecer también conexiones con organizaciones de apoyo ante su discapacidad; Sin embargo, también su nueva condición lo puede alejar de anteriores conexiones microsistémicas que tenía, de redes sociales que por influencia de las creencias del Macrosistema y del Exosistema, como lo son los prejuicios, pueden generar exclusión ante su nueva condición. Además, puede distanciarse durante el periodo de rehabilitación de anteriores entornos que debe trabajar para reintegrar a su microsistema, es el caso de las personas que frente a su discapacidad deben ausentarse de sus lugares y compañeros de trabajo, para asumir su proceso de rehabilitación y afrontar los cambios de su microsistema (Torrice, Santín & Villas, 2002).

El Mesosistema no siempre lo conforman los lazos familiares, ya que ante la nueva condición de discapacidad y la adaptación frente a está la persona discapacitada puede alejarse de la familia y establecer lazos más cercanos con personas en su misma condición (Torrice, Santín & Villas, 2002). Otro aspecto determinante para la familia de una persona en condición de discapacidad es la del cuidador. Por lo general una persona que pasa por una discapacidad debe contar con un cuidador que le ayude y guíe, lo que significa que además de que ya la persona perdió o le es imposible regresar a su trabajo por un lapso de tiempo, otro miembro de la familia también debe ausentarse para cuidar de ella. Esto afecta económicamente a la familia pero además significa un cambio en la vida de todo el sistema familiar, en su rutina y en su calidad de vida, ya que la condición de discapacidad, los ingresos a hospitales, las sesiones de rehabilitación pueden llevar a todo el círculo familiar a evitar sus actividades sociales normales, perdiendo o

debilitando sus redes sociales y de apoyo, que son fundamentales en el momento de afrontar a la discapacidad (Córdoba, Mora & Bedoya, 2006).

Todo lo que sucede en este sistema influye directamente sobre la persona, ya que tanto sus redes sociales, laborales como familiares y médicas pueden estar impulsando a la persona en condición de discapacidad para que asuma su nuevo rol y situación física, adaptándose y reintegrándose de manera efectiva a cada uno de sus sistemas; sin embargo, así como pueden generar adaptaciones positivas, que parten desde la iniciativa de las normas mundiales y nacionales, del apoyo de fundaciones e instituciones para la población en condición de discapacidad y el conocimiento oportuno de todas estas acciones, el desconocimiento de estas mismas también pueden generar una mala adaptación y respuesta ante la condición de discapacidad, afectando el sistema más cercano a la persona en desarrollo, al microsistema.

El Microsistema es aquel que envuelve el patrón de actividades, roles y relaciones interpersonales que el sujeto en desarrollo experimenta en un entorno determinado en el que participa, todos estos son cotidianos para la persona (Bronfenbrenner, 1999). Involucra a los mismos entornos que el Mesosistema pero en el microsistema, la persona en condición de discapacidad es donde puede manifestar las características de su personalidad, cogniciones y pensamientos, prejuicios y valores, así como sus percepciones acerca de su condición. La persona puede tener varios microsistemas, es decir un microsistema es la familia y otro es la red social que la persona tiene en su ámbito laboral. En cada uno, sus percepciones y relaciones son diferentes y se establecen a través de la personalidad del individuo en desarrollo. Cada microsistema es particular y permite que en el sujeto emerjan diferentes vínculos, significados y motivaciones (Torrice et al, 2002).

En este sistema se puede observar el significado que tiene para el sujeto la discapacidad, así como para su familia y demás microsistemas, donde las creencias e ideologías de los sistemas de mayor orden se manifiestan. Entre estas posibles manifestaciones a observar se encuentra el saber si para estos microsistemas y la persona eje del sistema, la discapacidad es algo que esconder, algo que proteger o algo que superar (Villar, 2003).

Como se ve, la propuesta teórica de esta investigación es una perspectiva que ve al sujeto de manera integral, lo observa desde sus condiciones como sujeto, con una personalidad y motivaciones únicas, pero que interactúan en todo momento con unos entornos de elección propia. Esta perspectiva permite a la investigación observar cómo el macrosistema es acogido por los sistemas de menor orden y cómo este espiral de relaciones permite que la persona en condición de discapacidad logre adaptarse mejor a su nueva condición de discapacidad, que logre modificar sus rutinas, sus Microsistemas, su Mesosistema, su Exosistema y que haga propias las condiciones que su Macrosistema le ofrece. Todo esto siempre y cuando crea que es beneficioso para su desarrollo como persona, pero de no ser así, que logre adaptar todo el espiral a favor de su condición logrando hacer de la discapacidad una condición y no un estado estático, observando la discapacidad como una condición a la que se le da significado desde las necesidades de cada persona que la enfrenta y que debe asumir nuevos roles en su vida a partir de esta, generando así lo que Bronfenbrenner (1999) denomina transición ecológica; pero posiblemente solo encontrara adaptación a su nueva condición en la medida en que los demás sistemas se acomoden a él y él logre identificarse como parte de cada uno de ellos (Torrice et al, 2002).

Por ello esta teoría permite comprender y describir el proceso de inclusión por el cual actualmente todos los sistemas buscan integrar a las personas en condición de discapacidad a nuevos roles, reintegrándolas a la sociedad (Vanegas y Gil, 2007);

Rodríguez, Alvarado y Moreno (2007), concluyen que en la medida en la que la comunidad logra mostrar, tanto las debilidades como las fortalezas y se dispone a encontrar la mejor manera de articularlas con los recursos individuales, familiares, y comunitarios, lograra debilitar aquellas que impedirán el proceso de inclusión. Esto es posible en la medida en que la comunidad es capaz de comprender y poner a su servicio la necesidad de autogestión de sus recursos.

A la luz de las consideraciones teóricas planteadas, la presente investigación se llevó a cabo con personas en condición de discapacidad que actualmente estén incluidas en el ámbito laboral, así como con sus empleadores, quienes son de manera directa los representantes de uno de los microsistemas, el cual pertenece además al Mesosistema de la persona discapacitada y que puede transferir información acerca de las ideologías y conocimientos del Exosistema y del Macrosistema en que ambos están inmersos y del que se presume pueden tener el mismo nivel de información. Se debe tener en cuenta que un ámbito laboral y la participación de una persona en condición de discapacidad dentro de este permite que la persona establezca redes sociales y que fortalezca su concepto de autodesempeño, lo que lo lleva a empoderarse, a adquirir autonomía y a generar cohesión dentro de la empresa, favoreciendo su calidad de vida. A la vez, la vinculación laboral le permite a la persona afectada por la discapacidad sobreponerse económicamente, encontrar aseguramiento social y de salud, establecer un posible futuro económico, ya que también recibirá un aseguramiento pensional por su desempeño laboral, y poder aportar a su familia muy a pesar de la condición por la que pasa; además la posibilidad de

hacer parte de una empresa permite que la persona no sea una carga de pobreza y déficit para la nación, sino que por el contrario sea un agente productivo para el desarrollo económico de esta (Córdoba et al, 2006).

Pregunta de investigación.

¿Cómo han sido las experiencias de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad física en empresas de Bogotá, Cajicá y Zipaquirá?

Objetivo general.

Describir las experiencias de inclusión de personas en condición de discapacidad física al entorno laboral de empresas de Bogotá, Cajicá y Zipaquirá, y analizarlas desde la perspectiva sistémica ecológica.

Objetivos Específicos

Se establecieron los siguientes objetivos específicos para la presente investigación.

