

Universidad de Pamplona
Facultad de Salud
Departamento de Psicología



**REVISIÓN DOCUMENTAL: DINÁMICA DE LA INCLUSIÓN LABORAL EN
PERSONAS CON DISCAPACIDAD MOTRIZ**

Buitrago Cuellar Julián Mateo
Suárez Abella Pedro Antonio
Psicólogos en formación

San José de Cúcuta, Colombia

2020

Universidad de Pamplona
Facultad de Salud
Departamento de Psicología



**REVISIÓN DOCUMENTAL: DINÁMICA DE LA INCLUSIÓN LABORAL EN
PERSONAS CON DISCAPACIDAD MOTRIZ**

Buitrago Cuellar Julián Mateo
Suárez Abella Pedro Antonio
Psicólogos en formación

Ps. Esp. Henry Alberto Reyes Mora
Director

San José de Cúcuta, Colombia
2020

Resumen: El presente trabajo de grado compilatorio tuvo como propósito analizar la dinámica de la inclusión laboral en personas con discapacidad motriz donde se permitiera una descripción de las necesidades que afronta esta población en el ámbito laboral o profesional. Esto se realizó por medio de una revisión documental, indagándose un total de 30 estudios desde el contexto internacional, nacional y regional. El análisis de la información se realizó mediante una matriz de análisis, indicando los aspectos encontrados en cada estudio relacionados a la inclusión laboral. Lo analizado indica que las características giran alrededor de las condiciones básicas para asegurar el bienestar de las personas en condición de discapacidad y su desempeño óptimo dentro de la empresa. Referente a las barreras está la exclusión, la discriminación y el desconocimiento, finalmente en los beneficios se detallaron los aportes de esta población a las empresas, junto con los beneficios al realizar este proceso.

Palabras clave: Discapacidad motriz, inclusión laboral, psicología organizacional, beneficios, barreras.

Abstract: The purpose of this compilation study was to analyze the dynamics of labor inclusion in people with motor disabilities where a description of the needs faced by this population in the workplace or professional is allowed. This was done through a documentary review, investigating a total of 30 studies from the international, national and regional context. The information analysis was carried out using an analysis matrix, indicating the aspects found in each study related to labor inclusion. The analyzed indicates that the characteristics revolve around the basic conditions to ensure the well-being of people with disabilities and their optimal performance within the company. Regarding the barriers is exclusion, discrimination and ignorance, finally in the benefits the contributions of this population to the companies were detailed, along with the benefits when carrying out this process.

Keywords: Motor disability, labor inclusion, organizational psychology, benefits, barriers.

Tabla de Contenido

Introducción	6
Problema de Investigación	7
Formulación del problema	7
Planteamiento del Problema	7
Descripción del Problema	8
Justificación	10
Objetivos	11
Objetivo General	11
Objetivos específicos	11
Estado del Arte	12
Estudios Internacionales	12
Estudios Nacionales	14
Estudios Regionales	16
Marco legal	20
Marco teórico	23
Capítulo I. Psicología	23
Capítulo II. Discapacidad	32
Capítulo III. Inclusión Laboral	41
Metodología	48
Ejecución	52
Presentación de Datos	52
Investigaciones internacionales.	52
Investigaciones nacionales.	57
Investigaciones regionales.	63
Discusión Crítica	71
Conclusiones	75
Recomendaciones	77

Referencias	79
-------------	----

Listad e Tablas

Tabla 1. Modelo Ficha de Resumen	49
Tabla 2. Modelo Ficha Textual	49
Tabla 3. Categorías de Investigación	50

Introducción

En el presente documento se encuentra el proyecto de investigación compilatorio, como opción de grado para obtener el título de Psicólogo, denominado “*Revisión Documental: Dinámica de la Inclusión Laboral en Personas con Discapacidad motriz*” desarrollado desde el programa de Psicología de la Universidad de Pamplona. La inclusión laboral conforma a las personas que se enfrentan a una de las tasas de desempleo más altas y una mayor probabilidad de ser económicamente inactivas que las personas sin discapacidad. Si están trabajando, tienen más probabilidades de tener empleos mal remunerados, con pocas perspectivas profesionales y malas condiciones de trabajo. Es así que en el mundo existe un vínculo innegable entre la discapacidad, la pobreza y la exclusión. La falta de igualdad de oportunidades de empleo para las personas con discapacidad constituye una de las causas subyacentes de la pobreza y la exclusión de dichas personas (Pupiales Rueda y Córdoba Andrade, 2016).

El diseño metodológico se basó en un enfoque cualitativo desde una revisión documental, cuyo propósito fue analizar la dinámica de la inclusión laboral en personas con discapacidad motriz donde se permitiera una descripción de las necesidades que afronta esta población en el ámbito laboral o profesional. Para la recolección de información se emplearon fichas de resumen y fichas textuales que luego fueron analizadas desde una matriz.

Lo encontrado indica que las características giran alrededor de las condiciones básicas para asegurar el bienestar de las personas en condición de discapacidad y su desempeño óptimo dentro de la empresa. Referente a las barreras está la exclusión, la discriminación y el desconocimiento, finalmente en los beneficios se detallaron los aportes de esta población a las empresas, junto con los beneficios al realizar este proceso.

Problema de Investigación

Formulación del problema

¿Cuáles son las principales características, barreras y beneficios de la inclusión laboral en personas con discapacidad física?

Planteamiento del Problema

El trabajo corresponde a una de las actividades fundamentales en la supervivencia de todo ser humano, es por esto que las condiciones que se tengan a la hora de desenvolverse en distintas funciones laborales, influyen exponencialmente en la calidad de vida. Desde las relaciones interpersonales hasta la forma en la que un individuo se ve frente a los demás. Forcada (2015), expresa que aquellas personas que se encuentran en condiciones de trabajar ya sea por sus propios medios o requieren de algún apoyo en específico, tienen el derecho de desempeñarse en un entorno que se adecue a sus capacidades por el hecho de ser persona. Es importante subrayar que la inserción laboral viene siendo un tema poco abordado, disminuyendo las oportunidades a personas con problemas motores, que pueden cumplir perfectamente con labores específicas dentro de una organización.

Según cifras del Informe Mundial de Discapacidad (Organización Mundial de la Salud, 2011, citada por Bárcena et al., 2018), en el planeta habitan más de mil millones de personas con alguna discapacidad. Correspondiendo al 15% de la población a nivel mundial. En este documento se resaltan los inconvenientes que posee esta población en materia de educación, empleo, atención en salud y la integración social producto de las creencias y prejuicios que se han ido construyendo en la sociedad.

Dando entender a las bajas posibilidades de poder ingresar al sistema educativo, permanecer en este y aprobar los requerimientos solicitados en comparación a sus homólogos sin discapacidad. Por otra parte, los empleadores infravaloran los aportes que pueden ofrecer desde sus capacidades, además de omitir los cambios ergonómicos que se deben implementar a la hora de contratar. En conclusión, se toma la discapacidad como un factor de baja productividad que termina afectando el salario de la persona contratada.

Descripción del Problema

Todo proyecto investigativo contiene variables que precisan de una pertinente conceptualización. En este caso, tratándose de la inclusión laboral en personas con discapacidad motriz, vale la pena comprender el hecho de discapacidad, que según la ONU (2006) citada por Martínez (2013), la entiende como aquella afección que evidencia deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales crónicas que compromete a las personas a determinadas situaciones, imposibilitando una adecuada participación en la sociedad, en igualdad de condiciones con sus semejantes.

En este orden de ideas, desde el punto de vista de García y Bustos (2015), el contexto de la persona con discapacidad incide en la percepción que tiene sobre su propia condición. Pudiendo exacerbar las limitaciones propias de la afección en aquellos entornos que se convierten en un obstáculo por el simple hecho de complicar la participación y la inclusión en actividades cotidianas. Nombrando algunas situaciones ejemplos de esto, se pueden observar en aquellos establecimientos de diversa índole que carecen de una infraestructura adecuada para que una persona en condición de discapacidad motriz pueda moverse sin dificultad alguna. También, en las instituciones de educación que no ofrecen metodologías que se amolden a las necesidades de la población con dificultades en el aprendizaje.

Comprendiendo el efecto que tiene la sociedad en el bienestar de las personas en condición de discapacidad, es habitual que el sujeto “normal” se dirija hacia estas usando términos despectivos que van desde los “impedidos” hasta los “inválidos”, también asociando su afección a un castigo divino o la presencia del mal. Por ende, se considera que no son merecedores de apoyo, caridad ni protección, propiciando su marginación y la negación de sus derechos. La exclusión, el prejuicio, la ignorancia de las causas y la discriminación de esta población empeoran su calidad de vida, dando lugar a la vulneración de sus derechos fundamentales. Cabe destacar, que son indispensables una serie de servicios como el desarrollarse en un núcleo familiar, recibir educación, trabajar, participar en decisiones políticas y en los programas de rehabilitación que se ajusten a sus necesidades para promover el potenciamiento de sus capacidades que facilite su incorporación como ciudadanos activos y gestores del crecimiento en la sociedad (Ortega y Plancarte, 2017).

Cerrando con la conceptualización de las variables, se tiene la inclusión o inserción laboral. En palabras de Zandomeni (2004) citado por Quiñones y Senior (2013), entiende este término

como el proceso que involucra un acompañamiento a la población en condición de exclusión social en cada uno de los momentos claves a la hora de incorporarse en un mercado laboral. Donde se tienen en cuenta cada una de sus individualidades, específicamente, aquellas competencias que van acorde a los requerimientos solicitados por los entes empresariales. Como consecuencia de esto, el sujeto podrá gozar de los beneficios que trae el lograr integrarse a la esfera económica de la sociedad y avanzar en lo que respecta a los campos de actuación social, política, cultural, entre otros, de forma que genere un aporte significativo en su entorno. De igual manera, se tendrá acceso a bienes socio económicos-emocionales desde una metodología formativa-educativa.

El presente trabajo de grado, se orientó al proceso de indagación concerniente a las características, barreras y beneficios que presenta la inclusión laboral en personas con discapacidad motriz. Para este efecto, se revisaron investigaciones desarrolladas a nivel internacional, nacional y regional, en las que se logró identificar los aspectos esenciales respecto a los procesos de inclusión laboral.

Justificación

Las condiciones individuales de cada uno de los integrantes de una empresa corresponden a uno de los diversos temas de estudio dentro de la psicología organizacional. Destacándose aquellas circunstancias donde un sujeto presenta limitaciones inherentes a este, tal es el caso de las discapacidades. Según el Informe Mensual del Mercado Laboral presentado por FEDESARROLLO y la ACRIP (2018), las estadísticas de las personas con discapacidad en el contexto colombiano se encuentran desactualizadas o existe poca cobertura a nivel nacional. Teniendo en cuenta los datos obtenidos a partir del Censo General del 2005, había 2,6 millones de personas con discapacidad en el país, correspondiendo a una tasa de prevalencia del 6,3%. En consonancia, información más actualizada del Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad (RLCPD) creado por el Ministerio de Salud y Protección Social, señalan que, con corte a febrero de 2018, hay localizadas 1,4 millones de personas con discapacidad.

El presente trabajo basa su intención en el análisis de cada de las características que intervienen en el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad motriz. Reconociendo las barreras y beneficios que se derivan de esta dinámica. Además, del debido cumplimiento de las políticas de inclusión laboral en las empresas vinculadas a esta población. Lo cual favorecerá la elaboración de herramientas por parte de profesionales de la psicología encaminadas a aumentar los índices apertura de las organizaciones a este tipo de trabajadores.

Este tipo de investigaciones enfatizadas al concepto de inclusión promueven un aumento del bienestar en las personas con discapacidad, porque una sociedad incluyente aporta un espacio para vivir, fundamentado en el respeto de la diversidad. Así mismo, un concepto altamente evidenciado en la cotidianidad como lo es la discriminación, ha permitido la comprensión de la individualidad, dando a relucir las necesidades que los seres humanos poseen en cuanto a salud, educación y economía.

Como es bien sabido, parte de la vida de una persona se encuentra en sus lugares de trabajo. Al crear espacios de cultura inclusiva en este contexto, aquella concepción negativa que se tiene frente a la inserción de talento humano en condición de discapacidad, vinculada a la considerable cantidad de requisitos y posibles gastos para la empresa, se irá mermando, producto del entendimiento de los beneficios aportados no solo por esta población sino por parte de entes supervisores.

Desde la praxis profesional se identificarán las fortalezas y falencias del psicólogo organizacional en cada uno de los momentos que se dan en un proceso de inclusión laboral, iniciando en la evaluación hasta el seguimiento del trabajador. Permitiendo llevar a cabo las respectivas correcciones en la construcción y posterior ejecución de planes de que se adapten a las necesidades individuales de estos. Así mismo, los potenciales obstáculos que se salen del alcance del profesional como lo son las deficientes relaciones dentro de sus redes de apoyo o la resistencia del sujeto para seguir juiciosamente las indicaciones que se le den en el manejo de su condición.

Las discapacidades, con mayor relación en la parte laboral, permitió a los psicólogos aumentar su cosmovisión, no sólo desde la conducta o procesos cognitivos de los individuos sino también desde su enfermedad física, esto promueve su competencia y la capacidad de proporcionar conocimientos a sus usuarios que fortalecerán la autoeficacia de estos al afrontamiento de la adversidad y reintegre su funcionalidad normal dentro de la sociedad.

El valor teórico residió en poder observar la relación existente entre las variables estudiadas, dando una posible generalización de los resultados en población con discapacidad motriz, sino en aquella con limitaciones que afecten directamente la calidad de vida de sus portadores. Aunado a esto se apoyó lo expuesto en anteriores investigaciones en un contexto colombiano, para así sugerir ideas y recomendaciones en futuros trabajos de la misma índole.

Objetivos

Objetivo General

Analizar la dinámica de la inclusión laboral en personas con discapacidad motriz mediante una revisión documental, que permita una descripción de las necesidades que afronta esta población en el ámbito laboral o profesional.

Objetivos específicos

Identificar los principales beneficios y barreras que genera la inclusión laboral en personas con discapacidad motriz.

Describir las características que se evidencian en la inclusión laboral al momento de contratar personas con afectaciones físicomotrices.

Exponer los aspectos esenciales que se dilucidan a partir de los procesos de inclusión laboral en sus niveles generales de acuerdo a la obtención de la información recolectada.

Estado del Arte

En el presente apartado se localizan trabajos ya realizados en la línea de inclusión laboral, desde lo internacional a lo local. Permitiendo dar un sustento teórico y metodológico en la investigación planteada.

Estudios Internacionales

Inclusión de personas con discapacidad en el medio laboral. Guerra, Ramos, Subía Carvajal y Borja, (2016). Quito, Ecuador.

Resumen. El presente trabajo se fundamentó en un método cuantitativo, no experimental, con un alcance descriptivo y temporalidad transversal, cuyo objetivo fue generar información necesaria que permita orientar a la sociedad sobre el funcionamiento del proceso de selección a personas en condición discapacidad. La muestra estuvo conformada por 150 personas entre ellas estudiantes universitarios y profesionales de la ciudad de Quito, a quienes se les aplicó un cuestionario de 10 preguntas que evaluó el nivel de conocimiento del proceso inclusivo que los trabajadores poseen sobre las personas en condición de discapacidad, obteniéndose que gran parte de los participantes son conocedores de los tipos de discapacidades y su proceso de inclusión social.

En primera instancia, es necesario tener presente la diferenciación en los procesos de selección en personas con discapacidad, dentro de los porcentajes obtenidos en esta investigación los participantes mencionan que la población en condición de discapacidad debe poseer métodos de selección acordes a su situación. Así mismo, está en auge la idea desde el ámbito profesional, que a través de la integración laboral será dará instantáneamente como resultado la integración social. A pesar de la aceptación por parte de la sociedad frente a este tipo de prácticas, se siguen evidenciando factores discriminatorios que se convierten en obstáculos para la contratación de población en situación de vulnerabilidad.

La inclusión laboral de personas con discapacidad: Un estudio etnográfico en cinco Comunidades Autónomas de España. Pupiales y Córdoba (2016). España.

Resumen. El presente estudio cualitativo, tuvo como propósito fue describir y comprender las fortalezas, temores, percepciones y barreras que se evidencian en el proceso de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad. La muestra estuvo conformada por 161 personas que hacían parte de un proceso de inclusión laboral en cinco Comunidades Autónomas de España, a quienes se les aplicó tres instrumentos en los que se encontraban un cuestionario, una entrevista a

profundidad y la observación participante. Por otra parte se quiso dar a conocer la percepción de los empresarios y los preparadores laborales sobre este proceso, y develar las barreras que debe sortear la población con discapacidad para obtener un empleo

Por medio de este trabajo, las personas en condición de discapacidad o diversidad funcional fortalecieron competencias laborales y personales, lo que les facilitó una mejora considerable en la posibilidad de empleabilidad. El poder abarcar y dar soluciones determinadas en el proceso de inserción laboral de esta población puede presentar dificultades, sin embargo, en el contexto europeo y específicamente español las empresas prefieren comprar productos elaborados por personas que trabajan en los Centros Especiales de Empleo, consecuencia del desconocimiento sobre los procesos de inclusión de este colectivo y sumado la evidente discriminación reflejada en las actitudes y comportamientos hacia esta población.

Dentro de los procesos de inclusión son comunes las barreras sociales y arquitectónicas que limitan el pleno desarrollo y participación de la población en condición de discapacidad en la sociedad, donde esta pueda ubicarse en un empleo acorde a las ayudas y apoyos imprescindibles para dar su mayor desempeño en su labor. Para poder generar una disminución en estas barreras se debe iniciar con una pedagogía de inclusión, la cual consta de una intervención en diversos escenarios: empresas, instituciones educativas y la comunidad en general. Siendo un compromiso profesional y colectivo de destruir dichos obstáculos al aprendizaje, al empleo y a la participación social de las personas en condición de discapacidad, fortaleciéndose los valores de la democracia y convivencia, pilares fundamentales para la construcción de una sociedad incluyente y diversa.

La inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral privado. Forcada (2015). Rosario, Argentina.

Resumen. El presente trabajo se enfocó en la perspectiva de generación de valor por parte de personas en condición de discapacidad de tipo visual, auditiva y motriz, en el contexto privado empresarial de la ciudad de Rosario (Argentina) en lo correspondiente al período 2011-2012. Aquí se resalta, el hecho que de un óptimo proceso de inclusión laboral se pueden derivar beneficios otorgados por este tipo de población, centrando la atención en la diversidad y en aspectos puntuales que el departamento de recursos humanos debe tener en cuenta para lograr un adecuado desempeño de las labores que desarrollan este tipo de empleados

Todo proceso de inclusión laboral requiere de un gran esfuerzo al iniciar, pero al final será más que una experiencia enriquecedora. Permitiendo que los trabajadores en condición de discapacidad puedan alcanzar el mismo desempeño que cualquier otro, hasta inclusive de mayor calidad en algunos casos. Aunado a esto, la compañía donde se desarrollan estas prácticas fortalecerá valores humanos traducidos en diferentes perspectivas de pensamiento y solución de problemas. Cabe destacar el rol del departamento de RRHH en el proceso de inclusión laboral aportando en acciones como: la interiorización de la temática de la discapacidad, asegurándose que el trabajador en condición de discapacidad cumpla con los requisitos del puesto, asesoramiento externo en el caso de que sean las primeras experiencias de inclusión, realizar seguimiento en la fase de adaptación del trabajador, ser el soporte tanto de las personas con discapacidad como de los supervisores y compañeros de trabajo.

Estudios Nacionales

La inclusión de las Personas con Discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta. Garavito (2014). Bogotá, Colombia.

Resumen. Esta investigación tuvo como objetivo identificar y analizar las estrategias para la inclusión laboral de Personas con Discapacidad presentes en la Política Pública Nacional de Discapacidad en Colombia. Se realizó un estudio documental basado en los referenciales global y sectorial de la política pública, relacionados con la concepción de discapacidad e inclusión laboral de Personas con Discapacidad. El estudio se abordó bajo la metodología de análisis de contenido cualitativo; contempló 14 documentos legales y normativos, y un total de 42 unidades de análisis. Como resultado se evidenció que la concepción de discapacidad tuvo una tendencia hacia el modelo médico o rehabilitador, seguida del modelo biopsicosocial; además de una relación y evolución acorde entre las concepciones de discapacidad y la terminología para nombrar a la población objetivo. En relación con la inclusión laboral se encontraron estrategias propias del empleo protegido y del empleo abierto u ordinario, además de otras estrategias que emergieron del análisis. Se concluye que existe la necesidad de aunar esfuerzos que conlleven a la reglamentación e implementación de políticas y programas vigentes con el fin de lograr un tratamiento igualitario y equitativo para las Personas con Discapacidad.

Se requiere la generación de programas y acciones puntuales desde la sociedad civil y las poblaciones directamente interesadas, que motiven y exijan la intervención gubernamental, con el fin de lograr actos del poder legislativo que conlleven a soluciones reales en pro del bienestar

general de las personas en condición de discapacidad, en los diferentes ámbitos de desarrollo laboral, social, cultural, político y educativo, entre otros. Al mencionar el bienestar general de esta población, no debe convertirse en una pretensión exclusivista, sino que por el contrario se propenda por soluciones globales que beneficien la totalidad de la población sin ningún tipo de exclusión.

Prácticas de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad en el contexto laboral de empresas privadas de la ciudad de Bogotá. Botero (2016). Bogotá, Colombia.

Resumen. El objetivo principal de la presente investigación es comprender los procesos de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad en dieciséis empresas del sector privado de la ciudad de Bogotá, con el fin de contribuir al fortalecimiento de las políticas de inclusión laboral, a partir de un análisis de hechos concretos que permitan dimensionar y definir los aspectos que deben ser mejorados. Se utilizó como técnica la entrevista semiestructurada, tomando como referencia tres voces: la persona en condición de discapacidad, un familiar y su jefe inmediato. Las categorías de información fueron las siguientes: características del proceso de inclusión laboral, barreras de entrada, beneficios de contratación de personas en condición de discapacidad y condiciones del lugar de trabajo.

A nivel conceptual y teórico, en el marco de la psicología de la complejidad, se incluyó el modelo social de discapacidad y los procesos de inclusión en la ciudad de Bogotá. La principal conclusión, es que se están generando grandes avances en los procesos de inclusión laboral en empresas del sector privado en la ciudad de Bogotá, que han comenzado a trabajar en múltiples redes de apoyo, con el fin de aprovechar las fortalezas de las personas en condición de discapacidad.

Por medio de la vinculación de personas en condición de discapacidad y de los resultados que han tenido en sus respectivos puestos, se han evidenciado que imaginarios sociales como la baja productividad, los riesgos laborales y la poca adaptabilidad al contexto laboral no son verídicos, pues se ha observado una alta productividad y compromiso con las labores asignadas. Se evidenció la importancia de la motivación, ya que es el motor para que las personas con discapacidad, sus familias y las empresas logren propiciar dichos procesos de inclusión y faciliten el empoderamiento de dicha población para la configuración de su vida tanto en el presente como a largo plazo.

Inclusión laboral de personas en condición de discapacidad física en el sector servicios; Call Centers. Luna y Montes (2017). Bogotá, Colombia.

