

**DIAGNÓSTICO DE LOS FACTORES AMBIENTALES - CIF QUE INFLUYEN EN
LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL EN EL MARCO DE LA
INCLUSION LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN UNA
UNIVERSIDAD PÚBLICA**

LISSET BALANTA MILLÁN Cod.:0637746
ADRIANA GARCÍA ALEGRÍA Cod.:0631354
LAUREN FLÓREZ QUENGUAN Cod.:0632851

**UNIVERSIDAD DEL VALLE
FACULTAD DE SALUD
ESCUELA DE REHABILITACIÓN HUMANA
PROGRAMA ACADÉMICO DE TERAPIA OCUPACIONAL
SANTIAGO DE CALI
2015**

**DIAGNÓSTICO DE LOS FACTORES AMBIENTALES - CIF QUE INFLUYEN EN
LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL EN EL MARCO DE LA
INCLUSION LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN UNA
UNIVERSIDAD PÚBLICA**

LISSET BALANTA MILLÁN Cod.:0637746

LAUREN FLOREZ QUENGUAN Cod.:0632851

ADRIANA GARCÍA ALEGRÍA Cod.:0631354

Trabajo de Grado para optar por el título profesional en Terapia Ocupacional

LILIAM TASCÓN BEDOYA

DIRECTORA TRABAJO DE GRADO

Terapeuta Ocupacional

Magíster en Salud Ocupacional

Especialista en Ergonomía

Especialista en Gerontología

UNIVERSIDAD DEL VALLE

FACULTAD DE SALUD

ESCUELA DE REHABILITACIÓN HUMANA

PROGRAMA ACADÉMICO DE TERAPIA OCUPACIONAL

SANTIAGO DE CALI

2015

TABLA DE CONTENIDO

	Página
1. INTRODUCCIÓN	11
2. JUSTIFICACIÓN	13
3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	18
4. ANTECEDENTES	24
5. OBJETIVOS	30
5.1. OBJETIVO GENERAL	32
5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	32
6. MARCO TEÓRICO	33
6.1. MODELO ECOLOGÍA DEL DESEMPEÑO HUMANO	33
6.2. MODELOS DE ATENCIÓN A LA DISCAPACIDAD	34
6.3. LA CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MARCO DE LA INCLUSIÓN LABORAL	40
6.4. INCLUSION LABORAL	44
6.5. PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL	47
6.5.1. El proceso de selección, un sistema	47
6.5.2. Etapas del proceso de selección del recurso humano	50
6.5.2.1. Reclutamiento	51
6.5.2.2. Selección	51
6.5.2.3. Contratación	51
6.5.2.4. Inducción	51
7. MARCO LEGAL	54
7.1. Marco Legal Internacional	54
7.2. Marco Legal Nacional	56
7.2.1. Marco Legal Municipal, la Política Pública sobre la discapacidad en Santiago de Cali.	59

7.2.2. Marco Legal Institucional	58
8. MARCO CONTEXTUAL	63
9. METODOLOGIA	67
9.1. Estructura Metodológica	67
9.1.1. Tipo De Estudio	67
9.1.2. Población Objeto de estudio	70
9.1.3. Criterios De Inclusión	70
9.1.4. Criterios De Exclusión	70
9.1.5. Consideraciones Éticas	70
9.1.6. Fases De La Investigación	72
10.RESULTADOS	88
11.ANÁLISIS DE RESULTADOS	115
12. CONCLUSIONES	120
13. RECOMENDACIONES	124
14. BIBLIOGRAFÍA	126
ANEXOS	130

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1.	Modelos de Discapacidad	35
Gráfico 2.	Estructura de la CIF	37
Gráfico 3.	Elementos de interacción y finalidad de los procesos de selección.	49
Gráfico 4.	Modelo de sistema de selección de personal de Zayas.	50
Gráfico 5.	Principales normas internacionales sobre los derechos de las personas con discapacidad y el derecho al trabajo	55
Gráfico 6	Esquema Simplificado de la Matriz Diagnóstico Situacional de los Procesos de Selección según los Factores Ambientales de la CIF para la Inclusión Laboral de Personas Con Discapacidad	77
Grafico 7	Categorización y organización de la información	84
Gráfico 8	Matriz de diagnóstico situacional de los procesos de selección de personal	85
		77
Grafico 9.	Marco Referencial de Unidades de Análisis	86
Gráfico 10.	Población participe de la investigación	90
Grafico 11	Tipo de discapacidad	91
Gráfico 12	Funciones corporales CIF	91
Grafico 13	Movilidad	95

Gráfico 14.	Comunicación	96
Grafico 15	Convocatoria	105
Gráfico 16.	Selección	107
Grafico 17	Contratación	111
Grafico 18	Diagnóstico situacional general de los procesos de selección de personal	115

LISTA DE TABLAS

Tabla 1.	Normograma del Subproceso de Gestión de Ingreso de Personal Administrativo y Vinculación Docente	60
Tabla 2.	Calificación CIF factores Ambientales (Facilitadores – Barreras)	78
Tabla 3	Criterios para determinar la intensidad de las barreras	79
Tabla 4.	Escala de Valoración	103

LISTA DE IMÁGENES

Imagen 1	Ciudadela Universitaria Meléndez	88
Imagen 2	Sede San Fernando Universidad del Valle	89
Imagen 3	Convocatoria externa	97
Imagen 4	Parada sistema de transporte público MIO, Entrada F. Ciudadela Universitaria Meléndez	105
Imagen 5	Señalización de Dependencias Edificio 301-Administracion Central.	106
Imagen 6	Pantallas LCD sin uso. Edificio 130. Sede San Fernando	107
Imagen 7	Vías peatonales circundantes a la Universidad con guías para las PCD Visual	110

LISTA DE ANEXOS

Anexo 1.	Acta de consentimiento informado profesionales de Recursos Humanos de la Universidad del Valle	131
Anexo 2.	Formato de Entrevista a Profesionales de Recursos Humanos de la Universidad del Valle	133
Anexo 3.	Acta de consentimiento informado para funcionarios docentes y administrativos con discapacidad	136
Anexo 4.	Formato entrevista Personas Con Discapacidad	138
Anexo 5.	Carta de autorización de Pacto de Productividad para uso del formato por parte del equipo de investigadoras en el estudio.	142
Anexo 6	Matriz diagnóstico situacional de los procesos de selección de personal según los factores ambientales de la CIF para la inclusión laboral de personas con discapacidad	143

LISTA DE ABREVIATURAS

CDPCD	Convención sobre los Derechos de las Personas Con Discapacidad
CIF	Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud
DANE	Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas
ECV	Encuesta de Calidad de Vida
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMS	Organización Mundial de la Salud
PCD	Personas con discapacidad
RLPCD	Registro para la Localización y Caracterización de las Personas con Discapacidad

1. INTRODUCCIÓN

La población con discapacidad experimenta dificultades para participar en el mercado laboral, al tener mayores posibilidades de estar desempleadas y recibir menores ingresos que el resto de la población representando una problemática de exclusión social en tanto los índices de desempleo son elevados y como consecuencia, presentan limitaciones para acceder con recursos propios a servicios básicos de salud, vivienda, alimentación, etc., representando por un lado, pérdidas económicas al no contribuir al crecimiento económico de la sociedad y un coste elevado para el Estado al canalizar prestaciones económicas para subsidiar servicios básicos para su atención.

Por otro lado, también representa la desigualdad, pues a diferencia del resto de la población, el ejercicio de sus derechos como ciudadanos y el desarrollo personal no se hace efectivo, teniendo en cuenta el valor social y el significado que tiene el trabajo para las personas, principalmente en la etapa adulta, pues proporciona además del poder adquisitivo, identidad, capacidad de desarrollo, autonomía personal e independencia, por tanto, un estatus de reconocimiento positivo en la sociedad, lo cual media la interacción y la participación.

Si bien, la exclusión socio-laboral es multi-causal, es importante responder a esta problemática que impacta en la productividad de la sociedad teniendo en cuenta que en la interacción de los diferentes actores, el proceso de selección de personal se considera como determinante pues es el punto de encuentro entre el buscador de empleo (fuerza productiva) y el empresario (quien requiere la fuerza productiva para la organización). De responder satisfactoriamente a los requerimientos de la empresa, puede realizarse la vinculación de una PCD de lo contrario es descartado.

En este sentido, es necesario revisar las razones por las cuales se descartan los candidatos, si se debe a la forma en que se estructuran y desarrollan los procesos de selección, es decir, tal y como se plantean las estrategias, recursos y enfoques utilizados contemplan la diversidad funcional de la población, o por el contrario restringen el nivel de participación en el mercado laboral.

Lo cual conlleva a estudiar con detenimiento aquellos elementos que estructuran los procesos de selección, entre estos, los factores ambientales tales como los servicios, los sistemas y políticas nacionales e institucionales que orientan dichos procesos; como también, los productos y tecnologías requeridos para la movilidad y la comunicación entre los actores, además de otros factores descritos por la Clasificación Internacional del Funcionamiento y la Discapacidad - CIF puesto que según Rodríguez (2010) el contexto influye directamente en la inclusión laboral de las PCD.

De tal manera, se respalda la importancia de estudiar aquellos factores ambientales de los procesos de selección de personal que se constituyen como barreras trascendentales para la inclusión laboral de las PCD, a través de una investigación de alcance descriptivo partiendo de la experiencia de aquellos actores involucrados en el proceso de búsqueda y contratación laboral a modo de comprender la realidad de la situación en el caso específico de una Universidad Pública.

2. JUSTIFICACIÓN

La escasa participación de las PCD en el mercado laboral se debe a múltiples factores entre estos y como señala Rodríguez¹: desconocimiento del marco de los derechos, imaginarios sociales respecto a la discapacidad, necesidad de ajustes razonables en procesos de convocatoria, selección y gestión del talento humano orientado a personas con discapacidad, escaso conocimiento respecto a los beneficios tributarios. Ahora bien, de acuerdo con Barragán² (2013) y dirigiendo la visión hacia los procesos de selección de personal, en su mayoría están orientados desde un enfoque excluyente al ser direccionados hacia aspectos como niveles de formación, experiencia previa, referencias, revisiones médicas, pruebas de actitud, y no centrarlos en perfiles de cargo por competencias laborales generales y específicas.

Ahora bien, de acuerdo con el estudio Inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad realizado por Trabajando.com Colombia Consultorías S.A.S³ en el que se consultaron a 10.212 personas entre líderes empresariales, presidentes, gerentes, etc. de empresas en las principales ciudades de Colombia, con el objetivo de conocer cuál es el panorama sobre el reclutamiento y contratación de personas con discapacidad por parte de las empresas colombianas, evidenció que el 36% las empresas encuestadas contratan PCD, principalmente en el sector de servicios, en el área administrativa y servicio al cliente, un 87% de las empresas aseguró haber vinculado menos de 10 personas a su compañía, (7%) respondió haber contratado entre 11 a 30 personas, (3%) entre 31 y 50. Finalmente, un (3%) aseguró haber contratado más

¹ Esperanza Rodríguez, coordinadora de inclusión y desarrollo social de Fundación Teletón

² BARRAGÁN, Germán. Elementos de la agenda del futuro, Inclusión laboral de Personas con discapacidad. 2013. [Consulta: Miércoles, 12 de marzo de 2014] Disponible en la dirección URL: < <http://www.redici.org/podcast/213-edicion073>>

³ Trabajando.com Consultorías S.A.S. Inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad. 2013. Consulta en línea realizada en marzo de 2014. Disponible en la URL: <<http://co.trabajando.com/contenido/noticia/9203/c/empresa/el-64-de-las-empresas-en-colombia-no-contratan-personas-en-condicion-de-discapacidad.html>>

de 50, lo cual reitera el bajo índice de vinculación de las PCD en el mercado laboral.

En cuanto a los motivos por los cuales, las empresas no contratan PCD las cuales corresponden al (64%) del total de la muestra, indican que el (30%) desconoce programas gubernamentales o privados, en este sentido, un (26%) opinó que estas personas no se adecuan al clima organizacional y ambiente laboral de su empresa. El (23%) respondió que no recibe hojas de vida de estas personas, y el restante (21%) no sabe cómo contactar a personas en condición de discapacidad para vincularlas a su compañía. de lo anterior se identifica que son múltiples las causas que influyen en la no vinculación de las PCD en las empresas, siendo la principal el desconocimiento de los programas de inclusión laboral, la percepción y aptitudes de los empresarios, la no participación de PCD en procesos de reclutamiento.

Frente esta situación, en el contexto nacional se encuentra vigente una serie de normatividades que garantizan el derecho al trabajo y respalda la inclusión laboral de las PCD, por mencionar algunas la Constitución Política de Colombia de 1991, la Convención sobre los Derechos de la Personas Con Discapacidad - CDPCD, Ley 82 de 1988, Ley 361 de 1997, Ley 1346 de 2009 y 1618 de 2013, entre otras, dichas normatividades orientan las respuestas sociales, políticas, culturales y económicas del país frente al tema, una muestra de ello son las diferentes iniciativas a nivel nacional de entidades tanto del sector público como del privado, que impulsadas por el marco jurídico nacional e internacional, promueven la inclusión laboral de la población con discapacidad, sin embargo, aún es necesario extender, masificar y consolidar en la operatividad a nivel nacional.

Algunas de las entidades del sector público que desarrollan procesos de inclusión laboral son la Alcaldía Distrital de Bogotá, el Ministerio de Trabajo, la Alta Consejería Presidencial de Programas Especiales, entre otros. Mientras que del

sector privado, entidades como Fundación Saldarriaga Concha, Best Buddies Colombia, Cirec, Fundación Teletón, Fundación San Felipe Neri, Programa Empresarial de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad, Grupo Social Empresarial Arcángeles promueven estrategias de impacto social para la generación de empleo y el emprendimiento de las PCD y sus familias⁴. Cabe destacar que la dinámica de algunas iniciativas implica la participación de ambos sectores, e incluso cuentan con el apoyo de la cooperación internacional.

De ahí, que al dirigir la mirada hacia la Universidad del Valle y de acuerdo a lo estipulado en la Política de Discapacidad e Inclusión⁵, ésta omite disposiciones que orienten hacia el establecimiento de acciones que garanticen el acceso de la población con discapacidad como empleados públicos, su vez, a nivel institucional se desconoce el índice de participación de PCD dentro de su fuerza de trabajo. En este sentido, representa un marco importante que abre la oportunidad para estudiar que tan inclusivo son los procesos de selección de la Universidad, y más específicamente, cómo influyen los factores ambientales en dichos procesos, puesto que al revisar sobre literatura referente a la temática, se encuentra que no hay estudios que den cuenta de ello, aspecto que sustenta el interés por indagar sobre el tema, puesto que, de no hacerse visible la situación puede incurrirse en prácticas excluyentes desde el diseño y ejecución de los procesos de selección y contribuir a perpetuar la problemática de exclusión de PCD en el mercado laboral.

Por tal motivo, la relevancia de la investigación propuesta y los beneficios que se obtendrán con la resolución del problema planteado se orientan hacia la comunidad académica, la población partícipe del estudio y los procesos que se adelanten en la Universidad en lo referente a la inclusión laboral de PCD.

⁴ASOCAJAS. Revista Más Vida. No. 14. 2013. Disponible en la dirección URL: <http://asocajasrevistamasvida.asocajas.org.co/index.php/revista-mas-vida-no-14/140-inclusion-laboral-de-poblacion-con-discapacidad-una-estrategia-de-desarrollo-social>

⁵ Acuerdo No. 004 de Julio 12 de 2013

Así pues, la realización de este tipo de estudios aporta un abordaje innovador en el ámbito académico al visualizar desde una perspectiva sistémica a las PCD como sujetos de derechos, pertenecientes a la comunidad y estableciendo relaciones bidireccionales con sistemas amplios como el trabajo a través de la participación en los procesos de selección y a su vez la comprensión y análisis de dichos procesos en el marco de los factores ambientales estipulados por la CIF vislumbrando la influencia del entorno en la participación social especificada.

Es por esto, que al estudiar y caracterizar los procesos de selección desde estas perspectivas, no solo permite identificar los principales barreras que influyen en la participación de las PCD, sino también, sentar las bases para que futuras investigaciones identifiquen aquellos ajustes razonables que garanticen un proceso de selección accesible en el marco del fomento de la realización humana y así orientar procesos de intervención que promuevan el desempeño ocupacional, de modo que el presente estudio contribuye a la resolución de la situación problema.

En relación a la disciplina, se contribuye al nutrir el cuerpo creciente de la investigación en Terapia Ocupacional y comprender la multiplicidad de factores que deben tenerse en cuenta a la hora de estudiar el desempeño ocupacional y más específicamente el impacto generado por la influencia del entorno en dicho desempeño. A su vez, sugiere la necesidad de orientar la intervención investigativa hacia el fomento de la realización humana, en cuanto a la participación de las PCD en el trabajo y por ende promover el desarrollo social, por lo que se resalta la importancia de profundizar en los campos del saber y el hacer de la inclusión laboral.

De ahí que se reitera el carácter social de la Universidad de Valle al desarrollar investigaciones relacionadas con un grupo poblacional que ha sido identificado como vulnerable, con escasa participación social específicamente en el mercado

laboral, lo que refleja una problemática de orden social que si bien ha sido estudiada carece del enfoque propuesto en la presente investigación. Además, se coadyuva al posicionamiento de la Universidad como modelo de entidad inclusiva a nivel local, al reconocer las necesidades de la PCD y por ende obtener mayores recursos elementos al momento de ajustar los procesos de selección del recurso humano.

3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En este apartado se expone una reseña general de los ejes temáticos que soportan esta investigación: inclusión laboral y factores ambientales según la Clasificación Internacional del Funcionamiento la Discapacidad y la Salud - CIF (2001); seguidos de la contextualización de la situación actual referente a este tema en el ámbito internacional, nacional y local, finalizando con la pregunta que suscita esta investigación.

La Organización Mundial de la Salud - OMS, a través de la CIF, define la discapacidad como el producto de la interacción entre la condición de salud y los factores contextuales e influye en el funcionamiento de la persona con o sin discapacidad. De ahí, que los factores contextuales de tipo ambiental como lo son: los productos y las tecnologías; el entorno natural y sus cambios derivados de la actividad humana; los apoyos y relaciones; las actitudes y finalmente los servicios, sistemas y políticas, se constituyen como determinantes, ya sea como facilitadores o barreras, para la participación de las PCD en todas las esferas de la sociedad y su inclusión en el mercado laboral.

Así pues, al indagar la situación en el ámbito nacional se encuentra que según el Censo General de Población de 2005, el 6.3% de la población colombiana tiene por lo menos una “limitación permanente”¹⁰. Esto quiere decir que más de 2´500.000 de colombianos se encuentran en condición de discapacidad. Dicha cifra hace que Colombia sea el segundo país con mayor número de PCD en América Latina, después de Brasil con un 14, 5% del total de su censo.

¹⁰ DANE, Boletín - Censo General. Discapacidad en Colombia en Colombia. En: <http://www.dane.gov.co/censo/files/boletines/discapacidad.pdf>

Adicionalmente, y de acuerdo con el estudio Discapacidad y Derecho al Trabajo (2009), la realidad frente a la empleabilidad de las PCD continúa siendo desigual frente al resto de la población, por ejemplo, en el rango de edad de 15 a 59 años se observa que solo un 22,9% de esta población se encuentra trabajando, este porcentaje es menos de la mitad de la población sin discapacidad que tenían trabajo al momento del Censo de 2005 (57%) y aunque las cifras no son comparables¹¹ sugieren la profunda desventaja en la inserción al mercado laboral de las PCD.

En este sentido, al abordar el tema de la participación de las PCD en el área laboral se encuentra que de acuerdo con la Encuesta de Calidad de vida - ECV 2012 las PCD tienen más probabilidades de estar desempleadas, y generalmente perciben menores ingresos cuando trabajan, relativo a la población sin discapacidad, pues los ingresos percibidos por el 91% de las PCD son menores a un Salario Mínimo Legal Vigente -SMLV¹².

Por lo tanto, el desempleo de las PCD afecta negativamente la economía de los países, pues según cifras del Banco Mundial esta situación representa una pérdida del Producto Interno Bruto (PIB) que varía entre el 5.35% y el 6.97%¹³. Específicamente, en el caso de Colombia para el año 2002, este indicador oscila

¹¹ De acuerdo al estudio Discapacidad y Derecho al Trabajo (2009) y si bien las cifras sobre estos dos grupos poblacionales no son comparables pues provienen de mediciones distintas, dan una referencia de la dimensión de la desigualdad entre las dos poblaciones. Cabe advertir que ninguna de las encuestas sociales consultadas por dicho estudio, ni el Censo, disponen de estadísticas que permitan establecer dicha comparación. Las únicas cifras específicas sobre la participación laboral de las PCD provienen del Registro para la Localización y la Caracterización de las Personas con Discapacidad (RLCPD), sin embargo, para el estudio referenciado se contrastó la información con la disponible sobre la población sin discapacidad de fuentes como el Censo 2005. Si bien las cifras sobre estos dos grupos poblacionales no son comparables pues provienen de mediciones distintas, dan una referencia de la dimensión de la desigualdad entre las dos poblaciones. Cabe advertir que ninguna de las encuestas sociales consultadas, ni el Censo, disponen de estadísticas que permitan establecer dicha comparación.