Identificar los programas de inclusión laboral existentes en empresas de Bogotá, Cajicá y Zipaquirá, y establecer contacto con 4 de ellas para conocer las bases del proceso de inclusión que cada una de las empresas implementó.

Reconocer las dificultades que conllevan los procesos de inclusión laboral para el colaborador en condición de discapacidad, así como para los empleadores y colaboradores en condición de normalidad que integran los equipos de trabajo de la empresa.

Identificar el tipo de relaciones sociales que se han establecido alrededor de los colaboradores en condición de discapacidad, analizando los aspectos negativos que al iniciar el proceso se evidenciaron dentro de las empresas y sus integrantes.

Conocer los posibles cambios que la aplicación de un programa de inclusión puede producir dentro de los diferentes sistemas sociales que integra, dentro y fuera de la empresa, así

como evidenciar los cambios actitudinales frente a la discapacidad desde la percepción de los colaboradores y del empleador.

Categorías de análisis.

Categorías:

Programas de inclusión.

Esta categoría se refiere a la existencia de programas de inclusión dentro de las empresas, las razones para implementarlo o para tener colaboradores incluidos aunque no dentro de un programa formal de inclusión. Incluye dimensiones como el tiempo de ejecución en el que se han desarrollado los procesos de inclusión dentro de las empresas, el número de personas en condición de discapacidad que se tienen integradas en los programas de inclusión y/o cantidad de colaboradores en condición de discapacidad que trabajan para las empresas, así como el tipo de discapacidad que caracteriza a los colaboradores incluidos y por el tipo de labores que realizan.

Esta categoría permite conocer el aspecto histórico sobre el porqué las empresas decidieron dar apertura a personas en condición de discapacidad dentro de las empresas y cómo se ha venido desarrollando el proceso.

Dificultades del proceso de inclusión.

Esta categoría se refiere aquellas situaciones que se hayan presentado durante el proceso de contratación, ejercicio laboral, desplazamientos a las empresas y desventajas que han percibido las personas en condición de discapacidad de los empleadores y de los compañeros de trabajo.

Esto permite indagar y tener respuestas sobre cómo se decidió que un cargo era el idóneo para ser asignado a un trabajador en condición de discapacidad y si se presentaron dificultades para hacerlo, cómo lo resolvieron. También incluye el proceso de adaptación de los colaboradores incluidos tanto en su proceso social, como en el aspecto físico de la empresa, los posibles problemas o dificultades existentes a la hora de realizar sus traslados a las instalaciones de la empresa y las dificultades o desventajas de tener dentro del equipo de trabajo a una persona en condición de discapacidad.

Así se logra por medio de esta categoría evidenciar si el proceso tuvo un objetivo claro, si se realizó un proceso adecuado para incluir a un colaborador en condición de discapacidad y cómo el colaborador ha logrado superar los retos que se presentaron en el proceso y qué tipo de ayuda le ofrece la empresa para su adecuada adaptación y ejercicio de su labor.

Relaciones Sociales.

Esta categoría tiene que ver con los procesos sociales que se han desarrollado dentro de las empresas y equipos de trabajo a los que pertenecen los colaboradores incluidos. Para esto aborda cómo se desarrolló el momento en el que el colaborador discapacitado llegó a la empresa, el tipo de prejuicios que las personas tenían, qué tipo de conductas se pueden identificar como discriminación, cómo manejó la persona incluida estas diversas situaciones y actualmente cómo es su relación social en cada una de las áreas y equipos de trabajo que integran la empresa.

Esto permite observar si el proceso ha sido bien recibido por los equipos de trabajo y sus jefes, así como analizar si el proceso de inclusión se realizó de manera adecuada o fue más una imposición en busca de otro tipos de beneficios para la empresa, diferentes al que se obtiene socialmente.

Cambios generados por el Programa de Inclusión.

Esta categoría tiene que ver con los posibles cambios que se han originado dentro de las empresas, luego de incorporar a sus objetivos un plan de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad y al empezar a aplicar el proyecto. Busca observar que tipos de cambios positivos ha generado la presencia y labor de un colaborador en condición de discapacidad en un equipo de trabajo que nunca había contado con un integrante de estas características, que tipo de cambios negativos se presentaron, pero además busca analizar debido a que se originaron los cambios.

También incluye los cambios que la oportunidad de inclusión laboral de una persona en condición de discapacidad, trae dentro de las familias de los colaboradores y administrativos, los cambios que pueden originar en otras compañías cercanas y que aún no han implementado un plan de inclusión laboral, y los cambios que pueden presentarse en las comunidades cercanas y donde usualmente viven los empleados.

Esto permite observar si la inclusión de personas en condición de discapacidad en un ámbito laboral ejerce fuerza en los demás contextos que le rodean, sea una ciudad, más empresas e instituciones de orden territorial, y comprender los cambios es efectivamente una oportunidad de cambio cultural, social e individual.

Método.

Diseño.

El desarrollo del tema propuesto a cabo, se realizó a través de la investigación cualitativa fenomenológica, este tipo de investigación busca entender la realidad social considerando como la perciben las personas. Se interesa por la comprensión personal, los motivos, valores y circunstancias que subyacen en las acciones humanas (Pérez, 2004). Así mismo, si se quiere modificar cualquier tipo de situación social se debe partir de cómo la viven, sienten y expresan los implicados, contando con su participación. Por lo que es importante escuchar y contar con esta participación para la generación del cambio (Pérez, 2004).

Según Hernández, Fernández y Baptista (2003), la investigación cualitativa estudia y evidencia los fenómenos en el ambiente, busca comprender las experiencias de inclusión de los sujetos en condición de discapacidad vinculadas a un entorno laboral formal, las cuales fueron expresadas por las personas entrevistadas, ya sean trabajadores en condición de discapacidad o empleadores.

Este trabajo de grado se enmarca dentro de la investigación cualitativa, ya que como menciona Anguera (1995), el investigador es el principal instrumento de recolección de datos, pues este es el medio de filtro de la información recaudada durante el proceso, para lo cual usa sus conocimientos y visión holística. Además los participantes escogidos para integrar el proceso de investigación no integran una muestra, tan solo fueron un medio de aporte que permitió conocer la realidad de la situación evaluada y/o investigada, ya que como mencionan Báez y Pérez (2009), la fenomenología busca entender los fenómenos sociales desde la propia perspectiva del individuo, la realidad tal y como es vivida por este.

Lo que intereso en este trabajo y en su metodología fue conocer la subjetividad de las personas en condición de discapacidad física incluidas en el ámbito laboral y sus empleadores, comprender cómo perciben su universo y sus relaciones y, como consecuencia de ellos, comprender cómo se comportan. Esto se logró a través de la observación y de la declaración, el testimonio y la afirmación de los propios actores de los fenómenos en estudio (Báez y Pérez (2009).

Participantes

Para el desarrollo de este estudio, se contó con la participación de 8 personas; 4 de ellos son personas en condición de discapacidad física que se encuentran vinculadas formalmente al medio laboral y 4 son personas vinculadas a empresas en el área de recursos humanos, en la gerencia o coordinación de personal, conocedores de los programas y políticas de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad. Es necesario resaltar que el criterio para la elección de los participantes que integraron la investigación dependió de la disponibilidad de las organizaciones en las que laboran los participantes y que hacen parte de 4 diferentes empresas ubicadas en Cajicá, Zipaquirá y Bogotá.

Instrumento.