Resumen. Esta propuesta busca conocer las percepciones que se tienen sobre empleabilidad de las personas en situación de discapacidad, así como descubrir el conjunto de significados sobre posibles factores que inciden en el acceso al empleo, conocimiento de políticas de cobertura, beneficios que obtiene la empresa en términos de inclusión laboral, ya que genera beneficios tributarios. El enfoque que se pretende realizar, está enfocado desde una perspectiva de Responsabilidad Social Empresarial al tener en cuenta la inclusión, el capital humano y el capital intelectual, los cuales posibilitarían a empresas a mejorar su prestigio y reconocimiento en su imagen ante sus grupos de interés mostrando de esta manera una ventaja competitiva, al tener como factor diferenciador prácticas socialmente responsables de inclusión socio-laboral, de motivación y dinamización del personal interno mejorando la productividad.

Se hace evidente que la falta de accesibilidad al puesto de trabajo, hace que existan barreras limitantes, de igual manera se percibe que se tienen imaginarios sobre la necesidad de crear condiciones óptimas e idóneas que faciliten el desplazamiento (infraestructura, herramientas de trabajo adecuadas), en sintonía con políticas de salud y seguridad en el trabajo. Adicional a ello, programas de formación para las personas en condición de discapacidad facilitan el acceso al trabajo, así como campañas de sensibilización al interior de las organizaciones sobre estas condiciones permiten desmitificar los prejuicios y las barreras sociales identificadas en los análisis como factores que no facilitan la inclusión de esta población.

Estudios Regionales

La vinculación laboral de las personas con discapacidad motriz leve - parapléjicas - en el municipio de San José de Cúcuta. Galán, J. y Portilla, E. (2011). San José de Cúcuta, Colombia.

Resumen: Las personas con discapacidad son sujetos de especial protección que requieren el desarrollo de políticas públicas que den cuenta de su atención diferencial y del goce efectivo e integral de sus derechos. Las personas con discapacidad son niños y niñas, adolescentes, jóvenes, mujeres y hombres, y adultos mayores, de distintas etnias, en diversas condiciones sociales y económicas. Se cuenta actualmente con un marco internacional de instrumentos que exigen la adopción de acciones de especial protección, frente a la situación de debilidad manifiesta en que se encuentran las personas con discapacidad. La atención integral de este grupo poblacional

desde una perspectiva de derechos, implica una incorporación y transversalización de un enfoque de inclusión social, de desarrollo de entornos favorables y de capacidades individuales y colectivas, que garanticen mejoras en la calidad de vida y goce de derechos. Las personas con discapacidad son miembros activos del mundo del trabajo. Tanto las mujeres como los hombres desempeñan una actividad laboral, ya sea en puestos de trabajo poco cualificados, especialmente en el sector informal, en cargos profesionales, de gestión y toma de decisiones. Sin embargo, la mayoría no tiene ninguna perspectiva de empleo, porque muchos de los obstáculos que enfrentan en su búsqueda o en el lugar de trabajo se deben no solo a las barreras sociales, sino también a su propia discapacidad, lo cual fundamenta la realización de este trabajo, cuyo contenido se encuentra distribuido en 9 capítulos, así:

En el primer capítulo se referencian las generalidades de la investigación: título, planteamiento, formulación y sistematización del problema, justificación y objetivos.

El segundo capítulo aborda el marco de referencia del trabajo: antecedentes, marco conceptual, marco teórico y marco legal.

En el tercer capítulo se presenta el diseño metodológico de la investigación: tipo y método de la investigación, población y muestra y el tratamiento y análisis de la información y el análisis inferencial del trabajo de campo.

El cuarto capítulo aborda el primer objetivo específico planteado, referente a las barreras que enfrentan las personas con discapacidad física para acceder y permanecer en el trabajo.

En el quinto capítulo se desarrolla el segundo objetivo específico, presentando las políticas públicas y la estructura del sistema nacional de discapacidad.

El sexto capítulo da respuesta al tercer objetivo específico, referenciando lo concerniente al programa soy capaz que lidera la administración Municipal de San José de Cúcuta.

En el séptimo capítulo se presentan las acciones de política pública que se requieren para lograr que las empresas públicas y privadas vinculen a sus actividades laborales personas con discapacidad motriz leve – parapléjicas.

Finalmente, en el octavo y noveno capítulo se referencian las conclusiones y recomendaciones.

Las barreras arquitectónicas restringen el acceso a los espacios necesarios para el desempeño de actividades de la vida cotidiana en esta población, para el desarrollo de sus aptitudes y su participación en la vida social y productiva. Por su parte, las barreras culturales excluyen

socialmente y estigmatizan a las personas en condición de discapacidad. Una primera aproximación a la realidad laboral de este colectivo expone la existencia y la persistencia de múltiples obstáculos que violan las garantías de disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad y calidad del empleo. Como lo evidencian las encuestas realizadas en este trabajo, estas violaciones del derecho al trabajo son generalizadas y tienen sus orígenes en la ausencia de políticas y programas estatales y empresariales favorables a la inserción laboral de las personas con discapacidad.

Componentes jurídicos-sociales de la discapacidad física en la Ciudad de Cúcuta desde el año 2015. Chacón (2018). San José de Cúcuta, Colombia.

Resumen. El presente artículo da a conocer los resultados de la investigación realizada en el marco de la especialización en derechos humanos de la Universidad libre de Colombia, con el ánimo de analizar los componentes jurídicos sociales al tema de la discapacidad física en la ciudad de Cúcuta desde el año 2015, entendiendo la importancia que tiene esta población en el ordenamiento jurídico colombiano, su problemática social y las consecuencias que padecen estas personas en la comunidad. La investigación analizó los componentes jurídicos-sociales de la discapacidad en la ciudad de Cúcuta en los años 2015-2018, entendiendo que las oportunidades educativas, laborales y de movilidad no son las mejores, y afectan la calidad de vida de esta población en la ciudad. La presente investigación fue descriptiva, cualitativa y documental, Para la discusión se puede afirmar que, si bien es cierto, existe multiplicidad de normatividad en el ordenamiento jurídico colombiano, sobre la protección, garantía y prioridad de los derechos fundamentales de las personas en condición de discapacidad, su aplicación en la práctica es bastante compleja ante la falta de oportunidades laborales, educativas y de movilidad entre otras limitaciones.

Adicionalmente, se debe manifestar que tanto para estas personas, y para su núcleo familiar condiciona la cotidianidad de sus actividades normales, pues son ellos quienes de primera mano se ven afectados y limitados, al momento de realizar actividades diarias, como trabajar, estudiar, caminar, recrearse, entre otras, pues deben dedicar tiempo para ayudar a las personas en condición de discapacidad.

Los resultados hallados fueron, en materia laboral, se pudo evidenciar que existen barreras para esta población, que limitan y condicionan la posibilidad de trabajar, pues existe desconocimiento por parte de los empleadores acerca de las ventajas para las empresas que

contraten personas en situación de discapacidad, además existe el temor de que se presente bullying en el eventual caso de incorporarlos a la empresa. En el ámbito de movilidad, se logró evidenciar las dificultades que tienen las personas que tienen alguna discapacidad, para poder ejercer su derecho de libre locomoción, sin la ayuda de otra persona, en la ciudad de Cúcuta.

Marco legal

En el presente apartado se encuentran las bases legales que sustentan la inclusión laboral. Se tendrá en cuenta el orden establecido por la Pirámide de Kelsen. En primera instancia, se abordan los artículos de la constitución, seguido a esto los convenios o tratados internacionales; leyes orgánicas; leyes ordinarias y finalmente decretos, resoluciones o sentencias

Constitución Política de Colombia

Artículo 13. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.

Artículo 47. El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran.

Artículo 54. Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.

Artículo 68. Los particulares podrán fundar establecimientos educativos. La ley establecerá las condiciones para su creación y gestión. La comunidad educativa participará en la dirección de las instituciones de educación. La enseñanza estará a cargo de personas de reconocida idoneidad ética y pedagógica. La Ley garantiza la profesionalización y dignificación de la actividad docente. Los padres de familia tendrán derecho de escoger el tipo de educación para sus hijos menores. En los establecimientos del Estado ninguna persona podrá ser obligada a recibir educación religiosa. Las integrantes de los grupos étnicos tendrán derecho a una formación que respete y desarrolle su identidad cultural. La erradicación del analfabetismo y la educación de personas con limitaciones físicas o mentales, o con capacidades excepcionales, son obligaciones especiales del Estado.

Convenios

Convenio 159 de 1989 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Rehabilitación Profesional y Empleo.

Leyes

Ley 361 de 1997, por la cual se establecen mecanismos de integración de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones.

Ley 762 de 2002, por medio de la cual se aprueba la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.

Ley 1145 de 2007, por medio de la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad. Esta ley tiene como objeto impulsar la formulación en implementación de la política pública en discapacidad, en forma coordinada entre las entidades públicas del orden nacional, regional y local.

Ley 1346 de 2009, por medio de la cual se aprueba la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas.

Ley 1306 de 2009, por la cual se dictan normas para la protección de personas con discapacidad mental y se establece el régimen de la representación legal de incapaces emancipados.

Ley 1429 de 2010, de formalización y generación de empleo, más conocida como Ley del Primer Empleo. En el párrafo 5° del artículo 3 declara que los programas de formación y capacitación tendrán prioridad para jóvenes con discapacidad. Asimismo, en su artículo 10 contempla un descuento en el impuesto sobre la renta y complementarios de los aportes parafiscales y otras contribuciones de nómina para los empleadores que contraten personas en situación de desplazamiento, en proceso de reintegración o en condición de discapacidad.

Ley Estatutaria 1618 de 2013, que tiene como objeto garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las Personas con Discapacidad mediante la adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y ajustes razonables, eliminando toda forma de discriminación por razón de discapacidad.

Ley 1752 de junio de 2015, por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las Personas con Discapacidad.

Decretos y resoluciones

Decreto 2011 del 30 de noviembre de 2017. El cual establece el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en las entidades del sector público, y se aplica a los órganos, organismos y entidades del Estado en sus tres ramas del poder público, a nivel nacional, departamental, distrital y municipal, en los sectores central y descentralizado y a los órganos autónomos e independientes.

Decreto 2177 del 22 de diciembre de 2017. Por el cual se crea el Consejo para la Inclusión de la Discapacidad y se dictan disposiciones relacionadas con su funcionamiento” y cuyo objeto es coordinar las acciones que el sector privado adelante para coadyuvar al ejercicio de los derechos y la inclusión social, laboral y productiva de las personas con discapacidad, orientadas al desarrollo de las capacidades a través de la formación para el trabajo, la producción y el empleo de las personas con discapacidad, sus familias y cuidadores.

Decreto 392 del 26 de febrero de 2018. Por el cual se establecen incentivos en los procesos de contratación a las empresas que tengan vinculadas personas con discapacidad. En los procesos de licitación pública y concurso de méritos, para incentivar el sistema de preferencias a favor de las personas con discapacidad, las entidades estatales deberán otorgar el (1 %) del total de los puntos establecidos en el pliego de condiciones, a los proponentes que acrediten la vinculación de trabajadores con discapacidad en su planta de personal.

Resolución 0583 del 26 de febrero del 2018 del Ministerio de Salud, por medio de la cual se implementa la Certificación de discapacidad y el Registro de Localización y Caracterización de las personas con discapacidad y se adopta el Manual Técnico de certificación y registro de discapacidad”. Este certificado será expedido las EPS del sistema contributivo y subsidiado, las IPS y por las entidades adaptadas y administradoras de los regímenes Especial y de Excepción. Estas entidades dispondrán hasta el 1 de febrero de 2019 para iniciar la expedición de los certificados. Este certificado le permitirá a las personas con discapacidad acceder a los beneficios que otorgan las Cajas de Compensación Familiar, el Fondo de Solidaridad Pensional, así como aquellos previstos en las Leyes 361 de 1997 y 1429 de 2010.

Marco teórico

El presente marco teórico que fundamenta esta investigación proporcionará al lector una idea más clara acerca del tema a trabajar. Se encontrarán los conceptos más básicos, los complementarios y específicos necesarios para desarrollar este proyecto. Primero se partirá de las variables vinculadas a la salud mental, con el fin de comprender los fenómenos que afectan el desempeño de los empleados. Seguido a esto, el impacto de la discapacidad motriz en la calidad de vida de los trabajadores desde su círculo social, familiar y su estado emocional. Finalmente, se abordará lo concerniente al proceso de inclusión laboral, sus barreras y las condiciones necesarias para esto.

Capítulo I. Psicología

Dentro de los estudios de la humanidad que enfatizan en el conocimiento de los seres humanos, se encuentran aquellos que derivan en lo que no se puede observar, para ser precisos, la psicología ha sido una de las ciencias del espíritu, que ha intentado definir a través de la historia cual es el papel del alma o de la psique dentro de la configuración biopsicosocial de esta especie. Razón por la cual se espera que este capítulo recoja las principales relaciones que tiene la psicología, la salud mental y su incidencia directa en la parte organizacional.

Psicología

La psicología es descrita como la ciencia que estudia la conducta humana, junto con todos los procesos mentales que se desarrollan durante todo el ciclo vital y en relación a la experiencia humana. A su vez, está relacionada con la exploración de conceptos que se desarrollan a partir de la interacción ser humano y cerebro, permitiendo el desarrollo de la percepción, la motivación, la inteligencia, la memoria, entre otros (Hothersall, 1997).

De la misma forma, se reconoce que la psicología es una disciplina que aborda todos los procesos mentales humanos y no humanos, analizando las implicaciones cognitivas, emocionales y conductuales que interactúan con el ambiente o de forma recíproca reciben estímulos de este. Para lo anterior, la psicología se ha encargado de observar y recopilar conductas organizándolas y elaborando teorías desde diferentes perspectivas para así poder hallarles una explicación (Hothersall, 1997); razón por la cual se reconocen tres paradigmas macro que abordan las vertientes más famosas de esta ciencia, reconociendo al conductismo, al psicoanálisis y al humanismo.

Adicional a lo anterior, la psicología es una ciencia que contempla sus propios métodos, experimentos, herramientas confiables, prácticas, publicaciones, textos e investigaciones permanentes que enriquecen el quehacer del psicólogo (Coon y Mitterer, 2016). Razón por la cual se reconocen dentro de los objetivos de la psicología el describir, explicar, predecir, pronosticar y controlar la forma como se reconocen y se accede al estudio de los procesos cognitivos y conductuales de los seres humanos y no humanos (Bueno Cuadra, 2011).

Ahora bien, se reconoce que dentro de la psicología como ciencia aplicada a la vida existen conceptos que abordan la forma como el ser humano interactúa con su realidad, siendo el caso de la salud mental, la cual debe ser tomada en cuenta para observar el estado biopsicosocial de todos. La OMS para el año 1946 estableció que la salud mental debía ser contemplada como el estado de bienestar físico, mental y social de forma completa y evitando la ausencia de afecciones o enfermedades (Alcántara, 2008).

Para el año 2010 la misma organización relacionó la salud mental con el estado de bienestar consciente de las capacidades de una persona, en torno al afrontamiento de las tensiones normales de la vida, la forma de trabajo productiva, la forma fructífera del mismo y la capacidad de hacer contribuciones a la comunidad en la que convive. A lo anterior se le añade el estado físico de bienestar pleno, junto con la aparición de lo mental, lo social y por ende lo emocional.

Dentro de los aspectos que se reconocen en la salud mental, deben tenerse en cuenta aquellos que evalúan el estado de salud integral en las personas, puesto que deben garantizarse niveles óptimos de salud y por ende llevar de forma implícita los otros factores que complementan la salud física. Haciendo que esto sea un proceso dinámico en el que las personas evalúan diferentes procesos integrales de salud en diferentes periodos del ciclo vital (Buitrago, Bedoya y Vanegas, 2019).

A partir de esto se reconoce que la salud mental tiene que ver con la vida cotidiana y hace referencia a la manera en la que cada persona se relaciona con otros desde diferentes contextos o sistemas, apuntando a la armonización de deseos, anhelos, habilidades, ideas, emociones y valores morales que son indispensables para afrontar las situaciones que suceden diariamente. Para todo lo anteriormente descrito, diferentes organizaciones proponen tener en cuenta los siguientes aspectos que son característicos dentro de la conceptualización de la salud mental: satisfacción, sentirse bien con los demás, resiliencia, emocionalidad sana, equilibrio, autoestima, entre otros (León, García, Patricia y Romero, 2020).

Psicología organizacional

Dentro de la psicología se identifican ramas de estudio que se encargan de ciertos aspectos o zonas que de manera directa o indirecta incluyen al ser humano, afectándolo positiva o negativamente. Razón por la cual surge la psicología organizacional y todas las variaciones que tiene esta. Logrando así posicionarse dentro de las principales ramas de estudio con amplia gama de ofertas laborales y ofertas académicas.

Entonces, la psicología organizacional debe reconocerse como una subdivisión de la Psicología, que tiene su origen a mediados del siglo XIX, en donde se observa y detalla un período en el que se puso en evidencia la importancia de la relación entre las diferencias individuales y el éxito de la realización de una determinada tarea en torno a las dinámicas laborales en los seres humanos. De la misma forma, aportes sobre la inteligencia de Binet en Francia, de Scott sobre la Psicología en la publicidad y de Münsterberg con sus estudios sobre los rasgos psicológicos en directores de empresas, fueron claves en el inicio de este tipo de Psicología que tiempo después recibió la característica de aplicada (Álvarez, Estrella y Rosas, 2018).

No obstante, fue a partir de la primera guerra mundial que la Psicología Industrial, llegó a un nivel relevante por medio de sus procesos técnicos; asistiendo a un problema que se había suscitado en los frentes militares y con las pérdidas o ganancias propias de las bajas militares, haciendo que el problema radicase en que se reclutaban hombres con facilidad pero no se los podía convertir en soldados (Álvarez, Estrella y Rosas, 2018).

Con el avance de la guerra, del tiempo y junto con la oportunidad brindada a los psicólogos de la época donde se les ofreció entrenamiento en procesos de selección por medio de test y grupos focales, se fueron estudiando las aptitudes de los soldados según sus habilidades, educación y experiencia en campos prácticos, con lo que se comenzaron a ubicar a las personas adecuadas de acuerdo a las indicaciones de los psicólogos, tomando en consideración los resultados de los procesos psicotécnicos sobre las capacidades mentales, manuales y/o técnicas de los aspirantes (Álvarez, Estrella y Rosas, 2018).

Ahora bien es preciso ofrecer una definición de la psicología organizacional abordándola como una ciencia que caracteriza las innumerables actividades del día a día de una persona, destacando el trabajo como una actividad que desde el inicio de la civilización ha permitido su supervivencia. La psicología organizacional es entonces la rama que estudia los fenómenos

involucrados en la interacción individual y conjunta de las personas con las organizaciones, así mismo, la influencia de estas en la vida de estas (Gómez, 2016).

Es decir que la psicología organizacional analiza cómo se desarrollan las conductas de una persona dentro de una organización laboral, propiciando la detección de problemas, dificultades o climas que no benefician a la población organizacional, sino que por el contrario retrasan los niveles de satisfacción laboral dentro de la misma entidad (Mayoral, Amine y Gangloff, 2020).

Puede decirse entonces que el objetivo de la psicología organizacional presenta dos vertientes; la primera es la industrial, donde se busca que los trabajadores se adecuen a las competencias necesarias para desempeñarse en una labor, para así también mejorarlas posteriormente con capacitaciones; la segunda es la organizacional, se encarga de generar una estructura y cultura que incentive a los trabajadores a desempeñarse eficazmente, ofreciendo información de relevación en su quehacer y velando por las condiciones de seguridad que propicie un ambiente ameno y satisfactorio (Gómez, 2016).

De la misma forma se reconoce que el objetivo del psicólogo organizacional es examinar como un individuo afecta de forma directa o indirecta a la organización, así como el índice de comportamiento para buscar actuaciones, organizar, dirigir o planear la forma de solución u optimización en beneficio de las personas y por ende en la organización (Montenegro y Schroeder, 2020).

Es por esto que las funciones del psicólogo organizacional radican en la exploración de fenómenos que afectan a la población de la entidad, atiende el clima laboral, desarrolla modelos efectivos que dan solución a las problemáticas laborales, detecta factores que influyan de forma negativa en el rendimiento de los empleados, propende por la salud física y psíquica de todos, se ocupa de la realidad interna de la empresa procurando que todos los empleados obtengan un ambiente laboral estable, entre otras (Orozco Rincón, et al., 2013).

Los Psicólogos Organizacionales entonces, abordan todas las temáticas relacionadas con los problemas de carácter social e individual de la empresa. Haciendo especial énfasis en la atención en el ámbito y contexto laboral, es decir, atiende los fenómenos (causa y efecto) que presentan los individuos en su relación con el trabajo o con el ambiente de este (Bueno Cuadra, 2011).

Desde la perspectiva del autor Bueno Cuadra (2011), se reconoce que el psicólogo organizacional cumple las siguientes funciones:

El análisis del cargo: cumpliendo con los requisitos que el cargo exige, y realizarlo de la forma más adecuada.

Describe el cargo según las tareas y funciones que el empleado debe cumplir.

Recluta candidatos con el perfil adecuado para desempeñarse dentro de la empresa.

Realiza actividades como selección del personal, evaluando las características de un grupo que les permita adaptarse a la organización.

Administra pruebas psicotécnicas.

Comprende las necesidades del personal.

Realiza también capacitaciones a los nuevos empleados

Ahora bien, dentro de las características de la psicología organizacional y además de las funciones del psicólogo, se reconocen los tipos de empresa que figuran dentro de lo laboral. Para esto Chiavenato (2009) argumenta que las organizaciones son seres vivos en tanto que para lograr el éxito, crecer o sobrevivir deben llevar a cabo una serie de dinámicas complejas, haciendo uso de los recursos que poseen y necesitan para cubrir sus operaciones, aumentar el capital, incrementar la tecnología y las actividades de apoyo.

A partir de esto, se reconocen que las empresas se caracterizan por:

Organizaciones públicas: este es un concepto sumamente amplio dentro del cual deberíamos distinguir los denominados organismos públicos, que realizan funciones inherentes a la administración pública y a la gestión del Estado, de las empresas públicas, que son organismos descentralizados, que dependen del Estado y cuyo fin es la producción de bienes o servicios específicos. También es común la denominación “administración pública” para englobar a todas las organizaciones que conforman el Estado, con excepción del poder legislativo y judicial, y los dependientes de estos.

Organizaciones privadas: la propiedad del capital es de origen privado y son autónomas e independientes del poder público. Dentro de estas es posible identificar organizaciones que adoptan diversas figuras jurídicas. A modo de ejemplo, mencionaremos las más representativas.

Sociedades anónimas (S. A.): sus titulares lo son en función de su participación en el capital a través de acciones. Los accionistas no responden a las deudas de la sociedad con su patrimonio personal.

Sociedades de responsabilidad limitada (S. R. L.): en este tipo de sociedad, la responsabilidad de los propietarios se limita a su participación en el capital, por lo cual, no responden los socios con su patrimonio personal. La principal diferencia con las sociedades anónimas radica en que las participaciones sociales no son equivalentes a las acciones de las sociedades anónimas, ya que existen trabas legales para su transmisión.

Cooperativas: la Ley de Cooperativas⁵ las define como “entidades fundadas en el esfuerzo propio y la ayuda mutua para organizar y prestar servicios”, y además agrega que conceden “un solo voto a cada asociado, cualquiera sea el número de sus cuotas sociales y no otorgan ventaja ni privilegio alguno a los iniciadores, fundadores y consejeros, ni preferencia a parte alguna del capital”. A diferencia de las empresas tradicionales, las cooperativas poseen como centro de su actividad a las personas y no al capital, y basan sus decisiones en la búsqueda de un equilibrio entre la rentabilidad para la continuidad de la organización, las necesidades de sus miembros y los intereses de la comunidad .