¹² CONPES Social 166 de 2013.

¹³ METTS, Roberts. Discapacidad y Desarrollo p 53. 2004. El autor ha estimado la pérdida en el producto interno bruto (PIB) debido a la discapacidad, en los países de alto, mediano y bajo ingreso y globalmente, haciendo una extrapolación de los resultados de un estudio de la pérdida en el PIB debido a la discapacidad realizado en Canadá. Lo que revela el rango estimado de la pérdida global del PIB debido a la discapacidad se ubica entre \$1 712 000 millones y \$2 230 000 millones al año, lo que resulta entre el 5.35% y el 6.97% del PIB global total.

entre el 13.68% y 17.82%¹⁴, es decir que el rango estimado de la pérdida del PIB debido a la exclusión de las PCD del mundo laboral está entre \$11,067.120.000 y \$14,416.380.000, sumado al gasto que debe asumir el Estado para responder a las necesidades de la población a través de prestaciones económicas para el acceso a los servicios básicos de salud, vivienda.

Ante esta problemática de exclusión social, numerosos países, incluyendo Colombia, establecen medidas a través de servicios, sistemas y políticas con el propósito de hacer efectivo el derecho al trabajo de las PCD. Muestra de ello es la ratificación en 2011¹⁵ de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad - CDPCD en Colombia y la transición evidente de paradigmas frente a esta temática, es decir que en el panorama actual, el enfoque central es la inclusión social como forma de incrementar la participación social de esta población en todos los contextos posibles (educativo, laboral, cultural).

En este orden de ideas, la inclusión laboral de PCD es un tema fundamental que se ha venido desarrollando en Colombia, pues su participación en el mercado laboral, significa mejorar las condiciones de vida de esta población, al favorecer su inclusión como trabajadores que contribuyen directamente en el crecimiento económico, desarrollo y consumo. Así se resalta el Programa Empresarial para la Promoción Laboral de las Personas con Discapacidad “Pacto de Productividad” que busca desarrollar un modelo de inclusión laboral para PCD, en el que se articulen y fortalezcan en alianza con el sector empresarial, los servicios de formación e inclusión, con el fin de mejorar las oportunidades de empleo de las PCD auditiva, visual, física y cognitiva a través de su vinculación como trabajadores formales en los procesos productivos del sector empresarial. Este

¹⁴ Cifras referenciadas en la Tabla B4 Tabla B4: Valor Anual del PIB Perdido Debido a la Discapacidad Para Países con Ingresos Medios p. 41

¹⁵ Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Adoptada en 2006, entró en vigor en Mayo de 2008 y fue ratificada por Colombia en 2011

Programa se desarrolla desde el año 2008 y tiene incidencia en las ciudades de Bogotá, Medellín, Pereira y Cali.

Particularmente en la ciudad de Cali, se realizó el fortalecimiento técnico de las instituciones que promueven la inclusión laboral de PCD, entre las cuales se encuentra el Servicios de Rehabilitación Humana - SERH de la Universidad del Valle, el cual cuenta con el Proceso de Inclusión Socio laboral - PISL, que dirige sus acciones hacia la atención a la población con discapacidad o situación de vulnerabilidad (población empleada de la Universidad como de la comunidad), la familia, los empresarios, y el trabajo en red con otros servicios de inclusión, de formación y centros de empleo, para la complementariedad del servicio, todo esto con el propósito de promover la inclusión de las PCD al mercado laboral, bajo alguna de las modalidades del trabajo decente. En este sentido, las acciones desarrolladas desde el PISL se realizan en el marco de las Prácticas Profesionales de Profundización y Rotativa de los programas académicos de Terapia Ocupacional, Fonoaudiología y Psicología de la Universidad.

En este sentido, a través de la experiencia de las investigadoras en el Proyecto de Profundización denominado “Desarrollo del PISL” (2013), se realizó una revisión teórico-práctica que identificó la importancia del contexto en la inclusión laboral de PCD al estudiar la investigación “Diagnóstico de barreras para la inclusión laboral” (Rodríguez, 2010) y participar en los diagnósticos de dos empresas vinculadas al Programa Pacto de Productividad lo cual permitió identificar, en primer lugar, que los procesos de selección de personal son el punto de encuentro entre el empresario y el aspirante al empleo y en segundo lugar que en el caso de las PCD los factores ambientales de las empresas, juegan un papel importante debido a que pueden constituirse como barreras al no cumplir con las características del diseño universal y el principio de equiparación de oportunidades, desde los procedimientos, instrumentos, entornos, medios de difusión, entre otros, incluyendo las actitudes de los responsables de las áreas de recursos humanos,

hasta las directivas en la implementación de las políticas organizacionales de las empresas. De lo anterior, se llegó a la conclusión de que los procesos de selección realizados en las empresas deben orientarse desde el enfoque inclusivo en donde se consideren las diversidades de la población con discapacidad.

En relación con lo anterior, se encuentra que la Universidad cuenta con la Política de Discapacidad e Inclusión de la Universidad del Valle¹⁶ e indica el acceso, permanencia y preparación para el egreso de los estudiantes de la Universidad, también señala su compromiso de incluir dentro de los procesos de salud ocupacional un programa de apoyo dirigido a los empleados docentes y no docentes con discapacidad con la finalidad de garantizar su permanencia en igualdad de condiciones y la implementación de ajustes en los sistemas de trabajo acorde con las particularidades funcionales de cada caso. Sin embargo, dicha Política omite lineamientos orientados hacia el acceso de PCD como empleados públicos.

Entonces, si a nivel nacional y local se realizan acciones en procura del acceso de las PCD al mercado laboral, qué sucede en la Universidad cuando se omite, en el marco de la Política, el acceso como trabajadores públicos, de ahí que cabe indagar cómo se estructuran estos procesos de selección: ¿dichos procesos poseen un enfoque inclusivo?, es decir, ¿acoge a la diversidad de la población con discapacidad o por el contrario se tornan excluyentes?

En este sentido, es necesario revisar al momento de descartar a los candidatos si esto obedece a que no cumple con los requerimientos de los cargos o si por el contrario los procesos, estrategias, recursos y enfoques no se ajustan a las necesidades de la población, lo cual las excluye de la participación en condiciones de equiparación. Un ejemplo, algo escueto, es que el proceso de selección de una

¹⁶ Decretada por el Consejo Superior en el Acuerdo No. 004 de Julio 12 de 2013

organización se base en pruebas psicotécnicas como la prueba WARTEGG¹⁷, y uno de los candidatos a ocupar el cargo presenta una condición de salud como la ceguera ¿cómo participaría esta persona? Y en el caso de que el candidato sea una PCD física a nivel de miembros superiores, ¿cómo lo haría? O si el proceso se basa en el máximo nivel de formación académica alcanzado cuando la historia dice que la participación de las PCD en niveles de educación superior como profesionales en pregrado y postgrados es limitada, ¿qué oportunidades de participación tendría una PCD sin formación académica avanzada?

Así, cabe revisar qué procesos se realizan, cómo se llevan a cabo y porqué se realizan de determinada manera, como también, estudiar la influencia del contexto y sus factores en la participación de las PCD. Por lo tanto, cabe indagar si en la Universidad se ha identificado cómo se manifiestan los factores ambientales en los procesos de selección de personal, lo que conlleva, a que se reconozco la situación actual de la Institución desde la perspectiva de la inclusión laboral.

De acuerdo con lo anterior, se identifica la necesidad de indagar cuál es la situación actual de la Universidad en lo referente a la identificación de barreras para la inclusión laboral dentro de los procesos de selección relacionados con la convocatoria, selección y contratación e inducción debido a que, éstas son fases cruciales en los procesos de vinculación en el mercado laboral y más aún de la población con discapacidad, por lo cual se plantea la siguiente pregunta que direcciona la presente investigación: **¿Cuáles son los factores ambientales que se constituyen como barreras en los procesos de selección durante las fases de convocatoria, selección, contratación e inducción del recurso humano que favorecen u obstaculizan la inclusión laboral de PCD a la Universidad?**

¹⁷ Método de evaluación psicológica de tipo proyectivo y que requiere del trazo a mano sobre puntos de referencia en papel

4. ANTECEDENTES

A partir de la revisión bibliográfica realizada se encuentra que las investigaciones referentes a los factores ambientales que influyen en la inclusión laboral de PCD durante los procesos de selección de personal, son escasas, sin embargo se han encontrado investigaciones relacionadas con los siguientes tópicos: Factores ambientales y su influencia en la participación de PCD, barreras para la inclusión laboral y procesos de selección de personal orientados a las PCD.

FACTORES AMBIENTALES Y SU INFLUENCIA EN LA PARTICIPACIÓN EN EL MERCADO LABORAL

La investigación *“Barreras Físicas que Impiden la Accesibilidad Dentro de la Universidad del Valle”*, realizada en el 2000 por Castillo y Ledezma, es un estudio de tipo descriptivo prospectivo en donde se identificaron a las PCD pertenecientes a la comunidad universitaria y las necesidades que presentan frente a la accesibilidad del entorno en el que se desenvuelven. Este estudio proporciona información acerca de las barreras físicas, fundamentalmente las correspondientes al acceso de las instalaciones comunes de servicios básicos, administración central, centro deportivo universitario, restaurante universitario, biblioteca, servicio médico, el método de recolección de la información fue la entrevista, se contó con la participación de 81 PCD de ambos sexos, que representaban el 0.54% de la población que asistía a la universidad en calidad de trabajador o estudiante, de estos 72 eran estudiantes y 9 trabajadores, con discapacidad física y sensorial, las cuales identificaron obstáculos en materia de accesibilidad a las diferentes instalaciones.

Los resultados evidenciaron que El 72% de la población con discapacidad manifestó que la necesidad más apremiante tanto en la sede Meléndez como en

san Fernando, es el acceso físico a los centros de prestación de información, salud, alimentación y recreación. Las PCD física sensorial asisten a estos servicios en su totalidad, las que presentan discapacidad motora se ven reducidas puesto que las barreras físicas son muy limitantes para su desplazamiento. Las personas con discapacidad sensorial manifestaron que se necesita ayudas técnicas para la recolección de información durante el desarrollo de las clases magistrales.

Las personas con discapacidad motora manifestaron como necesidad ayudas técnicas que faciliten sus desplazamientos tales como adaptador electrónico para gradas o escaleras largas que sirva para enganchar la silla de ruedas o sentarse la persona y poder llegar al piso que necesita, también anotan necesario, rampas para acceder a las diferentes instalaciones de la Universidad. Este estudio representa un aporte significativo puesto que aborda una de las problemáticas que enfrentan las PCD en cuanto a la accesibilidad en las instalaciones de la Universidad del Valle, comprendiéndose esa interacción del sujeto y su contexto.

En el estudio “Actitudes frente a la vinculación laboral de personas con discapacidad” elaborado por Diana Carolina Puin M, Terapeuta Física. Asesorada por Martha Escobar de Villate, Profesora Asociada, Departamento del Movimiento Humano y sus Desórdenes, Facultad de Medicina. Universidad Nacional de Colombia. Se analizó las actitudes frente a las PCD que tiene los sujetos encargados de los procesos de selección y contratación en 8 almacenes de la ciudad de Bogotá, la muestra se dividió de acuerdo a los años de experiencia de cada uno de los sujetos en el cargo. Este trabajo de investigación fue desarrollado con el objetivo de caracterizar las actitudes frente a la contratación de personas con discapacidad. La muestra estuvo compuesta por 16 individuos encargados de los diferentes procesos de selección y contratación que se llevan a cabo en Cafam, Olímpica, Febor, Los Tres Elefantes, Only, Home Center, Alkosto y Makro.

También, otro de los propósitos del estudio fue profundizar en el conocimiento de las actitudes en este caso de las personas encargadas de selección y contratación hacia la vinculación laboral, para así tener un mayor y mejor acercamiento a las razones por las cuales en Colombia son tan altos los índices de desempleo de las personas con discapacidad.

Como instrumento fue utilizada una escala de medición de actitudes tipo Likert, empleada en el estudio Evaluación de actitudes hacia las personas con discapacidad en un centro de rehabilitación profesional, realizado en España por Villagra, Martínez y Linares. Los ítems del instrumento fueron agrupados en cinco categorías; percepción de la discapacidad, percepción del desempeño, percepción social, percepción de las actitudes hacia las relaciones interpersonales, políticas de discapacidad.

Frente a estas categorías se realizó una confrontación entre los resultados de los dos grupos. Finalmente se sacaron las siguientes conclusiones: Se observó que los individuos que llevaban menos tiempo en su cargo presentaron actitudes que tienden a ser más positivas en la mayoría de las categorías establecidas. El segundo grupo, quienes llevaban más tiempo en el área de selección y contratación, presentaron actitudes que tienden a ser negativas en la mayoría de las categorías. Por otro lado, se puede decir que en general existe un claro reconocimiento de la necesidad de integrar socialmente a las personas con discapacidad, y se ve la discapacidad como una condición de diferencia y no como una limitante para la participación social.

En la investigación *“Aproximación a la realidad de personas con discapacidad en Latinoamérica”*, Samaniego (2006), de España, presenta algunas de las barreras a las que se enfrentan las PCD, las cuales están relacionadas con los imaginarios del sector empresarial entorno a la vinculación de este grupo poblacional, como por ejemplo, no considerar a dichas personas como trabajadoras, la implicación de

riesgos al contratarlas, perfiles que no se ajustan a los requeridos por las empresas y considerar que el ejemplo de responsabilidad social empresarial debe ser iniciarse en las empresas del sector público para luego ser replicado en el privado.

El “*Estudio: factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad*” realizado por la Organización Internacional del Trabajo - OIT en el 2013, hace parte de un conjunto de iniciativas impulsadas por la Comisión Discapacidad Sociedad Fomento Fabril (Sofofa) y la mencionada Organización, cuya finalidad es promover que las empresas contraten PCD entre sus trabajadores. Esta iniciativa se desarrolló en Santiago de Chile e identifica las barreras para el acceso de las PCD en el mercado del trabajo, barreras que están organizadas a nivel de las empresas, el grupo poblacional y sus familias.

A nivel de las empresas, las barreras son: a) ausencia de políticas y culturas inclusivas; b) falta de capacidades organizacionales, es decir, la ausencia o precariedad en la infraestructura, capacitación y comunicación adaptadas a la diversidad, lo que inhibiría o dificultaría el desempeño y adaptación del trabajador con discapacidad a su puesto de trabajo y la organización; c) Miedos y mitos sobre la discapacidad. Por otro lado, existen barreras que son atribuidas a las PCD, tales como: escasa cualificación, el tipo de discapacidad que direcciona el área de productividad y falta de habilidades blandas. Finalmente, en cuanto a las barreras asociadas a la familia, se identifica bien sea la sobreprotección o la discriminación familiar

En el 2003, Villa realizó un estudio sobre la situación laboral de las PCD en España. Entre los factores que dificultan la inclusión laboral, encontró algunos que se relacionan con los factores ambientales, tales como, la actitud negativa por parte de algunos empleadores, las dificultades para acceder a las fuentes de financiación para la creación de microempresas y las dificultades de accesibilidad

encontradas en el transporte y en los lugares de trabajo, además de barreras del entorno físico que limitan o impiden el acceso, la movilidad o la comunicación, entre otros.

Según Ottomanelli²⁴ et al. a partir de una revisión de tema de artículos relacionados con las tasas de empleo, los predictores del empleo, las barreras y los beneficios laborales para las personas con lesión de médula espinal – LME-, encontró 11 factores asociados con el nivel laboral de las personas con LME, entre los cuales la falta de transporte, el escaso apoyo social y la actitud negativa del empleador, lo cual se considera como barreras de tipo ambiental.

En estudios a nivel nacional, el estudio *“Barreras contextuales para la participación de las personas con discapacidad física”* realizado por Serrano, et. al (2013) concluye que las principales barreras ambientales que experimentan las PCD se relacionan principalmente con aspectos arquitectónicos, políticos, ya sea por la ausencia, la poca efectividad o el desconocimiento de las normas legales, aspectos sociales y/o actitudinales como actitudes negativas frente a la discapacidad, falta de apoyo o desconocimiento acerca del manejo de la discapacidad.

Tal y como lo señala Garavito²⁵ las limitaciones que enfrentan las PCD para ingresar al trabajo, están relacionadas con las barreras físicas en obras públicas y privadas, lo que dificulta el acceso y la movilidad, así mismo, a pesar de la existencia de un amplio marco legal que respalda el derecho al trabajo y la no discriminación, el estudio mostró que existen falencias en la implementación y el contenido de las normas.

²⁴ Ottomanelli y colaboradores En: Barreras contextuales para la participación de las personas con discapacidad física. Serrano

²⁵ GARAVITO C, Rico L. "El derecho al trabajo en la práctica: las barreras que enfrentan las personas con discapacidad" Discapacidad y derecho al trabajo. Primera edición: noviembre. Bogotá: Ediciones Uniandes, 2009: p.46-83

PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL QUE CONTEMPLA LA PARTICIPACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Siguiendo a Garavito, las PCD se enfrentan a barreras de acceso, que también se traducen en dificultades para llegar a información relevante para insertarse en el mercado laboral. En primer lugar, la posición de desigualdad socioeconómica de la mayoría de las PCD en Colombia les restringe el conocimiento, acceso y uso de medios de difusión de empleos, como el Internet. En segundo lugar, los canales que utilizan las empresas para difundir la información sobre el empleo disponible generalmente son medios auditivos o visuales que excluyen por completo a la población con discapacidad visual y auditiva.

Por su parte, en *“Propuesta de un Modelo de Empleo de Personas con discapacidad en empresas industriales del Estado de Colima, México”* realizado por Villanueva (2004). Se realizaron entrevistas a expertos en el área de Recursos Humanos, Higiene y Seguridad Industrial, expertos en la contratación de PCD, organizaciones gubernamentales encargadas de la rehabilitación integral de PCD y PCD que actualmente están integradas en la fuerza laboral. Se encontró que de las cuatro empresas participantes en el estudio, ninguna cuenta con un proceso de empleo que facilite el ingreso, la incorporación y adaptación de PCD; evidenciando que en sus prácticas se desconoce cómo vincularlas. También se concluye que es necesario implementar un proceso de empleo adecuado que facilite el ingreso, adaptación e incorporación de las PCD al mercado laboral.

En cuanto al tema de la selección de personal orientado a las personas con discapacidad desde el Pacto de Productividad²⁶ se han realizado reflexiones al respecto, en las cuales se estipula:

²⁶ Ibid. BARRAGAN.

Para los procesos de reclutamiento, el establecimiento del perfil de los cargos debe estar centrado en competencias... En términos de selección del personal -lo que tiene que ver con el tema de la revisión médica, las pruebas de actitud y la entrevista- [son procedimientos distintos] a la inclusión sobre competencias.

El análisis de lo que ocurre en las empresas en relación con qué tan accesible o qué tan adecuadas son las instalaciones se debe extender también a los procesos, las prácticas, los procedimientos, las formas en que se definen los cargos. ¿Cómo las empresas tienen estructurado su proceso de selección? ¿Cómo hacen la inducción, la contratación? ¿Qué pautas requieren, a lo mejor en términos legales o tributarios?, ¿qué pautas acompañan a la sensibilización, a la evaluación de desempeño?

Teniendo en cuenta, lo anterior se identifica la necesidad de que existan procesos de selección del recurso humano que consideren la diversidad de la población con discapacidad, puesto que este es uno de los factores que puede estar influyendo en el acceso de las PCD al empleo, por otro lado se resalta nuevamente la importancia de la difusión del marco de derechos relacionados con la participación de las PCD en el área laboral.

ESTUDIOS ESPECIFICOS ACERCA DE FACTORES AMBIENTALES SEGÚN LA CIF E INCLUSION LABORAL

En el “Estudio diagnóstico de barreras para la inclusión laboral” elaborado por Rodríguez, (2010) en el marco del Programa Pacto de Productividad, se identifican cualitativa y cuantitativamente las posibles barreras para la inclusión laboral de PCD en cuatro ciudades de Colombia. Este estudio constituye un referente significativo para la presente investigación al implementar la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud - CIF, en el tema de

la inclusión laboral de esta población. Se realizaron grupos focales en las diferentes ciudades con representación de las PCD, las instituciones de rehabilitación profesional, las instituciones especializadas en inclusión laboral, las entidades de capacitación y los empresarios y sus gremios, con la orientación y el acompañamiento de coordinadores locales del Programa. Los resultados del estudio, en la ciudad de Cali, arrojaron que el factor ambiental de Servicios, Sistemas y Políticas resultó ser el más crítico calificando las categorías internas como barreras graves y completas, mientras que para los factores a) Productos y Tecnología, b) Entorno Natural y cambios en el entorno derivados de la actividad humana, c) Actitudes, d) Apoyos y Relaciones, la valoración fue de cero.

5. OBJETIVOS

5.1.OBJETIVO GENERAL

- Establecer diagnostico situacional de los factores ambientales que influyen en los procesos de selección de personal para la inclusión laboral de personas con discapacidad, en cargos administrativos y docentes, en una Universidad pública del departamento del Valle del Cauca.