La investigación se realizó a través de entrevistas semiestructuradas, ya que como mencionan Tarrés y Vela (Citando a Bernard, 1988), este tipo de entrevista permite que el entrevistador mantenga una conversación enfocada sobre un tema particular, y le proporciona al informante el espacio y la libertad suficientes para definir el contenido de la discusión (Tarrés y Vela, 2001).

Para esto, se diseñó un cuestionario que busco que los participantes de la investigación pudieran profundizar en sus interpretaciones de acuerdo a las preguntas que lo componen, permiten mantener una conversación informal y mantener el plan sobre la temática que se busca analizar. La forma de registro de las entrevistas fue mediante una grabación autorizada por cada participante y por medio de algunos apuntes (Huenchuan y Paredes, 2007). Fundamental que dentro de la entrevista semiestructurada el investigador tenga en cuenta la actitud de escucha y el establecimiento de la confianza, ya que esta es básica al inicio del encuentro. La información no siempre debe ser secuencial, ya que este tipo de investigación requiere flexibilidad dentro de la conversación, lo cual el instrumento diseñado para esta investigación permite, logrando hacer mucho más rica en contenido la expresión de percepción de los participantes.

Procedimiento.

Por medio de profesionales del área de la salud, se identificaron algunos casos de personas en condición de discapacidad activos laboralmente de manera formal en empresas de la zona norte de la sabana de Bogotá o dentro de Bogotá.

Luego de conocer en que empresas se encontraban trabajando se estableció contacto con los trabajadores incluidos, se les explicó el propósito de la investigación y se les garantizó anonimato y confidencial, luego de lo cual firmaron un consentimiento informado, luego de este consentimiento, se contactó a los administrativos de las empresas para así obtener citas y visitas a las organizaciones que aprobaron participar de esta investigación. Posteriormente se procedió a realizar las entrevistas correspondientes a cada uno, realizando un registro de audio (autorizado por los participantes), algunos participantes prefirieron que se realizara solo un registro de apuntes, así se logró obtener la información necesaria acerca del tema de investigación.

Al finalizar las entrevistas, estas fueron transcritas, y categorizadas de manera inductiva y se realizó su codificación, siguiendo la teoría sobre la investigación cualitativa y los procesos de codificación y categorización, donde el proceso de interpretación se debe realizar a través de una codificación abierta, mientras que al final de todo el proceso analítico, la codificación selectiva pasa más a primer plano. Logrando hacer de la codificación la representación de las operaciones por las cuales los datos se desglosan, conceptualizan y vuelven a reunir en nuevas maneras (Strauss y Corbin. 1990, en Flick, 2002).

Para esto, las categorías se organizaron en una matriz de interpretación de resultados (ver tabla 1), la cual permitió hacer una descripción de contextos, situaciones, percepciones y personas (Sampieri, Collado y Baptista, 2003), para finalmente tener una interpretación de los datos obtenidos y generar conclusiones acerca de la situación estudiada e investigada en este proceso.

Resultados

A continuación se presentan los resultados obtenidos, de acuerdo con las categorías de análisis que se establecieron:

Programas de inclusión laboral en las empresas

Dentro de la zona geográfica en la que se trabajó existen varias empresas con personas en condición de discapacidad física incluidas en sus equipos de trabajo, pero de las diez empresas visitadas y a las que se les invitó a hacer parte de este proceso de investigación, solo cuatro dieron respuesta positiva a la invitación, de las cuales dos quedan dentro del perímetro de la ciudad de Zipaquirá, una en la zona geográfica de la ciudad de Cajicá y una dentro de la ciudad de Bogotá, zona noroccidental.

Las seis empresas restantes expresaron no tener interés en participar. Las personas contacto a nivel administrativo y que tenían por responsabilidad la aprobación de la investigación, expresaron que sí tenían personas en condición de discapacidad incluidas en sus equipos de trabajo pero no como un plan de inclusión formal, ni con el objetivo de ceder cupos o perfiles laborales exclusivos a personas en condición de discapacidad. La mayoría (5 de 6 empresas), expresaron que estas personas fueron contratadas por contar con una recomendación laboral personal de los dueños de las empresas, de un administrativo de alta gerencia o porque tenían una relación cercana al desarrollo de la empresa. En el caso restante era una contratación provisional que se esperaba no durara mucho tiempo, solo era una contratación ocasional para una labor específica.

Debido a esto solo se analizaron las experiencias de cuatro empresas de la zona, si bien solo una de estas empresas está desarrollando un programa de inclusión de acuerdo a los

lineamientos del gobierno nacional y a las políticas internacionales. Las otras tres empresas cuentan con personas en condición de discapacidad incluídas, reconociendo sus capacidades y aportando a sus limitaciones, aunque de manera informal, pues no tienen en cuenta las políticas de inclusión internacional y nacional y aunque les gustaría contar con un programa oficial de inclusión, expresan que es difícil ya que los cargos que ocuparon las personas en condición de discapacidad no fueron creados con esa intencionalidad.

Se evidenció que los procesos de inclusión no superan en tres de cuatro casos los dos años de vinculación con la empresa, lo que muestra que estas experiencias son relativamente nuevas y las empresas, así como los equipos de trabajo, aun se encuentran haciendo acomodaciones para el adecuado desarrollo de algunas responsabilidades y tareas del colaborador incluído. El único caso en el que la persona en condición de discapacidad física cuenta con más de dos años de vinculación dentro de la empresa, la inclusión se dio como una forma de reacomodación laboral ante un accidente de trabajo del colaborador.

Por otro lado, las experiencias de inclusión laboral dentro de estas empresas no tienen un número significativo de beneficiarios, ya que el único caso de inclusión es el de la persona participante dentro de la investigación. En tres de cuatro empresas, solo una tiene proyectos de expandir el programa y así beneficiar a más personas en condición de discapacidad, pero por ahora solo lo están adaptando a personas que actualmente ya se encuentran vinculados laboralmente en la empresa y que por accidentes laborales ahora tienen un nivel de discapacidad y requieren de reacomodación de funciones.

Aunque la investigación limitó la indagación a la inclusión de personas con discapacidad física, se pudo detectar que ninguna de las empresas contempla la vinculación de personas en condición de discapacidad cognitiva, ya que los mismos administrativos comentan que las características de las empresas, en especial de índole industrial, pueden significar un riesgo de salud ocupacional para personas con este tipo de discapacidad. Por otro lado al indagar por el tipo de cargos y perfiles que ocupan actualmente las personas incluidas, se pudo concluir que en 3 de 4 casos los colaboradores incluidos realizan labores de tipo administrativo y solo 1 caso esta encargado de funciones administrativas y operativas.

Dificultades del proceso de inclusión

Las dificultades que se encontraron en los procesos de inclusión de personas en condición de discapacidad fueron diversas. Las primeras fueron a nivel profesional, ya que de los cuatro casos de inclusión solo uno cuenta con la preparación profesional para realizar las tareas propias de su cargo y es el caso del colaborador como antes se mencionó que tuvo que realizar cambios en sus rutinas de trabajo como una forma de reacomodación a un cargo que ya venía ejecutando en la empresa y que se vio afectada luego de un accidente laboral. Los otros tres casos fueron contratados realizando integración a los equipos de trabajo, más no inclusión, ya que los cambios que asumieron las empresas para la contratación específica de estas personas fueron mínimos o nulos.