Organizaciones mixtas: son empresas cuya propiedad está en parte en manos de capitales privados y en parte en manos del Estado. Algunos autores ven en las sociedades mixtas una alternativa que combina las fortalezas de cada uno de los modelos resguardando el impacto social de los emprendimientos y evitando las disfuncionalidades que muchos autores atribuyen a las empresas públicas, principalmente, la ineficiencia

Adicional a lo anterior y trayendo una perspectiva más actual, se reconocen nuevas participaciones por parte de poblaciones que en un comienzo fueron discriminadas. Es el caso de la población en condición de discapacidad, la cual se contempla dentro de la psicología organizacional porque se aborda su inclusión desde la intervención laboral centrada en el bienestar de la persona y en su entorno sociolaboral. Así mismo, se reconoce la identidad laboral y colectiva dentro del reconocimiento y los recursos necesarios para asegurar que el empleado tenga una calidad de vida y plena inclusión social de las personas con discapacidad, así como el desarrollo en todos los aspectos contextuales (Tamarit Cuadrado, 2018).

Se espera entonces que el psicólogo organizacional aplique lo desarrollado a través de décadas de investigación en el campo organizacional y adicionalmente aborde desde el rol de la discapacidad las siguientes características (Becerra, 2010):

Planificador: analizando los servicios que necesitan las personas en esta condición y desarrollando planes que logren resultados organizacionales óptimos.

Recurso comunitario: reconociendo los recursos de la comunidad con discapacidad y apoyando al sujeto para que obtenga apoyo organizacional.

Consultor: implicando y relacionando a las personas con o sin condición de discapacidad para ofrecer relaciones laborales más sostenibles.

Técnico: manteniendo las ayudas y las estrategias para asegurar que las personas con discapacidad adquieran habilidades que potencien a la organización.

Clima organizacional

Ahora bien, deben reconocerse las características macro que se desarrollan dentro de la psicología organizacional, la primera de estas hace referencia al clima organizacional, el cual Parera y González (2005), describen como el tempero emergente de los métodos y estilos de dirección, los sistemas de estimulación, reconocimiento, control y supervisión, comunicación, solución de problemas, toma de decisiones, entre otros; y la manera como son percibidos por los trabajadores.

Desde otra conceptualización, el clima organizacional comprende las dinámicas relacionales que se dan entre diversos actores laborales que constituyen o conforman el ambiente y bajo el cual desarrollan sus actividades, siendo entonces un vínculo que promueve o retrasa el desempeño de los trabajadores. Sumado a esto, se reconocen los factores externos o internos que afectan de forma positiva o negativa a los integrantes de cada organización (Soria, Pedraza y González, 2019).

A partir de esto se reconoce que el clima laboral tiene un papel fundamental dentro de la organización, de acuerdo con Mujica y Pérez (2007), la importancia que tiene el clima organizacional se basa en la gestión de este, además de que constituye un compromiso y una responsabilidad para los directivos, lo cual influirá en la obtención de resultados, tanto para el trabajador como para la organización.

El clima organizacional es hoy un factor clave en el desarrollo de las organizaciones y su estudio en profundidad, diagnóstico y mejoramiento incide de manera directa en el denominado espíritu de la organización. El objetivo de las herramientas para medir el clima organizacional es determinar las dificultades existentes en las instituciones, por lo tanto, es importante medir factores que estén orientados a los comportamientos, los elementos estructurales y los estilos de dirección (González, 2020).

Dentro de las características que posee el clima organizacional destacan aquellas que propician beneficios para todos los integrantes y por ende, se les atribuye el incremento de productividad, siendo estos (Brito, Pitre y Cardona, 2020):

Rendimiento laboral.

Beneficios para la empresa.

Trabajo en equipo.

Satisfacción elevada.

Colaboración.

Entornos competitivos.

Resultados.

Cultura organizacional

Además del clima organizacional es preciso determinar las características que hacen a la cultura organizacional parte fundamental del apartado anterior. Comprendiendo así que esta se conceptualiza desde las percepciones, sentimientos, actitudes que integran o categorizan a las organizaciones, dotándolas de estrategias coherentes que impiden el retraso de la productividad en las empresas desde ámbitos no económicos (Pedraja, Marchioni, Espinoza y Muñoz, 2020).

A partir de esto se contemplan valores y creencias que generan consecuencias positivas y negativas dentro de las actuaciones normativas de las entidades para garantizar un comportamiento esperado. De la misma forma se espera que la cultura sea compartida desde la identidad continua en el tiempo laboral, en la diversidad y en las actuaciones internas o externas que tienen los trabajadores en relación con las dinámicas organizacionales (Pacheco, Rojas, Niebles y Hernández, 2020).

Todo lo anterior deriva en la importancia que tiene la cultura organizacional dentro de las entidades, pues presta su atención en la iniciativa corporativa, en la tolerancia al riesgo y en el control, pero le apuesta a la identidad e integración de los trabajadores para así unirlos de forma tal que la productividad se coordine y no genere problemas que afecten lo económico y lo integral de las mismas (Rueda Fierro, et al., 2020).

La cultura organizacional puede influir en la forma como se configura y trabaja un equipo dentro de una empresa, pues permite la incorporación de un líder que desempeña labores y delega responsabilidades en torno a una o varias metas. A lo anterior se le suma la gran

observación de los miembros y las habilidades que poseen, pues esto permite abordar las competencias que tiene cada y así lograr lo esperado en el plan de trabajo (Kent, 2016).

Lo anterior determina la satisfacción laboral que se da entre los trabajadores y por ende en todos los integrantes de la empresa, reconociendo que tiene un gran impacto en la vida laboral que se desarrolla al interior de las entidades. Logrando entonces que se reconozcan diversos factores que desde lo psicológico generan características y dinámicas de trabajo, teniendo en cuenta el contenido y el contexto en el que se desarrollan (Pertuz y Pérez, 2020).

Concluyendo en que existe una amplia gama de determinantes que tiene incidencia en la satisfacción laboral, permitiendo oportunidades de mejora y considerando propuestas desde campos interdisciplinarios que permitan detectar a tiempo cuales son las situaciones que generan problemas a nivel organizacional y que no permiten que los trabajadores potencien o exploten sus habilidades de forma tal que puedan incrementar diversos indicadores dentro de ellas (Vesga Rodríguez, et al., 2020).

Capítulo II. Discapacidad

A partir de la caracterización del primer capítulo se hace preciso identificar otras partes que abordan a la psicología y la forma como estas se desarrollan dentro de las dinámicas contextuales de los seres humanos. Una vez se han identificado diferentes conceptos que han ido evolucionando con la historia, se hace preciso indagar por nuevas conceptualizaciones que hasta el momento, al igual que sus poblaciones han estado relegadas, razón por la cual se integran en este capítulo las dinámicas variables en torno a discapacidad, abordándolas desde sus características y las limitaciones que la discapacidad trae consigo en un mundo que se considera “normal”.

Discapacidad

La discapacidad entonces se clasifica según la OMS (2020) como término genérico que abarca deficiencias, limitaciones de la actividad y restricciones a la participación. Se entiende por discapacidad a la resultante de la interacción entre las personas que padecen alguna enfermedad (por ejemplo, parálisis cerebral, síndrome de Down y depresión), los factores personales (actitudes negativas, pesimismo, entre otros) y los factores ambientales (transporte y edificios públicos inaccesibles, así como un apoyo social limitado).

De la misma forma se reconoce que la discapacidad es una construcción social que no se origina en los estados de salud de las personas, sino en relaciones de poder que definen qué es esta categoría y quién ha de ser clasificado de ese modo. Los individuos así nominados suelen tener una participación social limitada en la esfera económica y escaso reconocimiento simbólico y material. De hecho, la discapacidad se presenta a partir de la exclusión del orden productivo de los cuerpos con menos posibilidades de ser ajustados a los tiempos rentables (Satizabal y Ortiz, 2020).

En la dimensión cultural las personas con discapacidad también enfrentan limitaciones, puesto que se encuentran estigmatizados por su apariencia física, alejada del ideal de “normalidad”, Así, en el campo de la discapacidad el capital en disputa es simbólico: recobrar la apariencia designada como sana y asociada a lo moralmente aceptable (Cruz Cortés, 2019).

Desde otra perspectiva, si se hace una evaluación temporal de la evolución del concepto de discapacidad, se pueden encontrar tres fases (Palacios, 2008):

Fase del modelo de prescindencia: Esta etapa se ubica temporalmente en la antigüedad, es esta época la discapacidad de una persona era considerada como un hecho sobrenatural

que ocurría como consecuencia de una ofensa a una o varias deidades religiosas, por lo tanto las personas con limitaciones físicas eran rechazadas por la comunidad ya que eran la representación del mal. Por lo tanto con base en este modelo, las personas en estado de discapacidad no tenían ni siquiera la opción de desempeñarse en un empleo y mucho menos pretender la protección del Estado en razón de sus limitaciones.

Fase del modelo rehabilitador: Este modelo aparece con posterioridad a la Primera Guerra Mundial, a consecuencia de la cual, muchos soldados quedaron en estado de discapacidad más que todo de tipo físico, a consecuencia de las heridas irreversibles de la guerra, a consecuencia de ello, los estados comenzaron a implementar en sus legislaciones políticas de rehabilitación e inclusión social para aquellas personas que habían perdido sus habilidades físicas durante la guerra. Posteriormente estas políticas se hicieron extensivas a todas las personas en estado de discapacidad independientemente de él origen que esta tuviese, aun así la discapacidad no era considerada como un tema que debería ser adoptado desde lo social, sino desde lo individual y medico de cada caso específico.

Fase del modelo social: Esta es la fase en la que el mundo se encuentra en este momento, y determina el concepto de discapacidad como un tema de importancia social, es decir que el desarrollo de una persona con discapacidad va a depender siempre del entorno en que esta se encuentre; para fomentar la inclusión y el derecho a la igualdad de las personas en estado de discapacidad, se han proclamado diversos instrumentos internacionales, que instan a los estados a proteger a estas personas, mediante garantías sociales, medicas, jurídicas y laborales.

Después de la aprobación del modelo de inclusión a la sociedad de las personas con discapacidad en el año 2006, se define a las discapacidades como un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás (Padilla Muñoz, 2010)

Lo anterior ha desarrollado de forma casi irónica el concepto de Normalidad vs anormalidad, contemplando que dentro de las dinámicas culturales, se considera normal a todo aquel que se comporta igual que los demás y anormal a aquellos que no pueden seguir las líneas situacionales que realizan las demás personas.

Razón por la cual lo normal es aquello que se considera natural, que fluye y ocurre espontáneamente y por esta razón simplemente es aceptado, es lo común, lo que no afecta ni molesta a la propia persona ni a los demás, por esta razón nadie parece preocuparse ni inquietarse por eso llamado normalidad, tanto así, que la normalidad se juzga a partir de lo anormal, o en otras palabras de lo patológico, esto ocurre en muchos planos pero más a nivel psicológico (García Añón, 2015).

La psicología clínica se ha ocupado de la conducta anormal, se observa, se diagnostica, se trata y se estudia lo que se observa o se siente inapropiado, las emociones disruptivas, lo inusual o lo enfermo tanto a nivel individual como a nivel grupal o poblacional, pero, esto demuestra cómo se ha descuidado al hombre normal, la actividad normal, lo que la gente es o siente en condiciones normales y esto representa un gran vacío para entender al individuo en su totalidad (Vanegas Ocampo, et al., 2016).

A lo anterior y en la parte clínica se le atañen criterios que según Hernández Posada (2004) afectan de forma directa la consideración de las personas con discapacidad, encontrando:

Patrón de productividad social: El individuo debe estar dotado con recursos para valerse por sí mismo y ser útil en su medio social.

Patrón estadístico: Es idéntico al criterio de normalidad como promedio de Daniel Offer y Melvin Sabshin.

Patrón de tolerancia a las frustraciones: El individuo debe estar equipado con recursos suficientes para enfrentar en forma adecuada contingencias ambientales de moderada significación.

Patrón de relaciones interpersonales: El individuo debe ser capaz de sentir amor y lograr engendrar en otros sentimientos recíprocos.

Patrón jurídico: Cuando existe adaptación del individuo a las normas de convivencia y jurídicas del medio social en que vive. Debido a que en este criterio se incluyen otras normas además de las jurídicas, el autor de la presente investigación considera que debiera llamarse patrón de adecuación a normas sociales.

Este criterio tiene como debilidad que las normas pueden quedar rezagadas con relación a las necesidades objetivas de autorregulación del comportamiento o entrar en contradicción con ellas, y en tales casos la contravención de estas en un esfuerzo porque existan normas funcionales no puede considerarse anormal.

Patrón funcional: Relacionado con el rendimiento del individuo de acuerdo con el desarrollo esperable según su historia personal. Aunque estos criterios en su conjunto resultan funcionales, sería útil añadirles: Ausencia de psicopatologías. Debe haber ausencia de psicopatologías que causen de forma permanente una disfuncionalidad social y sufrimiento en el individuo, en los que le rodean o en ambos.

La anormalidad ha sido un gran problema para la sociedad durante toda su historia, ya que ha implicado la ruptura de la ‘norma’, normas que se establecen desde lo que se considera “normal” a nivel estadístico, biológico, fisio-anatómico y comportamental. De esta manera, lo anormal es aquella asignación categórica y subjetiva hacia lo que posee unas condiciones disfuncionales e irregulares de acuerdo a su contexto (a la mayoría). Definir los límites entre anormalidad y normalidad es un trabajo que tanto la medicina como las disciplinas psi, se han tomado muy a pecho, en otras palabras la normalidad es una cuestión que se establece mediante un modelo cuantitativo (Acevedo, 2015).

Belloch, Sandín & Ramos (1995) exponen cuatro criterios que explican la multiplicidad de patologías. El criterio estadístico señala que toda conducta que se ubica fuera de la curva de la distribución normal de una población determinada, debe ser considerada como anormal. Ello implica empero, que se considera anormal lo que se encuentra tanto por encima como debajo del promedio estadístico. Por otro lado, el criterio social o interpersonal se basa en una normativa social, es decir que lo que es anormal viene dado de consensos sociales. Sin embargo, ello significa que lo que en un contexto cultural o histórico es normal, puede no serlo en otro.

Un tercer criterio, el subjetivo o intrapsíquico, señala que la propia persona es quien determina su propia normalidad o anormalidad, en función del malestar percibido; pero bien sabemos que existen manifestaciones patológicas egodistónicas y otras egosintónicas, de modo que no siempre la persona puede reconocer cuándo está mal o bien, como ocurre regularmente en la esquizofrenia.

Finalmente, el criterio biológico supone que la anormalidad es en esencia la expresión de alteraciones del normal funcionamiento de los procesos biológicos u orgánicos de cada individuo. Sin embargo, en muchos desórdenes mentales no se puede hallar evidencias de alteraciones biológicas.

Discapacidad motriz

Se reconocen dentro de la discapacidad aquella que hace énfasis en lo motriz y que conceptualiza a la persona de la siguiente forma, según Basil, Bolea y Soro-Camats (2003) definen la discapacidad motora como una alteración del aparato motor causada por un funcionamiento deficiente del sistema nervioso central, del sistema muscular, del sistema óseo o de una interrelación de los tres sistemas, que dificulta o imposibilita la movilidad funcional de una o diversas partes del cuerpo.

Caracterizando además que algunos de estos tienen su inicio en problemas físicos propios de afecciones cerebro-corporales como (Martínez Villanueva, 2006): Lesión medular, Espina bífida, Parálisis cerebral, Traumatismo, Craneoencefálico, Accidente cerebrovascular, Amputaciones, Poliomiélitis, Distrofias Musculares, Esclerosis Múltiples, Parálisis del Plexo Branquial, Osteogénesis Imperfecta, Enanismo, Artritis Reumatoide Juvenil, Artrogriposis, Ataxia de Friedrich.

Dentro de los tipos de discapacidad motriz se reconocen clasificaciones que caracterizan únicamente a este tipo de discapacidad, estas son (Ortega y Plancarte, 2017):

Según el momento de aparición:

Prenatales.

Perinatales.

Posnatales.

En la Adolescencia.

A lo largo de la vida.

Según la etimología:

Transmisión Genética.

Infecciones microbianas.

Accidentes.

Según la localización:

Según el nivel.

Según su extensión.

Según ciertos síntomas.

Según origen:

Cerebral.

Espinal.

Osteoarticular.

Vascular.

Muscular.

Limitaciones físicas de la discapacidad

Dentro de las limitaciones físicas de la discapacidad se reconocen aquellas que aunque afectan psicológicamente a las personas, también generan problemas o situaciones visibles frente a la normalidad de otros que no cuentan con esta discapacidad. Dentro de estas limitaciones se encuentran: el descontrol de movimientos, funcionalidad de los movimientos, impedimento en realización de actividades de la vida cotidiana, falta de independencia, problemas corporales ajenos a la zona que contiene la discapacidad, entre otras (Serrano Ruiz, et al., 2013).

Adicional a estas, se encuentra que las deficiencias además de genéticas o adquiridas generan estrés y ruido psicológico derivado en situaciones que aquejan únicamente a la persona que nace o adquiere una discapacidad. Es el caso de aquellos quienes tienen que enfrentarse diariamente a situaciones (diagnosticadas o no) como la negación, la culpabilidad, el enojo y por ende la aceptación forzada de su condición (García Núñez y Bustos Silva, 2015).

Así mismo, se reconocen nuevos factores asociados al mundo digital que incrementan los problemas psicológicos y sociales que rodean a las personas con discapacidad, haciendo necesario que las entidades prestadoras de salud aporten y generen nuevas estrategias que contrarresten las situaciones psicológicas leves y graves. Lo anterior concluye en diversas formas de psicoterapia, apoyo social, apoyo familiar y terapias que potencien sentidos u otras habilidades que dependen directa o indirectamente de la discapacidad que tiene la persona (Diaz Dumont, 2019).

Dentro de los efectos también se considera según Malo (2007), en el ámbito social, todas las dinámicas relacionadas a costumbres, prácticas sociales, personalidad, rituales culturales que no pueden ser llevados a cabo, vestimentas o modas que son cambiantes conforme a la movilidad de la sociedad en particular o de forma general. En el sentido cultural, aquello que es normal o pertenece a la normalidad y que no puede ser ejecutado debido a la discapacidad con la que cuenta la persona. En el ámbito de la discriminación se encuentra que la persona debe enfrentarse a diversas situaciones que ponen a prueba su capacidad o resistencia emocional.

Calidad de vida en la discapacidad motriz

Sumado a las dinámicas emergentes en torno a la discapacidad y su vinculación con un mundo social o contextual es preciso tener en cuenta la calidad de vida que tienen las personas con una discapacidad motriz en cualquier grado. No obstante es preciso considerar que el concepto de calidad de vida en este caso es tomado como la percepción individual de la propia posición que se tiene de la vida en torno al contexto o sistema cultural al cual se pertenece (OMS, 2002).

A partir de esto, Schalock y Verdugo (2007), propone que la calidad de vida entonces abarca ocho dimensiones que componen en conjunto un estado de bienestar que se acomoda integralmente en la multidimensionalidad, en las propiedades éticas, propiedades étnicas ligadas a la cultura, en los componentes subjetivos y en la influencia de los factores personales o ambientales que componen la rutina diaria de cada persona con discapacidad.

Las ocho dimensiones que deben ser consideradas y que tienen relación con la calidad de vida dentro de la categoría de discapacidad motriz son:

Bienestar emocional.

Relaciones interpersonales.

Desarrollo personal.

Bienestar físico.

Bienestar material.

Autodeterminación.

Derechos.

Inclusión social.

El concepto de calidad de vida entonces es personal y social, y debe considerar que las características humanas deben estar amparadas en términos positivos de felicidad, éxito, salud, riqueza y satisfacción, sin discriminar a la persona que intente obtenerlos y menos considerando si puede o no alcanzarlos debido a su discapacidad. Por ende debe reconocerse que una persona con discapacidad motriz no debe ser aislada y por el contrario debe ser considerada como un ser que intercambia conocimiento desde su experiencia personal (Schalock y Verdugo, 2003).

Es en este punto que el concepto adquiere un nuevo significado relacionado a la importancia que recibe actualmente, la cual lo hace garante dentro de las condiciones que deben ser garantizadas y que de no ser así, deben ser evaluadas mediante intervenciones profesionales de todo tipo, para así poder garantizar una calidad de vida o una estabilidad coherente con el

desarrollo cultural y de ciclo vital en el que habitan y conviven las personas con discapacidad motriz (Henaio Lema y Gil Obando, 2009).

Se reconoce además que tanto las entidades como la sociedad son responsables directos de la integración de las personas con discapacidad motriz, para que estas tengan un desarrollo sociocultural adecuado. Teniendo en cuenta que al hacerlo este grupo poblacional recupera y destina recursos personales o sociales en términos de autonomía, libertad, autodeterminación, participación, responsabilidad, solidaridad, empatía y compasión (González, et al., 2012).

La participación en dinámicas por parte de este grupo poblacional, incrementa de forma reciproca herramientas y habilidades en cada una de las personas con experiencia directa o circundante a través de la experiencia de las propias capacidades, la presencia o participación dentro de la comunidad, el respeto por la diferencia y el rol que desempeñan todos dentro de una comunidad (Botero Soto y Londoño Pérez, 2013).

A lo anterior se suma un nuevo concepto que hace parte de los avances y la visibilidad que ha tenido la población con discapacidad motriz, reconociendo la diversidad funcional y teniendo en cuenta que las estructuras corporales se reacomodan en función de la discapacidad con la que nace o adquiere la persona. Se le añade además, factores contextuales que aportan de forma directa o indirecta los mecanismos que influyen en el individuo de manera positiva o negativa, para así potenciar proporcionalmente las habilidades y los mecanismos emocionales de cada uno de ellos (Vera Noriega, et al., 2018).

Es por lo que se reconocen funciones y estructuras corporales que se adaptan o cambian conforme a la funcionalidad. Por ejemplo, se observa que a nivel de funciones se reconocen los cambios corporales que incluyendo la parte psicológica, se acomodan en torno a nuevos retos o situaciones cotidianas que requieren solución; por otro lado se observa que las estructuras corporales se acomodan a las capacidades ejecutadas en cada tarea nueva que el sujeto adquiere, dotándolo de capacidades que junto con los factores personales, les aportan al sujeto nuevos modelos heurísticos o de resolución de problemas (Bolaños Roldán, 2020).

Para concluir, la conceptualización de la diversidad funcional aborda el funcionamiento de la discapacidad y los factores contextuales desde (Castro, et al., 2016):

Dominios:

Funciones corporales.

Estructuras corporales.

Áreas vitales de acción.

Influencias externas.

Influencias internas.

Constructos:

Cambios de las funciones fisiológicas.

Cambios en la estructura corporal.

Realización de tareas.

Realización en entorno real.

Facilidad del mundo.

Atributos en las personas.

Aspectos positivos y negativos:

Integridad funcional.

Actividades y participación.

Barreras y obstáculos.

Limitación en actividades

Capítulo III. Inclusión Laboral

Ahora que se ha realizado una integración entre la psicología, la psicología organizacional, la discapacidad motriz y por ende sus aspectos, es preciso considerar soluciones que hasta el momento han dado resultado dentro de la globalidad y por ende, dentro de lo que se considera como justo o normal. Razón por la cual este capítulo enfatiza en la inclusión y sus vertientes, para así configurar dentro de lo organizacional una configuración de la inclusión laboral.

Inclusión

La inclusión entonces, debe ser considerada como una actitud que engloba el escuchar, dialogar, participar, cooperar, preguntar, confiar, aceptar y acoger las necesidades de la diversidad. Concretamente, tiene que ver con las personas, en este caso, las personas con discapacidad, pero se refiere a las personas en toda su diversidad (Acosta, 2013).