5.2.OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar los procedimientos realizados en el proceso de selección en las fases de convocatoria, selección, contratación e inducción de la Universidad.
- Describir los factores ambientales que facilitan o restringen la participación de personas con discapacidad durante los procesos de selección en una Universidad pública del departamento del Valle del Cauca.
- Determinar aquellos factores ambientales que requieren de una intervención inmediata durante los procesos de selección en una Universidad pública del departamento del Valle del Cauca.

6. MARCO TEÓRICO

A continuación se desarrollan los aspectos teóricos desde los cuales se establece la base conceptual de la presente investigación, identificando la pertinencia del abordaje de la problemática objeto de estudio desde la disciplina de Terapia Ocupacional, realizándose la respectiva definición y aspectos a considerar en la investigación.

6.1. MODELO ECOLOGÍA DEL DESEMPEÑO HUMANO²⁷

Según Dunn et al. (2005) son varias las teorías en Terapia Ocupacional que consideran las relaciones entre persona, ambiente y ocupación, tal es el caso de la perspectiva de la Ecología del Desempeño Humano en la que el contexto juega un papel preponderante. La interacción entre una persona y el contexto influye tanto en el comportamiento humano como en el desempeño de las tareas, así al modificar alguno de los elementos, sea la persona o el contexto, el desempeño ocupacional también será modificado y así sus posibilidades de participación social.

El Modelo de la Ecología del Desempeño Humano creado por Dunn, Brown y McGuigan (1994) indica que el desempeño está determinado por la triada persona, entorno (contexto) y la ocupación (tarea). De tal manera, el desempeño ocupacional es óptimo cuando el entorno y las habilidades, capacidades de la persona son compatibles con las demandas de la ocupación. Por tal motivo, en este modelo las posibilidades de desempeño están condicionadas por las tareas disponibles para la persona a causa de los soportes existentes en el entorno y los factores intrínsecos (habilidades, capacidades, intereses y experiencia). Por lo

²⁷ DUNN, Winnie. En: Willard y Spackman. Terapia Ocupacional. 2005. p. 223-227

tanto, se habla de una interacción dinámica influenciada por los cambios que suceden tanto en el entorno como en la persona.

Desde esta perspectiva, el entorno incluye componentes físicos, sociales y culturales, los cuales pueden representar barreras o facilitadores que influyen oportunidades de desempeño y participación de la persona, es por esto que el profesional de Terapia Ocupacional estudia el contexto con el propósito de prevenir alteraciones en el desempeño ocupacional, modificar o adaptar las características del contexto para favorecer dicho desempeño, acciones que también pueden ser dirigidas hacia la persona o la tarea.

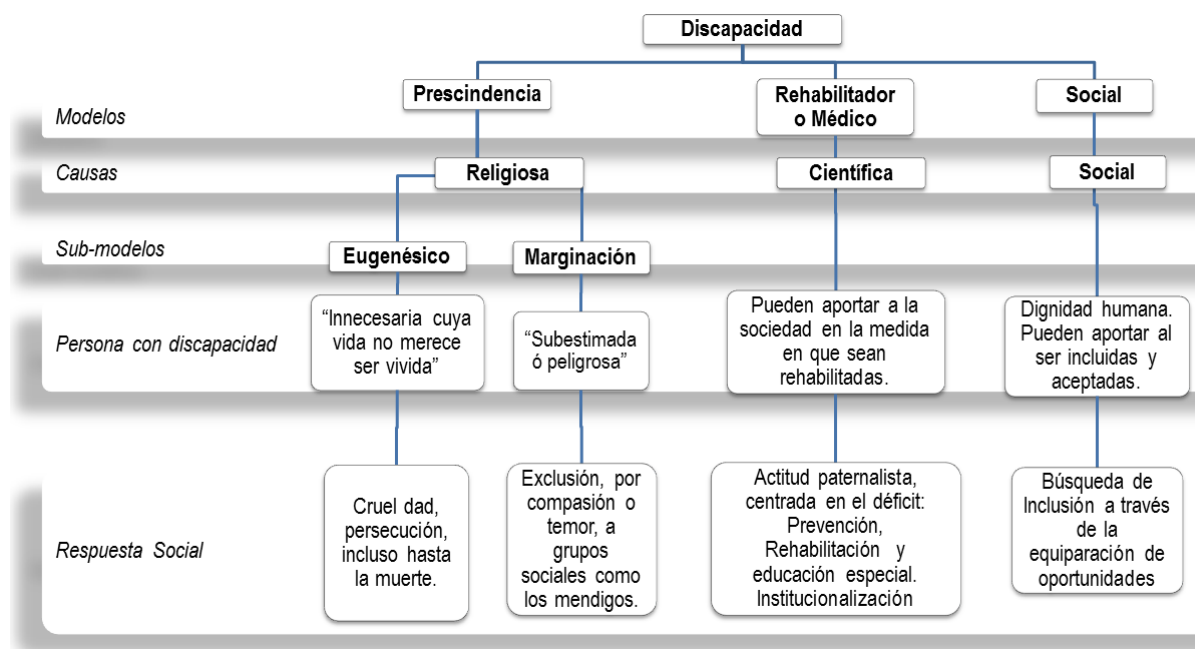
Una de las premisas fundamentales del ejercicio de la Terapia Ocupacional, es promover la inclusión de las PCD en todos los contextos, de manera que se debe influenciar en los sistemas que posibiliten el pleno goce sus derechos, utilizando los factores ambientales con el propósito de satisfacer las necesidades de participación social de este grupo poblacional.

6.2. MODELOS DE ATENCIÓN A LA DISCAPACIDAD

La formulación conceptual de la discapacidad es compleja, ha tenido diferentes lecturas en tiempo y espacio, pues “su construcción social varían de una sociedad a otra y de una a otra época, y van evolucionando con el tiempo” (Egea y Sarabia 2001) y como señala Mitra (2006), ningún modelo de forma independiente puede explicarla en su totalidad pues también depende del contexto en el que se plantee.

Hablando de modelos, estos son “una representación de un objeto, sistema o idea” y en el tema de abordaje de la discapacidad se han desarrollado diferentes modelos, donde se destacan el modelo de la prescindencia, el modelo rehabilitador o médico y modelo social. Ver Gráfico 1. Modelos de discapacidad.

Gráfico 1. Modelos de discapacidad



Fuente: Diseñado por las autoras con base en la obra de PALACIOS, 2008.

Tal y como lo representa el gráfico anterior, se encuentra que en el modelo eugenésico se aborda el tema de la discapacidad desde una perspectiva religiosa acerca de su causa y las respuestas sociales se representan en la dependencia, sometimiento y la caridad. Por su parte, el modelo médico, maneja una mirada individualista, se centra y define el problema en la deficiencia, mientras que en el modelo social de la discapacidad, el problema es la dependencia impuesta, pues la raíz del asunto se localiza en el entorno (social, político, económico) discapacitante, también se plantea bajo la luz de este precepto teórico que la persona con discapacidad asuma un rol participativo en la sociedad, siendo un sujeto de derechos y convirtiéndose en parte activa del desarrollo de las sociedades.

Dado que el modelo social surge del Movimiento de Vida Independiente, el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad –CDPCD- y las reflexiones de las PCD, también representa un cambio a nivel social, en el cual se empieza a abordar la discapacidad dentro del ejercicio de los derechos humanos, identificándose entre éstos el derecho al trabajo, de ahí que surgen alternativas como la inclusión social, mediante la cual se visibiliza la PCD en los diferentes escenarios sociales, desde esta línea se establece la inclusión laboral como una forma de garantizar el acceso al trabajo de las PCD en condiciones dignas y justas. De tal forma, que desde este modelo se puede aseverar que *“Lo que puedan aportar a la sociedad las PCD se encuentra íntimamente relacionado con la inclusión y la aceptación de la diferencia”*. (Palacios, 2008). En conclusión, el modelo social define la discapacidad como el resultado de la interacción de la persona con sus contextos, dentro de este paradigma se parte de un enfoque holístico a diferencia de los modelos eugenésico y médico.

En línea con el marco de los derechos de las PCD, la Organización Mundial de la Salud (OMS), plantea la Clasificación Internacional del Funcionamiento la Discapacidad y la Salud - CIF, en la cual se define la discapacidad como un término genérico producto de la interacción entre la condición de salud y los factores contextuales e influye en el funcionamiento de la persona con o sin discapacidad, dicha interacción se caracteriza por ser *dinámica*, pues al intervenir un componente, potencialmente se modifica al menos uno de los otros elementos, también es *específica y bidireccional*, lo cual se puede apreciar en el Gráfico 2. Estructura de la CIF.

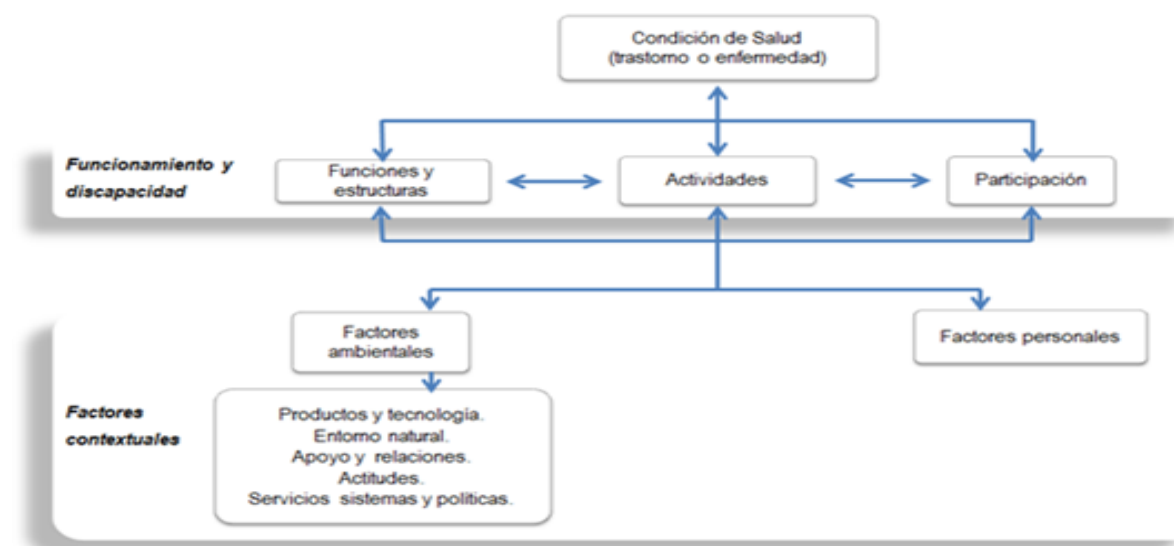
Los factores contextuales representan un papel fundamental pues al interactuar con la persona con una condición de salud, determinan el nivel de funcionamiento. Para la presente investigación se utilizaron aquellos factores extrínsecos a la persona, es decir los factores ambientales que al constituir el ambiente físico, social y actitudinal en el que las personas viven y desarrollan sus vidas, tienen una

influencia positiva o negativa para las personas en su desempeño como sujetos sociales.

A nivel individual, el ambiente inmediato de la persona, está constituido por espacios tales como el hogar, el lugar de trabajo, entre otros, incluye tanto las propiedades físicas del ambiente, como las relaciones que establece con otras personas que hacen parte de los ambientes, como familia, compañeros, amigos, etc.

A nivel social, se constituye por las estructuras sociales formales e informales, servicios o sistemas globales existentes en la comunidad o la cultura, relacionados con el entorno laboral, actividades comunitarias, agencias gubernamentales, servicios de comunicación, redes sociales y transporte, y también leyes, regulaciones, reglas formales e informales, actitudes e ideologías, las cuales influyen sobre la persona.

Gráfico 2. Modelo de la Clasificación Internacional de Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud. Adaptado



Fuente: Adaptado por las autoras, elaborado por la OMS.CIF. p. 15 y 30,32.

Ahora bien, teniendo claro el panorama, al concebir la discapacidad como el resultado de la relación entre la condición de salud, los factores intrínsecos de una persona y los factores externos, se identifican los factores ambientales como determinantes para la inclusión laboral de las PCD constituyéndose como facilitadores o barreras, incrementando o restringiendo su desempeño, estos factores ambientales se relacionan con:

1. Productos y tecnología, incluye cualquier producto, instrumento, equipo o tecnología adaptada o diseñada específicamente para mejorar el funcionamiento de una persona con discapacidad.
2. Entorno natural y cambios en el entorno derivados de la actividad humana, es decir, los elementos animados e inanimados del entorno natural o físico, así como sobre los componentes de ese entorno que han sido modificados por el hombre, y también sobre las características de las poblaciones humanas de ese entorno.
3. Apoyos y relaciones: comprende personas y animales que proporcionan apoyo a otras personas, tanto físico como emocional, así como apoyo en aspectos relacionados con la nutrición, protección, asistencia y relaciones, en sus casas, en sus lugares de trabajo, en la escuela o en el juego o en cualquier otro aspecto de sus actividades diarias.
4. Actitudes: son las consecuencias observables de las costumbres, prácticas, ideologías, valores, normas, creencias reales y creencias religiosas. Estas actitudes influyen en el comportamiento y la vida social del individuo en todos los ámbitos, desde las relaciones interpersonales y las asociaciones comunitarias hasta las estructuras políticas, económicas y legales.

5. Servicios, sistemas y políticas. Los *servicios* representan la provisión de beneficios, programas estructurados y operaciones, varios sectores de la sociedad, diseñados para satisfacer las necesidades de los individuos. Pueden ser públicos, privados o voluntarios y estar desarrolladas en el ámbito local, comunitario, regional, estatal, provincial, nacional o internacional, por parte de asociaciones, organizaciones, organismos o gobiernos. Los bienes proporcionados por estos servicios pueden ser tanto generales como adaptados y especialmente diseñados.
6. Los *sistemas*: representan el control administrativo y los mecanismos organizativos, y están establecidos por los gobiernos u otras autoridades reconocidas del ámbito local, regional, nacional e internacional. Estos sistemas están diseñados para organizar, controlar y supervisar los servicios que proporcionan beneficios, los programas estructurados y el funcionamiento en varios sectores de la salud.

Finalmente, las *políticas* representan reglas, reglamentos, convenciones y normas establecidas por los gobiernos u otras autoridades reconocidas de ámbito local, regional, nacional e internacional. Estas políticas rigen o regulan los sistemas que organizan, controlan y supervisan los servicios, los programas estructurados y el funcionamiento en varios sectores de la sociedad.

Dichos factores ambientales deben ser tenidos en cuenta en las fases iniciales de la vinculación de PCD en el mercado laboral. Es por esto que determinar la condición de dichos factores, en términos de facilitadores y barreras, durante las fases de reclutamiento, selección, contratación e inducción de personal constituyen un elemento fundamental para determinar el acceso de este grupo poblacional al trabajo.

6.3. LA CONVENCION SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MARCO DE LA INCLUSION LABORAL.

La relevancia de la convención se centra en que en ésta se trasciende de la definición de PCD hacia el reconocimiento de estas como sujetos de derechos, lo cual se constituye en un cambio de paradigma, convirtiéndose en un soporte conceptual fundamental para la inclusión laboral. De tal forma, la Convención además de reafirmar aspectos como la igualdad de oportunidades en todas las esferas de la sociedad, considera en el área laboral, los lineamientos de la OIT, tales como, protección contra el acoso, condiciones de trabajo saludables, las características del Trabajo Decente, entre otros.

De tal forma se orienta desde el enfoque teórico del Modelo Social de la Discapacidad, al reconocer y promover el derecho de las PCD a participar en la sociedad, a través de su vinculación en el mercado laboral abierto, inclusivo y accesible, considerando la necesidad de ajustes razonables en el entorno, con lo anterior, se expresa un profundo cambio en relación al modelo médico o rehabilitador, puesto que ya no se centra en la normalización, sino que se señala la necesidad de la transformación social para dar apertura a las oportunidades de las PCD.

En este sentido, la convención en lo referente a las actividades que se adelantan en el día a día en las empresas especifica que los procesos de selección, contratación y permanencia en el empleo, deben garantizar la participación de las PCD por medio de aspectos como la no discriminación, la protección de los derechos de PCD, la accesibilidad, condiciones de trabajos justo y favorable. De tal manera la CDPCD, el modelo social de la discapacidad, y la CIF identifican en el contexto, un elemento prioritario que tiene influencia directa en la participación de las PCD, debido a que éste presenta barreras contextuales las cuales tienen que enfrentar las PCD en la cotidianidad, viéndose limitado el goce de los

derechos de ésta población. Por tal motivo se requieren intervenciones para favorecer la inclusión social de estas personas en las diferentes esferas de la vida, en este sentido el enfoque de inclusión laboral es una respuesta social con la cual se garantiza la presencia activa de las PCD en los mercados laborales.

UNA APROXIMACIÓN A LA REALIDAD DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Para aproximarse a la realidad de millones de personas con discapacidad en Colombia, es necesario acudir a la información suministrada por los estudios del Registro para la Localización y Caracterización de las Personas con Discapacidad - RLCPD²⁸, el SISBEN²⁹, y la Encuesta de Calidad de Vida - ECV de 2012.

El panorama no solo resulta desalentador, sino alarmante en lo que concierne a la situación actual de las personas con discapacidad tanto a nivel internacional como nacional. De acuerdo al Informe Mundial sobre la Discapacidad publicado por la OMS en el año 2011³⁰, las estimaciones de la prevalencia de discapacidad son elevadas, pues más de 1.000 millones de personas en el mundo presentan algún tipo de discapacidad, lo que representa cerca de un 15% de la población mundial y como si fuera poco, las cifras siguen al alza, debido al envejecimiento y el incremento en el riesgo de presentar alguna discapacidad conforme se avanza a la vejez, como también, al incremento en los problemas médicos producidos por

²⁸ Registro para la Localización y Caracterización de las Personas con Discapacidad - RLCPD. Su objetivo es proveer información estadística sobre las personas en situación de discapacidad en apoyo al desarrollo de la Política Nacional de Atención a las Personas con Discapacidad. Este Registro fue administrado por el DANE desde su creación hasta el 31 de octubre de 2010 y asumido e integrado por el Ministerio de Salud y Protección Social al Sistema Integral de Información de la Protección Social – SISPRO desde el 1 de noviembre de ese año. Su aporte es significativo pues se pasa de 100 variables originales del registro a más de 200 y se integra con otras fuentes de información como el Registro Único de Afiliados a la Protección Social - RUAF, el Sistema de Información para la Regulación de Precios de Medicamentos - SISMED, la Planilla Integrada de Aportes a la Seguridad Social – PILA, el Registro Individual de Prestación de Servicios de Salud - RIPS, Familias en Acción y Red Unidos, entre otros, lo cual facilita el cruce de datos y robustece la información de las PCD. Los datos de este Registro no representan el total de la población con discapacidad colombiana, pues está limitado a su cobertura.

²⁹ Con el corte a abril de 2013

³⁰ OMS y Banco Mundial. 2011

las enfermedades crónicas como diabetes, trastornos mentales y enfermedades cardiovasculares.

Ahora bien, cabe resaltar que las características de discapacidad en un país determinado, están influenciadas por las tendencias en los estados de salud, la accidentalidad, los conflictos, las catástrofes naturales, los hábitos alimenticios, los abusos de sustancias, entre otros factores.

En Colombia, el panorama tampoco resulta alentador, pues de acuerdo con las cifras reportadas por el DANE³¹ en el Censo General de la Población de 2005, existen alrededor de 2.624.898 de personas con discapacidad, es decir, el 6,3% de la población nacional, cifra que ubica a Colombia en el segundo país con mayor número de personas con discapacidad en América Latina. Adicionalmente, el Registro para la Localización y Caracterización de las PCD - RLCPD indica que la prevalencia de la discapacidad difiere en cuanto al género, siendo mayor el porcentaje en hombres que en mujeres, desde la infancia hasta los 44 años. A partir de esta edad, la tendencia se invierte, es decir, que a partir de los 44 años, el porcentaje de mujeres con discapacidad aumenta, en comparación con el de los hombres en esta condición.

De acuerdo a las etapas del ciclo vital, existe una mayor prevalencia conforme se avance en la edad. Así, la prevalencia es mayor en el caso de las personas mayores de 80 años (13,3%), en comparación con los menores de 10 años (8,8%), y finalmente, 15 y 19 años (7%)³².

Adicional a esto y como lo señala OMS, *“la discapacidad afecta de manera desproporcionada a las poblaciones vulnerables”*³³. El Informe Mundial sobre

³¹ DANE, Libro Censo 2005, página 132. Boletín Censo General Perfil Colombia, p. 3.

³² De acuerdo a base de información del Sistema de Información de Potenciales Beneficiarios de Programas Sociales – SISBEN con corte a abril de 2013.

³³ Organización Mundial de la Salud. Informe Mundial sobre la Discapacidad. 2011

Discapacidad, indica que las personas con discapacidad presentan mayor incidencia de pobreza, menores niveles de formación y de participación en el mercado laboral, que las personas sin discapacidad y esto se debe a que son escasas las oportunidades de acceso a los servicios básicos relacionados con la calidad de vida, tales como, salud, educación, empleo, transporte e información. Esta situación también se refleja a nivel nacional según los estudios del RLCPD, donde sugiere que son insuficientes las condiciones de acceso y permanencia en los sistemas integrales de salud, generación de empleo y trabajo, educación y comunicación entre otros. Finalmente la prevalencia aumenta para aquellas personas que tienen bajos niveles de ingresos económicos y/o pertenecen a grupos étnicos minoritarios, lo cual los ubica en situaciones de mayor riesgo.