Lo que lleva a concluir que han sido más los retos y acomodaciones que han tenido que realizar los colaboradores que los que han realizado las empresas para beneficiar el desempeño de los colaboradores incluidos. Los colaboradores en condición de discapacidad se han adaptado a las rutinas, a la infraestructura y a realizar sus funciones a través de sus propios esfuerzos y de

su motivación por preservar el trabajo. En algunos casos sus compañeros y jefes inmediatos les han ayudado a realizar este tipo de cambios y adaptaciones por medio de herramientas no formales de trabajo que se acomodan a sus necesidades físicas, pero estos cambios no han partido de la motivación de las altas gerencias de las empresas o de la formación de objetivos claros de un programa de inclusión. Se debe resaltar en este aspecto nuevamente el caso del colaborador reubicado en funciones a causa del accidente laboral, ya que es el único de los cuatro casos, en el que se observa participación por parte del área de talento humano y de salud ocupacional en la ejecución de cambios estructurales que beneficiaran el desarrollo, comodidad y bienestar del colaborador.

Este mismo caso permite observar cómo los administrativos realizan un seguimiento a las acomodaciones y adaptaciones físicas y laborales que ha realizado el colaborador y que la empresa decidió realizar para el bienestar de este mismo, evaluando cual es más positivo para él y de ser necesario implementar nuevos cambios o mantener los realizados.

Al indagar por las desventajas de contratar personas en condición de discapacidad, ninguno de los participantes (jefes inmediatos), mencionó tener alguna, más bien comentaron que existen dificultades pero no desventajas en este proceso.

Relaciones Sociales

La investigación mostro que dos de los cuatro colaboradores en condición de discapacidad tuvieron dificultades con al menos 1 compañero al ingresar a la empresa. Entre las dificultades que tuvieron que asumir estuvieron las bromas acerca de su condición de discapacidad, asumir confrontaciones acerca de su nivel de desempeño, falta

de colaboración para aprender su labor e incluso en un caso el colaborador incluido tuvo que confrontar a un compañero que le ponía impedimentos en su labor para hacer más fuerte su carga laboral y entorpecer su desempeño. Pero en este caso como en los restantes los jefes inmediatos intervinieron en las dificultades, logrando hacer que los equipos de trabajo tomaran conciencia de la importancia del trabajo para el colaborador incluido y su familia, logrando que meses después el colaborador tuviera un nivel de relaciones sociales adecuadas con sus compañeros. En el caso de la empresa de Bogotá, el colaborador incluido menciona que no tuvo dificultades sociales con sus compañeros de empresa, pero sí con algunas personas con las que interactuaba eventualmente en sus desplazamientos cerca de la empresa e incluso dentro del edificio donde está se encontraba. Menciona él que se trató de episodios de intolerancia frente a su condición y a los que ya está acostumbrado y pocas veces o ninguna les da importancia. En la cuarta empresa no se presentaron este tipo de dificultades, ya que el colaborador incluido por medio de una reubicación, regresó a la empresa cuando los directivos de talento humano y salud ocupacional habían preparado a todo el equipo de trabajo de la empresa, administrativo y operativo para apoyar al colaborador en su regreso al trabajo.

Se evidenció que ante la condición de discapacidad de un colaborador son pocos los compañeros que no se solidarizan y acompañan el proceso y cuando no lo hacen, estas conductas según explican los entrevistados, se deben a prejuicios preconcebidos sobre las personas en condición de discapacidad, que una vez se observa al colaborador incluido en su labor, el nivel de desempeño, entusiasmo y calidad de su quehacer, desaparecen.

Cambios generados por el Programa de Inclusión

Los colaboradores y empleadores expresaron que la inclusión de personas en condición de discapacidad solo trae experiencias positivas y beneficios, no solo para el colaborador incluido, en cuanto a su desarrollo, autopercepción y para su familia, sino también para cada uno de los integrantes de la compañía y para la compañía misma e incluso para la comunidad donde geográficamente se ubica la empresa. Además, consideran que se realiza un pequeño aporte a la sociedad en general. Mencionan que entre los beneficios está el darle la oportunidad a una persona de reintegrarse a un equipo, encontrándose útil para trabajar, lo que fortalece su autoestima que pudo verse afectada desde el accidente por el que se adquirió la discapacidad o por las conductas y eventos que desde ese momento tuvo que afrontar la persona a nivel personal, familiar y social.

Expresan que la experiencia es satisfactoria, permite a la comunidad ser más solidaria y abandonar los preceptos de discriminación, temor y rechazo que la sociedad ha podido motivar frente a la discapacidad. Así mismo, permite a la persona y su familia tener nuevas expectativas de vida, de desarrollo personal y laboral, además de ofrecerle nuevas herramientas para retomar su proyecto de vida, incluyéndose nuevos retos sociales como lo son equipos de actividades lúdicas dentro de la empresa, nueva participación frente a la población en condición de discapacidad, así como asumir nuevos retos frente al gobierno. Uno de los colaboradores incluidos tiene participación en movimientos políticos como el equipo de reorganización territorial, allí su representación permite que este tipo de ente tome en cuenta las necesidades de la población en condición de discapacidad física y cognitiva. Para otro de los participantes incluidos la experiencia le ha permitido retomar su antigua condición de desarrollo en la empresa, lo que ha

contribuido a que tome conciencia de su proceso de rehabilitación, dando al 100% de si mismo y logrando casi por completo cada una de sus funciones antes encomendadas. En el caso de los otros dos participantes las expectativas van más a nivel familiar y personal, ya que buscan fortalecerse a si mismos para asumir responsabilidades de mayor complejidad y que con ellas lleven un nivel mas alto de bienestar a sus familias.

Para las empresas las expectativas son las mejores, saben que entre más apoyen a estos colaboradores y al fortalecer la comunicación y unión entre los miembros de los equipos de trabajo, mayor será el nivel de desempeño. Sin embargo, también saben que no se han realizado los procesos adecuados para la implementación de un programa oficial de inclusión y que en muchas ocasiones se hace de manera desorganizada e improvisada. De ahí que expresan que se requiere por parte de los directivos establecer procedimientos en la implementación de los proyectos de inclusión para lograr mayor difusión y garantizar el éxito de las experiencias de inclusión laboral.

Discusión

Las experiencias de inclusión laboral sobre las que se desarrolló este trabajo de grado mostraron que aún falta preparación y entrenamiento para responder adecuadamente a las necesidades y expectativas de vida de la población en condición de discapacidad física. Algunos de los participantes reportaron ser parte de un proceso de inclusión en el que nunca se les entreno para trabajar, en el que nunca se preparó al equipo de compañeros para recibirlos. Se hace evidente que la experiencia más exitosa ha sido la que se tuvo que enfrentar como respuesta a una movilidad de cargo por accidente laboral, que busca el bienestar de un antiguo colaborador.

Por lo anterior, se puede enunciar que desde la perspectiva sistémica – ecológica, se evidencia falta de fuerza por parte del Macrosistema, donde los falsos preconceptos sobre discapacidad y sobre las necesidades de estas personas son en muchas oportunidades erróneas y forman falsos constructos que dificultan procesos sociales de inclusión e integración de aquellas personas que por diferentes situaciones biológicas, de salud o de vida, deben vivir en una condición de discapacidad. La formación y conocimiento sobre que es la discapacidad requiere de acción desde el Macrosistema y todos los entes, instituciones u organizaciones que lo conforman, para permitir que la sociedad cambie conductas negativas hacia los proyectos de inclusión, en especial a la que concierne a la inclusión laboral.

Sin embargo, se debe mencionar que los aportes que se han realizado frente a la discapacidad durante el último siglo a nivel gubernamental y social, han permitido grandes avances y un cambio notable para con la persona en condición de discapacidad,

permitiéndole ganar confianza y espacios en diferentes espacios sociales, laborales y familiares. Lo cual es de notable reconocimiento, ya que además esto a concientizado a la sociedad que ha conformado instituciones y organizaciones para apoyar con formación laboral, apoyo psicológico y familiar a quienes enfrentan la discapacidad.