De la misma forma la inclusión conceptualiza la inclusión y el reconocimiento de las habilidades o potencialidades que tienen todas las personas en relación a las necesidades del contexto en el que se encuentran desarrollando su ciclo vital. Lo anterior busca que se fomente la participación de todas las personas en los sistemas establecidos y que proveen acceso recíproco, validando los microsistemas de las poblaciones propiciando la igualdad de condiciones (Ramírez Valbuena, 2017).

La inclusión enfoca su atención en la respuesta positiva a las diferencias individuales, comprendiendo que la diversidad no es un problema, sino que por el contrario se encuentra en ella una oportunidad para enriquecer la participación de cada persona en ámbitos educativos, familiares y laborales, en relación con los procesos sociales, culturales y de las comunidades (Domínguez, et al., 2015).

Lo anterior permite que se disfrute de un mundo equitativo y con miras al respeto por la diferencia, para así beneficiar a todas las personas sin intención de perjuicio o de etiquetar según la característica esencial, llegar a proporcionar un acceso igualitario y hacer de la inclusión un proceso de constante revisión en el que se valoran todos los aportes que tienen las personas desde su experiencia para la sociedad en general (Leiva Olivencia, 2013).

Desde otra perspectiva, se espera que la inclusión sea considerada desde toda actitud política o tendencia que integre a las personas dentro de las dinámicas de la sociedad para así buscar que las habilidades de estas, contribuyan en la construcción sólida de una cultura que sea correspondida en beneficio de presentes o futuras generaciones (Pérez Serrano, 2017). La

promoción de este tipo de inclusión permite que la sociedad tenga para ofrecer igualdad de condiciones, así como respeto por lo diferente, garantizando igualdad de oportunidades en lo que respecta a los tipos de inclusión y por ende de integración.

Tipos de inclusión

Después de caracterizar en que consiste la inclusión, es preciso determinar los tipos de inclusión que hacen parte del vocablo académico, estos se caracterizan por abarcar dimensionalidades del ser humano y por ende están amparados o garantizados dentro de los derechos fundamentales de todos, siendo (Soto Builes, 2007):

Inclusión social: comprende la aparición del ser humano y sus capacidades dentro de la sociedad misma, configurando al sujeto como un ser que se comunica con diversos pares sociales.

Inclusión laboral: en esta se encuentran las dinámicas sociales relacionadas al trabajo, junto con la interacción entre compañeros y empleados con mayor o menor cargo.

Inclusión familiar: en esta reposan las características esenciales y formativas que componen al ser humano, pues es el primer medio de interacción en el que la persona comparte sus experiencias y sus impresiones sobre el mundo.

Inclusión educativa: en esta el ser humano experimenta su primera interacción con pares que no tienen necesariamente un rol de autoridad en comparación con el ámbito familiar, así mismo, se reconoce por primera vez una interacción ajena.

Inclusión familiar:

La inclusión familiar como primer contexto de interacción, esta conceptualizada dentro de los parámetros de la unidad colectiva fundamental y de primer contacto con la sociedad, pues el que le otorga al individuo la protección para que pueda desenvolverse de forma adecuada dentro de una sociedad. Además, contempla la conciencia familiar de un nuevo ser que con sus habilidades y características aporta en la construcción o tejido social para al final desarrollar autonomía, decisión y derechos, un sinnúmero de experiencias (Balongo y Mérida, 2017).

No obstante para que la familia sea un contexto garante de inclusión, debe tener en cuenta los siguientes parámetros (Pizarro, Santana y Vial, 2013):

Revisar las creencias que se construyen conforme a las situaciones diarias, para así poder hacerle frente desde perspectivas nuevas, evitando frenar o contrarrestar a los integrantes de la familia.

Evitar establecer normativas que limiten el desarrollo de la personalidad autónoma de cada persona que integra al ámbito familiar.

Evitar restringir la autonomía de los miembros de la familia.

Preferir que los integrantes de la familia aborden su realidad desde la libre elección, la experimentación, la exposición al fracaso, el sentimiento de frustración y la contribución a la construcción de la personalidad autónoma.

Buscar los aportes necesarios para que las necesidades personales de cada persona sean desarrolladas dentro de las capacidades, desde el incremento de la autonomía y la participación social.

Promover la autoimagen positiva.

Garantizar la participación de cada integrante de la familia.

Es aquí donde se hace prudente mencionar una teoría que en psicología y en pedagogía está tomando fuerza, pues es desde la crianza con ternura que se propone que los menores o miembros de la familia sean educados, para así garantizar un desarrollo integral que construya desde el reconocimiento de derechos la autonomía y la responsabilidad individual de cada menor (Devia Cárdenas, 2018). Estos nuevos modelos holísticos y pedagógicos potencian el refuerzo positivo y el entrenamiento de habilidades sociales de los menores desde el amor y no desde el castigo, logrando que los niños y niñas desarrollen su emocionalidad de una forma sana y sin temor a expresar lo que sienten.

Aplicar este nuevo modelo pedagógico permite que nuevos escenarios se desarrollen en torno a la crianza saludable de los menores desde cualquier contexto, por ejemplo, posibilita que la música construya escenarios de paz en entornos de infancia. Pues la música es un factor cognitivo y sensitivo que potencia las habilidades emocionales de los niños y niñas en diversos contextos (Devia Cárdenas, 2018).

La música entonces es un método que de forma directa conecta con fibras emocionales de los niños y niñas, propiciando que la enseñanza sobre paz esté directamente conectada con los preceptos que tienen ellos sobre lo que debe considerarse como paz, siendo así que la música tenga una influencia importante en el comportamiento humano. Fortaleciendo así, comportamiento motores, cognitivos y de desarrollo de habilidades que integran la percepción del mundo y generando nuevos pensamientos que movilizan a los menores en torno a nuevas oportunidades o sentimientos como el perdón y la tolerancia (Devia Cárdenas, 2018).

Inclusión educativa:

La inclusión educativa por otro lado se define desde la educación eficaz para todos, sustentada en que los centros educativos deben satisfacer las necesidades de todos los alumnos, sean cuales fueren sus características personales, psicológicas o sociales. Implica una visión diferente de la educación basada en la diversidad, no en la homogeneidad, y donde el énfasis se destaca en desarrollar una educación que valore y respete la diferencia enriqueciendo los procesos de enseñanza y aprendizaje (Blanco, 2006).

La base filosófico-ideológica de la escuela inclusiva se resume, según Sánchez y Robles (2013) en los siguientes principios:

Establecer una filosofía escolar basada en el principio democrático e igualitario, que valora positivamente la diversidad y que todo el alumnado debe aprender a lo largo de su escolaridad.

En consonancia con el principio de sectorización, se propone seguir el principio de las proporciones naturales, aceptando en las escuelas, de forma lógica, a todo el alumnado de la comunidad natural en la que este se encuentra (barrio, zona o distrito escolar), con independencia de sus dificultades o características personales.

Incluir a todas las personas implicadas en la educación (profesorado, padres, alumnado, etc.) en la planificación y toma de decisiones que se deben realizar, lo que ayuda a comprender el porqué y el cómo del desarrollo de una escuela inclusiva. En este sentido, se plantea la necesidad de efectuar sesiones de información donde se puedan someter a debate y discusión experiencias y ofrecer sugerencias a los demás.

Desarrollar redes de apoyo, ya que no es suficiente contar con uno o dos modelos de apoyo. Estas redes implican toda una serie de estrategias de apoyo profesionales o no profesionales (especialistas, profesores de apoyo, colegas, tutores, grupos de asistencia, seminarios, etc.) que deben estar disponibles en cada momento que sea necesario. Es imprescindible dar importancia al tiempo dedicado a planificar y al trabajo en colaboración.

Integrar alumnado, personal y recursos, configurando un equipo homogéneo para resolver las necesidades que se presentan, adaptar el currículum y dar apoyo al alumnado que lo precise.

Adaptar el currículum cuando sea preciso según las necesidades del alumnado, en vez de ayudar a este a adaptarse al currículum ya prescrito.

Mantener flexibilidad en lo que concierne a estrategias y planificación curricular. Para ello es imprescindible una revisión continuada y constante del desarrollo del currículum, a través, por ejemplo, de mecanismos de resolución de problemas.

Inclusión social:

La inclusión social se reconoce como un proceso en el que se les asegura a las personas oportunidades y recursos necesarios para participar de forma coherente en una sociedad económica, social y cultural, garantizando un nivel de vida y de bienestar que se considere dentro de los cánones de normalidad en la sociedad en la que se desarrollan. De la misma forma, se espera que los derechos de todas las personas circundantes a esa sociedad, sean garantizados al ser reconocidos o no como miembros de una comunidad (Velasco, Goveia y González, 2015).

La exclusión dentro de la inclusión social genera una gran problemática debido a la vulneración desde el acceso a recursos económicos, desde la pobreza y contempla hasta los términos de discriminación por género, variando en términos de fronteras, nacionalidades, razas o etnias. Limitando así la capacidad física, psíquica y social de las personas, ocasionando que dichas problemáticas se evidencien en acceso a la educación, servicios dignos, vivienda, alfabetización, acceso a lo digital, etc. (Francia, 2015).

Siendo la inclusión social una tendencia que posibilita que las personas en riesgo de pobreza o de exclusión, tengan la oportunidad de participar en una vida social amena y que garantice un nivel de vida adecuado o al menos moderado. Añadiendo como objetivo la mejora integral de las condiciones de vida de los individuos, para así ofrecer oportunidades educativas, laborales y económicas que a diferencia de ellos, otras sociedades si contemplan (García y Fernández, 2005).

Inclusión laboral:

La inclusión laboral conforma a las personas que se enfrentan a una de las tasas de desempleo más altas y una mayor probabilidad de ser económicamente inactivas que las personas sin discapacidad. Si están trabajando, tienen más probabilidades de tener empleos mal remunerados, con pocas perspectivas profesionales y malas condiciones de trabajo. Es así que en el mundo existe un vínculo innegable entre la discapacidad, la pobreza y la exclusión. La falta de igualdad de oportunidades de empleo para las personas con discapacidad constituye una de las causas subyacentes de la pobreza y la exclusión de dichas personas (Pupiales Rueda y Córdoba Andrade, 2016).

En el contexto empresarial entonces, se contempla la diversidad y la inclusión desde el trabajo y su incidencia positiva en el ambiente laboral y por ende, en la productividad organizacional. Consolidando mercados laborales más equitativos, permitiendo que haya un crecimiento a nivel organización y a su vez, creando territorios sociales óptimos para todas las poblaciones (Mareño, 2015).

La contratación en este ámbito se vuelve diversa e inclusiva, brindando la posibilidad de cerrar brechas relacionadas a cultura, género, condición sexual, edad, etnias, razas, entre otras. Adicionando oportunidades para todos los trabajadores que componen la mano de obra colombiana y que merecen reconocimiento individual dentro de los procesos de selección, posibilitando menos condiciones excluyentes, para centrarse en el conocimiento que poseen y en las habilidades necesarias para el cumplimiento de los roles laborales solicitados (García, Camelo y Rodríguez, 2017).

Dentro de los beneficios de la inclusión laboral se reconocen aquellos en los que las entidades empresariales implementan características o habilidades como (Egido, Cerillo y Camina, 2009):

Ambientes laborales abiertos a la diversidad, a la inclusión y a la motivación del personal.

Reputación de la empresa amparada a la imagen, a la marca y a la familiaridad que ofrece a sus empleados.

Productividad aumentada en sentido de la colaboración y apropiación por parte de los trabajadores para lograr los indicadores planteados en las metas.

Sentido de pertenencia mediante espacios de diversidad en los que los empleados tienen la potestad de ofrecer sus puntos de vista, en relación a las mejoras sin caer en subjetividades o emocionalidades corporativas.

Así pues la inclusión laboral concluye su quehacer en la acción favorable de la inclusión y en la exclusión como puntos de trabajo sin propender por tomar alguna especie de partido, también, se reconoce la atención prioritaria que facilita la visualización de las condiciones favorables y no favorables que configuran las dinámicas diagnosticas de las situaciones organizacionales. Además, ofrece de forma activa oportunidades laborales a todas las poblaciones sin discriminar la condición en la que se encuentran, logrando que la participación sea cada vez más productiva (Forkada Rojkin, 2015).

Barreras en la inclusión

Si bien se reconocen un sinnúmero de características favorables en torno a la inclusión, también se reconocen falencias que generan barreras dentro de los procesos de inclusión, estas están soportadas en: la exclusión de infantes o población indocumentada, afectación de las oportunidades debido a las discapacidades o diversidades funcionales, imposiciones de pensamiento que enajenan al sujeto que pretende pertenecer al grupo social, las redes sociales que se deterioran por diversos factores digitales pero que se fortalecen de otras formas no provechosas, la concentración del saber en unos pocos, entre otros (Martínez Figueira, 2013).

Así mismo se reconocen dentro de las barreras de la inclusión (Victoriano Villouta, 2017):

Barreras físicas: contempladas en las actividades o dinámicas que suponen una ejecución que no puede ser llevada a cabo por todos.

Barreras sensoriales: donde se reconocen solo ciertas formas de aprendizaje que no es de carácter contextual.

Barreras cognitivas: en las que se reconocen problemas desencadenados por situaciones en las que las personas no están preparadas para afrontar.

Barreras estructurales: donde se observan falencias en la adecuación de lugares o espacios para que puedan llevarse a cabo las dinámicas.

Barreras comunicativas: pues no se reconocen alternativas en caso tal que el modelo de comunicación principal falle.

Barreras educativas: que comprenden todo el aspecto curricular que está diseñado de forma general, mas no contextual.

Se concluye entonces, que las barreras en la inclusión representan un obstáculo dentro de las consideraciones o conceptualizaciones que se esperan tener de una sociedad que acepte a todos por igual y que permita que poblaciones minoritarias como las que tienen discapacidades, tengan la oportunidad de mostrar sus talentos y/o habilidades, con el objetivo de garantizar un crecimiento cultural que teja dentro de la sociedad, memorias y experiencias para que nuevos integrantes se puedan incorporar sin rechazo alguno.

Metodología

Teniendo en cuenta la revisión teórica realizada previamente, en donde se evidencian los aspectos que conciernen al trabajo realizado, en este apartado se busca exponer de forma detallada el método implementado en el proceso investigativo en donde se plasmará el diseño de investigación utilizado, las técnicas de recolección de datos y finalizando el procedimiento del cual se obtendrán los respectivos resultados.

Enfoque de la investigación

El presente trabajo es de porte cualitativo, en el cual se pretende analizar el estado de la inclusión laboral en personas con discapacidad motriz. Este se realiza alrededor de un tema que en la actualidad es constante escucharlo en el ámbito organizacional en Colombia, sin embargo, son pocas las entidades que la desarrollan adecuadamente, por lo tanto es importante propiciar espacios que permitan la expansión de este tipo de estudios.

El enfoque cualitativo se encarga de realizar hipótesis que luego permiten la recolección y análisis de los datos. Destacándose la construcción de preguntas e hipótesis antes, durante o después del proceso indagatorio, siendo dinámico entre los hechos y su interpretación donde la secuencia no siempre es la misma, teniendo en cuenta las diferencias que se generan en cada estudio (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2008, citados por Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Tipo de Investigación

Ahora bien, la temática se desarrolla desde un estudio descriptivo, este tipo de investigaciones también pueden ser denominadas como estudios transversales, de corte, de prevalencia, entre otras denominaciones. Independientemente del nombre utilizado, todos ellos son estudios observacionales, en los cuales no se interviene o manipula el factor de estudio. Por medio de la revisión documental, siendo una técnica de observación que permite concebir una idea del progreso y las particularidades de los métodos e igualmente de localizar información que corrobore o haga fluctuar lo que se ha podido indagar durante la elaboración de la investigación. (Veiga, de la Fuente y Zimmermann, 2008).

Diseño de Investigación

El diseño de la investigación, es la revisión documental que según Gómez, Galeano y Jaramillo (2015, citados en Quintero, 2018), “recupera y trasciende reflexivamente el conocimiento acumulado sobre determinado objeto de estudio” (p. 424), de acuerdo con los

autores, la finalidad del análisis documental es dar cuenta de las construcciones teóricas respecto al tema que se está estudiando, para, de este modo, se puedan contrastar y entender a cabalidad los distintos significados del fenómeno objeto.

Unidades de Análisis

Para la recolección de la información se hará empleo de artículos de investigación, tesis de pregrado, especialización, maestría y doctorado, monografías y libros para dar una totalidad de 30 fuentes. Para poder localizarlos se acudirán a bases datos como Redalyc, Dialnet, Scielo, Elsevier, repositorios de universidades como la de Pamplona, siendo fuentes de alta confiabilidad.

Técnicas

Para el respectivo análisis de resultados se hará uso de dos fichas, teniendo en cuenta las características del documento a indagar se seleccionará. En primera instancia, una ficha de resumen, en la que se encuentra contenida datos como el código (asignado por los estudiantes para poder clasificar), el tema de la investigación, la unidad de análisis, el título, los autores, el año de publicación, la ciudad, su editorial, el resumen y finalmente las palabras clave. En segundo lugar, una ficha textual que cuenta con características similares de la ficha de resumen, diferenciándose en que se extrae una cita que aporta a la investigación y su página en vez de un resumen y palabras claves del documento.

Tabla 1. *Modelo Ficha de Resumen*

Ficha de Resumen		
Código:	Tema:	Unidad de Análisis:
Enfoque:		
Título:		
Autor:		
Año:	Ciudad:	
Editorial:		
Ubicación:		
Resumen:		
Palabras Clave:		

Tabla 2. *Modelo Ficha Textual*

Ficha Textual

Código	Tema:	Unidad de análisis:
---------------	--------------	----------------------------

Título:**Autor:****Año:****País:****Editorial:****Página:****Ubicación:****Cita textual:**

Tabla 3. *Categorías de Investigación*

Categoría I. Características Inclusión Laboral	Categoría II. Barreras y Beneficios de la Inclusión Laboral
<p>En palabras de Zandomeni (2004) citado por Quiñones y Senior (2013), entiende este término como el proceso que involucra un acompañamiento a la población en condición de exclusión social en cada uno de los momentos claves a la hora de incorporarse en un mercado laboral.</p>	<p>La inclusión laboral concluye su quehacer en la acción favorable de la inclusión y en la exclusión como puntos de trabajo sin propender por tomar alguna especie de partido, también, se reconoce la atención prioritaria que facilita la visualización de las condiciones favorables y no favorables que configuran las dinámicas diagnósticas de las situaciones organizacionales. Además, ofrece de forma activa oportunidades laborales a todas las poblaciones sin discriminar la condición en la que se encuentran, logrando que la participación sea cada vez más productiva (Forkada Rojkin, 2015).</p>

Fases de la investigación

Fase I: En primera instancia, se empezó la búsqueda de la temática que será abordada en el proceso investigativo, para esto se realizó la debida revisión de bibliografía que permitiera delimitar el objeto de estudio. Acto seguido, se construyó el título que tendrá la investigación, así mismo, se elaboraron los objetivos, se formuló y describió el problema y finalmente el porqué del trabajo.

Fase II: Teniendo claridad en el fenómeno que se trabajará, se procede con la búsqueda estudios antecedentes para el estado del arte, de igual forma, se hace la respectiva revisión y se

arma el esqueleto teórico necesario para dar sustento a la investigación, sin dejar de lado el aspecto legal.

Fase III: Existiendo el material teórico se procede con la metodología, estableciendo el tipo de diseño de investigación, se selecciona la técnica de recolección de datos.

Fase IV: Para dar cierre al desarrollo de la investigación se hará el debido análisis de los datos mediante una matriz para generar resultados, conclusiones, discusión y recomendaciones.

Ejecución

Presentación de Datos

Investigaciones internacionales.

Ficha de Resumen

Código: Art 01.	Tema: Percepción y cumplimiento de la inclusión laboral en la sociedad.	Unidad de Análisis: Artículo de investigación.
------------------------	--	---

Enfoque: Cuantitativo.

Título: Inclusión de personas con discapacidad en el medio laboral.

Autor: Guerra, P., Subía, A., Carvajal V. y Borja, S.

Año: 2016

Ciudad: Quito-Ecuador.

Editorial: Revista Científica y Tecnológica UPSE.

Ubicación: ResearchGate.

Resumen: Este artículo expone los resultados obtenidos de una investigación que tuvo como propósito generar información necesaria que permita orientar a la sociedad sobre el funcionamiento del proceso de selección a personas con discapacidad. El estudio se desarrolló desde un método cuantitativo, no experimental, alcance descriptivo y temporalidad transversal. Respecto a la muestra, se conformó de 150 personas entre ellas estudiantes universitarios y profesionales de la ciudad de Quito, Ecuador. Para la obtención de los datos, se construyó un cuestionario de 10 ítems que evaluó varios aspectos del proceso laboral de personas con discapacidad.

Los resultados indicaron que la mayoría de participantes son conocedores de las discapacidades y su proceso de inclusión laboral, refiriendo que dicha población debe tener un trato especial en función de sus condiciones. En este sentido, impera la idea que la inclusión laboral es sinónimo de inclusión social, percepción alejada de la realidad, existiendo considerables falencias en este aspecto. Otro punto a resaltar, es el rechazo por el cual deben atravesar las personas en condición de discapacidad, en donde salen a relucir circunstancias como la negligencia a la norma, el desconocimiento de las ayudas para la contratación del colectivo, la falta de credibilidad en sus capacidades y escaso apoyo profesional y familiar.

Finalmente, frente al aporte de la población en condición de discapacidad se tiene una perspectiva positiva de este, contribuyendo y trabajando efectiva y eficientemente para la empresa, sin embargo, esto es producto de un conjunto de factores que, de modo sinérgico facilitan una óptima adaptación al puesto de trabajo y a un grupo social concreto, destacándose: la formación inicial laboral, el centro de trabajo (los compañeros y jefes han de entender cómo se han de relacionar), las familias y el propio trabajador.

Palabras Clave: Discapacidad, inclusión laboral, procesos de selección.

Ficha de Resumen

Código: Art 02. **Tema:** Barreras en el proceso de inclusión laboral. **Unidad de Análisis:** Artículo de investigación.

Enfoque: Cualitativo

Título: La inclusión laboral de personas con discapacidad: Un estudio etnográfico en cinco Comunidades Autónomas de España.

Autor: Pupiales, B. y Córdoba, L.

Año: 2016 **Ciudad:** España.

Editorial: Archivos de Medicina.

Ubicación: Redalyc.

Resumen: Este estudio tuvo como objetivo principal describir y comprender las fortalezas, temores, percepciones y barreras que se presentan en el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad. La metodología se sustentó en un enfoque cualitativo, cuya muestra se conformó de 161 personas que hacían parte del proceso de inclusión laboral de la población con discapacidad en cinco Comunidades Autónomas de España entre las que se encontraban 80 pertenecientes a este grupo poblacional, 70 empresarios y 11 preparadores laborales, quienes expresaron voluntariamente su intención de participar en el estudio, durante el periodo comprendido entre el 2012 y 2013. Teniendo en consideración el tipo de estudio, se aplicaron tres instrumentos para la recolección de información, siendo estos el cuestionario, la entrevista en profundidad y la observación participante. Obteniéndose de la investigación que las personas con discapacidad o diversidad funcional fortalecieron competencias laborales y personales, propiciando un aumento en las probabilidades de empleabilidad. A pesar de esto, el resultado fue de 0,01 de empleabilidad del colectivo en mención. Concluyendo, se evidencia una gran complejidad cuando se desea abordar y dar soluciones precisas en el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad, sin embargo, existen políticas europeas y españolas que estimulan e incentivan tanto a la empresa pública como privada, para contratar a estas personas. Incluso, se constató que a cambio de emplear a este colectivo, las empresas optan por comprar productos elaborados por personas que trabajan en los Centros Especiales de Empleo, seguramente por el desconocimiento acerca del proceso de inclusión laboral de esta población y además, la presencia constante de acciones y actitudes de discriminación.