Según el documento, en lo referente a la educación indica que el nivel de participación de las PCD es mínimo en comparación con las personas sin discapacidad, lo cual va a determinar el desarrollo de capacidades y competencias haciendo clara la desventaja de esta población al momento de participar en el mercado laboral.

Entre tanto, el Registro para la Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad - RLCPD del Ministerio de Salud y Protección Social muestra que hasta octubre de 2013 se han registrado en el país 882.232 personas con alguna discapacidad. De ellas, el 81% asegura que su condición ha sido motivo para no ser recibida laboralmente. Además, el 61% afirma no estar recibiendo algún tipo de ingreso económico para su subsistencia.

Con lo anterior se sustenta que la situación actual en lo referente a lo laboral es crítica en cuanto las PCD no están teniendo un acceso equitativo en este campo en comparación al resto de la población. De ahí la necesidad de que se asuma un enfoque de inclusión, desde el cual se intervengan aquellos aspectos que influyen directamente en la participación laboral, aspectos como la formación, las

adaptaciones a los procesos de convocatoria y selección del recurso humano, pues de acuerdo con Soraya Montoya, Directora Ejecutiva de la Fundación Saldarriaga Concha, *“Colombia está perdiendo importantes oportunidades de desarrollo social y económico, al desconocer el potencial productivo de las personas con discapacidad, y al no generar suficientes espacios para la inclusión laboral de esta población. Por ello, es necesario realizar un mayor trabajo en la sensibilización sobre el tema del empresariado colombiano y que como sociedad entendamos que un trabajador no se mide por su condición sino por su capacidad”*.

6.4. INCLUSIÓN LABORAL

La inclusión laboral puede ser definida como el acceso y permanencia de las personas en el mercado laboral, en un sistema de trabajo en igualdad de condiciones que el resto de trabajadores que ocupe un sistema similar, en términos de contratación, salario, prestaciones así como también en la terminación de la relación contractual. La inclusión laboral también, puede ser concebida como un proceso en el que intervienen e interaccionan diferentes agentes, como son el estado, la familia, las personas del entorno laboral (compañeros de trabajo y jefes), las entidades de inclusión y la propia persona con discapacidad³⁴. Como proceso, la inclusión pretende la reestructuración social que se concreta en las políticas y acciones que promueven el acceso, mantenimiento y promoción en el área laboral, en calidad de empleado o emprendedor.

Villa (2003) afirma que el trabajo es un medio fundamental para lograr la inclusión social al definir el estilo de vida adulta en la sociedad occidental, al proporcionar autonomía económica y contribuir a la construcción social. Teniendo en cuenta el valor social del trabajo éste es considerado como un derecho inalienable que

³⁴ Hernández Castilla, R.; Cerrillo, R.; Izuzquiza, D. La Inclusión de Discapacitados Intelectuales en el Mundo Laboral: Análisis Cualitativo. Estudio de un caso. Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva. p 20,46. 2009.

contribuye a la integración de las personas en la sociedad (Booth & Ainscow, 2002).

Siguiendo con la Recomendación 168 de la OIT, esta indica cuatro clases de empleo para las PCD: empleo en el mercado de trabajo abierto/competitivo; empleo subvencionado; empleo protegido y empresas sociales. Así la Recomendación señala que las PCD deberían disfrutar de igualdad de oportunidades y de trato en cuanto al acceso, la conservación y la promoción en un empleo que, siempre que sea posible, corresponda a su elección y a sus aptitudes individuales para ese empleo, por lo tanto, implica cumplir con las características del trabajo decente, al ser un trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son respetados y cuenta con remuneración adecuada y protección social³⁵.

Tal empleo incluye puestos en el mercado de trabajo competitivo, cuando sean acordes con las aptitudes individuales, que están abiertos a las personas sin discapacidades. Para las PCD para quienes, por razones de elección o adecuación, el mercado de trabajo competitivo no sea apropiado, a menudo se prevén formas alternativas de empleo protegido o subvencionado, (Urríes y Verdugo, 2001). En Colombia, el empleo con apoyo incluye las modalidades de: centros especiales de empleo, las brigadas móviles y trabajo con apoyo individual.

Cabe aclarar que la participación de las PCD, como para todos incluye la empleabilidad y/o el emprendimiento e igualmente varía el sector de la economía en el que se dinamice, si es formal o informal. Son muchas las variantes de estas opciones en los diferentes países en función de factores como la tradición y la cultura, las condiciones económicas, sociales y del mercado laboral, los sistemas de prestaciones sociales, la disponibilidad de personal formado, la influencia de

³⁵ Trabajo digno y decente en Colombia Seguimiento y control preventivo a las políticas públicas. p. 22

partes interesadas.³⁶. Finalmente, las distintas modalidades de empleo se pueden complementar o anticipar a otras modalidades con el objetivo finalista de acceder al empleo normalizado (Jordán, 1998).

ALGUNAS DE LAS LIMITACIONES PARA LA INCLUSIÓN LABORAL

Siguiendo a O'Relly (2007), y si bien, existen diversas alternativas para la inclusión laboral que promueven el ejercicio del derecho al trabajo de las PCD, persisten barreras que limitan el pleno ejercicio de este derecho. Estas barreras provienen de diferentes niveles, entre ellos se encuentran:

A nivel de las PCD, estas alcanzan bajos niveles de educación y formación en comparación a las demás, también se enfrentan a la escasa difusión de la información de oportunidades laboral, por lo que al realizar la búsqueda de empleo, ésta resulta ineficaz exponiéndose a situaciones frustrantes que refuerzan la imagen negativa que tiene de ellos mismos, adicionalmente, en caso de acceder al empleo, las PCD temen perder las prestaciones a las que ya tienen derecho por su condición de discapacidad. (O'Relly, 2007; p. 72,73).

En un nivel más amplio como el mercado laboral, la economía actual cada vez requiere de personal con mayor cualificación y al considerar la realidad de las PCD en cuanto su nivel de formación, el mismo mercado las excluye. Adicionalmente, los empresarios y empleadores, poseen un sinnúmero de prejuicios y actitudes que desestima a las PCD como fuerza productiva, estos prejuicios están relacionados con el temor de requerir grandes esfuerzos y costos tanto para los ajustes razonables y adaptaciones en el lugar de trabajo, como por accidentes laborales y seguros contra estos eventos adversos, falta de información, entre otros, lo que genera reticencia de parte de los empleadores

³⁶ O'RELLY, Arthur. El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2007

que, incluso en algunos casos, se resisten a contratar por la dificultad que presentaría la remoción del trabajador con discapacidad, en el caso de que fuera necesario tomar esa medida, una vez que ha sido contratado (O'Reilly, 2007).

6.5. PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL

Son múltiples las definiciones conceptuales entorno a al término selección de personal, y tal como señala Zayas Agüero (2010)³⁷, estas poseen carácter metodológico y orientador, y si bien son diversas, algunos coinciden en que la selección de personal es un proceso e implica una acción: escoger, seleccionar y comparar, otros sugieren restringir este término al proceso decisorio incluyéndose dentro de una función más general a la que denominan contratación, reclutamiento, colocación, integración o empleo y otros la definen simplemente como un conjunto de técnicas.

Siguiendo a Zayas Agüero, la selección de personal puede definirse como “*el **proceso** mediante el cual partiendo de la determinación de las necesidades de fuerza de trabajo por parte de una organización y habiendo definido las competencias que se han establecido como requisitos para desempeñar con éxito un cargo u ocupación, se evalúa y escoge a aquel o aquellos que mejor reúnen las mismas, tanto en función del momento actual como perspectivamente según se requiera*”.

6.5.1. EL PROCESO DE SELECCIÓN, UN SISTEMA³⁸

Desde una perspectiva sistémica, los procesos de selección deben ser comprendidos en la interacción con el entorno, considerando los distintos factores que lo componen y determinan la filosofía y los enfoques teórico-metodológicos

³⁷ ZAYAS, Agüero Pedro. Los fundamentos teórico metodológicos de la selección de personal. Consulta en línea realizada el 05 de febrero de 2014 Disponible en la URL: <<http://www.eumed.net/libros-gratis/2010e/826/index.htm>>

³⁸ *Ibíd.* ZAYAS

que le darán efectividad al proceso de selección, dichos factores son políticos, económicos, sociales, arquitectónicos, organizacionales, entre otros. Como sistema, existen elementos que se interrelacionan en un entorno determinado y su finalidad trasciende a la suma de sus partes. En el caso de los sistemas de selección de personal, los elementos son: las empresas, los candidatos, la organización de los procesos de selección (fases, métodos, herramientas, etc.) y el equipo de selección, que interactúan entre sí, determinando el éxito de dicho proceso, tal y como se representa en la Gráfico 3. Elementos en interacción y finalidad de los procesos de selección.

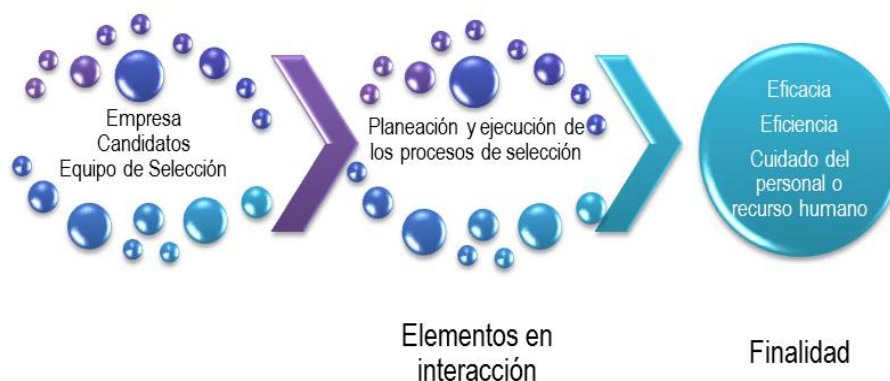
De esta manera se pueden describir los elementos que interactúan y su función dentro del sistema. En el caso de las **empresas**, estas hacen parte de un sistema más amplio o meso-sistema el cual posee determinadas características que condicionan su funcionamiento tales como, el mercado de trabajo y la situación socio-económica. Por otro lado, los procesos de selección inician en las empresas en donde se determinan las necesidades de fuerza laboral a partir del análisis y descripción de los cargos, acoge al trabajador y adquiere la responsabilidad de su formación y desarrollo.

Otro elemento que resulta ser el objeto del proceso de selección son las personas (**candidatos**), que se encuentran inmersas en contextos económicos, políticos y socio-culturales que influyen en su formación y desarrollo. Las acciones que se desarrollan en los procesos de selección en relación con los candidatos están dirigidas a valorar de forma holística sus componentes cognitivos, afectivos, físicos y sociales en correspondencia con las exigencias de los cargos y ocupaciones integrados en las competencias laborales.

Al considerar a los procesos de selección, como un mediador entre las necesidades y expectativas de empleo de los candidatos y de las empresas, la eficacia del cumplimiento de los objetivos de ambos elementos, depende del grado

de **organización y el desarrollo** de dicho proceso. Es por esto que las políticas, estrategias, métodos, modelos representan un rol fundamental en la organización y el desarrollo de los procesos de selección, dichos factores debe caracterizarse por ser flexibles y dinámicos. Aquí se enmarcan los diferentes aspectos que son fundamentales en los procesos de selección de personal, tales como, los principios y normas de funcionamiento de la actividad, el modelo de selección a emplear en correspondencia a las necesidades y en función de lograr el máximo de calidad en el desarrollo de dicho proceso, la definición de los métodos y técnicas a emplear, así como los medios necesarios para ejecutar dicha actividad.

Gráfico 3. Elementos en interacción y finalidad de la selección de personal.



Fuente: Elaborado por las autoras, basada en el Modelo de sistema de selección de personal de Zayas P. 2002.

Y finalmente concluye Zayas (2002), el **equipo de selección** integra el sistema. El principal sujeto y objeto del proceso de selección de personal es el hombre, por lo que al igual que en cualquier terreno del conocimiento sobre el hombre, la preparación y proyección de los investigadores y el instrumental teórico y práctico que se emplee determina la calidad de los resultados de dichos procesos.

6.5.2. ETAPAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Continuando con la perspectiva sistémica del proceso de selección, los candidatos y los especialistas interactúan, a través de la ejecución de las actividades y tareas propias del proceso. De esta manera, Zayas (2010) plantea un modelo de proceso de selección de personal que se representa en el Gráfico 4. el cual considera a la selección como un proceso interdependiente del resto del resto de los subsistemas que integran la gestión de los recursos humanos, además cada subsistema depende de los demás y en cada uno se agrupa los diversos factores que determinan la efectividad de todo el sistema.

Gráfico 4. Modelo de sistema de selección de personal de Zayas, P. (2002)



Fuente: Adaptado por las autoras. Basado en Zayas, (2002).

En este modelo, el autor agrupa en sistema y subsistemas las principales etapas, fases, tareas, métodos, técnicas e instrumentos que se emplean en un sistema de selección. El orden o la aparición de los diferentes elementos que conformen un

sistema de selección en particular, está en correspondencia con los objetivos y características del mismo. En términos generales, una vez se haya determinado la fuerza de trabajo necesaria y se hayan elaborado los perfiles de los cargos, se continúa con la etapa de reclutamiento de candidatos, para luego dar paso a la selección y posterior contratación e integración de las personas a las organizaciones.

6.5.2.1. RECLUTAMIENTO

Según Werther y Davis (1991), el proceso de reclutamiento inicia con la búsqueda, y termina cuando se reciben las solicitudes de empleo.⁴⁰ Para Barber (1998), implica *“todas las actividades y prácticas llevadas a cabo por la organización, con el objetivo principal de identificar y atraer a empleados potenciales”*. Por su parte Chiavenato (2002), indica que el reclutamiento incluye un conjunto de actividades diseñadas para atraer hacia una organización un conjunto de candidatos calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización, es decir, es un sistema que divulga y ofrece al mercado laboral las oportunidades de empleo.

En términos generales, el reclutamiento puede ser definido como el proceso de captación de personal, utilizado por las organizaciones, con el fin de ocupar las vacantes que se producen en un momento determinado. Así, la función del reclutamiento es atraer mediante varias técnicas de divulgación, a los candidatos que posean los requerimientos mínimos para desempeñar un cargo.

6.5.2.1.1. TIPOS DE RECLUTAMIENTO

Resulta trascendental para una organización el uso de recursos apropiados para atraer a los candidatos potenciales a ocupar un cargo. Estos recursos pueden

⁴⁰ WERTHER, Williams B. Jr. DAVIS, Keith. Administración de Personal y Recursos Humanos, Tercera Edición, 1991. Pág. 90.

encontrarse en el entorno laboral, ya sea a nivel interno o externo. Así, desde el punto de vista práctico, el proceso de reclutamiento puede ser interno, externo o mixto

6.5.2.1.1. RECLUTAMIENTO INTERNO

Según Chiavenato (2002), el reclutamiento interno se da cuando: “Al presentarse determinada vacante, la empresa intenta llenarla mediante la reubicación de sus empleados, los cuales pueden ser ascendidos (movimiento vertical) o trasladados (movimiento horizontal) o transferidos con ascenso (movimiento diagonal)”

6.5.2.1.2. RECLUTAMIENTO EXTERNO

Siguiendo con Chiavenato (2000), el reclutamiento externo se realiza cuando la organización procura ocupar las vacantes existentes con personas de afuera, es decir, con candidatos externos a la organización, para ello se utilizan fuentes como el sistema de educación formal, asociaciones, centros de empleo, etc.

Así pues, el reclutamiento interno se orienta en un conjunto conocido de empleados internos, mientras que el reclutamiento externo se dirige a un enorme contingente de candidatos dispersos en el mercado de recursos humanos. Aquí es donde entran en juego la aplicación de diversas técnicas para influir en los candidatos y atraerlos, pues se trata de utilizar los recursos más adecuados para obtener al candidato más idóneo para ocupar la vacante existente.

6.5.2.2. SELECCIÓN

El proceso de selección consiste en una serie de pasos para decidir qué solicitantes deben ser contratados. El proceso comienza en el instante en que una persona solicita un empleo y termina cuando se produce la decisión de contratar a

uno de los candidatos. Durante el proceso de selección de personal es importante valorar a los candidatos, para ello se utilizan diferentes métodos como la revisión de la información contenida en el currículum vitae u hoja de vida, pruebas psicotécnicas, médicas, físicas, pruebas de trabajo y/o una entrevista personal; estos procedimientos poseen mayor o menor importancia que otros, dependiendo del modelo de selección de la empresa.

6.10.2.3. CONTRATACIÓN

Una vez se hayan realizado los procesos para seleccionar al personal idóneo para suplir la necesidad de trabajo de una organización, se debe elegir al candidato y formalizar la vinculación laboral entre ambas partes. Tal y como lo señala Werther, la contratación se define como el vínculo jurídico que une a un empleado con el empleador, en donde éste se compromete a prestar determinados servicios y aquél a remunerarlo.

6.10.2.4. INDUCCIÓN

La etapa de inducción se caracteriza por la acogida, tanto del trabajador como de la empresa, mediante la introducción a aspectos generales como los procesos organizacionales, políticos, culturales, productivos, etc., también se presentan aspectos específicos del sistema de trabajo a ocupar como las tareas y demandas propias del puesto. Es decir que el proceso de inducción orienta y ubica al trabajador en la empresa, lo cual facilita su adaptación en el entorno laboral para el desempeño del cargo.

7. MARCO LEGAL

Para que las PCD logren el goce efectivo del derecho al trabajo existe un marco jurídico relacionado con la inclusión laboral. En este capítulo se presenta un panorama general de las disposiciones legales a nivel internacional, nacional, local e institucional que favorecen la plena participación de este grupo poblacional en el ámbito laboral.

Lo contradictorio del asunto es que, si bien, el contexto normativo para las PCD es amplio, la realidad presenta un problema que aumenta y niega las condiciones de equidad para esta población, pues la exclusión del mercado laboral es evidente.

7.1. MARCO LEGAL INTERNACIONAL

Las principales disposiciones a nivel internacional engloban los lineamientos específicos relacionados con los derechos de las PCD, como también, las directrices para la prevención de la discapacidad, la atención de este grupo poblacional, la generación de condiciones de inclusión social y la superación de cualquier forma de discriminación. Como normas internacionales, los Estados Parte deben asumir el compromiso de cumplir y desarrollar a través de la legislación los principios y lineamientos que allí se contemplan.

Inicialmente, la Declaración de los Derechos Humanos fundamenta el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los seres humanos, adicionalmente, la Convención sobre los Derechos de las PCD – CDPCD insta a los Estados Parte a promover el ejercicio del derecho al trabajo y adoptar medidas pertinentes, entre otras cosas, para promover el empleo en los sectores público, privado, y velar por que se realicen ajustes razonables en el lugar de trabajo. El Gráfico 5 resume algunas disposiciones relacionadas directamente con el derecho al trabajo de las PCD.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO - OIT

Es una de las organizaciones a nivel internacional que ha establecido lineamientos en lo que respecta al ejercicio del derecho a trabajo decente de las personas con discapacidad teniendo como referente el art 23 de la declaración de los derechos humano de la ONU que expresa: “ Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo, Toda persona tiene derecho sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual, Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa.

Gráfica 5. Principales normas internacionales sobre los derechos de las personas con discapacidad y el derecho al trabajo⁴¹

Artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos • Ratificado por Colombia el 29 de octubre de 1969 e incorporada mediante la Ley 74 de 1968.
Artículos 6, 7 y 8 del Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales • Ratificado por Colombia el 29 de octubre de 1969 e incorporado mediante la Ley 74 de 1968.
Artículos 6, 7 y 8 del Protocolo de San Salvador • Ratificado por Colombia el 23 de diciembre de 1997 e incorporado mediante la Ley 319 de 1996.
Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad • Ratificada por Colombia el 4 de diciembre de 2003 e incorporada mediante la Ley 762 de 2002.
Artículo 11 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer • Ratificada por Colombia el 19 de enero de 1982 e incorporada mediante la Ley 51 de 1982.
Artículos 11, 25, 26, 40, 52 y 54 de la Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y sus familiares • Ratificada por Colombia el 24 de mayo de 1995 e incorporada mediante la Ley 146 de 1994.

Fuente: Elaborado por las autoras. Basado en Rodríguez et al. 2009.

⁴¹ Discapacidad y derecho al trabajo. César Rodríguez Garavito, Laura Rico Gutiérrez de Piñeres (coordinadores); investigadores: Juan Pablo Mosquera Fernández, Luis Eduardo Pérez Murcia y Edna Yiced Martínez. -- Bogotá: Defensoría del Pueblo: Universidad de los Andes, Facultad de Derecho, CIJUS, Ediciones Uniandes, 2009. p. 24 y 25

Por su parte, el Convenio 111 especifica la no discriminación de las personas, en empleo y ocupación y la igualdad de oportunidades, mientras que el Convenio 159 declara la readaptación profesional y el empleo de personas con discapacidad.

CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD –CDPCD

En el artículo 27 de la CDPCD se especifica lo relacionado con el trabajo y el empleo el *“derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad”*⁴². Lo que sugiere la no discriminación, la participación en igualdad de condiciones, emplear a PCD en el sector público y privado, garantizar la realización de ajustes razonables en los lugares, entre otros.

7.2. MARCO LEGAL NACIONAL

En Colombia, con anterioridad a la Constitución Política de 1991, se habían desarrollado marcos, normas y leyes en torno a la discapacidad; sin embargo, a partir de la expedición de la carta magna, se ha venido consolidando un marco jurídico que determina los derechos de la población con discapacidad y al mismo tiempo las obligaciones del Estado y la sociedad para con ellos.

En línea con lo anterior, el Estado colombiano promulgó la Ley 82 de 1988, que aprueba el Convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas adoptado por la Conferencia General de la OIT en Colombia se

⁴² ONU. Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. 2006. Consulta en línea. Realizada el 20 de Marzo de 2013. Disponible en la dirección URL: <<http://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-s.pdf>>

han desarrollado diferentes normas que contribuyen a la inclusión laboral de las PCD. Luego en la Constitución Política de Colombia de 1991, en el artículo 25, principalmente, señala al trabajo como derecho fundamental, el cual debe ser ejercido en condiciones dignas y justas. Adicionalmente, la Ley 361 de 1997 señala los mecanismos de integración social de las personas con limitación, más específicamente a partir del artículo 24 hasta el 34.

En el 2005, es aprobada la Ley 982 que señala la equiparación de oportunidades para las personas sordas y sordas ciegas. Por otro lado, a través de la Ley 1346 de 2009 se aprueba la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 2006, además, la Ley 1306 de 2009 especifica en el artículo 13 el derecho que tienen las PCD mental en materia de trabajo, y más recientemente la Ley Estatutaria No. 1618 de 2013 “Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad” considera de manera particular el derecho a la educación superior y el derecho al trabajo a través de su art. 11, numeral 4 y del artículo 13, además en el literal f, del artículo anterior señala que a través de todos los órganos, organismos y entidades del sector público a nivel nacional, departamental, distrital y municipal, deberá vincular un porcentaje de persona con discapacidad dentro de los cargos existentes con publicación anual y en formato accesible y el artículo 14 que se relaciona con la accesibilidad, con concuerda con la Ley 1346 de 2009.

Ahora bien, la Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social, CONPES SOCIAL 166⁴³, rediseña la política establecida en el CONPES 88 de 2004 con el objetivo de garantizar el goce pleno y en condiciones de igualdad de

⁴³ La vigencia del CONPES es para el período comprendido entre los años 2013 a 2022, lo cual está en consonancia con los propósitos del mediano y largo plazo en la política social. Desde el Gobierno Nacional se han delimitado razones presupuestales para cada uno de los ejes de la política. Así mismo, el nivel territorial incluirá en sus planes de desarrollo, planes sectoriales y presupuestos, recursos orientados a la implementación de la Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social en armonía con las Convenciones de la ONU y la OEA y con la Ley Estatutaria 1618 de 2013.

los derechos humanos y fundamentales de las personas, a través de definición de los lineamientos, estrategias y recomendaciones que con la participación de las instituciones del Estado, la sociedad civil organizada y la ciudadanía, permitan avanzar en la construcción e implementación de la Política Pública de Discapacidad e Inclusión Social, como lo establece la Convención sobre los Derechos de las Personas Con Discapacidad - CDPCD promulgada por la OMS en el año 2006 y ratificada a nivel nacional a través de la Ley Estatutaria 1618 de 2013. De acuerdo a la recomendación número siete del CONPES Social 166, el Ministerio de Protección Social y demás firmantes, le solicitan al Ministerio de Trabajo:

i) definir los mecanismos necesarios para la integración de un Consejo para la Inclusión de la Discapacidad orientado a fomentar los procesos laborales y productivos de la población con discapacidad, sus familias y cuidadores, de forma conjunta con el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y el Ministerio del Interior y de forma articulada con el Sistema Nacional de Discapacidad; ii) definir mecanismos para garantizar el acompañamiento en la fase inicial de inserción laboral de las personas con discapacidad; iii) desarrollar acciones que faciliten el acceso e incrementen el nivel de empleabilidad y la promoción de generación de empleo de las PcD; iv) brindar asesoría a empresarios sobre la inclusión laboral de las PcD y de los servicios de intermediación laboral; y v) promover y reglamentar formas alternativas de generación de ingresos para la inclusión productiva de las PcD, sus familias y cuidadores, especialmente en los casos en los cuales éstos no acceden a empleos formales.

Las anteriores disposiciones establecen los lineamientos con los cuales se busca garantizar el acceso y la permanencia en el empleo de la población con

discapacidad desde un enfoque de inclusión laboral, referente conceptual esencial en el presente trabajo de investigación que aborda el tema de la influencia del contexto en el acceso al empleo de las PCD, puesto que aunque existen disposiciones como el CONPES Social, la realidad frente a vinculación laboral de las PCD continúa siendo muy baja frente a la demás población, lo cual indica que aún existen barreras que están limitando el goce del derecho al trabajo decente, y demuestra la necesidad de realizar acciones de impacto que lleven a la ejecución en los contextos empresariales lo estipulados por las diferentes normativas a nivel nacional.

7.2.1. Marco Legal Municipal, la política pública sobre la discapacidad en Santiago de Cali.

Al revisar los contenidos de esta política se encuentran las siguientes consideraciones frente al tema de la discapacidad: *En esta política se reconoce que “En Colombia, la discapacidad se ha convertido en un problema de salud pública de proporciones crecientes, debido a la tendencia de la violencia generalizada y al desarrollo socioeconómico, técnico y demográfico”.* También se hace referencia a datos estadísticos de interés en lo relacionado con aspecto laboral de las personas con discapacidad estableciendo que *“En el 73% de los hogares sin presencia de discapacidad trabaja más del 40% de los miembros de la familia, mientras sólo en el 57% de hogares con discapacidad se alcanza esta participación laboral, con consecuencias negativas sobre el ingreso familiar y la probabilidad de escapar de la pobreza”.* Lo anterior, refuerza la tesis acerca de que la participación en el mercado laboral de las personas con discapacidad no es la esperada en proporción a la población con discapacidad en edad de trabajar.

Respecto al área laboral en esta se contempla en el artículo 6⁴⁴: *“Garantizar que los derechos, situación y condiciones laborales de los trabajadores con discapacidad sean equiparables a los de los demás trabajadores.” “Innovar y recrear las formas de difundir la capacidad de trabajo de las personas con discapacidad, dirigidas a los interlocutores sociales, a las propias personas con discapacidad y sus familias y a la sociedad en general.”* de acuerdo con lo que se estipula en general en la política a nivel local, se encuentran consideraciones importantes respecto a la participación de las PCD en la sociedad y en el empleo.

7.2.2. Marco Legal Institucional

7.2.2.1. Política de Discapacidad e Inclusión de la Universidad del Valle⁴⁵: La respuesta política de la Universidad a la inclusión:

El Acuerdo No. 004 del 12 de julio de 2013 “Política de Discapacidad e Inclusión de la Universidad del Valle” se caracteriza por considerar la discapacidad desde la perspectiva de derechos y como un asunto social. Esta política, establece 15 principios, los cuales orientan la construcción y ejecución de los planes estratégicos de desarrollo de la Universidad del Valle en materia de discapacidad, entre los cuales se encuentran el reconocimiento de la diversidad funcional, la inclusión, la accesibilidad, la equidad, la solidaridad, la integralidad, el enfoque diferencial, entre otros. Contiene, además, los compromisos que adquiere la Universidad del Valle al adoptar esta Política, se compromete a consolidar un entorno social, académico, laboral, deportivo y artístico de carácter incluyente. De igual manera la Política contempla la conformación del Comité Institucional de la

⁴⁴ CONCEJO DE SANTIAGO DE CALI ACUERDO N° 0197 DE 2006. Consulta en línea. Realizada el 13 de marzo de 2013. Disponible en la dirección URL:

<https://www.google.com.co/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0CC8QFjAB&url=http%3A%2F%2Fwww.cali.gov.co%2Fbienestar%2Fdescargar.php%3Fid%3D1455&ei=2W8PVJKcNIS8ggT_2IDwCg&usg=AFQjCNFzi6AIP9wVLHucmaJLCYX0gUzjbw&sig2=EjiFqwI6Zb5yhWwCnqpFTA>

⁴⁵ Universidad del Valle. Política institucional de Discapacidad e Inclusión de la Universidad del Valle. En: Política de Discapacidad e Inclusión. [en línea] [consultado 11 de noviembre de 2013]. Disponible en la dirección URL: <<http://salud.univalle.edu.co/comunicandosalud/?p=960>>

Discapacidad, que se constituye como el organismo consultivo y asesor de la Dirección Universitaria para la planificación, coordinación, concertación, ejecución de la Política. Este Comité estará presidido por el Vicerrector de Bienestar Universitario y contará con la participación de la Escuela de Rehabilitación Humana a través de su Director o un representante.

En relación al trabajo, dicha Política señala en el artículo 3 su compromiso de construir una cultura institucional de reconocimiento de la discapacidad y en el literal 9, del mismo artículo, relacionado con acceso, permanencia y preparación para el egreso de la Universidad, también se compromete a incluir dentro de los procesos de salud ocupacional un programa de apoyo para los empleados docentes y no docentes con discapacidad que garantice su permanencia en igualdad de condiciones y adaptación de puestos de trabajo acorde con sus particularidades funcionales.

En términos generales, existe un extenso y complejo marco jurídico a nivel internacional, nacional, local e institucional que insta al acceso y permanencia en equidad de las PCD frente al resto de la población.

7.2.2.2. Gestión de Ingreso de Personal Administrativo y Vinculación Docente de la Universidad del Valle.

El Área de Calidad y Mejoramiento Oficina de Planeación y Desarrollo Institucional ha elaborado el Normograma⁴⁶ del Subproceso de Gestión de Ingreso de Personal Administrativo y Vinculación Docente (Ver Gráfico 6.), del cual es responsable la División de Recursos Humanos de la Universidad del Valle. En la versión 2.0 de agosto de 2013 se encuentran, entre otras, las siguientes disposiciones.

⁴⁶ Universidad del Valle. Área de Calidad y Mejoramiento Oficina de Planeación y Desarrollo Institucional. [en línea] [consultado 4 de octubre de 2013]. Disponible en la dirección URL: <http://gicuv.univalle.edu.co/01_Procesos_y_Formatos/_/10-g_Relaciones_Laborales.html>.

Tabla 1. Normograma del Subproceso de Gestión de Ingreso de Personal Administrativo y Vinculación Docente (Adaptado)

NORMA	FECHA	TÍTULO
Decreto Ley 1567	Agosto 5 de 1998	"Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. Artículo 7, que establece que los planes institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente, además de programas de inducción, programas de re-inducción, los cuales deberán hacerse por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan los cambios."
Decreto 1279	Junio 19 de 2002	"Por el cual se establece el régimen salarial y prestacional de los docentes de las Universidades Estatales"
Acuerdo No. 020 del Consejo Superior y sus modificaciones	Febrero 10 de 2003	"Por la cual se establece la Planta Única de Cargos de los Servidores Públicos de la Universidad del Valle

Fuente: Adaptado del normograma del Área de Calidad y Mejoramiento Oficina de Planeación y Desarrollo Institucional de la Universidad del Valle

8. MARCO CONTEXTUAL

8.1. Universidad del Valle – Ciudadela Universitaria Meléndez y Sede San Fernando

La Universidad del Valle es una entidad pública cuenta con las Sede Meléndez y San Fernando que se encuentra ubicada en el suroccidente del Municipio de Santiago de Cali. Están integradas por dependencias académicas y administrativas. Con respecto a los trabajadores de Universidad, se estima que un 64% corresponde a los funcionarios públicos docentes, el 34% son funcionarios públicos no docentes y el 5% son funcionarios oficiales, en relación a la discapacidad, no existen datos estadísticos acerca de la prevalencia de ésta en la Universidad, pues como refieren diferentes entes institucionales, no existe un sistema de información actualizado que dé cuenta de este.

8.2. Respuesta institucional a la discapacidad y la inclusión laboral

La Universidad del Valle al ser parte de la sociedad, representa un punto en donde converge la diversidad humana, no solo en la dimensión funcional, sino también, en la cultural, económica, política, etc., por ende uno de los más grandes retos es el de reconocer y promover la igualdad de derechos para la plena participación. En este sentido, la Universidad ha dirigido sus acciones hacia la protección y equiparación de oportunidades de las PCD pertenecientes a la comunidad universitaria, prueba de ello es el Plan Maestro de Recuperación y Desarrollo, el cual promueve el acondicionamiento del Campus Universitario para hacerlo más accesible, también ha dotado la Biblioteca Mario Carvajal y la Biblioteca San Fernando con tecnología para la población con discapacidad visual. En el 2003 creó el Comité de Atención a la Discapacidad que entre otros, desarrolló el proyecto *“Formación de Política Pública para la atención de la Discapacidad*

dentro de la Universidad del Valle” (2007), el cual sentó la base para el Acuerdo 004 del 12 de julio de 2013.⁴⁷

En el 2010, y más específicamente en el área laboral, la Universidad pactó con la organización sindical la transformación de algunos perfiles, aplicando la discriminación positiva, tarea que está pendiente y que posiblemente sea retomada con la implementación de la Política Institucional.

8.3.El Servicio de Rehabilitación Humana de la Universidad del Valle⁴⁸.

La Escuela de Rehabilitación Humana de la Facultad de Salud de la Universidad del Valle, cuenta con el SERH como un espacio que ofrece servicios de rehabilitación integral a la población con y sin discapacidad del sur occidente colombiano, relacionados con la prevención de la deficiencia y la exclusión social, la habilitación – rehabilitación y el fomento de la realización humana. Uno de los principios fundamentales del SERH es la inclusión social que a su vez es considerada como el fin último de la intervención, para ello se requiere la construcción de entornos inclusivos desde el hogar, la familia y promoviendo el acceso a servicios de justicia, cultura, deporte, trabajo, educación y salud.

Ahora bien, para la prestación de los diversos servicios de consulta, se parte desde una perspectiva interdisciplinaria soportada en el enfoque ecológico, buscando alternativas junto con cada persona para el alcance de su autonomía y participación en la vida cotidiana. Así la intervención se realiza desde los laboratorios de formación de pregrado y postgrado, cuyo talento humano está

⁴⁷ COPASO. Discapacidad y Trabajo. Conmemoración del Día de la Salud y la Seguridad en el Trabajo. Diciembre 4 de 2013. Ver Acuerdo No. 004 del 12 de julio de 2013. Política Institucional de Discapacidad e Inclusión de la Universidad del Valle.

⁴⁸ Universidad del Valle. Facultad de Salud. Escuela de Rehabilitación. Consulta en línea realizada el 2 de septiembre de 2014. Disponible en URL: <http://salud.univalle.edu.co/escuelas/rehabilitacion/index.php?m=escuela&accion=visualizar_laboratorio&esa_id=3>

conformado por docentes, estudiantes y profesionales de Terapia Ocupacional, Fonoaudiología, Fisioterapia, Psicología y Trabajo Social cuya principal estrategia es el trabajo en equipo y la interdisciplinariedad. Sus acciones se fundamentan, complementan y dimensionan a través de la docencia y la investigación.

Dentro de los programas que ofrece el SERH, se encuentra el Proceso de Inclusión Sociolaboral - PISL, el cual se forjó desde el 2011⁴⁹ y promueve la inclusión de las personas con discapacidad o estado de vulnerabilidad en el mercado de trabajo abierto -ya sea en la modalidad de empleabilidad o emprendimiento- que cumpla con las condiciones planteadas en el concepto de trabajo decente y bajo los parámetros de la legislación colombiana. Así, el objetivo del PISL, además de incluir a las personas con discapacidad en una actividad laboral remunerada, es asesorar a los empresarios sobre la importancia de la inclusión laboral.

Este programa cuenta con diferentes servicios de acuerdo al tipo de usuario que requiera la atención. Para el caso de las PCD los servicios incluyen: perfilamiento, orientación y acompañamiento. El perfilamiento consta de la entrevista inicial, las evaluaciones audiológica, funcional, y la ocupacional. La orientación es de tipo vocacional, educacional y/o ocupacional y el acompañamiento se realiza cuando la persona participa de procesos de búsqueda de ofertas laborales, procesos de selección, contratación, inducción y capacitación.

También ofrece servicios relacionados con la gestión empresarial. Inicialmente se realiza el levantamiento del Diagnóstico Situacional de facilitadores y barreras para la inclusión laboral, se ofrece asesoría y capacitación en los diferentes niveles organizacionales en temas relacionados con la discapacidad y la inclusión

⁴⁹ También ha contado con el acompañamiento del Programa Pacto de Productividad a través del fortalecimiento técnico de las instituciones de inclusión laboral, instituciones que a su vez han contribuido en la construcción del modelo de inclusión laboral para articular y fortalecer los servicios de formación para el trabajo e inclusión de PCD, en alianza con el sector empresarial.

laboral tales como los imaginarios, la interacción, el marco normativo, planes de mejora para los procesos de gestión humana, entre otros. Además se realizan análisis de sistemas de trabajo, con el propósito de identificar las condiciones de los mismos y las oportunidades de mejora para la accesibilidad, desempeño y participación de las PCD. Finalmente, se ofrece el acompañamiento a la empresa en los procesos de selección, contratación, inducción, capacitación y evaluación del desempeño de los trabajadores.

Considerando la perspectiva sistémica que sugiere la inclusión laboral, el PISL se articula con otras entidades tales como el Centro de Empleo Municipal – CEM, entidades de rehabilitación, formación y por su puesto otras entidades de inclusión laboral, con el propósito de complementar la atención de la población.

9. METODOLOGÍA

En este capítulo se ubica al lector en el tipo de investigación al que pertenece el estudio, y luego, en el método implementado exponiendo las técnicas y estrategias utilizadas con el propósito de responder a la pregunta de la investigación: ¿Cuáles son los factores ambientales que se constituyen como facilitadores o barreras en los procesos de selección durante las fases de convocatoria, selección, contratación e inducción del recurso humano que favorecen u obstaculizan la inclusión laboral de PCD en una Universidad Pública del Valle del Cauca?

9.1. ESTRUCTURA METODOLÓGICA

La estructura metodológica del estudio experimentó una serie de transformaciones, puesto que, en el planteamiento inicial del proyecto de investigación, el método propuesto se basaba únicamente en el enfoque cualitativo, ya durante la implementación, y más específicamente al momento de la descripción de los resultados, se incluyen datos cuantitativos, de modo que la información recolectada fuese representada de forma comprensible.

9.1.1. TIPO DE ESTUDIO

El trabajo se realiza bajo un método que se orienta principalmente desde un enfoque **cualitativo**⁵⁰ y posee un alcance **descriptivo**⁵¹, **tipo observacional (no experimental) y transversal**⁵²,

⁵⁰ HERNÁNDEZ, Roberto; FERNÁNDEZ, Carlos; BAPTISTA, Pilar. Metodología de la Investigación. 5 ed. McGraw-Hill. 2010. p. 364.

⁵¹ HERNÁNDEZ, Roberto; FERNÁNDEZ, Carlos; BAPTISTA, Pilar. Op cit. p. 80.

⁵² HERNÁNDEZ, Roberto; FERNÁNDEZ, Carlos; BAPTISTA, Pilar. Metodología de la Investigación. 5 ed. McGraw-Hill. 2010. p. 60, 183, 186-188.

Este estudio se orienta desde un enfoque **cualitativo**⁵³ y posee un alcance **descriptivo**⁵⁴, tal y como lo refieren Hernández, Fernández y Baptista. (2010), pues describe, registrar, analiza e interpreta la situación actual de la Universidad del Valle, acorde a la manifestación de los factores ambientales, descritos por la CIF, y se orienta hacia la comprensión de las situaciones que experimentan las PCD al momento de participar de los procesos de selección de personal en la Universidad del Valle y a su vez, interpretar la influencia del entorno en dicha participación desde el enfoque del modelo social de la discapacidad, el modelo de ecología del desempeño humano y la perspectiva de la inclusión laboral, a través de la comprensión de la influencia de dichos factores en las diferentes fases del proceso de selección del recurso humano.

El caso de la investigación cualitativa, según Taylor y Bogdan (1984), se caracteriza por producir datos descriptivos y experimentar la realidad tal como otros la experimentan⁵⁵. Esto sugiere la interacción con los diferentes actores involucrados, como los líderes de los procesos de selección de recursos humanos, las personas con y sin discapacidad contratadas en las áreas administrativas y docente, teniendo en cuenta sus experiencias, perspectivas y opiniones, es decir, la forma en que estos participantes perciben la realidad subjetiva. Siguiendo a Hernández, Fernández y Baptista (2010), la investigación cualitativa comprende y profundiza los fenómenos, explorando desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con el contexto.

A su vez, al ser una investigación de **tipo observacional** las investigadoras no intervienen en la situación objeto de estudio, describiéndose los procesos en su estado natural. Finalmente y de acuerdo a dimensión temporal, la recolección de

⁵³ HERNÁNDEZ, Roberto; FERNÁNDEZ, Carlos; BAPTISTA, Pilar. Metodología de la Investigación. 5 ed. McGraw-Hill. 2010. p. 364

⁵⁴ HERNÁNDEZ, Roberto; FERNÁNDEZ, Carlos; BAPTISTA, Pilar. Op cit. p. 80.