En cuanto a los Exosistemas de las ciudades de Bogotá, Zipaquirá y Cajicá, y sus empresas, aun no tiene claros los procesos que deben realizarse para abrir un cargo idóneo para una persona en condición de discapacidad, esto se puede deber a que se busca dar cumplimiento a la ley de inclusión, pero no a una necesidad de vida que tiene las personas en condición de discapacidad.

Desde el Exosistema se han originado leyes y políticas, pero los entes que integran este sistema no tienen ningún tipo de control y actividad que motive a los demás sistemas menores a ejercerlas, por lo que los procesos de inclusión laboral son tenidos en cuenta en pocas oportunidades dentro de los diferentes espacios que hacen parte de este sistema (gobiernos, organizaciones, empresas), se requiere más capacitación acerca del tema, de las diferentes normas y leyes que apoyan los procesos de inclusión laboral en Colombia, para así fortalecer los programas ya existentes y promover la oferta laboral para personas en condición de discapacidad en diferentes departamentos del país, en empresas de diferentes sectores económicos y mercados.

Se evidencia que los Exosistema de los que hacen parte los participantes, buscan cumplir con aquellas metas y retos que en el tema de inclusión laboral el Macrosistema le exige. Sin embargo, hacen falta más instituciones que apoyen a las empresas y entes territoriales en planeación y aplicación de la ley de inclusión laboral.

Para que las experiencias actuales tengan mayor trazabilidad en las comunidades, empresas e instituciones se requiere de mayor apoyo gubernamental y de mayor conciencia sobre la importancia cultural, social, familiar e individual de las oportunidades y derechos al trabajo, que tiene las personas en condición de discapacidad. Los entornos que constituyen este sistema no deben girar solos en los procesos de inclusión de la población en condición de discapacidad, ya que de hacerlo cuando se cambien de líderes el proceso puede no tener objetivos claros, ni enlace organizacional con el resto de instituciones que pueden contribuir al proceso. Es de vital importancia que el Exosistema sea el sistema en el que se enlazan las diferentes experiencias y conocimientos de los entornos para hacer de los procesos de inclusión una experiencia positiva, rica y estable para el colaborador incluido.

Desde el mesosistema la afectación más evidente son los preconceptos que se tienen sobre la discapacidad en los diferentes entornos, esto puede ser producto de como los dos anteriores sistemas conciben y perciben la discapacidad. Darle estructura al plan de inclusión laboral, permitirá que el mesosistema y el microsistema puedan cambiar estas concepciones y dar un nuevo sentido social y cultural a la discapacidad y a los procesos de inclusión. Para esto la estructura y conceptos sobre discapacidad y proceso de inclusiones que se construyen desde los eco-sistemas de mayor orden es clave.

El microsistema se enriquece a través de la inclusión laboral y le permite al empleado incluido tener mejores herramientas para afrontar su condición de discapacidad en diferentes entornos y en los sistemas que integran. Se requiere de mayor capacitación al colaborador incluido y a sus equipos de trabajo, en el caso del primero para saber como desarrollar su trabajo y adaptarse adecuadamente al entorno laboral; en el caso del segundo para conocer sus preconceptos sobre la discapacidad y poder darles el adecuado manejo

antes de la llegada del colaborador incluido, de tal forma que los procesos de adaptación dentro de las empresas sean más sólidos y disminuyan la rotación de los colaboradores.

La inclusión laboral en Colombia es un proceso que aun está en fase inicial, el Gobierno Nacional y las políticas internacionales influyen de manera importante y son los primeros agentes que debe promover y llevar a madurar a través de la capacitación de los participantes y o empleadores interesados en ofrecer oportunidades de desarrollo a la comunidad en condición de discapacidad.

Por otro lado, las ofertas laborales deben ofrecer estabilidad y velar porque la personas, su familia y el equipo de trabajo tengan calidad de vida, la cual solo se podrá alcanzar cuando se realicen procesos de inclusión asertivos, que cuenten con inducciones y capacitaciones específicas al cargo que va a ocupar la persona, cargos que deben ser diseñados para ellos y sus posibilidades, permitiéndoles desarrollarse y no llevarlos a un posible estado de frustración ante la imposibilidad de realizar una labor. Es en este espacio donde la perspectiva sistémica – ecológica tiene más fuerza como modelo pertinente para evaluar y guiar procesos de inclusión laboral, ya que desde esta perspectiva se llega a analizar de manera pertinente cada uno de los sistemas que confluyen en este tipo de experiencias y como afecta a las personas que los integran.

Como lo mencionan y demuestran Rodríguez, Alvarado y Moreno (2007), la participación de la comunidad y de los entes gubernamentales en iniciativas de inclusión, es de vital importancia para que los modelos e iniciativas tengan éxito y no se constituya en simples procesos que responden a la política de moda, sino que sean procesos que transforman la cultura

y la sociedad, es decir el Macrosistema que envuelve a las personas participantes de las iniciativas.

Es importante concientizar a los agentes de procesos de inclusión, en que este proceso no es una acomodación de la persona que es contratada, sino que por el contrario es un proceso que requiere esfuerzo y retroalimentación por parte de ambas partes (empleado-empleador), que se debe buscar el desarrollo, la estabilidad y la continuidad de ambas partes, en la investigación de Peña (2010), describe como los procesos de inclusión en España difieren de los de Colombia, ya que en Colombia se tiene la falsa percepción de que los únicos actores que pueden promover acciones con respecto a la comunidad en condición de discapacidad es el Gobierno, y que por ende son los únicos responsables del cambio social y cultural frente al concepto de discapacidad e inclusión, pero lo cierto es que como ya se menciona, este cambio es responsabilidad de ambas partes.

Como lo muestra la experiencia Española, la unión de la comunidad discapacitada y la acción del gobierno en conjunto con estas y las instituciones o fundaciones que integran, son el medio que llevar a las experiencias de inclusión al éxito del proceso, convirtiéndose en una experiencia significativa para ambas partes y beneficiando así a cada uno de los sistemas que lo compone. Al microsistema, donde la persona en condición de discapacidad es padre, esposo, integrante de una familia; al mesosistema, donde se es el trabajador, el líder vecino, amigo, compañero; en el Exosistema donde se es integrante de una comunidad local, laboral, social; en el macrosistema donde se encuentra la cultura que envuelve a cada persona de manera específica e incluyente, para así generar un Cronosistema particular para cada persona que da significado propio a cada una de las experiencias que cada uno de los sistemas le permite desarrollar.

Los procesos de inclusión que cuentan con una metodología y siguen las recomendaciones de expertos en el tema de trabajo con poblaciones en condición de discapacidad, tienen posibilidades de éxito en el proceso mayor que aquellas empresas que implantan el modelo de inclusión laboral de manera desintegrada, y que aunque se pueden demorar más en implantarlos. Sin embargo, como mencionan López y Seco (2005), el deseo de hacer de la experiencia de inclusión un proceso que eliminara la discriminación y segregación, llevo a que el gobierno impulse a las empresas a aplicar la política de inclusión a expensas de generar y promover la discriminación positiva, ya que el modelo se implementa buscando beneficios diferentes al tener contar con un equipo multicultural y diverso en sus características y experiencias de vida.