Palabras Clave: Personas con discapacidad, empleo, empresas y organizaciones de servicio.

Ficha de Resumen

Código: Art 03. **Tema:** Inserción al mercado laboral de personas con Discapacidad visual , auditiva y motriz **Unidad de Análisis:** Artículo de investigación.

Enfoque: Cuantitativo

Título: La Inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral privado.

Autor: Forcada ,C.

Año: 2015 **Ciudad:** Rosario-Argentina.

Editorial: Invenio.

Ubicación: Redalyc.

Resumen: El presente artículo aborda la inserción laboral de personas con discapacidades de tipo visual, auditivo y motriz en empresas privadas de la ciudad de Rosario durante el 2011 y 2012 en donde se

desarrollan algunos conceptos principales como discriminación, diversidad, discapacidad entre otros , centrándose principalmente en el valor que las empresas pueden otorgar en la incorporación de personas con discapacidades de manera genuina y profesional .Se trabajó con la hipótesis de que las personas con discapacidad (visual, auditiva y/o motriz) pueden lograr un desempeño eficaz en determinados puestos de trabajo en empresas privadas de Rosario y alrededores.

La presente investigación es un estudio de caso realizado a empresas privadas en la ciudad de Rosario las cuales tuvieran personas con alguna discapacidad visual, auditiva o motriz, para la recolección de datos se usó la entrevista para las empresas, instituciones, consultoras vinculadas a la discapacidad y también a las autoridades municipales; otras fuentes utilizadas fueron libros, diarios, revistas charlas foros y observaciones entre otras.

Teniendo en cuenta la hipótesis planteada se puede concluir que las personas con alguna discapacidad pueden alcanzar el mismo desempeño que cualquier otra o incluso mejor, además de incluir en todo el proceso la diversificación y distintos valores entre otros beneficios

Palabras Clave: inserción laboral, discapacidad, mercado laboral privado , diversidad ,desempeño eficaz , departamento de recursos humanos .

Ficha de Resumen

Código: TG 01. **Tema:** Accesibilidad de personas con discapacidad a empresas públicas. **Unidad de Análisis:** Trabajo de grado.

Enfoque: Mixto.

Título: Accesibilidad de las Personas con Discapacidad y la Inclusión Laboral en las Empresas Públicas.

Autor: Recalde, C.

Año: 2015

Ciudad: Ambato-Ecuador.

Editorial: Universidad Técnica de Ambato.

Ubicación: Repositorio Institucional de la Universidad Técnica de Ambato.

Resumen: El presente trabajo trata sobre la accesibilidad de las personas discapacitadas y la inclusión de las mismas en empresas públicas teniendo como objetivo el Determinar de qué manera la accesibilidad de las personas con discapacidad incide en la inclusión laboral en las empresas públicas, esta investigación cuenta con un enfoque mixto. Se contó con la participación de funcionario de las empresas publicas SIMTEL y ELEPCO, CONADIS, Ministerio del Trabajo y A bogados en libre ejercicio profesional siendo así 837 participantes en total, siendo realizada en el periodo Enero –Junio del 2014.

Se trabajó con el planteamiento que la accesibilidad de las personas con discapacidad si incide en su inclusión laboral en las empresas públicas. Para esto se usó la entrevista como técnica de recolección de datos además de la de la investigación de campo donde se permitió ver directamente la problemática ayudando así a tener una mirada más imparcial, la investigación se respaldó con información generada de leyes, códigos, libros e internet para incluir distintos criterios.

Dentro de las distintas conclusiones encontrada se destaca el poco conocimiento que existe sobre la inclusión laboral, haciendo que en los procesos de selección se incurran en discriminación ya que no se tiene en cuenta conocimiento o destreza en esta misma línea las empresas no cumplen con los porcentajes de accesibilidad e inclusión ya que las personas con discapacidades no ocupan puestos que estén afines a

sus condiciones ya sean físicas intelectuales y aptitudes individuales

Palabras Clave: Inclusión Laboral, Mercado Laboral, Integración ,Discapacidad , Código de trabajo , Accesibilidad de las personas con discapacidad .

Ficha de Resumen

Código: TG 02 **Tema:** Inclusión laboral a personas con discapacidad física Moderada en el teletrabajo. **Unidad de Análisis:** Trabajo de grado.

Enfoque: Cualitativo.

Título: La Inclusión Laboral de las personas hasta con discapacidad física moderada a la modalidad de teletrabajo.

Autor: Avilez, V.

Año: 2019

Ciudad: Ambato–Ecuador.

Editorial: Universidad Regional Autónoma de los Andes

Ubicación: Repositorio Institucional de la Universidad Regional Autónoma de los Andes

Resumen: El actual trabajo aborda la falta de inclusión en el teletrabajo de las personas con discapacidad física moderada, donde se ve vulnerado el derecho al trabajo de este grupo con atención prioritario, como se menciona anteriormente las personas con discapacidad son un grupo de atención prioritaria según establece la constitución del Ecuador, pero que históricamente ha sido excluido y rechazado haciendo que tal legislación aun sea insuficiente, se busca que la legislación vigente sea capaz de cobijar a estas personas fomentando la modalidad de trabajo tal como lo es el teletrabajo. Se tiene como objetivo Elaborar un anteproyecto de reforma al artículo 7 del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2016-090 del Ministerio de Trabajo, para garantizar la inclusión laboral de las personas hasta con discapacidad física moderada a la modalidad de teletrabajo.

Para la investigación se contó con una modalidad Mixta ya que se usa una realidad hermenéutica para el reconocimiento de la dinámica del fenómeno estudiado y la cuantitativa para el análisis de los datos generados, se contó con una población de 2221 abogados inscritos en el Foro del Consejo de la Judicatura de Chimborazo a los cuales se le aplico un cuestionario y una guía de entrevista

Se concluyó que en el ordenamiento jurídico del Ecuador si existen normas que cobijan a las personas con discapacidades, pero en el código de trabajo se encuentra una ausencia respecto a la regulación del teletrabajo, se encuentra que el Acuerdo Ministerial MDT-2016-090 se excluye a las personas discapacitadas en especial a las de discapacidad física moderada, por último, se concluyó que el teletrabajo favorece al acceso de personas con discapacidad ya que no tiene necesidad de trasladarse y facilita la inclusión a una actividad laboral .

Palabras Clave: Teletrabajo, inclusión, discapacidad física moderada, Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2016-090.

Ficha Textual

Código: TG 03. **Tema:** Factores en las contrataciones de personas con discapacidad. **Unidad de análisis:** Trabajo de grado.
Título: La inclusión de personas con discapacidades sensoriales y físicas en el mercado laboral: El caso de

Lima-Perú.

Autor: Velarde-Talleri, A.

Año: 2015.

País: España.

Editorial: Universitat Politècnica de Catalunya.

Página: 82-83.

Ubicación: Repositorio Institucional de la Universitat Politècnica de Catalunya.

Cita textual: Se observó que la mayoría de PCD que trabajan en las distintas empresas, tienen discapacidad física y que mayormente trabajan en las áreas operativa y de atención al cliente.

La mayoría de empresas del sector comercio señaló que su principal desventaja era el trato diferenciado entre empleados y, en segundo lugar, la inversión en nuevas implementaciones.

Ficha Textual

Código: TG 04.

Tema: Inclusión de personas con discapacidad en las instituciones educativas y universidades.

Unidad de análisis: Trabajo de Grado.

Título: Procesos de inclusión laboral para docentes que presentan discapacidad motriz en la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Autor: Estrada-González de Figueroa, V.

Año: 2017.

País: Guatemala.

Editorial: Universidad de San Carlos de Guatemala

Página: 41-43.

Ubicación: Repositorio Institucional Universidad de San Carlos de Guatemala

Cita textual: Los docentes y coordinadores no posee metodologías y dinámicas que faciliten el aprendizaje de los estudiantes con necesidades educativas especiales, pero se está brindando la formación necesaria.

Existe personal docente o coordinador que presenta discapacidad motriz permanente o temporal en miembros superiores; al tener dificultad para extender tomar o soltar objetos.

Ficha Textual

Código: TG 05.

Tema: Inclusión laboral en el ámbito de la economía.

Unidad de análisis: Trabajo de grado.

Título: Situación actual de la inclusión laboral de personas con discapacidad motriz parapléjica en entidades de intermediación financiera de la república dominicana, en el período septiembre 2017- Enero 2018.

Autor: Santana-Rosa, L, y Peña-Ángeles, Y.

Año: 2018.

País: República Dominicana.

Editorial: Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña.

Página: 62-75.

Ubicación: Repositorio Institucional Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña.

Cita textual: El 100% de las Entidades de Intermediación Financiera actualmente no posee colaboradores con paraplejía

El 57.2% de las Entidades de Intermediación Financiera está en desacuerdo en que las personas con paraplejía son menos productivas que una persona sin este tipo de discapacidad, de igual forma el 33.3% está en muy en desacuerdo.

Ficha Textual

Código: TG 06.

Tema: Aspectos psicosociales que intervienen en la inclusión.

Unidad de análisis: Trabajo de grado.

Título: Aspectos psicosociales para la inclusión laboral de personas con discapacidad: Una mirada Psicopedagógica.

Autor: Matta, M.

Año: 2020.

País: México.

Editorial: Universidad Abierta Interamericana.

Página: 39-46.

Ubicación: Repositorio Institucional Universidad Abierta Interamericana.

Cita textual: Los trabajadores con discapacidad que participaron en este estudio recibieron un alto nivel de apoyo por parte de su jefe inmediato en forma de ayuda con las tareas, en la adaptación a la empresa, la socialización y el desarrollo de sus habilidades.

Apoyo por parte de la organización, contando con roles positivos, asegurando que el trabajador tenga la oportunidad de jugar un papel valorable dentro de ese ambiente de trabajo.

Investigaciones nacionales.

Ficha Textual

Código: Art 04. **Tema:** Inclusión Sociolaboral en personas con discapacidad en empresas de la ciudad de Cartagena de Indias. **Unidad de análisis:** Trabajo de grado.

Título: Inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad en empresas de la ciudad de Cartagena de Indias.

Autor: Marrugo-Salas, L., Bernal, O.

Año: 2017. **País:** Colombia.

Editorial: Revistas Curn. **Página:** 34.

Ubicación: Repositorio Revistas Curn.

Cita textual: Se observa de igual manera, que la mayoría de las organizaciones tienen vínculos con fundaciones propias y/o locales. La acción social se enfoca principalmente en aspectos como la educación, la generación de ingresos, cuestiones ambientales y desarrollo de comunidades aledañas, pero no se evidencia la participación en programas con personas en situación de discapacidad.

Ficha Textual

Código: TG 07. **Tema:** Diseño Universal de Puestos de Trabajo para Personas con Discapacidad Física en Tecnifiltros Ingeniería Ltda. **Unidad de análisis:** Trabajo de grado.

Título: Diseño universal de Puestos de trabajo para Personas en condición de discapacidad física en la empresa Tecnifiltros Ingeniería Ltda.

Autor: Córdoba, M.

Año: 2017. **País:** Colombia.

Editorial: Universidad Autónoma de Occidente. **Página:** 147.

Ubicación: Repositorio Institucional Universidad Autónoma de Occidente.

Cita textual: Mediante la indagación de los tipos de discapacidad y las condiciones físicas que tienen las personas con lesión medular, fue posible la identificación de las exigencias de las tareas en cada puesto de trabajo. Permitiendo generar hipótesis para la propuesta de diseño de acuerdo a las necesidades y capacidades de estas personas en situación de discapacidad.

Ficha Textual

Código: TG 08. **Tema:** Factores de éxito en la inclusión laboral. **Unidad de análisis:** Trabajo de grado.

Título: Inclusión laboral. Factores de éxito en la incorporación de personas con discapacidad. Caso EPM, Colombia.

Autor: Mejía, M.

Año: 2020. **País:** Colombia.

Editorial: Universidad EAFIT. **Página:** 73.

Ubicación: Repositorio Institucional Universidad EAFIT.

Cita textual: El éxito que reafirma la inclusión laboral, es el hecho de que las personas vinculadas fueron distribuidas en diferentes grupos o áreas de trabajo, promoviendo la diversidad y el acompañamiento por parte de sus tutores, lo cual mitiga una posible discriminación a un segmento de la población.

Ficha Textual

Código: TG 09. **Tema:** Discriminación en la vinculación laboral de las personas con discapacidad motora. **Unidad de análisis:** Trabajo de grado.

Título: Discriminación En La Vinculación Laboral De Las Personas Con Discapacidad Motora
Autor: Casas, C.
Año: 2013. **País:** Colombia.
Editorial: Universidad Militar Nueva Granada. **Página:** 17.
Ubicación: Repositorio Institucional Universidad Militar Nueva Granada.
Cita textual: A través de los programas especiales desarrollados por entidades cuyo fin es buscar la integración de personas con discapacidad, han logrado a través de proyectos sociales recursos que apoyen a esta población en aspectos de educación, cultura y turismo.

Ficha Textual

Código: TG 10. **Tema:** Percepción que tienen los empleadores y personas en condición de discapacidad motora sobre el teletrabajo. **Unidad de análisis:** Trabajo de grado.

Título: Percepción que tienen los empleadores y las personas en Condición de discapacidad motora acerca del teletrabajo Como estrategia para la inclusión laboral en puestos de Trabajo administrativos.
Autor: Barrios, G., Romero, S., Vargas, S.
Año: 2017. **País:** Colombia.
Editorial: Pontificia Universidad Javeriana. **Página:** 93.
Ubicación: Repositorio Institucional Pontificia Universidad Javeriana.
Cita textual: Las entrevistas realizadas al grupo de empleadores se pudo determinar que en muchas ocasiones las empresas no vinculan a personas en condición de discapacidad motora, ya que no cuentan con la infraestructura adecuada que cumpla con las exigencias de la normativa legal para la vinculación de esta población; es por esto que el teletrabajo representa una opción favorable para ambas partes, ya que elimina la barrera que representa la infraestructura en este tipo de empresas que están dispuestas a vincular a estas personas.

Ficha Textual

Código: TG 11. **Tema:** Portal web corporativo para optimización de la inclusión. **Unidad de análisis:** Trabajo de grado.

Título: Diseño, desarrollo e implementación de un portal web corporativo para Clacomputer service: empresa optimizada diseñada para la inclusión laboral de personas con discapacidad motora
Autor: Álvarez, L.
Año: 2016. **País:** Colombia.
Editorial: Universidad Cooperativa de Colombia. **Página:** 74.
Ubicación: Repositorio Institucional Universidad Cooperativa de Colombia.
Cita textual: El uso de metodologías de desarrollo en especial la metodología por prototipos en la elaboración del proyecto, hace que éste sea de alta calidad ya que se estructura en una serie de etapas con las cuales logramos un producto donde se tiene en cuenta las necesidades del cliente y para este proyecto ayudaron desarrollar portal web donde el comercio virtual es el eje principal.

Ficha Textual

Código: TG 12. **Tema:** Diseño de tecnologías asistidas en personas con condición de discapacidad como herramienta de inclusión laboral. **Unidad de análisis:** Trabajo de grado.

Título: Diseño de tecnologías asistidas para personas en condición de discapacidad como herramienta de inclusión laboral.

Autor: Peña, J.

Año: 2019

Editorial: Universidad Católica de Pereira.

Ubicación: Repositorio Institucional Universidad Católica de Pereira

Cita textual: Todo desarrollo tecnológico en beneficio de la población con discapacidad siempre será tomado como componente innovador y de gran ayuda para el cumplimiento de los marcos legales que promueven la inclusión social de esta población.

País: Colombia.

Página: 96.

Ficha Textual

Código: TG 13. **Tema:** Normatividad y procesos de inclusión laboral. **Unidad de análisis:** Trabajo de grado.

Título: Análisis de los procesos de inclusión laboral para población con discapacidad física en el marco de la normatividad y políticas propuestas a nivel internacional, nacional y regional, desarrollados en la ciudad de Tunja Boyacá.

Autor: Ojeda, M.

Año: 2018.

Editorial: Universidad Abierta y a Distancia.

Ubicación: Repositorio Institucional Universidad Abierta y a Distancia.

País: Colombia

Página: 70.

Cita textual: Los métodos y técnicas de selección de personal deben considerar a las personas ciegas, sordas, o con limitación de movilidad para su desplazamiento, para lo cual deben existir sistemas de comunicación con diferentes leguajes como señas y braille, que se utilicen de forma pertinente y eficaz buscando siempre la inclusión y desarrollo productivo del empresario.

Ficha de Resumen

Código: TG 14.

Tema: Políticas públicas y tipo de empleo para personas discapacitadas con igualdad e igualdad **Unidad de Análisis:** Trabajo de grado.

Enfoque: Cualitativo

Título: La inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta.

Autor: Garavito.

Año: 2014

Ciudad: Bogotá-Colombia.

Editorial: Universidad Nacional de Colombia.

Ubicación: Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Colombia.

Resumen: La investigación tuvo como objetivo y analizar las estrategias para la inclusión laboral de Personas con Discapacidad presentes en la Política Pública Nacional de Discapacidad en Colombia. Fue un estudio documental el cual reviso referencias globales y sectoriales relacionados con la idea de discapacidad e inclusión laboral Se realizó un estudio documental basado, para esto se usó una metodología de análisis de contenido cualitativo donde se usaron 14 documentos legales y normativos, y un total de 42 unidades de análisis. Se pudieron obtener distintas conclusiones, de las cuales también se puede resaltar la importancia de algunas categorías emergentes como terminología población objeto la cual establece una relación con las concepciones de discapacidad evidenciadas, otra cosa a resaltar es que al tratarse la inclusión laboral se encontraron estrategias propias del empleo protegido y del empleo abierto u ordinario. Se concluye que existe la necesidad de aunar esfuerzos que conlleven a la

reglamentación e implementación de políticas y programas vigentes con el fin de lograr un tratamiento igualitario y equitativo para las Personas con Discapacidad.

Palabras Clave: discapacidad, inclusión laboral, empleo protegido, empleo abierto, empleo ordinario, política pública.

Ficha de Resumen

Código: TG 15. **Tema:** Inclusión y responsabilidad social empresarial a personas con discapacidad **Unidad de Análisis:** Trabajo de Grado

Enfoque: Cualitativo

Título: Las estrategias de responsabilidad social empresarial en el ámbito de la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad física y su aporte al desarrollo humano.

Autor: Cabuya,C., Fonseca,P., y Velasco, X.

Año:2016

Ciudad: Bogotá-Colombia.

Editorial: Universidad Piloto de Colombia.

Ubicación: Repertorio Institucional de la Universidad Piloto de Colombia.

Resumen: El actual trabajo tuvo como objetivo analizar las estrategias implementadas en los programas de Responsabilidad Social Empresarial para la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad física con el fin de identificar su aporte en el desarrollo humano de esta población, se procedió a hacer una revisión documental de las estrategias implementadas en 6 organizaciones del sector privado para confrontarlas con las teorías humanistas e identificar su contribución en el desarrollo humano de la población en condición de discapacidad física. Se implementó el análisis de contenido cualitativo desde el paradigma humanista. Se concluyó que dentro de las prácticas de RSE el fomento de la inclusión laboral parte de la base de la necesidad económica pero no se enfoca en potencializar la independencia personal y autorrealización, desde la identificación de las necesidades particulares y la necesidad de recibir apoyo en el mejoramiento de su calidad de vida, vista desde el aspecto social, económico, político y cultural y a través del acompañamiento psicológico.

Palabras Clave: Discapacidad física, desarrollo humano, inclusión laboral, empleo, política pública, Responsabilidad Social Empresarial.

Ficha de Resumen

Código: TG 16. **Tema:** Percepciones laborales, políticas empresariales e inclusión labor en call center. **Unidad de Análisis:** Trabajo de Grado.

Enfoque: Mixto

Título: Inclusión laboral de personas en condición de discapacidad física en el sector servicios; Call Centers.

Autor: Gonzalez,C., y Montes, T.

Año: 2017

Ciudad: Bogotá-Colombia.

Editorial: Universidad Externado de Colombia.

Ubicación: Repertorio Institucional de la Universidad Externado de Colombia.

Resumen: Las personas que se encuentran en condición de discapacidad tienden a ver un escenario sociocultural difícil, ya sea desde la productividad o desde la formalización laboral y poco favorable en el área laboral. Es necesario para comprender este fenómeno posicionar a las personas en condición de discapacidad como participantes activos que generan valor en la sociedad.

Este trabajo tuvo como objetivo el estudiar las percepciones de Supervisores y Coordinadores que laboran en un área de call center en una compañía de servicios para conocer los factores requeridos que contribuyen a la definición y mejora de políticas empresariales que facilitan el acceso y empleabilidad de personas en condición de discapacidad motriz, para la mejora de políticas empresariales y facilitar el acceso y empleabilidad de personas en condición de discapacidad

Se contó con un análisis mixto se evaluará a través de categorías de análisis por medio de un cuestionario de preguntas semi- estructuradas, finalmente se concluyó que algunos factores que contribuyen a la mejora políticas empresariales que facilitan el acceso y empleabilidad de personas en condición de discapacidad motriz son; haber trabajado previamente con personas en condición de discapacidad, tener reconocimiento de igualdad de oportunidad entre otra como que las principales actividades apropiadas se asocian a funciones administrativas y labores asociadas en áreas de atención al cliente.

Palabras Clave: discapacidad física de tipo Motriz, efecto de la rotación, inclusión laboral, Responsabilidad Social Empresarial

Ficha de Resumen

Código: TG 17.

Tema: Procesos de inclusión en empresas privada en la ciudad de Bogotá

Unidad de Análisis: Trabajo de grado.

Enfoque: Cualitativa.

Título: Prácticas de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad en el contexto laboral de empresas privadas de la ciudad de Bogotá.

Autor: Botero, M.

Año:2016

Ciudad: Bogotá-Colombia.

Editorial: Universidad Externado de Colombia.

Ubicación: Repertorio Institucional de la Universidad Externado de Colombia.

Resumen: La actual investigación aborda las posturas y planteamientos en torno al concepto de discapacidad partiendo de un análisis de la evolución del concepto y examinar la relación la misma con los procesos laborales ya que es muy importante conocer las características de procesos como el de integración , adaptación laboral en los trabajadores en situación de discapacidad , teniendo en cuenta tres voces principales del fenómeno de estudio, la persona en situación de discapacidad , el jefe laboral y la familia. Al restringir oportunidades laborales a las personas con discapacidad no solo se le niega un

trabajo, sino que también se genera pobreza y vulnerabilidad, evitando el desarrollo pleno de sus habilidades en el plano profesional.

Para esto el objetivo fue comprender los procesos de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad en dieciséis empresas del sector privado de la ciudad de Bogotá para lo cual se usó como técnica la entrevista semi-estructurada, Las categorías fueron, las características del proceso de inclusión laboral, barreras de entrada, beneficios de contratación de personas en condición de discapacidad y condiciones del lugar de trabajo.