⁵⁵ TAYLOR, Steve; BOGDAN, Robert. Introducción a los Métodos Cualitativos de Investigación. New York: Paidós Básica, 1984. p.20.

los datos se realizará en un momento único de tiempo, lo cual la clasifica como una investigación **transversal**.

Partiendo de lo expuesto anteriormente, se reafirma que, si bien, el tipo de estudio tiene una preponderancia cualitativa, también se utilizan datos cuantitativos, tal y como se describe en un estudio similar dentro de Terapia Ocupacional, el cual se denomina “Estudio diagnóstico de barreras para la inclusión laboral” (Rodríguez, 2010), el cual identifica cualitativa y cuantitativamente las posibles barreras para la inclusión laboral de PCD en cuatro ciudades de Colombia. A su vez, es necesario especificar que, a pesar de que el estudio conjuga datos cualitativos y cuantitativos, éste tiene una preponderancia de tipo cualitativo⁵⁶, mientras que los datos cuantitativos, pasan a jugar un papel secundario, con el propósito de complementar y explicar los datos cualitativos.

En las fases iniciales de recolección de la información los datos obedecen a las descripciones y registros de la manifestación de los factores ambientales, reseñados por la CIF, la comprensión de las situaciones que experimentan las PCD al momento de participar de los procesos de selección de personal en la Universidad, luego, en la fase de organización de la información, estos datos son transformados en datos cuantitativos mediante una escala de valoración⁵⁷ de manera que facilite la interpretación con el uso de tablas y gráficas que representan la influencia del contexto en dicha participación desde el enfoque del modelo social de la discapacidad, el modelo de ecología del desempeño humano y la perspectiva de la inclusión laboral, a través de la comprensión de la influencia de dichos factores en las diferentes fases del proceso de selección del recurso humano.

⁵⁶ Idem. 558.

⁵⁷ Ver Fase 2. Organización de la información. p

9.1.2. POBLACIÓN OBJETO DE ESTUDIO

Al ser un estudio de enfoque cualitativo, el interés de las investigadoras se orienta a indagar en profundidad⁶⁴ para dar respuesta la pregunta de investigación, es por esto que para la recolección de la información se tomó como punto de partida las población participante del estudio, la cual está integrada por 3 líderes de procesos de selección y 7 empleados públicos con discapacidad de la Universidad.

9.1.3. CRITERIOS DE INCLUSIÓN

- Personas que participen de la investigación de forma voluntaria.
- Funcionarios de la Vicerrectoría Académica y de la División de Recursos Humanos con vinculación mínima de 2 años y que tengan relación directa con los procesos de selección de personal docente y administrativo de la de la Universidad del Valle.
- Personas con discapacidad con vinculación mínima de un año, bajo nombramiento o contrato, en cargos administrativos y/o docentes de la Universidad del Valle.

9.1.4. CRITERIOS DE EXCLUSIÓN

- Personas vinculadas a la Universidad del Valle que hayan adquirido la discapacidad durante su experiencia laboral en la Universidad.
- Personas con Discapacidad vinculadas a la Universidad en calidad de monitores o por proyectos.

⁶⁴ Una de la características esenciales de la investigación cualitativa es la de indagar a profundidad, más no a generalizar los resultados del estudio.

9.1.5. CONSIDERACIONES ÉTICAS

De acuerdo a los principios básicos para toda investigación médica enunciados en la declaración de Helsinki⁶⁵, se tiene que los beneficios del estudio son razonables frente a los posibles riesgos, pues los aspectos positivos que trae consigo la realización de la investigación incluyen:

En lo relacionado con la disciplina de Terapia Ocupacional, la posibilidad de generar sustento teórico acerca de la influencia de los factores ambientales en el desarrollo de los procesos de selección de personal desde una perspectiva sistémica, social y de inclusión laboral, por lo cual representa un aporte significativo al cuerpo de conocimiento de la disciplina. A su vez, le permite a la Universidad identificar su situación actual y considerar la posibilidad de generar acciones para la promoción de la inclusión laboral en la Institución. Ahora bien, el principal riesgo se relaciona con la confidencialidad de la información, sin embargo, para contrarrestar su posible efecto se utilizaron las estrategias de codificación de los datos personales de los participantes y los datos institucionales, haciendo uso de la combinación de letras, números y nombres ficticios.

La información reportada también se trató con estricta confidencialidad con el compromiso de usarlos solo con fines académicos dentro del proyecto de investigación, tal y como se estipula en el acta de consentimiento informado, lo que redujo el riesgo potencial de filtración o uso inadecuado de los resultados obtenidos en el estudio.

Siguiendo con los aspectos de ética investigativa y lo estipulado en la Resolución N° 008430 De 1993 en donde se establecen las normas científicas, técnicas y

⁶⁵ Asociación Médica Mundial. "Declaración de Helsinki". Consulta realizada el 02 de Septiembre de 2014. Disponible en la URL: < http://salud.univalle.edu.co/pdf/comite_etica_humana/Declaracion_helsinki.pdf >

administrativas para la investigación en salud, se tiene que este proyecto contempla la necesidad de proteger la integridad de la población objeto de estudio, razón por la cual se proporcionó información desde el primer momento acerca de las razones por las cuales ha sido seleccionado, los objetivos de la investigación, de la temática que se pretende indagar, la estructura general del estudio, la importancia de su participación y la forma en la contribuirán para realizar los diferentes métodos de recolección de los datos. Dadas las características del estudio, no se requirieron pruebas o procedimientos que afectaran la integridad física, psicológica, social y legal de los participantes y por lo cual se cataloga como una investigación de bajo riesgo⁶⁶. De tal manera, la información fue proporcionada por las investigadoras y se diligenció el Acta de Consentimiento Informado (Ver Anexos 1 y 3) para cada uno de los participantes, mediante el cual se autoriza la participación voluntaria y contempla la posibilidad de retiro en cualquier momento sin exponerse a represalias.

De igual forma, se tuvo en cuenta el tipo de discapacidad para proporcionar el consentimiento informado en formato accesible, en caso de contar entre los participantes PCD visual, se tuvo la disposición de proporcionar el Acta en impresión al sistema Braille, sin embargo, dado que los participantes sólo presentaban baja visión, no se requirió del impreso alternativo.

Tras considerar lo anteriormente descrito, fue necesario hacer un mapeo de actores, lo cual condujo a la identificación de personas que por un lado tienen relación directa con la selección de personal, y por el otro lado, personas con discapacidad que tienen la experiencia de participar de dichos procesos, lo que conlleva a identificar y localizar a los posibles participantes que cumplan con los criterios de inclusión en el estudio.

⁶⁶ Se informará a los participantes que no se expondrán a fuentes de peligros de tipo biológico o psicosocial, puesto que los procedimientos a realizar no incluyen toma de muestras de tejidos o líquidos, contacto con fármacos ya sea medicamentos, vacunas, ni se suministrarán alimentos.

Si bien, al momento de la investigación, no se cuenta con registros oficiales que revelen la incidencia de la Discapacidad en la Institución y que facilite el acercamiento a la población, se utilizó la base de datos preliminar del Proyecto de Investigación denominado “La población con discapacidad en la Universidad del Valle” que es liderado por docentes de Fonoaudiología y Sociología y es apoyado por la Vicerrectoría de Bienestar Universitario, dicha base fue suministrada por una de las docentes que adelanta el estudio, además, se utilizó el método bola de nieve para contactar personas potencialmente partícipes del estudio.

Una vez identificados los posibles participantes, se procede a contactarlos en las diferentes dependencias donde laboran para presentar de forma inicial la investigación, solicitar su participación y agendar una cita para la aplicación de los métodos de recolección de la información. Ya en la cita, se procede a presentar el Acta Consentimiento Informado, explicando las condiciones de participación en la investigación y se procede al diligenciamiento del mismo, al ser requerido por el CIREH para la realización de investigaciones con humanos, dando cumplimiento a los compromisos éticos del estudio, luego, se procede a realizar la entrevista semi-estructurada de acuerdo al actor entrevistado se aplican la Entrevista a Líderes de Selección de Personal (Ver anexo 2), Entrevista a Personas Con Discapacidad Vinculadas a la Universidad (Ver Anexo 4) abordando temas específicos de discapacidad, fases del procesos de selección y los factores ambientales de la Institución que influyen en ellos.

INSTRUMENTOS UTILIZADOS

Las entrevistas, tal como lo refiere Hernández y Fernández (2010)⁶⁸, permiten a través de preguntas y respuestas, una comunicación y construcción conjunta de significados respecto a un tema. En este estudio se empleó la entrevista semi-estructurada, debido a que permite una comprensión de la situación problema

⁶⁸ HERNÁNDEZ. FERNANDEZ. Op cit.p. 18.

desde la perspectiva y experiencia de los actores involucrados, dando a conocer detalles, la descripción de los procesos en retrospectiva, una interacción cercana con la población partícipe de la investigación y la obtención de información relevante para la investigación.

De tal forma, “la entrevista semiestructurada es aquella en donde las preguntas están definidas previamente en un guion de entrevista por la secuencia, así como su formulación puede variar en función de cada sujeto entrevistado”⁶⁹. Es decir las investigadoras realizan una serie de preguntas que definen el área a investigar, pero tiene libertad para profundizar en alguna idea que pueda ser relevante, realizando nuevas preguntas.

En este sentido, se diseñaron dos entrevistas para recabar información proveniente de las dos fuentes primarias: una es la “Entrevista a Líderes de Procesos de Selección” (Anexo 2) y la otra es la “Entrevista a Personas con Discapacidad Contratadas en la Universidad del Valle” (Anexo 4). Esto con el propósito de complementar información de los aspectos significativos de la participación de las PCD con discapacidad en los procesos de selección de personal y más específicamente acerca de la influencia de los factores ambientales en dicha participación. Así, las entrevistas incluyen tópicos como: datos sociodemográficos, aspectos organizacionales, discapacidad, procesos de selección de personal, entre otros.

También, se utilizó la Matriz Diagnóstico Situacional de los Procesos de Selección (Ver Anexo) en la cual se registraron las observaciones directas producto de la investigación, incluyendo descripciones, esquemas y listados con el propósito de precisar el análisis de la información a posteriori. Para ello, se revisó el formato en hojas de cálculo de Excel denominado “Matriz Diagnóstico Integral de Barreras –

⁶⁹ BLASCO, Teresa Hernández. OTERO, Laura García. Técnicas cualitativas: la entrevista. Investigación, nº 33, Marzo - Abril 2008

Plan de ajuste seguimiento” elaborado por el Programa Empresarial para la Promoción Laboral de Personas con Discapacidad “Pacto de Productividad” y que fue entregado al Proceso de Inclusión Sociolaboral del Servicio de Rehabilitación Humana - SERH de la Universidad del Valle, en el marco de la transferencia metodológica de herramientas para la inclusión laboral en el año 2013, a través del acompañamiento de la Asesora y la Coordinadora Local del “Pacto de Productividad”, periodo durante el cual, parte del grupo investigador conformó el equipo de trabajo del servicio de inclusión del SERH, en la modalidad de estudiantes en Práctica Profesional de Profundización del Programa Académico de Terapia Ocupacional en el marco del Proyecto denominado “Desarrollo del Proceso de Inclusión Sociolaboral”.

Es así como a partir del referente metodológico del estudio, se realizan una serie de adaptaciones⁷⁰, de modo que permita el cumplimiento de los propósitos de la investigación, dichas modificaciones son tanto de forma como de contenido, y consisten en:

1. Cambio en categorías:

1.1. La matriz inicial consideraba cuatro tipos de discapacidades (subcategorías) que son física, visual, cognitiva y auditiva, y los diversos factores ambientales, sin embargo, el presente estudio incluye una variable adicional y es el proceso de selección con las subcategorías convocatorias, selección, contratación e inducción, así que estas son incluidas.

1.2. Se incluyeron un total de 4 columnas para la descripción cualitativa de cada fase del proceso de selección.

⁷⁰ Previa autorización mediante carta formal emitida por el Programa en cabeza de su Directora Alejandra C. León Rodríguez tras la solicitud de las estudiantes (Ver Anexo #5).

- 1.3. En algunos casos se cambiaron términos como “trabajador” por “aspirantes” y/o “elegidos” con el propósito de adaptar los ítems a las fases de los procesos de selección y los roles que juegan las PCD en estas.
- 1.4. Al indagar los factores ambientales relacionados con el Entorno natural y cambio producidos por el humano se encuentra que en la matriz previa el factor de sonido está incluido en dos ocasiones, por lo tanto, estos fueron fusionados en uno solo, dejando una casilla libre, casilla que a su vez fue requerida para incluir el ítem relacionado con la geografía que fue de importancia para el estudio.
- 1.5. Se realizó la adaptación enunciado de la matriz.

2. Clasificación de ítems a evaluar:

A partir de la revisión de la Matriz Integral del Programa “Pacto de Productividad”, se identifica que ciertos factores no tienen relación directa con determinadas fases del proceso de selección y que además, el tipo de discapacidad también condiciona el factor a evaluar. Es decir que factores ambientales como Productos y Tecnología relacionados con la Movilidad y el transporte no son requeridos durante la fase de Convocatoria, mientras que, sí son de importancia al momento de indagar la fase de Selección.

Ahora bien, en la clasificación por tipo de discapacidad, se encuentra que, por ejemplo, algunos ítems de Diseño y Construcción de Edificios que indagan aspectos como el espacio para la maniobra de silla de ruedas, si bien aplica para las fases de selección, contratación e inducción, no ha de ser evaluado para las discapacidades de tipo visual, cognitiva y auditiva. De ahí que se realiza una clasificación de factores ambientales a evaluar según la fase del proceso y el tipo de discapacidad abordados.

Teniendo en cuenta los puntos 1 y 2 anteriormente descritos, se diseña la Matriz Diagnóstico Situacional de los Procesos de Selección según los Factores Ambientales de la CIF para la Inclusión Laboral de Personas Con Discapacidad para cada tipo de discapacidad con el propósito de mantener el enfoque diferencial de acuerdo a la diversidad funcional de la población y la influencia del entorno desde la particularidad. (Ver Gráfico 6).

Gráfico 6. Esquema Simplificado de la Matriz Diagnóstico Situacional de los Procesos de Selección según los Factores Ambientales de la CIF para la Inclusión Laboral de Personas Con Discapacidad.

 DIAGNÓSTICO SITUACIONAL DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL DESDE EL MARCO DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA DEL DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA PROYECTO DE INVESTIGACIÓN. TRABAJO DE GRADO. 2015 INVESTIGADORAS: LISET BALANTA MILLÁN - ADRIANA GARCÍA ALEGRÍA - LAUREN FLOREZ QUENGUAN PROGRAMA ACADÉMICO DE TERAPIA OCUPACIONAL - ESCUELA DE REHABILITACIÓN HUMANA - FACULTAD DE SALUD UNIVERSIDAD DEL VALLE									
MATRIZ* DIAGNÓSTICO SITUACIONAL DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN SEGÚN LOS FACTORES AMBIENTALES DE LA CIF PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE CATEGORÍA 3 PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA Y/O ALTERACIONES EN FUNCIONES CORPORALES									
CATEGORÍA 1		CATEGORÍA 2							
FACTORES CONTEXTUALES -CIF		DESCRIPCIÓN Y VALORACIÓN DE SITUACIÓN DE HALLAZGO DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL							
SUBCATEGORÍA 1	SUB SUBCATEGORÍA 2	SUBCATEGORÍA 2.1	C	SUBCATEGORÍA 2.2	S	SUBCATEGORÍA 2.3	C	SUBCATEGORÍA 2.4	I
DOMINIO	FACTORES AMBIENTALES CONTEXTUALES	CONVOCATORIA		SELECCIÓN		CONTRATACIÓN		INDUCCIÓN	
PRODUCTOS Y TECNOLOGÍA	PRODUCTOS-TECNOLOGÍA MOVILIDAD Y TRANSPORTE								
PRODUCTOS Y TECNOLOGÍA	PRODUCTOS-TECNOLOGÍA COMUNICACIÓN								
PRODUCTOS Y TECNOLOGÍA	PRODUCTOS-TECNOLOGÍA EDUCACIÓN								
PRODUCTOS Y TECNOLOGÍA	PRODUCTOS-TECNOLOGÍA PARA EL EMPLEO								
PRODUCTOS Y TECNOLOGÍA	PRODUCTOS-TECNOLOGÍA EN DISEÑO CONSTRUCCIÓN EDIFICIOS PÚBLICOS								
PRODUCTOS Y TECNOLOGÍA	PRODUCTOS Y TECNOLOGÍA EN DISEÑO CONSTRUCCIÓN DE EDIFICIO PRIVADO								
ENTORNO NATURAL Y CAMBIOS EN EL ENTORNO DERIVADOS DE LA ACTIVIDAD HUMANA	ENTORNO NATURAL Y CAMBIOS EN EL ENTORNO DERIVADOS DE LA ACTIVIDAD HUMANA								
APOYO Y RELACIONES	APOYO Y RELACIONES								
ACTITUDES	ACTITUDES								
SERVICIOS, SISTEMAS LABORALES Y DE EMPLEO:	SERVICIOS, SISTEMAS Y POLÍTICAS LABORALES Y DE EMPLEO								

Fuente: Matriz Diagnóstica adaptada del original entregado por el proyecto Pacto de Productividad al Proceso de Inclusión Sociolaboral del SERH

Cabe aclarar, que las matrices específicas de diagnóstico por tipología de discapacidad, incluyen en el encabezado, la denominación con el correspondiente tipo de discapacidad y las principales funciones corporales CIF afectadas por las diversas condiciones de salud. De tal modo se crean cuatro matrices.

El diligenciamiento de la Matriz consistió en registrar los datos cualitativos producto de las entrevistas y las observaciones realizadas en los diferentes espacios, a su vez, se asignó la valoración numérica de acuerdo a la escala genérica de gravedad en cinco niveles del componente de factores ambientales de la CIF (Ver Tabla 2), y cuyos criterios de intensidad de barreras fueron establecidos por las investigadoras, a saber, a) duración – tiempo, b) frecuencia, c) calidad, d) disponibilidad y e) necesidad de ajustes (Ver Tabla 3). Esta escala de valoración, está basada en la escala genérica de gravedad en cinco niveles del componente de factores ambientales de la CIF.

Tabla 2. Calificación CIF factores Ambientales (Facilitadores – Barreras)

CALIFICACIÓN CIF FACTORES AMBIENTALES (FACILITADOR-BARRERA)		
No hay barrera	Nada por hacer	0
Barrera leve	Mejorar a largo plazo	1
Barrera moderada	Mejorar a mediano plazo	2
Barrera grave	Mejorar a corto plazo	3
Barrera completa	Mejorar de manera inmediata	4
No aplicable	Hacer seguimiento	9

Los criterios de valoración fueron establecidos de acuerdo a la revisión bibliográfica y las recomendaciones planteadas por la CIF para la valoración de los factores ambientales, y el baremo de factores contextuales – ambientales (BFCA) propuesto por IMSERSO⁷¹, el cual cumple con las características del presente estudio. Partiendo de la premisa de que las barreras son todos aquellos factores en el entorno de una persona que, cuando están presentes o ausentes, limitan el funcionamiento, generan discapacidad y dificultan la participación de las personas

⁷¹ IMSERSO.

con una condición de salud en las actividades de la vida diaria y en el desempeño social.

- No hay barrera: Tal y como se presenta el factor, permite la participación de la PCD, no requiere de ajustes.
- Barrera leve: Existe dificultad, puede tolerarse durante el proceso y raramente ocurre. Requiere ajustes a largo plazo.
- Barrera moderada: está presente como máximo durante la mitad del tiempo, su intensidad interfiere la participación pero no significativamente, requiere de ajustes a mediano plazo.
- Barrera Grave: Está presente la mayor parte del tiempo, altera la participación de las PCD y ocurre frecuentemente durante el proceso.
- Barrera completa: Es constante, durante todo el tiempo, no puede tolerarse y no permite la participación de PCD, requiere de ajustes inmediatos.

Tabla 3. Criterios para determinar la intensidad de las barreras

NIVEL DE BARRERA					
VARIABLES	No hay Barrera	Barrera Leve	Barrera Moderada	Barrera Grave	Barrera Completa
Frecuencia	No se presenta	Ocasionalmente	Intermitente	Casi siempre	Constante
Duración	0% del tiempo	25% del tiempo	50% del tiempo	Mas 50% del tiempo	95% del tiempo
Calidad	Condiciones seguras para su uso	Parcialmente seguras para el uso	Medianamente seguro para su uso	No es seguro de usar	Exposición a situación de riesgo vital
Necesidad de Ajustes	No requiere de ajuste	A largo plazo	A mediano plazo	A corto plazo	Inmediata

Ahora bien, los instrumentos utilizados fueron sometidos a constantes revisiones, una prueba piloto aplicada en la sección de recursos humanos de una institución diferente a la Universidad, claro está, luego de la autorización del Comité Institucional de Revisión de Ética Humana de la Facultad de Salud para dar inicio de la investigación, todo esto con el propósito de ajustar los formatos de recolección elaborados, para ello se realizarán los siguientes pasos:

- Revisar los instrumentos, con el propósito de conocer el objetivo de las entrevistas y qué se identifica.
- Seleccionar la población y los procedimientos para la aplicación de la prueba piloto.
- Analizar la pertinencia de los ítem os instrumentos aplicados.
- Ajustar los instrumentos de acuerdo al análisis.