El fin último de los procesos de inclusión laboral es el generar procesos más asertivos en los equipos de trabajo, preparándolos y guiándolos en procesos de comunicación, trabajo en equipo y compromiso con las empresas, logrando que las personas que integran los equipos potencien las habilidades y capacidades de las personas en condición de discapacidad, generando redes de apoyo y cerrando aquellos espacios de maltrato o discriminación, lo que puede llevar a un cambio cultural, donde la persona en condición de discapacidad no es un invalido sino una persona en una condición diferente con posibilidades diferentes de vida y de experiencia. Promueven la tolerancia y la estabilidad de las personas, lo que genera pertenencia y mayor búsqueda de resultados en la labor de los equipos de trabajo y en los objetivos individuales de cada trabajador.

Este proceso nos lleva a evidenciar que aun existe mucho trabajo que realizar si se quiere tener en nuestra cultura y sociedad un verdadero modelo de inclusión que promueva el desarrollo de todos los agente implicados, pero a la vez la participación de estos mismo.

Referencias

- Anguera, M. (1995). Tratamiento cualitativo de datos. En: M. Anguera, J. Arnau, M. Alto, R. Martínez, J. Arias, y G. Vallejo. (Edit.). *Métodos de investigación en psicología*. (pp. 523-547). Madrid. Síntesis.
- Baéz, J. (2009). *La Investigación Cualitativa*. Madrid, España. Esic Editorial, Recuperado en http://books.google.com.co/books?id=Xmv-PJ9Ktzc&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false.
- Berger P. & Luckmann T. (1968). La construcción social de la realidad. En J. Vázquez, (2009). *Análisis de la Discriminación Social Basada en la Apariencia del Sujeto*. Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo.
- Bernard, R. (1988). Unstructured and Semistructured Interviewing, en *Research Methods in Cultural Anthropology*. En M. Tarrés, & F. Vale. (Edit.), *Observar, escuchar y comprender: Sobre la Tradición Cualitativa en la Investigación Social*. (pp. 63-95). Recuperado en <http://www.fagro.edu.uy/~socrural/wp-content/uploads/la-entrevista-cualitativa.-F-Vela-Peon.pdf>.
- Bohórquez, F. Clavijo, C. Córdoba, C. González, R. Hormiga, M. Rodríguez, G. Torres, V. & Zúñiga, L. (2006). *Abordando la discapacidad desde la vivencia: Una investigación cualitativa*. Grupo Salud y Motricidad, Universidad del Cauca. Popayán, Colombia.
- Bradley, E. (1995). The ICIDH: Format, application in different settings and distinction between disability and handicap. En Schalock, R. (1999). *Hacia una nueva concepción de la Discapacidad. III Jornadas Científicas de Investigación sobre Personas con Discapacidad*, Universidad de Salamanca, España.
- Bronfenbrenner, U. (1986). *Ecology of the family as a context for human development: research perspectives*. *Developmental Psychology*. 22(6), 723-742.

Bronfenbrenner, U. (1999). Environments in developmental perspective: theoretical and operational models. En: S. L. Friedman & T. D. Wachs (Edit). *Measuring environment across the life span: Emerging methods and concepts* (pp. 3-28.) Washington, DC. American Psychological Association Press.

Conferencia de Salamanca (2009). *Volviendo a Salamanca: Afrontando el reto: Retórica, Derechos y Situación Actual*, Salamanca, España., 21 – 23 de octubre de 2009

Congreso de la República de Colombia (1988). *Ley 82 de 1988*. Diario Oficial, No.38.626, Bogotá, Colombia. Recuperado en http://portal.fedepalma.org:84/palma/docs/pdf/ley_0082_1988.pdf.

Congreso de la República de Colombia (1990). *Ley 10 de 1990*. Diario Oficial, Año CXXVI. Núm., 39137, pp. 1, Bogotá Colombia. Recuperado en http://juriscol.banrep.gov.co/contenidos.dll/Normas/Leyes/1990/ley_10_1990

Congreso de la República de Colombia (1993). *Ley 100 de 1993*. Diario Oficial, Núm., 41.148, Bogotá, Colombia. Recuperado en <http://www.comfama.com/contenidos/bdd/3002/LEY%20100%20DE%201993.pdf>.

Congreso de la República de Colombia (1993). *Ley 105 de 1993*. Diario Oficial, No.41.6158, Bogotá, Colombia. Recuperado en http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley/1993/ley_0105_1993.html

Congreso de la República de Colombia (1993). *Ley 60 de 1993*. Diario Oficial, Núm., 40.987, Bogotá, Colombia.

Congreso de la República de Colombia (1997). *Acuerdo 77 de 1997*. Diario Oficial, Año CXXXIII No.43.258, Bogotá, Colombia.

Congreso de la República de Colombia (1997). *Ley 361 de 1997*. Diario Oficial, Núm., 42.978, Bogotá, Colombia.

Congreso de la República de Colombia (1997). *Ley 361 de 1997*. Diario Oficial, No 42.978, Bogotá, Colombia.

Congreso de la República de Colombia (1997). *Ley 368 de 1997*. Diario Oficial, Núm., 43.037, Bogotá, Colombia.

Congreso de la República de Colombia (2001). *Ley 643 de 2001*. Diario Oficial, Núm., 44.294, Recuperado en http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley/2001/ley_0643_2001.html.

Congreso de la República de Colombia (2002). *Ley 790 de 2002*. Diario Oficial, Núm., 45.046, Bogotá, Colombia.

Congreso de la República de Colombia (2007). *Ley 1145 de 2007*. Diario Oficial, No.46.685, Bogotá, Colombia. Recuperado el 14 de Enero de 2012 en http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley/2007/ley_1145_2007.html

Congreso de la República de Colombia (2009). *Ley 1346 de 2009*. Diario Oficial, No 47.427, Bogotá, Colombia.

Consejería Presidencial para la Política Social (2002). *Plan Nacional de Atención a las Personas con Discapacidad, Manual Operativo*. Marco Legal de la Discapacidad, Vicepresidencia de La Republica. Recuperado en http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/discapacidad/marco_legal.pdf.

Córdoba L, Mora A, Bedoya A. (2006). Familias de Adultos con Discapacidad Intelectual en Cali, Colombia, Desde el Modelo de Calidad de Vida. *Psykhe* 2007, Vol.16, N° 2, 29-42.

Dávila, A. (1995). Las perspectivas metodológicas cualitativa y cuantitativa en las ciencias sociales: Debate teórico e implicaciones praxeológicas. En J. Delgado. & J. Gutiérrez.

(Edit.), *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales*. (pp. 71-88) Madrid. Síntesis S.A.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (2004). *Información Estadística De La Discapacidad, Dirección de Censos y Demografía*. Colombia, Recuperado en http://www.dane.gov.co/index.php?option=com_content&task=category§ionid=16&id=159&Itemid=342

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. DANE (2007) *Resultados preliminares de la implementación del registro para la localización y caracterización de las personas con discapacidad* Bogotá. Dirección de Censos y Demografía. Recuperado en <http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/discapacidad/Bogota%20SEPT%202007.pdf>

Díaz, T., Mercado, E. & Arrieta, Y. (2011). Normatividad Nacional e Internacional Protectora del Derecho a la Educación de Personas con Discapacidad Físico-Motriz. *Revista Saber, Ciencia y libertad*, Vol. (6) , 51- 60.

Ferreira da Silva, M, Mogollón, A. Fernández, M. Delgado, M. & Vargas, I. (2006). Introducción a las Tecnicas Cualitativas de Investigación Aplicadas en Salud. Cursos GRAAL 5. Universidad Autonoma de Barcelona. Recuperado en http://books.google.com.co/books?id=o2n57QYwMDIC&printsec=frontcover&source=gb_s_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false.