Se concluyó que de las empresas privadas entrevistadas la mayoría está haciendo grandes esfuerzos para generar procesos de inclusión laboral, también hay varias que están haciendo sus propios procesos con ayuda de fundaciones para el conocimiento de fortalezas y habilidades en personas con discapacidad para generar procesos de evaluación. Se están generando grandes avances en los procesos de inclusión laboral en las empresas privadas de la ciudad de Bogotá.

Palabras Clave: Discapacidad, inclusión laboral, modelo social de discapacidad.

Ficha Textual

Código: Art 06. **Tema:** Factores de riesgo en la inclusión de las personas con discapacidad. **Unidad de análisis:** Artículo de investigación.

Título: Identificación de las barreras del entorno que afectan la inclusión social de las personas con discapacidad motriz de miembros inferiores.

Autor: María Hurtado-Floyd, M, Aguilar-Zambrano, J, Mora-Antó, A, Sandoval-Jiménez, C, Peña-Solórzano, C, León-Díaz, A.

Año: 2012. **País:** Colombia.

Editorial: Salud Uninorte. **Página:** 234-235.

Ubicación: Redalyc.

Cita textual: Los encuestados, en su mayoría, no requieren de un acompañante permanente (71%), sí indica que es necesaria la participación de la sociedad para facilitar las actividades de movilidad de las personas con discapacidad (95%).

Establece la necesidad de promover y proteger los derechos humanos de todas las personas con discapacidad, la importancia que para ellas reviste su autonomía e independencia individual.

Ficha Textual

Código: TG 18. **Tema:** Dignidad humana e inclusión laboral. **Unidad de análisis:** Trabajo de grado.

Título: La dignidad humana como valor y principio constitucional frente a la inclusión laboral de las personas con diversidad funcional motriz en el sector privado de la ciudad de Santiago de Cali.

Autor: Marroquín, L. Y Quicen, Y.

Año: 2020 **País:** Colombia.

Editorial: Universidad Cooperativa de Colombia. **Página:** 133.

Ubicación: Repositorio Institucional de la Universidad Cooperativa de Colombia.

Cita textual: La baja inclusión laboral de las personas con diversidad funcional genera una vulneración tajante a su dignidad humana y con ella otros derechos fundamentales como la igualdad, el trabajo, el mínimo vital y demás derechos que guarden relación con la inclusión laboral. Además de intensificar su discriminación, marginación y olvido porque no se les ha dado la importancia que requieren no solo como seres humanos sino como sujetos de especial

Investigaciones regionales.

Ficha de Resumen

Código: TG 19.

Tema: Componentes jurídicos , sociales a la discapacidad física

Unidad de Análisis: Trabajo de grado.

Enfoque: Cualitativo.

Título: Componentes jurídicos-sociales a la discapacidad física en la ciudad de Cúcuta desde el año 2015.

Autor: Chacón, T.

Año:2018

Ciudad: Cúcuta-Colombia.

Editorial: Universidad Libre de Colombia.

Ubicación: Repertorio Institucional de la Universidad Libre de Colombia.

Resumen: La presente investigación tuvo como objetivo el analizar los componentes jurídicos sociales al tema de la discapacidad física en la ciudad de Cúcuta desde el año 2015, teniendo en cuenta la importancia que tiene esta población en el ordenamiento jurídico colombiano, su problemática social y las consecuencias que padecen estas personas en la comunidad entendiendo que las oportunidades educativas, laborales y de movilidad no son las mejores, y afectan la calidad de vida de esta población en la ciudad. La investigación fue descriptiva, cualitativa y documental, se puede concluir que, si bien es cierto, existe variedad de normatividad en el ordenamiento jurídico colombiano, sobre la protección, garantía y prioridad de los derechos fundamentales de las personas en condición de discapacidad, su aplicación en la práctica es bastante compleja ante la falta de oportunidades laborales, educativas y de movilidad entre otras limitaciones. Adicionalmente, se debe manifestar que tanto para estas personas, y para su núcleo familiar condiciona la cotidianidad de sus actividades normales, pues son ellos quienes de primera mano se ven afectados y limitados, al momento de realizar actividades diarias, como trabajar, estudiar, caminar, recrearse, entre otras, pues deben dedicar tiempo para ayudar a las personas en condición de discapacidad.

Palabras Clave: Discapacidad, problemática social, ámbito laboral, integración.

Ficha Textual

Código: Art 05.

Tema: Diseño e inclusión laboral.

Unidad de análisis: Artículo de investigación.

Título: El Diseño como Facilitador de la Inclusión Laboral de Personas en Condición de Discapacidad Física. Caso Almacenes Paraíso S.A.

Autor: García, S., Camelo, F., Rodríguez, L.

Año: 2017.

País: Colombia

Editorial: Revista Encuentros.

Página: 15.

Ubicación: Scielo.

Cita textual: En procesos de inclusión laboral se requiere un profesional que tenga la capacidad de integrar disciplinas desde su teoría y práctica con base en las necesidades humanas y de derecho al trabajo.

Ficha de Resumen

Código: Art 07**Tema:** Beneficios tributarios e inclusión laboral.**Unidad de Análisis:** Artículo de investigación.**Enfoque:** Mixto.**Título:** Efectos tributarios de la inclusión laboral de personas con discapacidad en las empresas del sector de la arcilla de Cúcuta y su área metropolitana.**Autor:** Carrillo, C. Rondón ,B.**Año:**2015**Ciudad:** Cúcuta-Colombia.**Editorial:** Face, Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.**Ubicación:** ResearchGate**Resumen:** El presente artículo aborda la gestión de los beneficios tributarios existentes en las empresas del sector de la arcilla importante para la economía Departamental, se reconoce la necesidad de las limitaciones de las empresas y de las personas con discapacidad tratando de avanzar y fortalecer con las distintas políticas públicas para garantizar la igualdad de los derechos de la población discapacitada.

La investigación tiene un enfoque cualitativo y cuantitativo, basándose en la revisión de la literatura con un contexto nacional e internacional y regional centrándose en el contexto en la ciudad de Cúcuta. Por otra parte, el enfoque cuantitativo sirvió en la elaboración de la encuesta la cual se compuso por 13 preguntas que se repartían en temas como la identificación de la empresa, percepción de la inclusión laboral en la empresa, tipos de contrato y los cargos que desempeñaban las personas con discapacidad en las empresas, que sirvió como instrumento para determinar el conocimiento y la utilización del uso de los beneficios tributarios otorgados por la ley de las empresas que contratan laboralmente personas con discapacidad.

Se concluyó que a pesar que el área metropolitana de Cúcuta se rige por el comercio muy pocos son las empresas de sector industrial que trabaja con arcilla los interesados en la inclusión laboral de personas con discapacidad. Considerando el factor relevante para la investigación (contratación laboral de personas con discapacidad para que surja efectos tributarios) la percepción de las empresarias en que las personas discapacitadas rinden laboralmente menos, hacen que sus oportunidades disminuyan, resultando esto injusto desconociendo así el principio de la igualdad coartando la mentalidad de esta clase de personas que quieren salir adelante por medio de posibilidades de empleos.

Palabras Clave: Discapacidad, inclusión laboral, beneficios tributarios, equidad y progresividad.

Ficha Textual

Código: TG 20.**Tema:** Oportunidades inclusión laboral.**Unidad de análisis:** Trabajo de grado.**Título:** Posibilidades de una persona con discapacidad física para ser incluido en la sociedad**Autor:** Caballero, A., Niño, K., y Maldonado, N.

Año: 2019

País: Colombia

Editorial: Universidad Cooperativa de Colombia

Página: 15**Ubicación:** Repositorio Institucional de la Universidad Cooperativa de Colombia**Cita textual:** Los principales retos que experimentan las PDF y que dificultan o impiden su participación o acceso a servicios de salud, educación y a nivel laboral, se relacionan principalmente con aspectos arquitectónicos de la comunidad o el hogar (espacios inaccesibles o inadecuados).

Categoría	Fuente	Enunciado	Palabras Clave	
Categoría I. Características de la inclusión laboral	TG 02	El teletrabajo favorece el acceso al empleo de las personas con discapacidad física moderada, por cuanto las mismas no tienen necesidad de trasladarse hacia la empresa o lugar de trabajo, lo que facilita su inclusión a una actividad laboral, por ejemplo, una persona que no puede caminar, podrá ejecutar su trabajo desde su domicilio, lo cual beneficia ampliamente a este grupo vulnerable de la sociedad (p.61).	Teletrabajo, acceso, discapacidad física moderada, inclusión.	
	TG 15	Es recomendable que el empresario aproveche las potencialidades que tienen las personas con discapacidad física moderada para ejecutar ciertas tareas, en especial en la modalidad de teletrabajo, ya que estas personas pueden ser muy productivas por el mismo hecho que necesitan un trabajo estable, lo cual es una de las causas para coadyuvar al cumplimiento de los fines que persigue el empleador o la empresa (p.62). Indican en sus definiciones que la inclusión laboral que es el empleo en entornos integrados en el cual se requiere para la adaptación, estabilidad emocional y la integración de la personalidad, donde se debe garantizar la equidad y la igualdad de los trabajadores (p.67).	Estabilidad emocional, integración de la personalidad.	
	TG 17	Las empresas plantean que entre los mismos tipos de discapacidad existen barreras, ya que los procesos de inclusión laboral son más sencillos cuando la persona tiene discapacidad física (p.65).	Sencillo, discapacidad física.	
	TG 21	Respecto a lo dicho anteriormente se podría objetar que la satisfacción con la vida en relación a la satisfacción laboral es un conjunto de sentimientos y emociones que experimenta la persona en torno como gira su vida personal y laboral, es decir una persona con discapacidad motora puede desenvolverse con las mismas capacidades, habilidades y destrezas tanto en su vida personal como laboral (p.72).	Sentimientos, emociones.	
	TG 03	Se observó que la mayoría de PCD que trabajan en las distintas empresas, tienen discapacidad física y que mayormente trabajan en las áreas operativa y de atención al cliente (p.82). La mayoría de empresas del sector comercio señaló que su principal desventaja era el trato diferenciado entre empleados y, en segundo lugar, la inversión en nuevas implementaciones (p.83)	Discapacidad física, atención al cliente, desventaja, inversión, trato diferenciado.	
	Art 06	Los encuestados, en su mayoría, no requieren de un acompañante permanente (71%), sí indica que es necesaria la participación de la sociedad para facilitar las actividades de movilidad de las personas con discapacidad (95%)” (p.234).	Sociedad, igualdad, movilidad, promover, proteger, derechos humanos, independencia, autonomía.	
			Establece la necesidad de promover y proteger los derechos humanos de	

TG 06	<p>todas las personas con discapacidad, la importancia que para ellas reviste su autonomía e independencia individual (p.235). Los trabajadores con discapacidad que participaron en este estudio recibieron un alto nivel de apoyo por parte de su jefe inmediato en forma de ayuda con las tareas, en la adaptación a la empresa, la socialización y el desarrollo de sus habilidades (p.39).</p>	<p>Colaboración, inclusión, roles positivos, organización.</p>
Art 04	<p>Apoyo por parte de la organización, contando con roles positivos, asegurando que el trabajador tenga la oportunidad de jugar un papel valorable dentro de ese ambiente de trabajo (p.46). Se observa de igual manera, que la mayoría de las organizaciones tienen vínculos con fundaciones propias y/o locales. La acción social se enfoca principalmente en aspectos como la educación, la generación de ingresos, cuestiones ambientales y desarrollo de comunidades aledañas, pero no se evidencia la participación en programas con personas en situación de discapacidad (p.34).</p>	<p>Vínculos, fundaciones, acción social.</p>
TG 08	<p>El éxito que reafirma la inclusión laboral, es el hecho de que las personas vinculadas fueron distribuidas en diferentes grupos o áreas de trabajo, promoviendo la diversidad y el acompañamiento por parte de sus tutores, lo cual mitiga una posible discriminación a un segmento de la población (p. 73).</p>	<p>Grupos, diversidad, acompañamiento.</p>
TG 10	<p>Las entrevistas realizadas al grupo de empleadores se pudo determinar que en muchas ocasiones las empresas no vinculan a personas en condición de discapacidad motora, ya que no cuentan con la infraestructura adecuada que cumpla con las exigencias de la normativa legal para la vinculación de esta población; es por esto que el teletrabajo representa una opción favorable para ambas partes, ya que elimina la barrera que representa la infraestructura en este tipo de empresas que están dispuestas a vincular a estas personas (p.93).</p>	<p>Infraestructura, normativa, legal, teletrabajo.</p>
TG 12	<p>Todo desarrollo tecnológico en beneficio de la población con discapacidad siempre será tomado como componente innovador y de gran ayuda para el cumplimiento de los marcos legales que promueven la inclusión social de esta población (p.96).</p>	<p>Desarrollo tecnológico, marcos legales.</p>
Art 05	<p>En procesos de inclusión laboral se requiere un profesional que tenga la capacidad de integrar disciplinas desde su teoría y práctica con base en las necesidades humanas y de derecho al trabajo (p.15)</p>	<p>Profesional, necesidades humanas.</p>
TG 13	<p>Los métodos y técnicas de selección de personal deben considerar a las personas ciegas, sordas, o con limitación de movilidad para su desplazamiento, para lo cual deben existir sistemas de comunicación con diferentes leguajes como señas y braille, que se utilicen de forma pertinente</p>	<p>Selección, sistemas de comunicación.</p>

	TG 16	<p>y eficaz buscando siempre la inclusión y desarrollo productivo del empresario (p. 70).</p> <p>Las principales actividades que se consideran más apropiadas son funciones administrativas y labores asociadas en áreas de atención al cliente 54% de la población participante considera que son aspectos relevantes los cuales movilizan la empleabilidad la inmersión en actividades que cumplen una función principal en la compañía, especialmente en áreas front y back office, las cuales son asignadas para cargos de soporte, operativos y administrativos, los cuales contribuyen a la ejecución de procesos misionales y habilitadores en una organización. Por ende, se considera altamente significativo y muy positivo, puesto que responde a las necesidades de contar con personal capacitado, que cuente con aptitudes de servicio y atención al cliente final (p.47).</p>	Funciones administrativas, atención al cliente, cargos de soporte, operativos.
<p>Categoría II. Beneficios y Barreras en la Inclusión Laboral</p>	Art 01	<p>En relación a dos preguntas realizadas en base al aporte de las personas con capacidades especiales a la organización así como también su rendimiento se concuerda que en ambos aspectos los porcentajes son positivos y por tanto altos es decir las personas discapacitadas aportan y trabajan efectiva y eficientemente para la empresa (p.13).</p>	Rendimiento, eficientemente.
	Art 02	<p>Las ciudades no están adaptadas para el desplazamiento de personas con movilidad restringida, con lo cual el contar con una silla de ruedas no mejora, ni garantiza un desplazamiento en buenas condiciones, por lo que es necesario la adaptación del mobiliario del entorno para que la PcD logre sin dificultad, pasar, subir o bajar, abrir la puerta del ascensor, timbrar en el autobús, contar con un puesto o silla adaptada, además de sitios especiales en el parqueadero, entre otros (p.287).</p>	Adaptación, mobiliario, desplazamiento.
	TG 01	<p>La sociedad no conoce el verdadero significado de la discapacidad, sus causas, el tratamiento que se debe dar, no poseen la noción sobre los derechos de las personas con discapacidad, esto generó intolerancia en cuanto a la convivencia social, provocando una desigualdad de derechos y oportunidades, colocando a las personas con discapacidad en una situación de vulnerabilidad, pues, la directriz social ha sido marcar diferencias e imponer límites que sin duda alguna aumentan las probabilidades de una exclusión (p.70).</p> <p>Como contrapartida, la empresa también obtendrá sus beneficios, iguales o mayores quizás que al emplear a cualquier otra persona.</p> <p>Por un lado, se ampliará así el abanico de postulantes a tener en cuenta en cada búsqueda de personal. Y por otro, se empleará a personas que generarán igual o mayor valor que las personas consideradas “normales” debido a sus capacidades especiales desarrolladas con motivo justamente de su discapacidad (p.100).</p>	Significado, intolerancia, desigualdad. derechos, convivencia,
	Art 03		Beneficios, iguales, emplear, capacidades especiales.

TG 20	<p>Los principales retos que experimentan las PDF y que dificultan o impiden su participación o acceso a servicios de salud, educación y a nivel laboral, se relacionan principalmente con aspectos arquitectónicos de la comunidad o el hogar (espacios inaccesibles o inadecuados) (p.15).</p>	<p>Se relacionan principalmente con aspectos arquitectónicos de la comunidad o el hogar</p>
TG 18	<p>La baja inclusión laboral de las personas con diversidad funcional genera una vulneración tajante a su dignidad humana y con ella otros derechos fundamentales como la igualdad, el trabajo, el mínimo vital y demás derechos que guarden relación con la inclusión laboral. Además de intensificar su discriminación, marginación y olvido porque no se les ha dado la importancia que requieren no solo como seres humanos sino como sujetos de especial protección (p.133).</p>	<p>Vulneración, dignidad humana.</p>
TG 04	<p>Los docentes y coordinadores no posee metodologías y dinámicas que faciliten el aprendizaje de los estudiantes con necesidades educativas especiales, pero se está brindando la formación necesaria (p.41).</p> <p>Existe personal docente o coordinador que presenta discapacidad motriz permanente o temporal en miembros superiores; al tener dificultad para extender tomar o soltar objetos (p. 43).</p> <p>El 100% de las Entidades de Intermediación Financiera actualmente no posee colaboradores con paraplejía (p.62).</p>	<p>Docentes con discapacidad, metodología, aprendizaje, necesidades educativas especiales, inclusión laboral.</p>
TG 05	<p>“El 57.2% de las Entidades de Intermediación Financiera está en desacuerdo en que las personas con paraplejía son menos productivas que una persona sin este tipo de discapacidad, de igual forma el 33.3% está en muy en desacuerdo (p.75).</p>	<p>No inclusión, menos producción, discapacidad.</p>
TG 07	<p>Mediante la indagación de los tipos de discapacidad y las condiciones físicas que tienen las personas con lesión medular, fue posible la identificación de las exigencias de las tareas en cada puesto de trabajo. Permitiendo generar hipótesis para la propuesta de diseño de acuerdo a las necesidades y capacidades de estas personas en situación de discapacidad (p.147).</p>	<p>Tipos de discapacidad, necesidades, capacidades.</p>
TG 09	<p>A través de los programas especiales desarrollados por entidades cuyo fin es buscar la integración de personas con discapacidad, han logrado a través de proyectos sociales recursos que apoyen a esta población en aspectos de educación, cultura y turismo (p.17).</p>	<p>Programas especiales, proyectos sociales.</p>
TG 11	<p>El uso de metodologías de desarrollo en especial la metodología por prototipos en la elaboración del proyecto, hace que éste sea de alta calidad ya que se estructura en una serie de etapas con las cuales logramos un producto donde se tiene en cuenta las necesidades del cliente y para este proyecto ayudaron desarrollar portal web donde el comercio virtual es el eje principal (p.74).</p>	<p>Metodología por prototipos.</p>

TG 14	<p>Por último, se puede establecer que a pesar de observar progresos significativos en términos de las estrategias para la inclusión laboral de PcD, es posible determinar que no son suficientes y que se requiere de una acción conjunta que involucre de manera real y efectiva al Estado, las PcD, sus familias, los empleadores y la sociedad civil, para establecer acuerdos que generen un mayor compromiso con las problemáticas que afectan el acceso al entorno laboral y el ejercicio de diferentes derechos como el trabajo, la salud y la recreación, entre otros. De acuerdo con lo anterior surge el título asignado a esta investigación, puesto que la inclusión de las PcD en el mercado laboral colombiano, requiere de dicha acción conjunta (p.173).</p>	<p>Acción conjunta, familias, empleadores, sociedad civil.</p>
TG 19	<p>En términos de los beneficios no económicos que se pueden obtener mediante la ley, ya no se menciona únicamente a los empleadores que contraten PcD, sino a las empresas constituidas por éstas y sus familiares cuidadores, lo cual evidencia un importante logro (p. 171). Se pudo evidenciar que existen barreras para esta población, que limitan y condicionan la posibilidad de trabajar, pues existe desconocimiento por parte de los empleadores acerca de las ventajas para las empresas que contraten personas en situación de discapacidad, además existe el temor de que se presente bullying en el eventual caso de incorporarlos a la empresa (p.21).</p>	<p>Barreras, desconocimiento, ventajas, temor, bullying.</p>
Art 07	<p>Según la percepción errada de los empresarios en Colombia es que tienen la idea ceñida que esta clase de personas son por decirlo las menos rendidoras laboralmente, lo que resulta injusto y descabellada esta determinación ya que desconoce arbitrariamente el principio de la igualdad, coartando la mentalidad de esta clase de personas que quieren salir adelante por medio de posibilidades de empleos (p.128).</p>	<p>Percepción, menos rendidoras, igualdad.</p>
TG 22	<p>Se logra identificar dentro de los beneficios que reciben las personas en condición de discapacidad a la hora de ser vinculadas laboralmente están la motivación, la autonomía y el acceso al recurso vital; por otro lado, algunas de las barreras que se presentan en la inclusión de personas con discapacidad en el ambiente laboral se encuentran la falta de experiencia, desconocimiento en torno a la discapacidad, falta de infraestructura, ausencia de capacidades organizacionales y falta de apoyo del estado (p.60).</p>	<p>Motivación, autonomía, desconocimiento, ambiente laboral.</p>
TG 23	<p>Como lo evidencian las encuestas realizadas, estas violaciones del derecho al trabajo son generalizadas y tienen sus raíces en la ausencia de políticas y programas estatales y empresariales favorables a la inserción laboral de las personas con discapacidad (p.99).</p>	<p>Derecho, políticas estatales y empresariales.</p>

Discusión Crítica

En el normal desarrollo de un ser humano, se pueden dar circunstancias en las que sus capacidades se pueden ver limitadas. En tal aspecto, ya sea por deficiencias adquiridas al momento de nacer o en circunstancias accidentales, especialmente en las habilidades psicomotrices, teniendo en cuenta que son parte, fundamental de la funcionalidad de los individuos para la realización de cualquier labor en la cual se esté desempeñando.

La inclusión laboral juega un papel importante en el desarrollo social de cada persona, ya que da la oportunidad de un desempeño de las capacidades y habilidades de cada una de las personas dentro de unas funciones determinadas. El presente trabajo de grado compilatorio tuvo como propósito analizar la dinámica de la inclusión laboral en personas con discapacidad motriz donde se permitiera una descripción de las necesidades que afronta esta población en el ámbito laboral o profesional. Para tal fin se indagaron un total de 30 elementos bibliográficos, entre trabajos de grado y artículos de investigación. Las categorías de la investigación fueron dos características de la inclusión laboral y fortalezas y barreras de este proceso, a partir de las cuales se generó la búsqueda y posterior análisis. A continuación, se expondrán los resultados más destacables de lo extraído de los estudios.

Se reconocen dentro de la discapacidad aquella que hace énfasis en lo motriz y que conceptualiza a la persona de la siguiente forma, según Basil, Bolea y Soro-Camats (2003) definen la discapacidad motora como una alteración del aparato motor causada por un funcionamiento deficiente del sistema nervioso central, del sistema muscular, del sistema óseo o de una interrelación de los tres sistemas, que dificulta o imposibilita la movilidad funcional de una o diversas partes del cuerpo.

De lo anterior se deduce que los principales problemas que puede generar la discapacidad motriz son varios, entre ellos se puede mencionar: movimientos poco exactos e incontrolados, dificultades de coordinación, alcance limitado, fuerza reducida, habla no inteligible, dificultad con la motricidad fina y gruesa, mala accesibilidad al medio físico. Por ende, este tipo de población no se logra integrar de manera eficiente ante los requerimientos constantes de su entorno, de sobremanera aquellos que involucran la movilidad. Sobrentendiéndose que su aporte ante un contexto laboral será realmente reducido.