VARIABLES

- Diseño de los procesos de selección
- Tipos de discapacidad.
- Factores ambientales.

9.1.3 FASES DE LA INVESTIGACIÓN

Para el desarrollo de la investigación se definieron cinco fases, las cuales corresponden a la recolección, organización, análisis e interpretación de la información. A continuación, se realiza una descripción de las actividades más relevantes ejecutadas en cada una de las fases:

Fase 1. Recolección de información

En esta fase, inicialmente se hace una exploración del entorno, a su vez se recolectan y analizan datos preliminares mediante la revisión de antecedentes

investigativos, entrevistas iniciales, observaciones del contexto, lo cual permite precisar el lugar y la población objeto de estudio y a su vez orientar el diseño de la investigación. La estrategia para la recolección de datos incluyó el uso de diferentes técnicas, tales como, entrevistas semiestructuradas y la observación. A continuación se describen cada uno de estos:

Ahora bien, al momento de la investigación, no se contó con registros oficiales que revelaran la prevalencia de la discapacidad en la Institución y que facilitaran el acercamiento a la población, sin embargo se utilizó la base de datos preliminar del proyecto de investigación en curso denominado “La población con discapacidad en la Universidad del Valle” que es liderado por docentes de Fonoaudiología y Sociología y es apoyado por la Vicerrectoría de Bienestar Universitario, dicha base fue suministrada por una de las docentes que adelanta el estudio.

En este orden de ideas, se realizó la selección de la población, mediante el mapeo de actores, lo cual condujo a la identificación de personas que por un lado tienen relación directa con la selección de personal, y por el otro lado, personas con discapacidad que tienen la experiencia de participar de dichos procesos, lo que conllevó a identificar y localizar a los posibles participantes que cumplan con los criterios de inclusión en el estudio.

Una vez identificados los posibles participantes, se procedió a contactarlos en las diferentes dependencias donde laboran para presentar de forma inicial la investigación, solicitar su participación y agendar una cita para la aplicación de los métodos de recolección de la información. Ya en la cita, se procedió a presentar el Acta Consentimiento Informado, explicando las condiciones de participación en la investigación y al diligenciamiento del mismo, dando cumplimiento a los compromisos éticos del estudio, luego, se realizó la entrevista semi-estructurada y de acuerdo al actor entrevistado se aplican la Entrevista a Líderes de Selección de Personal (Ver anexo 2), Entrevista a Personas Con Discapacidad Vinculadas a la

Universidad (Ver Anexo 4) abordando temas específicos de discapacidad, fases del procesos de selección y los factores ambientales de la Institución que influyen en ellos.

La segunda técnica utilizada es la observación, y si bien al inicio, fue general, luego se especificó en los temas de principal interés para el estudio, al ser direccionada por las entrevistas, en las cuales se referenciaban espacios físicos particulares para ser registrados. Para ello se utilizó la Matriz Diagnóstico Situacional de los Procesos de Selección (Ver Anexo) en la cual se registraron las observaciones directas producto de la investigación, incluyendo descripciones, esquemas y listados con el propósito de precisar el análisis de la información a posteriori.

Una vez se recolecta la información necesaria, se procede a organizar, clasificar, sistematizar y codificar de modo que se guarde la confidencialidad, facilite la revisión y el análisis de la misma al diligenciar la Matriz Diagnóstico Situacional de los Procesos de Selección.

Limitaciones en la recolección de la información

Se presentaron diversas situaciones que influyeron en el acceso a la información, entre estas la poca disponibilidad de tiempo para la realización de entrevistas a algunos de los líderes de los procesos de selección. La falta de una base de datos definitiva, que diera cuenta de la población que accedió a laborar en la institución con algún tipo de discapacidad. En relación a la población con discapacidad abordada, hubo dos que no accedieron a participar del estudio, una por motivos de tiempo y la otra por haber participado en otros estudios dirigidos desde la ERH.

Fase 2. Organización de la información.

Esta fase se realizó de forma paralela a la de recolección de la información, al organizar, clasificar, sistematizar y codificar para salvaguardar la confidencialidad, facilitar la revisión y el análisis de la misma, siendo una de las características fundamentales de la investigación cualitativa, pues conforme se obtuvieron los datos, estos fueron interpretados y analizados por las investigadoras para describir la situación actual de los factores ambientales del proceso de selección de recursos humanos en lo referente a la inclusión laboral de PCD.

Inicialmente se definieron y formularon las unidades de análisis o categorías para organizar la información para luego utilizar la base de datos, lo cual requirió de modificaciones constantes conforme se desarrollaba el estudio, con el propósito de disponer la información necesaria para el análisis.

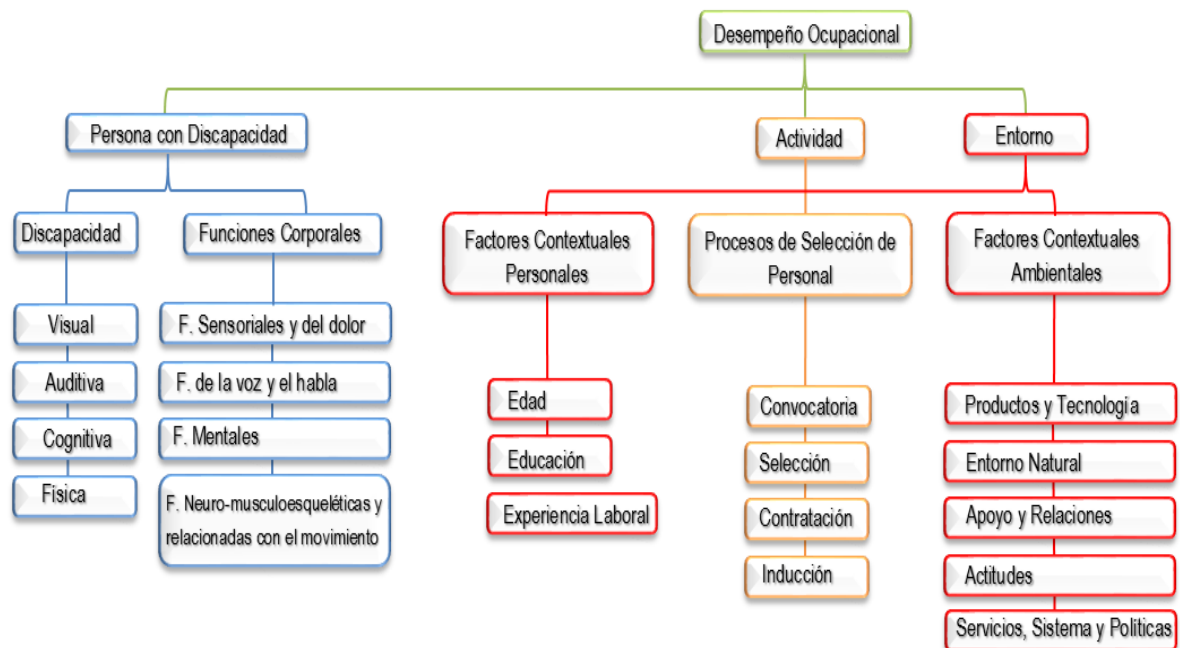
Teniendo como referente el planteamiento del problema y la pregunta de investigación se identifican los ejes temáticos generales del estudio, sin embargo, dada su amplitud y generalidad fue necesario precisar las categorías y establecer sus derivadas o subcategorías. En un primer momento, las categorías formuladas eran tres macro-conceptos: procesos de selección, factores contextuales, personas con discapacidad; de ahí, que fue necesario precisar la categorización, mediante la determinación de las categorías que se derivan de estas y así obtener los datos específicos que requiere el estudio.

Dentro de los procesos organizativos, se realizó una búsqueda bibliográfica que permitiera esclarecer las definiciones conceptuales las categorías de análisis principales y sus respectivas derivadas (subcategorías y sub-subcategorías) y a su vez el diseñó un mapa conceptual incluye dichas categorías.

Categorías y sus derivadas

1. Persona Con Discapacidad – PCD
 - 1.1. Funciones corporales
 - 1.2. Persona Con Discapacidad Física
 - 1.3. Persona Con Discapacidad Visual
 - 1.4. Persona Con Discapacidad Cognitiva
 - 1.5. Persona Con Discapacidad Auditiva
2. Proceso de selección de personal
 - 2.1. Convocatoria
 - 2.2. Selección
 - 2.3. Contratación
 - 2.4. Inducción
3. Factores Contextuales
 - 3.1. Factores Contextuales de tipo Ambiental
 - 3.2. Factores Contextuales de tipo Personal
4. Desempeño Ocupacional
5. Inclusión labora

Gráfico 7. Categorización y organización de la información



Fuente: Elaborado por la autoras.

La anterior clasificación permitió el diseño de un mapa conceptual que representa las diferentes Categorías, Subcategorías y Sub-subcategorías, las relaciones de dependencia y la organización de la información recabada, (Ver Gráfico 6). Para continuar con la organización de la información, se utilizó la Matriz de Diagnóstico

Situacional de los Procesos de Selección como base de datos, soportada en la tabulación de las entrevistas y el registro de las observaciones producto de la fase de recolección, lo cual facilitó el posterior análisis de la información.

Gráfico 8. Matriz de Diagnóstico Situacional de los Procesos de Selección

 DIAGNÓSTICO SITUACIONAL DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL DESDE EL MARCO DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA DEL DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA PROYECTO DE INVESTIGACIÓN. TRABAJO DE GRADO. 2015 INVESTIGADORAS: LISET BALANTA MILLÁN - ADRIANA GARCÍA ALEGRÍA - LAUREN FLOREZ QUENGUAN PROGRAMA ACADÉMICO DE TERAPIA OCUPACIONAL - ESCUELA DE REHABILITACIÓN HUMANA - FACULTAD DE SALUD UNIVERSIDAD DEL VALLE									
MATRIZ* DIAGNÓSTICO SITUACIONAL DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN SEGÚN LOS FACTORES AMBIENTALES DE LA CIF PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE CATEGORÍA 3 PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA Y/O ALTERACIONES EN FUNCIONES CORPORALES									
CATEGORÍA 1		CATEGORÍA 2							
FACTORES CONTEXTUALES -CIF		DESCRIPCIÓN Y VALORACIÓN DE SITUACIÓN DE HALLAZGO DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL							
SUBCATEGORÍA 1	SUB SUBCATEGORÍA 2	SUBCATEGORÍA 2.1	C	SUBCATEGORÍA 2.2	S	SUBCATEGORÍA 2.3	C	SUBCATEGORÍA 2.4	I
DOMINIO	FACTORES AMBIENTALES CONTEXTUALES	CONVOCATORIA		SELECCIÓN		CONTRATACIÓN		INDUCCIÓN	
PRODUCTOS Y TECNOLOGÍA	PRODUCTOS-TECNOLOGÍA MOVILIDAD Y TRANSPORTE								
PRODUCTOS Y TECNOLOGÍA	PRODUCTOS-TECNOLOGÍA COMUNICACIÓN								
PRODUCTOS Y TECNOLOGÍA	PRODUCTOS-TECNOLOGÍA EDUCACIÓN								
PRODUCTOS Y TECNOLOGÍA	PRODUCTOS-TECNOLOGÍA PARA EL EMPLEO								
PRODUCTOS Y TECNOLOGÍA	PRODUCTOS-TECNOLOGÍA EN DISEÑO CONSTRUCCIÓN EDIFICIOS PÚBLICOS								
PRODUCTOS Y TECNOLOGÍA	PRODUCTOS Y TECNOLOGÍA EN DISEÑO CONSTRUCCIÓN DE EDIFICIO PRIVADO								
ENTORNO NATURAL Y CAMBIOS EN EL ENTORNO DERIVADOS DE LA ACTIVIDAD HUMANA	ENTORNO NATURAL Y CAMBIOS EN EL ENTORNO DERIVADOS DE LA ACTIVIDAD HUMANA								
APOYO Y RELACIONES	APOYO Y RELACIONES								
ACTITUDES	ACTITUDES								
SERVICIOS, SISTEMAS LABORALES Y DE EMPLEO:	SERVICIOS, SISTEMAS Y POLÍTICAS LABORALES Y DE EMPLEO								

Fuente: Matriz Diagnóstica adaptada del original entregado por el proyecto Pacto de Productividad al Proceso de Inclusión Sociolaboral del SERH

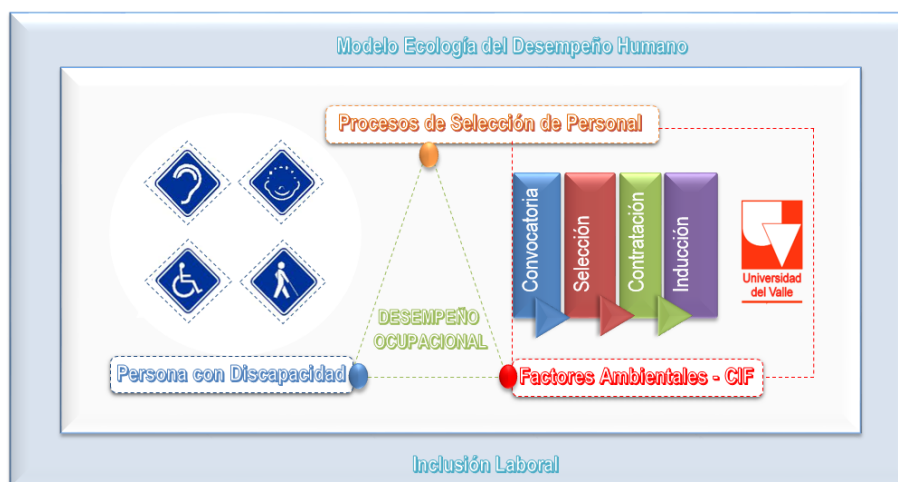
Fase 3. Análisis de la información

La fase de análisis de la información corresponde al tratamiento de los datos y el establecimiento de relaciones entre las categorías de análisis y sus derivadas, desde el aporte de los enfoques conceptuales planteados en el marco teórico que

orientan al grupo investigador hacia la respuesta a la pregunta de investigación, la generación de conclusiones y recomendaciones.

De ahí que se diseñó el Gráfico No 8, el cual representa el marco referencial de las categorías a tener en cuenta en el análisis, en donde se denota la interacción de la persona con discapacidad, los procesos de selección de personal y factores ambientales - CIF, esta triada determina el desempeño ocupacional de las personas, centrándose, para efectos del estudio, en la influencia del contexto en dicho desempeño y la participación de PCD.

Gráfico 9. Marco Referencial de Unidades de Análisis



Fuente: Elaborado por las autoras

A su vez, representa la perspectiva teórica que orienta la investigación como lo es el Modelo de Ecología del Desempeño Humano y la inclusión laboral, así se refleja el énfasis en análisis del contexto como una barrera importante y/o un facilitador del desempeño ocupacional. Adicionalmente, durante el análisis, los resultados fueron confrontados con lo que se promulga en materia de inclusión laboral, el modelo social de la discapacidad (específicamente en lo relacionado con el derecho al trabajo); la terapia ocupacional (referente a la participación,

equiparación de oportunidades, adaptación, y equilibrio ocupacional), la CIF (haciendo especial énfasis en el contexto: factores ambientales y la accesibilidad). Para ello se realizaron diferentes diseños hasta llegar a su versión final, lo que llevó a consolidar el criterio analítico del grupo investigador y poder establecer la representación de las categorías de análisis.

Fase 4. Interpretación de los resultados Elaboración de conclusiones y recomendaciones

Así pues, la interpretación de los resultados utilizó como referente el análisis de cada una de las categorías y sus derivadas, junto con las críticas, opiniones, inferencias, reflexiones, a las que el grupo de trabajo llegó, respecto de las categorías, finalmente se realizan una serie de conclusiones

Las recomendaciones se elaborarán con base a las conclusiones realizadas con el propósito de generar oportunidades de mejora a nivel institucional e investigativo.

10. RESULTADOS

CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN PARTICIPE

La población partícipe de la investigación corresponde a un total de 10 personas de los cuales 3 son *Líderes de Recursos Humanos* y 7 empleados oficiales de la Universidad con discapacidad. De los líderes, 2 son de personal administrativo, 1 de personal docente; de los empleados, 4 ocupan cargo docente y 3 cargos administrativos. Inicialmente, se realiza la caracterización de la población partícipe en relación al tamaño, tipo de actor y presencia de la condición de discapacidad. (Ver Gráficos 6, 7 y 8).

Imagen 1. Ciudadela Universitaria Meléndez – Universidad del Valle.

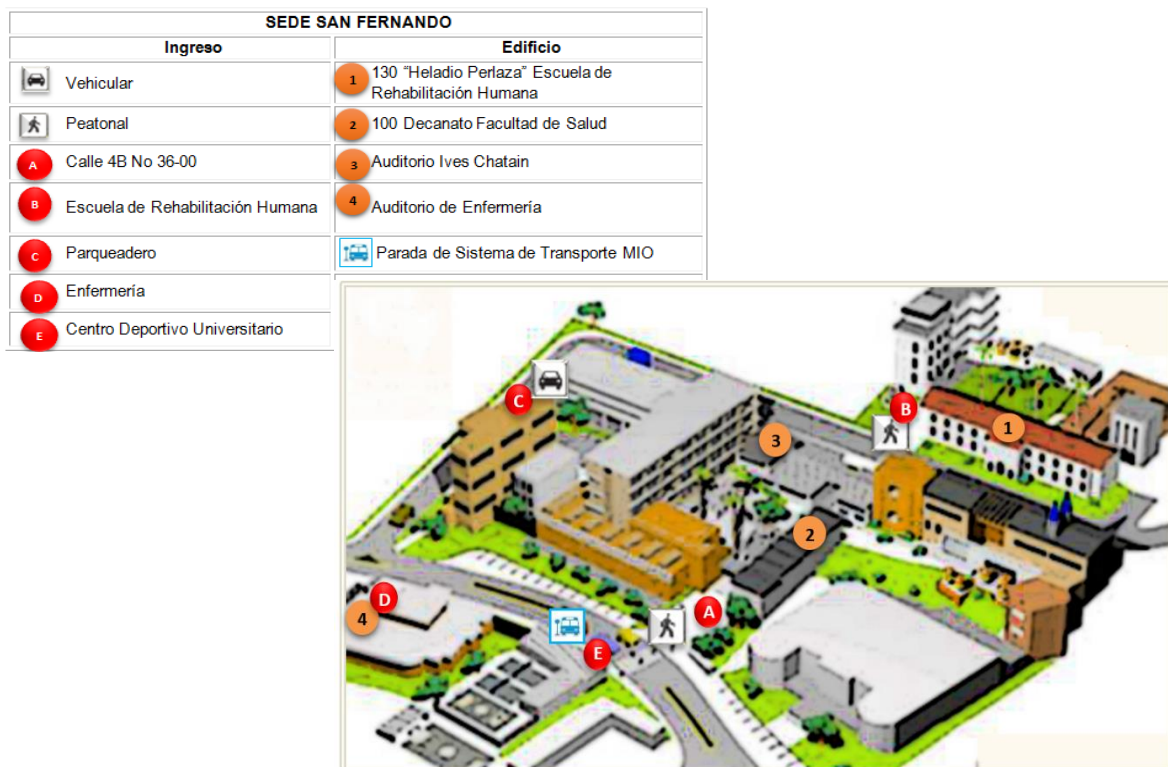


Fuente: Adaptado por las autoras, tomado de la página web institucional Universidad del Valle.⁷⁵

⁷⁵ Mapa Disponible en la Dirección URL: <<http://www.univalle.edu.co/mapas/mapoteca/mapa-ciudad-universitaria-melendez.pdf>> Consulta en línea realizada el 29 de abril de 2015

Si bien, la población no es representativa en términos estadísticos, constituye un acercamiento a la situación y permite generar reflexiones acerca de cómo se realizan los procesos en la Institución. Adicionalmente, se realizaron visitas de observación en diferentes dependencias de la Universidad, tras ser referenciados por los participantes como sitios en donde tienen lugar unos u otros procedimientos de los procesos de selección, lo cual permite observar, en especificidad, aquellos factores relacionados con el ambiente físico y la comunicación, los cuales a su vez fueron registrados en la matriz de diagnóstico y registro fotográfico.