Flick, U. (2002) *Introducción a la Investigación Cualitativa*. Ediciones Morata, Madrid. En: Strauss y Corbin. (1990). *Basic of Qualitative Reseach: grounded theory procedures and techniques*. Sage Publications. Recuperado en http://books.google.com.co/books?id=o0iLN8Ag8ewC&printsec=frontcover&source=gb_s_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false.

- García, S. Fernández, A. (2005). *La inclusión para las personas con discapacidad: entre la igualdad y la diferencia*, Secretaría Distrital de Salud de Bogotá. Grupo de investigación rehabilitación e integración social de la persona con discapacidad. Universidad del Rosario. Bogotá, Colombia.
- Hernández, J. & Hernández, I. (2005) Una aproximación a los Costos Indirectos de la Discapacidad en Colombia. *Revista de Salud Publica* 7 (2). 130-144.
- Hernández, R, Fernández, C y Baptista, P. (2003). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Huenchuan, S. & Paredes, M. (2007). *Guía metodológica ara la evaluación participativa de políticas y programas, en el marco de la Estrategia Regional sobre el Envejecimiento*. Serie Población y Desarrollo. Santiago de Chile. Naciones Unidas.
- López, C., y Seco, E. (2005). Discapacidad y empleo en España: Su visibilidad. *Innovar Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*. 15. 26. 59-72.
- Martínez, P. (2001). Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad. *Revista de Derecho Privado*, Nueva época, 1(3), 115-121.
- Mejía, R. y Sandoval, S. (2003). *Tras las Vetas de la Investigación Cualitativa: Perspectivas y Acercamientos Desde la Práctica*. Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente. Jalisco, México. Recuperado en <http://books.google.com.co/books?id=xG0RxWqpeRYC&pg=PA126&dq=la+investigaci%C3%B3n+cualitativa+pretende+dar+cuenta+de+significados+Mej%C3%ADa&hl=es-419&sa=X&ei=LeU0UfrQLIr00QHShAE&ved=0CC8Q6wEwAA#v=onepage&q=la%20investigaci%C3%B3n%20cualitativa%20pretende%20dar%20cuenta%20de%20significados%20Mej%C3%ADa&f=false>

Ministerio de Salud (2001). Resolución Número 1896 De 2001. Recuperado en http://www.cundinamarca.gov.co/Cundinamarca/Archivos/fileo_otrssecciones/fileo_otrssecciones1824428.pdf.

Ministerio de Salud, (1996). *Resolución Numero 4288 de 1996*. Bogotá, Colombia. Recuperado en <http://www.medellin.gov.co/ManualContratacion/Normatividad/Resolucion%204288%20de%201996.pdf>.

Organización de las Naciones Unidas (ONU) (1993). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. Recuperado en <http://www.un.org/spanish/disabilities/convention/qanda.html>.

Organización de las Naciones Unidas (ONU), (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Recuperado en <http://www.acnur.org/t3/fileadmin/scripts/doc.php?file=biblioteca/pdf/001>.

Organización de las Naciones Unidas (ONU), (1975). *Declaración de los Derechos de los Impedidos*. Recuperado en <http://www.udc.es/cufie/uadi/doc/normativa%20europa/Declaracion%20Derechos%20Impedidos%20ONU%201975.pdf>.

Organización de las Naciones Unidas (ONU), (1976). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Recuperado en <http://www.acnur.org/t3/fileadmin/scripts/doc.php?file=biblioteca/pdf/0014>

Organización de las Naciones Unidas (ONU), (1976). *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*. Recuperado en [http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/0/10d8eaa613cc10b0c1257132004f0cbd/\\$FILE/G0545270.pdf](http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/0/10d8eaa613cc10b0c1257132004f0cbd/$FILE/G0545270.pdf)

Organización de las Naciones Unidas (ONU), (1982). *Programa de Acción Mundial para las personas con Discapacidad*. Recuperado en http://latinamerica.dpi.org/documents/Declaracion_12-1993deManagua_000.pdf.

Organización de las Naciones Unidas (ONU), (1996). *Normas Uniformes Sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad*. Recuperado en <http://www.un.org/spanish/disabilities/standardrules.pdf>.

Organización Internacional del Trabajo, (1955). *Recomendación Sobre la Adaptación y Readaptación Profesional de los Inválidos por la Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado en <http://www.trabajo.gba.gov.ar/discap/pdfs/RI-R99.pdf>.

Organización Internacional del Trabajo, (1983). *Convenio Sobre la Readaptación Profesional y el Empleo (Personas Inválidas) Núm. 159, y la Recomendación Núm. 168* Recuperado el 03 de Diciembre de 2011 en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_106328.pdf.

Organización Mundial de la Salud (OMS) (12001) *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIDDM-2) Borrador final, Versión Completa*, Recuperado en <http://www.orientared.com/car/CIDDM-2.pdf>

Organización Mundial de la Salud (OMS) (1980) *Clasificación Internacional De Deficiencias, Limitaciones Y Minusvalías (CIDDM)*, Recuperado en <http://www.imsersomayores.csic.es/documentos/documentos/oms-clasificacion-02.pdf>

Organización Mundial de la Salud (OMS) (1999) *Clasificación Internacional de Deficiencias, Limitaciones y Minusvalías (CIDDM-2)*, Recuperado en <http://www.sustainable-design.ie/arch/Beta2fullspanish.pdf>.

- Orozco, J. (2007). *Marco Normativo del Régimen Contributivo (Compilación)*. Recuperado en <http://www.consultorsalud.com/biblioteca/e-book/Marco%20Normativo%20del%20RC%20-%20jmoa.pdf>.
- Peña, P. (2010). Implementación de la Política Pública en Inclusión Laboral de Personas en Situación de Discapacidad en la Ciudad de Popayán – Cauca (Colombia). *Revista Entramado*, (6). 168-182.
- Pérez, G. (2004). *Modelos de Investigación Cualitativa en Educación Social y Animación Sociocultural: Aplicaciones Prácticas*. Madrid, España. Ediciones Narcea, Recuperado en http://books.google.com.co/books?id=iiaMN5VQBnwC&printsec=frontcover&source=gs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false.
- Pourtois, J., y Desmet, H. (1992). *Epistemología e Instrumentación en Ciencias Humanas*. Barcelona: España, Herder.
- Presidencia de la República (1994). *Decreto 970 de 1994*. Diario Oficial, Núm., 41.361, Bogotá, Colombia. Recuperado en http://www.presidencia.gov.co/prensa_new/decretoslinea/1994/mayo/13/dec0970131994.pdf.
- Presidencia de La República (1996). Decreto 2226 de 1996. Recuperado en <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=10810>
- Presidencia de la República (1998). *Plan nacional de atención a las personas con discapacidad, 1999-2002*. Bogotá, Colombia.
- Presidencia de la República (1999). *Decreto 917 de 1999*. Diario Oficial, Núm., 43.601, Bogotá, Colombia. Recuperado en http://www.presidencia.gov.co/prensa_new/decretoslinea/1999/mayo/28/dec917281999.pdf.