En este orden de ideas, la inclusión laboral pasa a ser una herramienta para las personas que se enfrentan a una de las tasas de desempleo más altas y una mayor probabilidad de ser económicamente inactivas que las personas sin discapacidad. Si están trabajando, tienen más probabilidades de tener empleos mal remunerados, con pocas perspectivas profesionales y malas condiciones de trabajo. Es así que en el mundo existe un vínculo innegable entre la discapacidad, la pobreza y la exclusión. La falta de igualdad de oportunidades de empleo para las personas con discapacidad constituye una de las causas subyacentes de la pobreza y la exclusión de dichas personas (Pupiales Rueda y Córdoba Andrade, 2016).

La inclusión laboral significa el empleo de entornos integrados en el cual se destaca la adaptación, estabilidad emocional y la incorporación de la personalidad, donde se debe garantizar la equidad y la igualdad de los trabajadores. En este orden de ideas, según lo encontrado por Peña (2019), todo desarrollo tecnológico en beneficio de la población con discapacidad siempre será tomado como componente innovador y de gran ayuda para el cumplimiento de los marcos legales que promueven la inclusión social de esta población.

Una modalidad que favorece este tipo de procesos es el teletrabajo, por cuanto las mismas no tienen necesidad de trasladarse hacia la empresa o lugar de trabajo, lo que facilita su inclusión a una actividad laboral, por ejemplo, una persona que no puede caminar, podrá ejecutar su trabajo desde su domicilio, lo cual beneficia ampliamente a este grupo vulnerable de la sociedad (Avilez, 2019). Se observa de igual manera, que la mayoría de las organizaciones tienen vínculos con fundaciones propias y/o locales. La acción social se enfoca principalmente en aspectos como la educación, la generación de ingresos, cuestiones ambientales y desarrollo de comunidades aledañas (Marrugo-Salas y Bernal, 2017).

Coincidiendo con la anterior investigación, Barrios, Romero y Vargas (2017) lograron determinar que en muchas ocasiones las empresas no vinculan a personas en condición de discapacidad motora, debido a que no cuentan con la infraestructura adecuada que cumpla con las exigencias de la normativa legal para la vinculación de esta población; es por esto que el teletrabajo representa una opción favorable para ambas partes, ya que elimina la barrera que representa la infraestructura en este tipo de empresas que están dispuestas a vincular a estas personas.

En la investigación desarrollada por Matta (2020), los trabajadores con discapacidad que participaron en este estudio recibieron un alto nivel de apoyo por parte de su jefe inmediato en

forma de ayuda con las tareas, en la adaptación a la empresa, la socialización y el desarrollo de sus habilidades. Sumándose el apoyo por parte de la organización, contando con roles positivos, asegurando que el trabajador tenga la oportunidad de jugar un papel valorable dentro de ese ambiente de trabajo. Caso similar ocurrió en el estudio de Mejía (2020), en donde el éxito que reafirma la inclusión laboral, es el hecho de que las personas vinculadas fueron distribuidas en diferentes grupos o áreas de trabajo, promoviendo la diversidad y el acompañamiento por parte de sus tutores, lo cual disminuye la posibilidad de discriminación.

La baja inclusión laboral de las personas con diversidad funcional genera una vulneración tajante a su dignidad humana y con ella otros derechos fundamentales como la igualdad, el trabajo, el mínimo vital y demás derechos que guarden relación con la inclusión laboral. Además de intensificar su discriminación, marginación y olvido porque no se les ha dado la importancia que requieren no solo como seres humanos sino como sujetos de especial protección (Marroquin y Quicen, 2020).

Según lo encontrado por Recalde (2015), la sociedad no conoce el verdadero significado de la discapacidad, sus causas, el tratamiento que se debe dar, no poseen la noción sobre los derechos de las personas con discapacidad, esto generó intolerancia en cuanto a la convivencia social, provocando una desigualdad de derechos y oportunidades, colocando a las personas con discapacidad en una situación de vulnerabilidad, pues, la directriz social ha sido marcar diferencias e imponer límites que sin duda alguna aumentan las probabilidades de una exclusión.

Una fuente importante de exclusión o desventaja para las personas con discapacidad es el hecho de que aún se las suele considerar improductivas, incapaces de efectuar un trabajo y demasiado costosas para el empleador. Sin embargo, algunas empresas han comprobado que los costos de adaptación no tienen por qué ser elevados. En Colombia es común escuchar mitos y paradigmas que llevan a la gente a pensar que los discapacitados son “enfermos”, emocionalmente inestables y no confiables. Es necesario sensibilizarse frente al tema y comprender que todas las personas, independiente de su condición actual, pueden estar en esta misma situación en su devenir. En pocas palabras, las habilidades diferenciales no son sinónimo de la pérdida de valores, experiencia laboral o formación académica

Desde los beneficios de la inclusión laboral, se tiene que la empresa que lo aplique también obtendrá sus beneficios, iguales o mayores quizás que al emplear a cualquier otra persona. Por un lado, se ampliará así el abanico de postulantes a tener en cuenta en cada búsqueda de

personal. Y por otro, se empleará a personas que generarán igual o mayor valor que las personas consideradas “normales” debido a sus capacidades especiales desarrolladas con motivo justamente de su discapacidad (Forcada, 2015).

La inclusión social y la no discriminación hacen parte de la actualidad mundial. Las sociedades contemporáneas aceptan la importancia de construir un mundo sin barreras, adecuado para todos y todas. De acuerdo con esta premisa las poblaciones en situación de discapacidad y sus organizaciones han encontrado un país cambiante que trabaja en la transformación de sus imaginarios, un país que avanza con el propósito firme de fomentar una verdadera cultura de inclusión. Por estas razones, en el mundo de las organizaciones se está creando una cultura de responsabilidad social, una cultura donde las organizaciones quieren devolver algo a la comunidad y ellos han encontrado que juegan un papel importante en la sociedad. Por eso las empresas ahora están más comprometidas con la RSE (Responsabilidad social empresarial), este compromiso incluye actividades enfocadas a ayudar a los trabajadores y a la comunidad.

Conclusiones

En el siguiente apartado, se exponen los hechos realizados en este proyecto de grado relacionado con la inclusión laboral, especialmente en personas que sufren discapacidad motriz. De acuerdo al objetivo general, la cual consistió en poder analizar las características, beneficios y barreras al momento de contar con talento humano en condición funcional especial, se lograron identificar procesos que se llevaron de manera eficaz para poder contar con todos los requerimientos que se deben efectuar teniendo en cuenta las diferencias en este tipo de población. Fue fundamental, según la información obtenida, adecuar los sitios de trabajo para que puedan acondicionar correctamente las necesidades de los trabajadores con problemas de funcionalidad corporal.

De acuerdo al primer objetivo específico, las características que aluden en cuanto a los beneficios y las barreras de la inclusión laboral en personas con discapacidad, fueron muy bien abordadas producto de una concisa inspección de los escenarios organizacionales, el protocolo de aplicación y selección. Con lo anterior, se deja entrever que las necesidades y atenciones que demandan los trabajadores de dicha condición, son las que se deberían solventar para poder realizar un eficiente proceso de inclusión laboral, puesto que las prioridades, entendiéndose bien, en algún momento llega a ser la productividad de la empresa, así mismo, el bienestar de los trabajadores afectaría positivamente con el crecimiento de su compañía.

El segundo objetivo específico, permitió resaltar las características y lineamientos que se desarrollan en el instante que se deba contratar personal en condición con discapacidad motriz. No solamente se deben aprobar decretos que puedan ayudar a que las personas en condición de discapacidad tengan una oportunidad para poder aplicar a vacantes, sino que también, las empresas o los mismos entes gubernamentales, correspondan con las directrices establecidas para otorgar un ambiente de trabajo óptimo y que garantice una mejor y mayor adaptación en el sitio de trabajo para sus trabajadores.

Seguidamente, se logró identificar que en algunas de las compañías en las cuales, su intención era contar con talento humano de cualquier índole, seleccionando desde su objetividad la competencia que demostraban, a su vez, se diseñaba un plan de mejoramiento para que el entorno organizacional fuera el más acertado relacionado con las necesidades.

De acuerdo con lo anterior, desde un análisis más general, se puede agregar que muchas de las compañías abordadas desde la literatura y que hayan realizado fines de inclusión laboral con personas afectadas por la discapacidad motriz, en algunos de ellos, no se lograban cumplir en mayor medida todas las garantías para que sus trabajadores pudieran encontrar una adecuada adaptación desde su infraestructura y desde lo competitivo, esto último, referente a las asignaciones de tareas que no corresponden con su perfil, sino más bien, por lo que pudiera realizar sin mayor esfuerzo.

Finalmente, se elaboró un estudio concatenado a la información utilizada en la realización del proyecto de investigación para poder comprender desde una óptica más profunda, la situación que llegan a presentar las personas con discapacidad motriz, los beneficios y las dificultades que por momentos llegan a generarse para la contratación y paralelamente, las atenciones y necesidades que las empresas e instituciones deben complementar para que se pueda contar con un eficaz proceso de inclusión laboral con potenciales empleados que presenten cualquier tipo de discapacidad; una oportunidad para todos en igualdad de condiciones, sin perder de vista las diferencias que manifiesten.

Recomendaciones

Se recomienda realizar investigaciones que aborden la parte legal del derecho a la inclusión en el ámbito laboral de las personas con discapacidades, de manera que se integren todas las organizaciones, instituciones y demás organismos que trabajen para el mejoramiento de las condiciones de vida de esta población, partiendo de que todos los que integran la empresa conozcan, respeten y estimulen a estas personas para poder dar cumplimiento a lo estipulado por la ley que ampara a esta población, conllevando a que la integración laboral sea eficiente y aplicada por todos los organismos de la organización.

En cuanto a la metodología empleada, se recomienda hacer futuras investigaciones desde la metodología cuantitativa para profundizar en las características que intervienen en la inclusión laboral, de manera que se pueda hacer una identificación más precisa de estas, y poder plantear soluciones que impulsen a la empresa a adquirir trabajadores con alguna discapacidad, protegiendo el bienestar de esta y el respeto por los derechos de dicha población, sumándole a esto la posibilidad de crear estrategias y ambientes que satisficcion y aprovechamiento de las habilidades y recursos de las personas.

Por otro lado, se recomienda abordar la perspectiva de los jefes y compañeros de trabajo en las empresas que emplean la inclusión o están en camino de esto, para que de esta manera se conozca el punto de vista y el grado de aprobación que estos tienen al compartir o la posibilidad de compartir su lugar de trabajo con una persona que presente discapacidad motriz, conllevando a que se pueda realizar un sondeo de los factores que pueden propiciar un ambiente cómodo y agradable para todos, o por lo contrario sea un espacio de conflictos y no aceptación de diferencias.

Sumado a esto, se recomienda tener un manejo de un segundo idioma para poder tener acceso a información internacional que permita ahondar más en estos temas, de modo que se pueda conocer los procesos que se llevan a cabo en empresas a nivel internacional, así como las leyes que amparan el respeto y la inclusión a nivel laboral en países con idiomas diferentes al español, del mismo modo, esto permitirá la posibilidad de comunicarse con personas con discapacidad motriz originarios de otros países para poder ampliar la mirada de las investigaciones, y por ende, de los resultados.

Desde el ámbito académico es indispensable promover el realizar con mayor frecuencia estudios que aborden marcos teóricos interdisciplinarios, desde los referenciales de la política

pública, ya que a partir de estas miradas se pueden realizar hallazgos de gran relevancia en el contenido que instruyan tanto al diseñador de políticas como al profesional y al usuario de los servicios o políticas mismas.

Se recomienda desarrollar otras investigaciones que realicen un abordaje específico de diferentes experiencias de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad que han surgido a lo largo del tiempo, no solo como resultado de programas originados desde la normatividad a través de instituciones públicas, sino como de otras prácticas a nivel privado que reflejen innovación como producto de la realidad experimentada por los empleadores y las personas en condición de discapacidad en su rol laboral, a través de sus propias voces.

Es preciso concienciar a cada uno de los actores vinculados con el tema de la inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad, de que más allá de las normas impositivas y sus sanciones, es un deber cívico el trato igualitario y equitativo a la totalidad de la población sin distingo alguno.

De igual forma, se recomienda abordar el punto de vista de los familiares de estas personas para poder conocer lo que estos piensan sobre las condiciones de empleo y el trato que se les da en las empresas donde laboran, lo cual permitirá hacer un sondeo sobre la realidad en la que viven las familias con un integrante con discapacidad motriz, agregándole a esto, la importancia de la participación de la familia en el proceso de adaptación a los cambios y a las condiciones de trabajo en las personas con discapacidad.

Por último, es pertinente realizar investigaciones que aborden la perspectiva de los clientes al ser atendidos por personas con discapacidad motriz, lo cual permitiría conocer el impacto que esto tiene en la comunidad, sumándole a esto, la aportación de información a la sociedad para que la aceptación y tolerancia a las diferencias se ejecute positivamente, contribuyendo a la satisfacción, autoestima, autoconcepto, entre otros, de las personas con algún tipo de discapacidad.

Referencias

- Maldonado, V., y Jorge, A. (2013). El modelo social de la discapacidad: una cuestión de derechos humanos. *Boletín mexicano de derecho comparado*, 46(138), 1093-1109.
- Barton, L. (2015). Estudios sobre discapacidad y la búsqueda de inclusividad: observaciones.
- Cortés, M. (2013). La responsabilidad social empresarial en el ámbito de la discapacidad RSE-D. Dimensión, contenido y tendencias en época de crisis. Serie: Barclays Diversidad e Inclusión.
- Berrios, C, y Manosalva, S. (2012). Inclusión de estudiantes con discapacidad en la educación superior. *REXE: Revista de estudios y experiencias en educación*, 11(22), 13-34.
- Castro, C. (2014). Diversidad, interculturalidad e inclusión en la educación superior: creación de un programa de extensión como alternativa de avance en la toma de conciencia y eliminación de barreras actitudinales. *Revista latinoamericana de educación inclusiva*, 8(1), 81-92.
- Gómez-Aristizábal, L., Avella-Tolosa, A., y Morales, L. (2015). Observatorio de Discapacidad de Colombia. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 33(2), 277-285.
- Taboada-Lugo, N., y Minaya-Ramos, G. (2012). Caracterización clínica y etiológica de las diferentes discapacidades en el Estado Plurinacional de Bolivia, 2009-2010. *Revista Peruana de Epidemiología*, 16(3), 01-07.
- Ferrante, C. (2013). Cuerpo, deporte y discapacidad motriz en la Ciudad de Buenos Aires. Tensiones entre la reproducción y el cuestionamiento a la dominación. *Revista Española de Discapacidad*, 1(1), 159-178.
- Alonso, M., y Aguilera, A. (2012). La inclusión educativa en España desde la perspectiva de alumnos con discapacidad intelectual, de familias y de profesionales1 The Perspectives of Students with Intellectual Disabilities, Families and Professionals on Inclusive. *Revista de educación*, 358, 450-470.
- Castro, L. (2012). Construcción de historias de vida: una evaluación narrativa para la intervención de terapia ocupacional en personas con discapacidad psiquiátrica. *Revista electrónica de terapia ocupacional Galicia, TOG*, (16), 11-11.
- Palomino, M. (2013). Tiflotecnología e inclusión educativa: Evaluación de sus posibilidades didácticas para el alumnado con discapacidad visual. *Revista Electrónica de Investigación y docencia (REID)*, (9).

- Robles, S., Guevara, Y., Pérez Bautista, Y., y Hermosillo, Á. (2013). Comunicación con padres y conducta sexual en jóvenes mexicanos con discapacidad auditiva. *Revista Psicología y Salud*, 23(2).
- Suárez-Escudero, J. (2014). Discapacidad y neurociencias: la magnitud del déficit neurológico y neuropsiquiátrico. *Acta Neurol Colomb*, 30(4), 290-299.
- Chacón Martínez, T. (2018). Componentes jurídicos-sociales de la discapacidad física en la ciudad de Cúcuta desde el año 2015.
- Chacón Martínez, T. (2018). Componentes jurídicos-sociales de la discapacidad física en la ciudad de Cúcuta desde el año 2015.
- Luna González, C. M., & Montes Ballestas, T. M. (2017). Inclusión laboral de personas en condición de discapacidad física en el sector servicios: Call centers.
- Mateus, S. (2016). *Prácticas de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad en el contexto laboral de empresas privadas de la ciudad de Bogotá* (Doctoral dissertation, Universidad Externado de Colombia).
- Garavito Escobar, D. M. (2014). La inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta. *Facultad de Medicina*.
- Rojkín, C. I. F. (2015). La inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral privado. *Invenio*, 18(35), 85-104.
- Pupiales, B. E., & Andrade, L. C. (2016). La Inclusión laboral de personas con discapacidad: Un estudio etnográfico en cinco Comunidades Autónomas de España. *Archivos de Medicina (Manizales)*, 16(2), 279-289.
- Guerra, M., Ramos, C., Subía, A., Carvaja, V., & Borja, S. (2016). Inclusión de personas con discapacidad en el medio laboral. *Revista Científica y Tecnológica UPSE*, 3(2), 8-14.
- Sapon-Shevin, M. (2014). La inclusión real: Una perspectiva de justicia social.
- González, A., y Cano, A. (2013). *Inclusión educativa y profesorado inclusivo: aprender juntos para aprender a vivir juntos* (Vol. 122). Narcea Ediciones.
- Calvo, G. (2013). La formación de docentes para la inclusión educativa. *Páginas de educación*, 6(1), 19-35.
- Salas, M., y de Oliveira, O. (2012). Las vicisitudes de la inclusión laboral en los albores del siglo XXI: trayectorias ocupacionales y desigualdades sociales entre jóvenes profesionistas mexicanos. *Estudios Sociológicos*, 3-43.

- Centeno, D., y de Larrinoa, P. (Eds.). (2012). *Calidad de vida, inclusión social y procesos de intervención* (Vol. 9). Universidad de Deusto.
- Myers, G. (2016). Introducción a la psicología social.
- Vélez, M. A. G. (2016). Sobre la psicología organizacional y del trabajo en Colombia. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 7(1), 131-153.
- Silva, L. A. A., Marín, B. M. E., & Baldeón, S. M. R. (2018). Rol del Psicólogo Organizacional en la gestión de Talento Humano. *PODIUM*, (33), 79-90.
- Viloria Escobar, J., Pertúz Gutiérrez, S., Daza Corredor, A., & Pedraza Álvarez, L. (2016). Aproximación al clima organizacional de una empresa promotora de salud. *Revista Cubana de Salud Pública*, 42.
- Segredo Pérez, A. M. (2017). Instrumento para la evaluación del clima organizacional en salud. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43, 57-67.
- López Puig, P., Díaz Bernal, Z., Segredo Pérez, A. M., & Pomares Pérez, Y. (2017). Evaluación de la gestión del talento humano en entorno hospitalario cubano. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43, 3-15.
- Carro-Suárez, J., Sarmiento-Paredes, S., & Rosano-Ortega, G. (2017). La cultura organizacional y su influencia en la sustentabilidad empresarial. La importancia de la cultura en la sustentabilidad empresarial. *Estudios Gerenciales*, 33(145), 352-365.
- Bárcena, S. X. *et al.* (2018). Actitudes y estereotipos en estudiantes del área de la salud hacia personas con discapacidad motriz. *Revista Española de Discapacidad*, 6 (I): 199-219. Recuperado de: <https://doi.org/10.5569/2340-5104.06.01.10>
- FEDESARROLLO Y ACRIP. (2018). Inclusión laboral de las personas con discapacidad. Informe mensual del mercado laboral. Recuperado de: <https://www.fedesarrollo.org.co > sites > default > files>
- Forcada, C. (2015). La inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral privado. *INVENIO* 18 (35), 85-104. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es > servlet > articulo>
- García, R. y Bustos, G. (2015). Discapacidad y problemática familiar. *Paakat: Revista de Tecnología y Sociedad*, 8. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=499051499005>
- Martínez, B. (2013): Pobreza, discapacidad y derechos humanos. *Revista Española de Discapacidad*, 1 (1): 9-32. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.5569/2340-5104.01.01.01>

- Ortega, P. y Plancarte, P. (2017). Discapacidad: factores de riesgo y prevención y profesionales relacionados. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 22(2), 183-196. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29255774005>
- Quiñones, R. y Senior, A. (2014). Inserción laboral de personas con discapacidad: Reto para la gestión empresarial. *Revista Económicas CUC*, 35(1), 11-26. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es › descarga › articulo>
- Álvarez, L., Estrella, B., y Rosas, S. (2018). Rol del Psicólogo Organizacional en la gestión de Talento Humano. *Podium*, 33, 79–90. doi:10.31095/podium.2018.33.8
- Carro, J., Sarmiento, S., y Rosano, G. (2017). La cultura organizacional y su influencia en la sustentabilidad empresarial. La importancia de la cultura en la sustentabilidad empresarial. *Estudios Gerenciales*, 33(145), 352-365. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2017.11.006>
- Feldman, R. (2016). *Understanding Psychology* (13th ed). Mc Graw Hill Education.
- Tortella, M. et al. (2016). Retos de la investigación psicológica en salud mental. *Clínica y Salud*. 27, 37-43. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1016/j.clysa.2016.02.001>
- Valenzuela, L. (2016). La salud desde una perspectiva integral. *Revista Universitaria de la Educación Física y el Deporte*, 9(9), 50-59. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6070681.pdf>
- Campos, G. y Lule, N. (2012). La observación, un método para el estudio de la realidad. *Revista Xihmai VII* (13), 45-60. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es › servlet › articulo>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*, México D.F., Mc Graw Hill.
- Hamui, A. y Varela, M. (2013). La técnica de grupos focales. *Investigación en Educación Médica* 2(5). Recuperado de: <https://www.elsevier.es/es-revista-investigacion-educacion-medica-343-articulo-la-tecnica-grupos-focales-S2007505713726838>
- Rodríguez, P., Matud, M. y Álvarez, J. (2017). Género y calidad de vida en la adolescencia. *Journal of Behavior, Health & Social Issues*, 9, 89-98. Recuperado de: <https://doi.org/10.1016/j.jbhsi.2017.11.001>
- Otzen, T. y Manterola C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Int. J. Morphol.*, 35(1):227-232.

- Quiñones, R. y Senior, A. (2014). Inserción laboral de personas con discapacidad: Reto para la gestión empresarial. *Revista Económicas CUC*, 35(1), 11-26. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es › descarga › articulo>
- Chacón, T. (2018). Componentes jurídicos-sociales de la discapacidad física en la Ciudad de Cúcuta desde el año 2015.
- Galán, J. y Portilla, E. (2011). La vinculación laboral de las personas con discapacidad motriz leve - parapléjicas - en el municipio de San José de Cúcuta.
- Pupiales Rueda, Bernarda Elisa, & Córdoba Andrade, Leonor (2016). La inclusión laboral de personas con discapacidad: Un estudio etnográfico en cinco comunidades autónomas de España. *Archivos de Medicina (Col)*, 16(2). Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2738/273849945007>
- Constitución política colombiana (1991). Asamblea Nacional Constituyente, Bogotá, Colombia, 6 de Julio de 1991.
- Ley N° 361. Diario Oficial 42.978, Colombia, 07 de febrero de 1997.
- Ley N° 762. Diario Oficial 44.889, Colombia, 05 de agosto de 2002.
- Ley N° 1145. Diario Oficial 46.685, Colombia, 10 de julio de 2007.
- Ley N° 1346. Diario Oficial 47.427, Colombia, 31 de julio de 2009.
- Ley N° 1306. Diario Oficial 47.371, Colombia, 05 de junio de 2009.
- Ley N° 1429. Diario Oficial 47.937, Colombia, 29 de diciembre de 2010.
- Ley Estatutaria N° 1618. Diario Oficial 48.717, Colombia, 27 de febrero de 2013.
- Ley N° 1752. Diario Oficial 49.531, Colombia, 03 de junio de 2015.
- Decreto N° 2011. Diario Oficial 50.433, Colombia, 30 de noviembre de 2017.
- Decreto N° 2177. Diario Oficial 50.455, Colombia, 22 de diciembre de 2017.
- Decreto N° 392. Diario Oficial 50.519, Colombia, 26 de febrero de 2018.
- Resolución N° 0583. Diario Oficial 50.519, Colombia, 26 de febrero de 2018.
- Acosta, F. (2013). Inclusión educativa, empeño de la U. Gran Colombia. *Cronicadelquindio.com*. Recuperado de: <http://www.cronicadelquindio.com/noticia-completa-nota-59259>
- Domínguez, S. (2015). Propiedades psicométricas de una Escala de calidad de vida para personas adultas con discapacidad intelectual. *Psychologia: avances de la disciplina*, 9(1), 29-43.

- Domínguez, S., y Quintana, A. (2017). Calidad de vida en personas adultas con discapacidad intelectual según actividad realizada. *Revista mexicana de investigación en psicología*, 6(1), 1-16.
- Mastramonios, M., y Coduras, O. (2020). Actividad Física y Calidad de Vida Percibida en usuarios de Centros Deportivos Públicos de Terrassa (Physical Activity and Perceived Quality of Life in users of Public Sports Centers in Terrassa). *Retos*, 37(37), 427-433.
- Oliva, E. y Villa, V. (2014). Hacia un concepto interdisciplinario de la familia en la globalización. *Justicia juris*, 10(1), 11-20.
- Pujol-Cols, J. y Dabos, G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3-18.
- Quiñones, R. y Senior, A. (2014). Inserción laboral de personas con discapacidad: Reto para la gestión empresarial. *Revista Económicas CUC*, 35(1), 11-26.
- Acevedo, J. (2015). La anormalidad y lo anormal en la sociedad del infoentretenimiento como aporte al campo de la psicología clínica. *Revista Electrónica Psyconex*, 7(11), 1-14. Recuperado a partir de <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/24854>
- Acosta, F. (2013). Inclusión educativa, empeño de la U. Gran Colombia. *Cronicadelquindio.com*. Recuperado de: <http://www.cronicadelquindio.com/noticia-completa-nota-59259>
- Alcántara Moreno, Gustavo (2008). La definición de salud de la Organización Mundial de la Salud y la interdisciplinarietà. *Sapiens. Revista Universitaria de Investigación*, 9(1),93-107. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=410/41011135004>
- Alvares, L., Estrella, B. y Rosas, S. (2018). Rol del Psicólogo Organizacional en la gestión de Talento Humano. *Podium*, 33, 79-90. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6741904>
- Balongo González, Elena, & Mérida Serrano, Rosario (2017). INCLUIR LA DIVERSIDAD FAMILIAR EN LAS AULAS INFANTILES A TRAVÉS DE LOS PROYECTOS DE TRABAJO. Profesorado. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 21(2),231-251. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=567/56752038013>
- Basil, C., Bolea, E. y Soro-Camats, E. (2003). La discapacidad motriz. A C. Giné (Coord.), *Trastorns del desenvolupament i necessitats educatives especials* (2ª Ed.). Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya.

- Becerra D, Gladys (2010). El liderazgo y su rol en las organizaciones transcomplejas. *Visión Gerencial*, (1),30-42. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4655/465545883008>
- Belloch, A., Sandín, B. y Ramos, F. (1996). *MANUAL DE PSICOPATOLOGÍA*: Edición revisada. Madrid: McGraw-Hill. Disponible en: <https://serproductivo.org/wp-content/uploads/2017/04/Manual-de-psicopatolog%C3%ADa.-Volumen-II.pdf>
- Blanco, Rosa (2006). La inclusión en educación: una cuestión de justicia y de igualdad. *Sinéctica, Revista Electrónica de Educación*, (29),19-27. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=998/99815739003>
- Bolaños-Roldán, A. M. (2020). Calidad de vida relacionada con características sociodemográficas y clínicas en niños con parálisis cerebral. *Duazary*, 17(2), 20 - 31. <https://doi.org/10.21676/2389783X.3230>
- BOTERO SOTO, PAULA ANDREA, & LONDOÑO PÉREZ, CONSTANZA (2013). FACTORES PSICOSOCIALES PREDICTORES DE LA CALIDAD DE VIDA EN PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD FÍSICA. *Acta Colombiana de Psicología*, 16(2),125-137. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=798/79830021012>
- Brito-Carrillo, Clara, Pitre-Redondo, Remedios, & Cardona-Arbeláez, Diego. (2020). Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio. *Información tecnológica*, 31(1), 141-148. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141>
- Bueno Cuadra, Roberto. (2011). Reflexiones acerca del objeto y metas de la Psicología como ciencia natural. *Liberabit*, 17(1), 37-48. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272011000100005&lng=es&tlng=es.
- Buitrago Duque D, Bedoya-Gallego D, Vanegas-Arbeláez A. Formación en salud mental en psicología, trabajo social, medicina, enfermería y terapia ocupacional en Colombia. *Hacia. Promoc. Salud*. 2020; 25 (2): 54-69 DOI: 10.17151/hpsal.2020.25.2.8
- Castro, L., Cerda, G., Vallejos, V., Zúñiga, D. & Cano, R. (2016). Calidad de vida de personas con discapacidad intelectual en centros de formación laboral. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 34(1), 175-186. doi: [dx.doi.org/10.12804/apl34.1.2016.12](https://doi.org/10.12804/apl34.1.2016.12)

- Chiavenato, I. (2009). *COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL: La dinámica del éxito en las organizaciones* Segunda edición. México D.F.: McGraw-Hill. Disponible en: <https://sc8b15c0ef4311f66.jimcontent.com/download/version/1445278692/module/6711849354/name/Comportamiento-Organizacional-Idalberto-Chiavenato-McGrawhill-2da-Edicion.pdf>
- Coon, D. y Mitterer, J. (2016). *Introducción a la psicología: el acceso a la mente y la conducta*. Londres: Cengage Learning.
- Cruz Cortés, Barut. (2019). El mundo y los mundos de la discapacidad. Cuicuilco. *Revista de ciencias antropológicas*, 26(75), 117-147. Epub 03 de julio de 2020. de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-84882019000200117&lng=es&tlng=es.
- Devia-Cárdenas, José Agustín. (2018). La Biopedagogía: una mirada reflexiva en los procesos de aprendizaje. *Praxis & Saber*, 9(21), 179-196. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2216-01592018000300179&lng=en&tlng=es.
- Diaz Dumont, Jorge Rafael (2019). Discapacidad en el Perú: Un análisis de la realidad a partir de datos estadísticos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(85). Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=290/29058864014>
- Domínguez Alonso, José, & López Castedo, Antonio, & Pino Juste, Margarita Rosa, & Vázquez Varela, Elia (2015). Integración o inclusión: El dilema educativo en la atención a la diversidad. *Revista Portuguesa de Educação*, 28(2),31-50. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=374/37443385003>
- Egido Gálvez, Inmaculada, & Cerrillo Martín, Rosario, & Camina Durantes, Asunción (2009). La inclusión social y laboral de las personas con discapacidad intelectual mediante los programas de empleo con apoyo. Un reto para la orientación. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 20(2),135-146. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3382/338230782005>
- Francia, Guadalupe (2015). Equidad, inclusión social y capacidad individual. *Foro de Educación*, 13(18),5-12. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4475/447544619001>
- Forcada Rojkin, Cora Inés (2015). La inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral privado. *Invenio*, 18(35),85-104. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=877/87742317006>

- García Añón, María (2015). Discapacidad. Especial referencia a la educación. RIPS. Revista de Investigaciones Políticas y Sociológicas, 14(1),193-208. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=380/38041418009>
- García Núñez, Roberto, & Bustos Silva, Guillermina (2015). Discapacidad y problemática familiar. Paakat: Revista de Tecnología y Sociedad, (8), 1-8. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4990/499051499005>
- García Ruiz, Alix Solángel, & Fernández Moreno, Aleida (2005). La inclusión para las personas con discapacidad: entre la igualdad y la diferencia. Revista Ciencias de la Salud, 3(2),235-246. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=562/56230213>
- García Solano, Henry, & Camelo Pérez, Fernando, & Rodríguez Pinto, Leidy Lorena (2017). El Diseño como Facilitador de la Inclusión Laboral de Personas en Condición de Discapacidad Física. Caso Almacenes Paraíso S.A.. Encuentros, 15(2),99-113. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4766/476655856005>
- Gómez, N. (2016) La construcción colectiva de conocimientos en las comunidades interpretativas. Cinta moebio 55: 66-79. doi: 10.4067/S0717-554X2016000100005
- González, Eugenio Castaño. (2020). Cuerpos y mentes para el trabajo: la psicologización de los trabajadores en Bogotá y Medellín, 1946-1991. História, Ciências, Saúde-Manguinhos, 27(2), 447-465. Epub July 13, 2020.<https://dx.doi.org/10.1590/s0104-59702020000200008>
- González, Sofía, & Tello, Javiera, & Silva, Paula, & Lüders, Claudia, & Butelmann, Sandy, & Fristch, Rosemarie, & Solar, Felipe, & Rigo-Righi, Cristina, & David, Perla (2012). Calidad de vida en pacientes con discapacidad motora según factores sociodemográficos y salud mental. Revista Chilena de Neuropsiquiatría, 50(1),23-34. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3315/331527728003>
- Henaó Lema, Claudia Patricia, & Gil Obando, Lida Maritza (2009). Calidad De Vida Y Situación De Discapacidad. Revista Hacia la Promoción de la Salud, 14(2),112-125. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3091/309126692005>
- Hernández Posada, A. (2004). y "Las personas con discapacidad: su calidad de vida y la de su entorno." Aquichan, 4(4),60-65. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=74140408>

- Hothersall, D. (1997). Historia de la psicología. México D.F.: McGraw-Hill. Disponible en: <https://tuvntana.files.wordpress.com/2015/06/historia-de-la-psicologia-david-hotersshall-3ra-ed.pdf>
- Kent, P. (2016). Sustentabilidad socio – ambiental de las mipymes argentinas. Buenos Aires: Buyatti.
- Leiva Olivencia, Juan José (2013). DE LA INTEGRACIÓN A LA INCLUSIÓN: EVOLUCIÓN Y CAMBIO EN LA MENTALIDAD DEL ALUMNADO UNIVERSITARIO DE EDUCACIÓN ESPECIAL EN UN CONTEXTO UNIVERSITARIO ESPAÑOL. Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación", 13(3),1-27. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=447/44729878025>
- León-Correa, Jhoan, García-Clavijo, Carlos Alberto, Patricia-Martínez, Gloria, & Romero-Ospina, Manuel Francisco. (2020). Factores de salud relacionados con la depresión que influyen en la productividad. *Suma de Negocios*, 11(25), 171-179. <https://dx.doi.org/10.14349/sumneg/2020.v11.n25.a8>
- MALO, MIGUEL ÁNGEL (2007). La definición de la discapacidad en la investigación económica: Una reflexión necesaria sobre qué características debería cumplir. *Estudios de Economía Aplicada*, 25(2),407-427. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=301/30113193002>
- Mareño Sempertegui, Mauricio (2015). Inclusión laboral de personas catalogadas como discapacitadas. Algunas reflexiones para un debate necesario. *Trabajo y Sociedad*, (25),405-442. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3873/387341101023>
- Martínez-Figueira, Esther (2013). Una mirada hacia la inclusión: barreras en el camino a la participación. *Perspectiva Educacional, Formación de Profesores*, 52(2),177-200. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3333/333328170009>
- Martínez Villanueva, Carmen (2006). Reseña de "DISCAPACIDADES MOTORAS Y SENSORIALES EN PRIMARIA LA INCLUSIÓN DEL ALUMNADO EN EDUCACIÓN FÍSICA" de Montserrat Camellas y Carles Estrany. *Cultura, Ciencia y Deporte*, 2(5),99-100. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1630/163017530008>
- Mayoral, Luisa, Rezrazi, Amine, & Gangloff, Bernard. (2020). SI QUIERE QUE SU JEFE LO APRECIE... ¡SONRÍALE!. *Ciencias administrativas*, (15), 15-24. <https://dx.doi.org/https://doi.org/10.24215/2314378e052>

- Montenegro, Gustavo, & Schroeder, Ivana. (2020). Dimensiones del pensamiento sistémico aplicado: un estudio de casos múltiple desde la perspectiva de sistemas complejos y el aprendizaje organizacional. *Psicología, Conocimiento y Sociedad*, 10(2), 51-68. <https://dx.doi.org/10.26864/pcs.v10.n2.4>
- Mujica de González, Mariálida, & Pérez de Maldonado, Isabel (2007). GESTIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL: UNA ACCIÓN DESEABLE EN LA UNIVERSIDAD. *Laurus*, 13(24),290-304. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=761/76111485014>
- Organización Mundial de la Salud. (2020). Discapacidades. Disponible en: <https://www.who.int/topics/disabilities/es/>
- Organización Mundial de la Salud. (2010). Informe sobre la salud en el mundo 2010: Financiación de los sistemas de salud: el camino hacia la cobertura universal. [informe]. Disponible en: <https://www.who.int/whr/2010/es/>
- Organización Mundial de la Salud. (2002). Envejecimiento activo: un marco político. Recuperado de: https://www.google.com.uy/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwiYt5fwwqjPAhWkZAKHbNUA7cQFggcMAA&url=http%3A%2F%2Fccp.ucr.ac.cr%2Fbvp%2Fpdf%2Fvejez%2Foms_envejecimiento_activo.pdf&usg=AFQjCNGnrk-QPii06e6Biv-MgYjHiq8YYw&sig2=Y9ZMwrEIF3aVbdCYh6Gc0Q
- Orozco Rincón, E., López Ruiz, E., Zuleta, P., López, D., Giraldo, M., Gómez, M., Molina, A., Álvarez, A., Valencia, L., Ramírez Gómez, B., Páez, A. (2013). Rol del psicólogo en las organizaciones. *Revista Psicoespacios*, Vol. 7, N. 11, diciembre 2013, pp. 409-425. Disponible en <http://revistas.iue.edu.co/index.php/Psicoespacios>
- Ortega Silva, Patricia, & Plancarte Cansino, Patricia (2017). Discapacidad: factores de riesgo y prevención y profesionales relacionados. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 22(2),183-196. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=292/29255774005>
- Pacheco-Ruíz, Carlos, Rojas-Martínez, Claudia, Niebles-Núñez, William, & Hernández-Palma, Hugo G.. (2020). Desarrollo integral de procesos de adaptación al cambio en pequeñas y medianas empresas. *Información tecnológica*, 31(5), 89-100. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000500089>

- Padilla-Muñoz, Andrea (2010). Discapacidad: contexto, concepto y modelos. *International Law: Revista Colombiana de Derecho Internacional*, (16),381-414. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=824/82420041012>
- Palacios, A. (2008). El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Madrid: Grupo editorial CINCA.
- Parera, I., & González, A. (2005). La motivación y su influencia en las organizaciones laborales. *Transporte Desarrollo y Medio Ambiente*, 25, 37-40.
- Pedraja-Rejas, Liliana M., Marchioni-Choque, Ítalo A., Espinoza-Marchant, Constanza J., & Muñoz-Fritis, Camila P.. (2020). Liderazgo y cultura organizacional como factores de influencia en la calidad universitaria: un análisis conceptual. *Formación universitaria*, 13(5), 3-14. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062020000500003>
- Pérez Serrano, Elsie Alejandrina (2017). LA INCLUSIÓN COMO UN PROCESO POR EL SISTEMA EDUCATIVO: EXPERIENCIAS DE INCLUSIÓN EN LA UNIVERSIDAD DE HOLGUÍN, CUBA. *Educação & Sociedade*, 38(138),81-98. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=873/87350459006>
- Pertuz, Vanessa, & Pérez, Adith. (2020). Condiciones para el aprendizaje organizacional y prácticas de gestión de innovación: un análisis en medianas empresas. *Información tecnológica*, 31(3), 209-218. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000300209>
- Pizarro Laborda, Paulina, & Santana López, Alejandra, & Vial Lavín, Bernardita (2013). La participación de la familia y su vinculación en los procesos de aprendizaje de los niños y niñas en contextos escolares. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 9(2),271-287. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=679/67932397003>
- Pupiales Rueda, Bernarda Elisa, & Córdoba Andrade, Leonor (2016). La inclusión laboral de personas con discapacidad: Un estudio etnográfico en cinco comunidades autónomas de España. *Archivos de Medicina (Col)*, 16(2),279-289. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2738/273849945007>
- RAMÍREZ VALBUENA, WILMAR ÁNGEL (2017). La inclusión: una historia de exclusión en el proceso de enseñanza-aprendizaje. *Cuadernos de Lingüística Hispánica*, (30),211-230. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3222/322252660011>

- Rueda Fierro, Iván, Tamayo, Grace Natalie, Acosta Andino, Byron, Cueva Brito, Fabián, & Dávalos, Paul Idrobo. (2020). Aprendizaje organizacional y su vinculación con la comunicación. *saberes*, 12(1), 73-85. Recuperado: http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1852-42222020000100004&lng=es&tlng=es.
- Sánchez-Teruel, David, & Robles-Bello, Ma Auxiliadora (2013). INCLUSIÓN COMO CLAVE DE UNA EDUCACIÓN PARA TODOS: REVISIÓN TEÓRICA. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 24(2),24-36. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3382/338230794003>
- Satizabal-Reyes, Melania y Ortiz-Quiroga, Diana. (2020) Mentalmente Sanos: Una experiencia con enfoque comunitario. *Revista de Salud Pública*, 21(1), 122-127. Disponible en: <https://doi.org/10.15446/rsap.V21n1.63309>.
- Schalock, R. y Verdugo, M. A. (2007). El concepto de calidad de vida en los servicios y apoyos para personas con discapacidad intelectual. Recuperado de: https://www.google.com.uy/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwjX0o7Ej4bPAhXEW5AKHap_AJsQFggcMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.feaps.org%2Farchivo%2Fcentro-documental%2Fdoc_download%2F293-elconcepto-de-calidad-de-vida-en-los-servicios-y-apoyos-para-personas-condiscapacidadintelectual.html&usg=AFQjCNHv7tcm_sZClkzOfLXu6h31R3IIDA&sig2=SGzRi4XgaGNjT1eZermj_Q.
- Schalock, R. y Verdugo, M. A. (2003). *Calidad de vida: manual para profesionales de la educación, salud y servicios sociales*. Recuperado de: <http://sid.usal.es/libros/discapacidad/6452/8-1/calidad-de-vida-manual-paraprofesionales-de-la-educacion-salud-y-servicios-ociales.aspx>.
- Serrano Ruíz, Claudia Patricia, & Ramírez Ramírez, Carolina, & Abril Miranda, Jheidy Patricia, & Ramón Camargo, Lizeth Vivian, & Guerra Urquijo, Linda Yuliet, & Clavijo González, Nathali (2013). Barreras contextuales para la participación de las personas con discapacidad física. *Revista de la Universidad Industrial de Santander. Salud*, 45(1),41-51. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3438/343833959006>
- Soria Reséndez, Ana Cristina, Pedraza Melo, Norma Angélica, & Bernal González, Idolina. (2019). El clima organizacional y su asociación con la satisfacción laboral en una institución de

educación superior. Acta universitaria, 29, e2205. Epub 11 de septiembre de 2020. <https://doi.org/10.15174/au.2019.2205>

Soto Builes, Norelly (2007). ¿DIVERSIDAD-INCLUSIÓN VS TRANSFORMACIÓN?. EL ÁGORA USB, 7(2),322-332. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4077/407748997011>

Tamarit Cuadrado, Javier (2018). LA PSICOLOGÍA FRENTE A LA CALIDAD DE VIDA Y LA INCLUSIÓN SOCIAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL O DEL DESARROLLO. Papeles del Psicólogo, 39(2),113-119. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=778/77855949006>

Vanegas Ocampo, Lina Patricia, & Vanegas Ocampo, Carolina, & Ospina Betancurt, Oscar Humberto, & Restrepo García, Paula Andrea (2016). ENTRE LA DISCAPACIDAD Y LOS ESTILOS DE APRENDIZAJE: MÚLTIPLES SIGNIFICADOS FRENTE A LA DIVERSIDAD DE CAPACIDADES. Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (Colombia), 12(1),107-131. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1341/134149742007>

Velasco Jáuregui, Leticia Celina, & Goveia Espinoza, Roberto, & González Enríquez, Luis Hugo (2015). Inclusión Social de Personas con Discapacidad Intelectual en Guadalajara, México.. RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 6(11). Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4981/498150319058>

Vesga Rodríguez, Juan Javier, Rubiano, Mónica García, Forero Aponte, Carlos, Aguilar Bustamante, María Constanza, Jaramillo, Jairo Ángel, Quiroz González, Eliana, Castaño González, Esther Julia, Andrade Jaramillo, Verónica, & Gómez Vélez, María Alejandra. (2020). Aspectos de la cultura organizacional y su relación con la disposición al cambio organizacional. Suma Psicológica, 27(1), 52-61. <https://dx.doi.org/10.14349/sumapsi.2020.v27.n1.7>

Vera Noriega, J., Tanori Quintana, J., Bautista G. y Rodriguez Carvajal, C. (2018). Bienestar Subjetivo en Personas con Discapacidad Motriz en México. Revista Psicología e Saúde, 10(2), 15-24. DOI: [hΣ p://dx.doi.org/10.20435/pssa.v9i1.375](https://dx.doi.org/10.20435/pssa.v9i1.375)

Victoriano Villouta, Eugenia (2017). Facilitadores y barreras del proceso de inclusión en educación superior: la percepción de los tutores del programa Plane-UC. Estudios Pedagógicos, XLIII(1),349-369. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1735/173553246020>



7 RAZONES PARA CONTRATAR UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD

La inclusión laboral es el proceso que involucra un acompañamiento a la población en condición de exclusión social en cada uno de los momentos claves a la hora de incorporarse en un mercado laboral. Donde se tienen en cuenta cada una de sus individualidades, específicamente, aquellas competencias que van acorde a los requerimientos solicitados por los entes empresariales.

-  1 Facilitar la actividad productiva de una parte importante de nuestra sociedad
-  2 Actuar como una empresa socialmente responsable, contribuyendo a la integración social de las personas con discapacidad
-  3 Luchar contra los estereotipos y aumentar la sensibilidad de los trabajadores ante la realidad social de las personas con discapacidad
-  4 Favorecer la diversidad dentro de la empresa, mejorando así su capacidad de respuesta a las demandas del entorno.
-  5 Beneficiarse de las ayudas, bonificaciones y deducciones fiscales existentes.
-  6 Cumplir con lo que dicta la ley respecto a la inclusión laboral y la no discriminación
-  7 Aprovechar el talento de quienes se mostraron capaces de enfrentar la adversidad, llegando a desarrollar destrezas admirables

AUTORES: Pedro Antonio Suárez Abella y Julián Mateo Buitrago Cuellar

DIRECTOR: Ps. Esp. Henrt Alberto Reyes Mora