- Presidencia de la República (2003). *Decreto 205 de 2003*. Diario Oficial, Núm., 45.086, Bogotá, Colombia.
- República de Colombia, (1991), Constitución Política de Colombia, Bogotá: Colombia. Editorial Temis.
- Rodríguez, M. Alvarado. A, & Moreno M. E. (2007). Construcción participativa de un modelo socioecológico de inclusión social para personas en situación de discapacidad. *Acta Colombiana de Psicología* 10 (2). 181-189.
- Sampieri, R. Collado, C. & Baptista, P. (2003). *Metodología de la investigación*. México. McGraw Hill;
- Schalock, R. (1999). Hacia una nueva concepción de la Discapacidad. III Jornadas Científicas de Investigación sobre Personas con Discapacidad. En J. C. Millán, (2002). *Inclusión socio-laboral envejecimiento en las personas con discapacidad intelectual*. Caruña. Universidad de Salamanca, España.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2005). *Diagnóstico para el Fortalecimiento de la Integración Laboral de las Personas con Discapacidad: Informe Final*. México.
- Tarrés, M. Vela, F (2001). Observar, escuchar y comprender: Sobre la Tradición Cualitativa en la Investigación Social. (pp. 63-95). Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, México, Recuperado en <http://www.fagro.edu.uy/~socrural/wp-content/uploads/la-entrevista-cualitativa.-F-Vela-Peon.pdf>.
- Torrico, E., Santin, C. & Villa, M. (2002). El modelo ecológico de Bronfenbrenner como marco teórico de la Psicooncología. *Anales de Psicología* 18, 1.
- Vanegas, J. & Gil, L. (2007). La discapacidad, una Mirada desde La Teoría de Sistemas y el Modelo Biopsicosocial, *Hacia la Promoción de la Salud*. Vol. (12). 51 - 61

Villar, V. (2003), Discapacidad: la diversidad como fuente del enriquecimiento social, Diplomado Relaciones Laborales. En *el acceso al empleo y a la universidad de personas con discapacidad, barreras y alternativas: actas de las III Jornadas sobre Universidad y Personas con Discapacidad, I Reunión Científica sobre la Respuesta Socioeducativa a la Discapacidad*. pp. 279-288.

Anexos

Anexo 1. Instrumento guía de entrevistas

Objetivo específico	Categoría	Subcategoría	Pregunta
1	Programas de inclusión	Programa de inclusión	¿Tienen algún programa establecido para la inclusión de personas en condición de discapacidad? ¿Cómo conoció el programa de inclusión de personas en condición de discapacidad de la organización?
		Razones para la inclusión	¿Qué los motivó a desarrollar el programa?
		Tiempo de aplicación	¿Hace cuánto tiempo emplean personas en condición de discapacidad? ¿Hace cuanto tiempo se encuentra vinculado(a) a la organización?
		Cantidad de personas incluidas	¿Cuántas personas en condición de discapacidad tienen empleadas actualmente?
		Tipo de discapacidad	¿Qué tipo de discapacidades tienen las personas empleadas? ¿Qué tipo de discapacidad tiene?
		Tipo de labor	¿Qué tipo de labores asignan a las personas en condición de discapacidad? ¿Qué tipo de labores realiza?

		Perfil profesional	¿Han tenido dificultad en el ajuste de perfiles profesionales para personas en condición de discapacidad?
		Adaptación	¿Qué aspectos positivos puede resaltar con relación a la adaptación del empleado en condición de discapacidad al ambiente laboral de la organización? ¿Qué facilidades ha tenido para adaptarse al ambiente laboral de la organización?
2	Retos	Planta física	¿Cómo fue el proceso de adaptación del espacio físico en la organización? ¿Qué facilidades identifica al interior de la planta física para su movilidad?
		Movilidad	¿Qué recursos han implementado para facilitar la movilidad de los empleados en condición de discapacidad? ¿Considera suficientes y adecuados los recursos que ha dispuesto la organización para facilitar su movilidad?
		Ventajas	¿Qué ventajas trae la contratación de personas en condición de discapacidad?
3	Interacciones	Relaciones Laborales	¿Cómo podría calificar la calidad de las relaciones laborales entre las personas en condición de discapacidad y los demás empleados? ¿Cómo podría calificar sus relaciones con los demás empleados de la organización?

	inclusión de personas en condición de discapacidad de la organización?								
3	¿Qué los motivó a desarrollar el programa?								
4	¿Hace cuánto tiempo emplean personas en condición de discapacidad?								
5	¿Hace cuanto tiempo se encuentra vinculado(a) a la organización?								
6	¿Cuántas personas en condición de discapacidad tienen empleadas actualmente?								
7	¿Qué tipo de discapacidades tienen las personas empleadas?								
8	¿Qué tipo de discapacidad tiene?								
9	¿Qué tipo de labores asignan a las personas en condición de discapacidad?								

10	¿Qué tipo de labores realiza?								
11	¿Han tenido dificultad en el ajuste de perfiles profesionales para personas en condición de discapacidad?								
12	¿Qué aspectos positivos puede resaltar con relación a la adaptación del empleado en condición de discapacidad al ambiente laboral de la organización?								
13	¿Qué facilidades ha tenido para adaptarse al ambiente laboral de la organización?								
14	¿Cómo fue el proceso de adaptación del espacio físico en la organización?								
15	¿Qué facilidades identifica al interior de la planta física para su movilidad?								
16	¿Qué recursos han implementado para facilitar la movilidad de los								

	empleados en condición de discapacidad?								
17	¿Considera suficientes y adecuados los recursos que ha dispuesto la organización para facilitar su movilidad?								
18	¿Qué ventaja trae la contratación de personas en condición de discapacidad?								
19	¿Cómo podría calificar la calidad de las relaciones laborales entre las personas en condición de discapacidad y los demás empleados?								
20	¿Cómo podría calificar sus relaciones con los demás empleados de la organización?								
21	¿Cómo ha sido el recibimiento de los empleados en condición de discapacidad por parte de la organización?								

22	¿Cómo fue el proceso de integración con los demás empleados?								
23	¿Qué beneficios tiene para la organización la contratación de personas en condición de discapacidad?								
24	¿Piensa que la experiencia laboral ha sido beneficiosa para su desarrollo como persona?								
25	¿Qué tan satisfactoria considera la experiencia de inclusión laboral?								
26	¿Qué impacto ha tenido la actividad laboral en sus expectativas personales?								

Anexo 3. Consentimiento informado

Universidad de La Sabana

Facultad de Psicología

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta entrevista una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

Yo _____ por el presente consiento que se me efectúe _____ la observación, evaluación y / o entrevista _____, como participante de un proceso de investigación de Psicólogos en formación, dentro del proceso de formación de La Universidad de La Sabana.

Se me ha explicado la naturaleza y el objetivo de lo que se me propone, incluyendo objetivos, pasos y procedimiento a seguir luego de la aplicación de las observaciones, pruebas y /o entrevistas, así como la confidencialidad que tendrá la información compartida durante este proceso. Estoy satisfecho con esas explicaciones y las he comprendido, por tanto consiento la realización de todo procedimiento que el (a) Psicólogo en formación _____ de la Facultad de Psicología de la Universidad de la Sabana, crea pertinentes realizar durante el proceso.

Asimismo acepto el criterio con que se analizara esta entrevista y /u observaciones es el de un Psicólogo en formación, que a la vez será asistido por psicólogos asesores que dirigen el proceso investigativo para el cual se solicito este ejercicio.

Colombia, _____ de _____ de 2011

Firma del adulto participante _____

Documento Tipo y Número _____

Firma aclarada del testigo _____ (conviene que no sea un docente).

Por Firma del Psicólogo en formación a realizar la práctica investigativa: _____.

Código No _____ Facultad de Psicología, Universidad de La Sabana

Cedula No _____ de Colombia.