Imagen 2. Sede San Fernando – Universidad del Valle

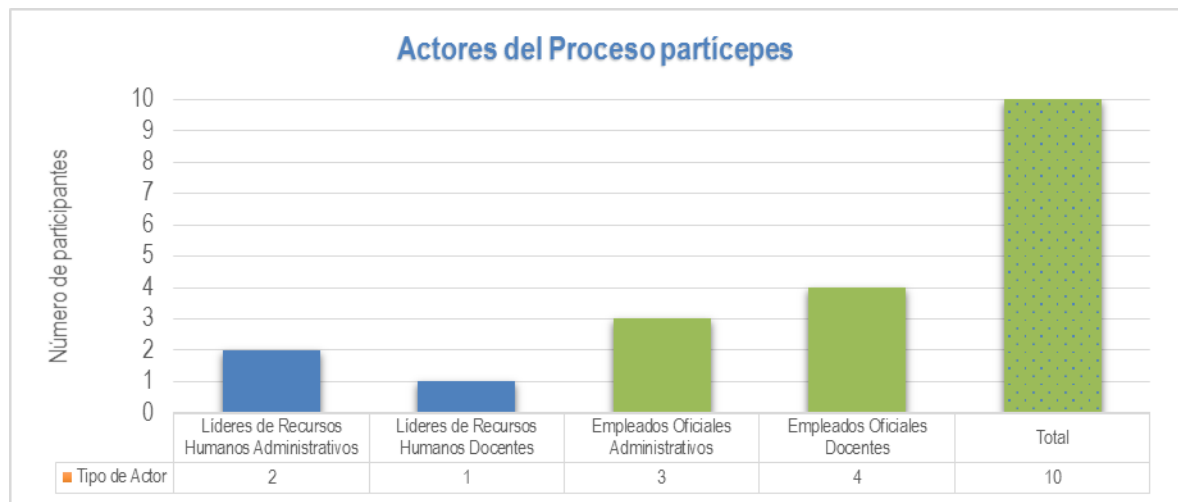


Fuente: Adaptado por las autoras, tomado de la página web institucional Universidad del Valle.⁷⁶

⁷⁶ Mapa Disponible en la Dirección URL: <<http://www.univalle.edu.co/mapas/mapoteca/sede-san-fernando.pdf>> Consulta en línea realizada el 29 de abril de 2015

En relación a la descripción de la población participante cabe destacar la caracterización realizada a partir del formato “Entrevista a Personas Con Discapacidad Contratadas en la Universidad Del Valle” (Ver Anexo 3), y que incluye el Módulo Discapacidad con la funciones corporales descritas por la CIF y que resultan afectadas por las condiciones de salud que estas experimentan.

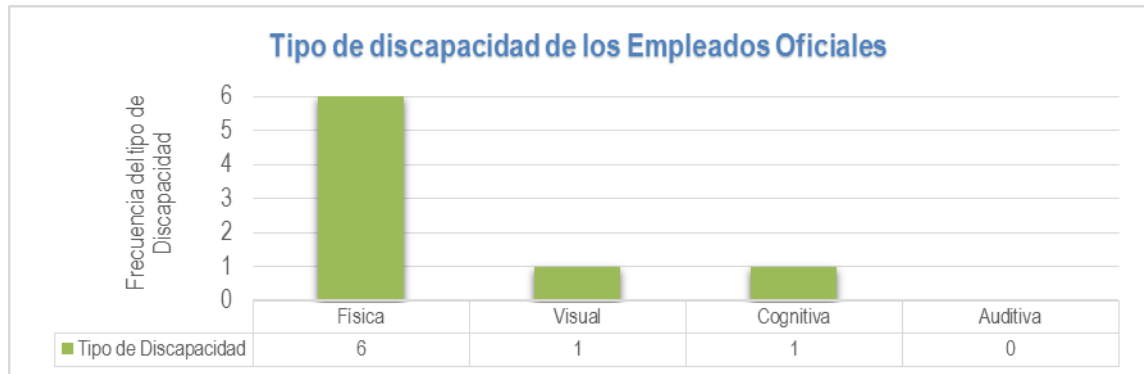
Gráfico 10. Población partícipe de la investigación.



Fuente: Elaborado por las autoras.

El Gráfico 7 representa los tipos de discapacidad que presentan los Empleados Oficiales que participaron en el estudio, se encuentra que, si bien, participaron un total de 7 personas, ninguna presenta discapacidad auditiva y en un caso, una persona presenta tanto discapacidad física, como cognitiva, dadas las alteraciones funcionales presentadas por su condición de salud.

Gráfico 11. Tipo de discapacidad



Fuente: Elaborado por las autoras

Gráfico 12. Funciones Corporales - CIF



Fuente: Elaborado por las autoras.

10.1 CAPÍTULO 1. PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL

1. Proceso de selección en la Universidad.

Los procesos de selección de personal para ocupar cargos de Empleos Públicos docente y administrativo de la Universidad del Valle, se caracterizan por el rigor en el cumplimiento de la normatividad que rige la contratación pública, la cual estipula el concurso de méritos e implica la publicación de la convocatoria, la libre

participación y la igualdad de oportunidades, lo cual obedece al carácter estatal y autónomo de la Entidad.

Se identifica que existen dos líneas de selección de personal, por un lado, la línea de docentes y por el otro la administrativa, la diferencia entre estas radica en quien lidera la identificación de las vacantes, en la fase de selección y en la toma de decisión para la contratación de personal en cada área, así pues, en el caso del personal docente, el proceso es liderado por la Vicerrectoría Académica junto con las Unidades Académicas (Escuelas, Facultades, Programas), mientras que el personal administrativo es liderado por la Vicerrectoría Administrativa a través de la División de Recursos Humanos de la Entidad. Sin embargo, es necesario comprender estos procesos de selección desde la relación interdependiente de las áreas en fases específicas del proceso, tales como, convocatoria y contratación. Para efectos metodológicos y acorde a los resultados, se procede a describir los propósitos y los procedimientos realizados en cada fase del proceso de selección de la Entidad.

Tabulación de Encuesta - Procesos de Selección

Fase de Convocatoria

N.	Líder de Recursos Humanos – (LRH)		Respuestas
14	¿Cuáles son las fuentes de reclutamiento para convocar a los candidatos?	Administrativo	La Universidad
		Docente	Otros: Comunidad en General

Respuesta: Las fuentes de reclutamientos en ambos procesos son tanto el personal de la institución en caso de convocatorias internas, como la comunidad en general cuando es un proceso externo.

N.	LRH		Respuestas
15	Los medios para convocar a los candidatos son	Administrativo	Página Web
		Docente	Carteleras Institucionales Periódico

Respuesta: Tanto los líderes administrativos como los docentes utilizan la Página Web, Carteleras Institucionales y el Periódico. Una vez las Unidades académicas y administrativas han definido el número de vacantes y los perfiles, se envían a la División de Recursos Humanos, la cual realiza el trámite de publicación mediante la página Web Institucional como el periódico, a su vez en las carteleras de las respectivas dependencias que requieren del personal

N.	PCD	
4	Como conoció la vacante/ Medio	De los entrevistados 3 afirmaron haber conocido la vacante mientras se encontraban vinculados como estudiantes o monitores, 2 por medio de amigos, 1 por publicación en cartelera, 1 fue por medio de una solicitud que hace la PCD a la universidad.

Fase de Selección

N.	LRH		Respuesta
17	¿Cuáles son los métodos que utiliza para seleccionar el personal?	Administrativo	Entrevista
			Revisión de antecedentes
			Pruebas psicotécnicas
		Docente	Entrevista
			Revisión de antecedentes
			Pruebas académicas

Respuesta: Tanto los líderes administrativos como el docente, utilizan los métodos de entrevista, revisión de antecedentes (experiencia, formación académica), sin embargo en el caso de los administrativos se aplican pruebas psicotécnicas mientras que en el caso de los docentes se utilizan pruebas académicas.

N.	LRH		SI	NO
19	¿Durante el proceso de selección se han realizado ajustes o adaptaciones para facilitar la participación de PCD?	Administrativo		X
		Docente		X

N.	PCD	SI	NO	
5	¿Durante el proceso de selección se han realizado ajustes o adaptaciones para facilitar la participación de PCD?		x	

Respuesta: En el caso de los líderes administrativos, estos desconocen la realización de ajustes durante los procesos de selección, mientras que la líder docente afirma, que si bien se reconoce que existe la necesidad de ajustes de acuerdo a las discapacidades pero es algo que en las prácticas actuales no se realiza.

Respuesta: En el caso de las PCD, identificaron que no se realizaron ajustes para su participación en efecto dos de ellas expresaron que presentaron limitaciones, en ocasiones para el acceso algunas de las instalaciones.

Fase de Contratación

N.	LRH		SI	NO	
21	¿El empleado dispone de afiliación al sistema de salud?	Administrativo	x		
		Docente	x		

Respuesta: Todos los líderes afirman que los candidatos seleccionados deben realizar el proceso de afiliación al sistema de seguridad social integral que incluye regímenes de salud, riesgos laborales y pensión, como requisito para el acto de posicionamiento en el cargo.

N.	LRH		SI	NO	
23	¿Cotización a fondo de pensiones?	Administrativo	x		
		Docente	x		

Respuesta:

N.	LRH		SI	NO	
24	¿El empleado es afiliado a la aseguradora de riesgos	Administrativo	x		

	laborales?	Docente	x		
--	------------	---------	---	--	--

Respuesta:

N.	PCD		SI	NO	
10	¿Su afiliación al sistema de salud la realiza cómo?	Cotizante	100%		

Respuesta: Todos los líderes afirman que los candidatos seleccionados deben realizar el proceso de afiliación al sistema de seguridad social integral que incluye regímenes de salud, riesgos laborales y pensión, como requisito para el acto de posicionamiento en el cargo.

N.	PCD		SI	NO	
12	¿Está afiliado al fondo de pensiones?		100%		

Respuesta:

N.	PCD		SI	NO	
13	¿Está afiliado a la aseguradora de riesgos laborales?		100%		

Respuesta:

Fase Inducción

N.	LRH			SI	NO	Gráfica
26	¿Cómo se realiza el proceso de inducción?	Administrativo	Individual	X		
			Grupal			
			Apoyos Didácticos			
			Ayudas audiovisuales			
		Docente	Individual	X		
			Grupal	X		
			Apoyos Didácticos			
			Ayudas audiovisuales			

Respuesta:

N.	PCD	Respuesta	SI	NO	Gráfica
14	¿Cómo se realiza el proceso de inducción?	Individual	X		
		Grupal	X		
		Apoyos Didácticos			
		Ayudas audiovisuales			

Respuesta:

Factores ambientales

Servicios, sistemas y políticas.

N.	LRH		Respuesta
1	¿Conoce sobre la Política de Discapacidad e Inclusión de la Universidad	Administrativo	No

	del Valle, decretada por el Consejo Superior en el Acuerdo No. 004 de Julio 12 de 2013?	Docente	Parcialmente
--	---	---------	--------------

Respuesta: El líder docente expreso que esta era una política reciente, que había sido impulsada desde la Escuela de rehabilitación humana.

N.	LRH		Respuesta
2	¿Conoce los servicios de inclusión laboral que ofrece el servicio de rehabilitación Humana de la Universidad del Valle?	Administrativo	No
		Docente	si

Respuesta: En el caso del líder docente expresó tener conocimiento, pues de hecho se encuentra en sus inicios se vinculó desde esta dependencia, por lo tanto, sabe acerca de los diferentes servicio que se prestan desde el SERH.

N.	LRH		Respuesta
3	¿Dispone de apoyo de profesionales o gremios para asesoría jurídica o tributaria relacionada con el empleo para las PCD?	Administrativo	No
		Docente	No

Respuesta: los líderes del área administrativa expresaron que la universidad cuenta con un equipo externo, para los casos que requieran de asesoría e este tipo.

N.	LRH		Respuesta
12	¿Conoce el marco legal que orienta la inclusión laboral de PCD en Colombia?	Administrativo	No
		Docente	Si

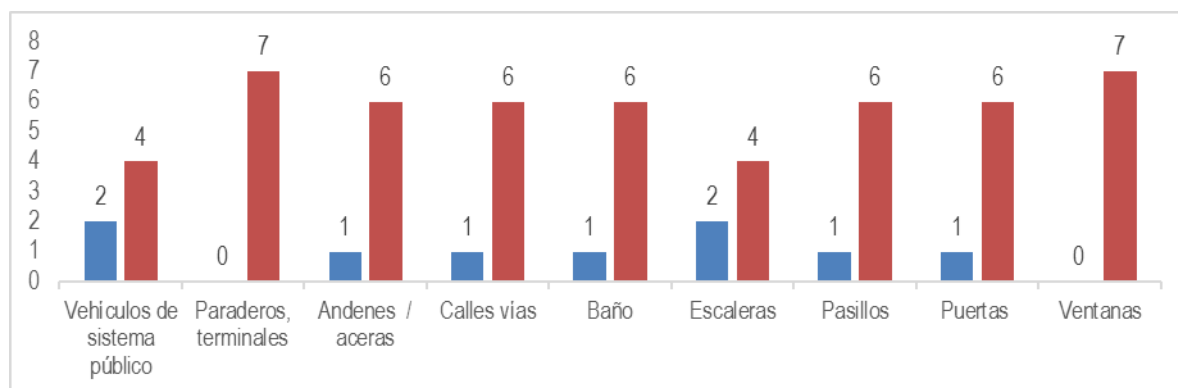
Respuesta: En el caso del líder docente, expresó que conoce del tema, ratifica que la universidad se encuentra en ese proceso de ser accesible, por otro lado los líderes administrativos reconocieron la importancia de conocer sobre el tema.

N.	LRH		Respuesta
13	¿Considera que en la universidad existe igualdad de oportunidades en la en la contratación de personal? ¿Por qué?	Administrativo	
		Docente	

Respuesta: el líder docente expresó lo siguiente: "pienso que si existe, igualdad es un proceso abierto a todos, solo que requiere ajustes en cómo se lleva a cabo".

Productos y Tecnología

Gráfico 13. Movilidad



Fuente: Elaborado por las autoras.

Gráfico 14. Comunicación



Fuente: Elaborado por las autoras.

En cuanto a los resultados de las entrevistas a líderes de los procesos de selección de administrativos y docentes, personas con discapacidad, frente a los procesos de selección y los factores ambientales, se encontraron aspectos relevantes en el caso de los líderes administrativos afirmaron tener escaso conocimiento de la política de discapacidad, y de los servicios que se ofrecen en la universidad en la atención de esta población, identificando la necesidad de conocer sobre tema de la discapacidad, para así contar con herramientas necesarias para interacción con esta población durante los procesos de selección.

En cuanto a los factores ambientales y su influencia en las etapas del proceso de selección, las dos de las PCD entrevistadas refirieron que en la movilidad existen limitaciones por su condición al acceso de vehículos públicos, y una reconoce también para acceder andenes, vías, escaleras pasillos.

1.1. Proceso de selección de Empleados Oficiales Docentes

1.1.1. Fase de Convocatoria

Consiste en invitar a las personas interesadas a participar en los procesos de selección para proveer empleos. Una vez se ha identificado una vacante se define el perfil del cargo especificando el nivel de educación, capacitación y experiencia requerida, dichas especificaciones se condensan en un formato, el cual es enviado a la División de Recursos Humanos, la cual hace pública la vacante, ya sea a nivel interno o externo. En el caso de ser una convocatoria interna, sólo concursan aquellas personas que además de cumplir con los requisitos, ya se encuentren vinculados a la Universidad, por otro lado, si es una convocatoria externa, es abierta a la comunidad en general que cumpla lo requerido en el perfil, cabe aclarar, que esta última se realiza siempre y cuando el primer tipo de convocatoria no supla la vacante. La difusión de los cargos vacantes se realiza utilizando diferentes medios de comunicación, medio impreso en carteleras institucionales, periódico local, circulares, y en medio digital a través de la página web y correo institucional, la Imagen 1, representa las especificaciones que por norma deben presentar las publicaciones:

Imagen 3. Convocatoria Externa Fuente: Tomado de Universidad del Valle – Página Web⁷⁸

		CONVOCATORIA EXTERNA No. 001 - 2012	
DENOMINACION : ASEADOR CODIGO : 501 GRADO : 01 SUELDO : \$ 1.152.286		VACANTES A LLENAR: 12 (DOCE)	
UBICACION ORGANICA Y JERARQUICA SECCION DE SERVICIOS VARIOS		LUGAR DE TRABAJO Cali	
FUNCIONES - Preservar limpias todas las áreas y bienes muebles e inmuebles de la Universidad que le sean asignados por su Jefe inmediato, atendiendo igualmente a otras labores conexas al cargo. - Barrer, trapear, despercudir y brillar el piso de las oficinas, salones, pasillos, gradas, paredes, cielos y demás instalaciones o dependencias que le sean asignados. Incluye recoger y depositar las basuras en el sitio indicado. - Limpiar o sacudir escritorios, mesas, sillas, y enseres propios de las oficinas o dependencias de la Universidad, tales como estantes, vidrios, ventanas, etc. - Informar oportunamente sobre daños o irregularidades en las instalaciones o elementos de su área de trabajo. - Lavar y despercudir baños y servicios higiénicos en general. - Colaborar en la limpieza de caños y cajas de aguas lluvias cuando sea necesario. - Controlar el funcionamiento, los insumos y el estado de los equipos y maquinas que opera. Incluye hacer el mantenimiento básico preventivo y pequeñas reparaciones que estén a su alcance. - Solicitar oportunamente el mantenimiento mayor o reposición de equipos y elementos necesarios para el adecuado desempeño de sus labores. - Solicitar con la debida anticipación los elementos de aseo y cocina necesarios para cumplir con su trabajo. Incluye colaborar en su adquisición cuando las circunstancias lo requieran			
* Y las demás que sean especificadas en el manual de funciones del cargo. POR EL ORGANISMO			
IVAN ENRIQUE RAMOS CALDERON RECTOR		FIRMA Y SELLO	

REQUISITOS - Noveno Grado aprobado - Experiencia de un (1) año en cargos similares - Conocimientos básicos de Seguridad en el trabajo																			
CONSIDERACIONES - Las fechas, lugar y hora de ejecución de las etapas del proceso (listado de admitidos y no admitidos, citación a pruebas y publicación de resultados), se darán a conocer oportunamente a través de la cartelera de la División de Recursos Humanos y la página Web. - Los requisitos mínimos exigidos no podrán compensarse con la aplicación de equivalencias. - Las reclamaciones que se generen durante el proceso de Selección deben ser presentadas ante la División de Recursos Humanos un (1) día después de la publicación de los resultados respectivos.																			
INSCRIPCIONES: 25, 26 y 29 DE OCTUBRE DE 2012 LUGAR: EDIFICIO AGORA HORARIO: De 8:00 a.m. A 12:00 m. y de 2:00 p.m. A 4:00 p.m.																			
PRUEBAS QUE SE APLICARAN <table border="1"> <thead> <tr> <th>CLASE DE PRUEBA</th> <th>CARACTER DE LA PRUEBA</th> <th>CALIFICACION APROBATORIA</th> <th>VALOR EN EL</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>CONCURSO VERIFICACION CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS</td> <td>ELIMINATORIA</td> <td>N/A</td> <td>N/A</td> </tr> <tr> <td>PRUEBAS PSICOTECNICAS</td> <td>ELIMINATORIA</td> <td>70</td> <td>70%</td> </tr> <tr> <td>ENTREVISTA</td> <td>CLASIFICATORIA</td> <td>70</td> <td>30%</td> </tr> </tbody> </table>				CLASE DE PRUEBA	CARACTER DE LA PRUEBA	CALIFICACION APROBATORIA	VALOR EN EL	CONCURSO VERIFICACION CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS	ELIMINATORIA	N/A	N/A	PRUEBAS PSICOTECNICAS	ELIMINATORIA	70	70%	ENTREVISTA	CLASIFICATORIA	70	30%
CLASE DE PRUEBA	CARACTER DE LA PRUEBA	CALIFICACION APROBATORIA	VALOR EN EL																
CONCURSO VERIFICACION CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS	ELIMINATORIA	N/A	N/A																
PRUEBAS PSICOTECNICAS	ELIMINATORIA	70	70%																
ENTREVISTA	CLASIFICATORIA	70	30%																
CALIFICACION APROBATORIA AL FINAL DEL CONCURSO: 70 PUNTOS																			

⁷⁸ Universidad el Valle. [en línea] [consultado 27 de abril de 2015]. Disponible en la dirección URL: <http://www.univalle.edu.co/convocatorias/archivos_adjuntos/recursoshumanos/ConvocatoriasExternas_Oct2012.pdf>

Tal y como lo establece la Resolución 106 – 2015, las convocatorias para proveer empleos de cargos administrativos de trabajadores oficiales especifican:

- El cargo o cargos a proveer y la cantidad de cupos vacantes definitivas de planta, para vinculación mediante contrato de trabajo a término indefinido.
- Las etapas del proceso para proveer los cupos, mencionando los tiempos en que se desarrollarán cada una de ellas y el tiempo estimado de entrega de los resultados finales.
- La metodología y el sitio para realizar las inscripciones y la documentación que se debe presentar.
- La clase de pruebas a aplicar; el carácter eliminatorio o clasificatorio; las escalas de calificación y el peso de cada una de ellas con respecto a la totalidad de los factores.
- El sitio donde se realizará el examen médico de ingreso al candidato o candidatos seleccionados y los certificados clínicos que se deben presentar.

En el caso de los cargos públicos docentes, hay tres tipos de convocatoria a saber docentes nombrados, semilleros docentes y docentes hora cátedra; la primera se establece mediante Resolución para responder a cupos que se han generados para aumentar la planta docente; Semilleros docentes es una convocatoria con características específicas que tiene requisitos mínimos, como haber realizados estudios de maestría y tener una edad de máximo 34 años y adquirir compromiso de formación doctoral, lo cual responde a la necesidad de la Universidad de contar con docentes con dicha formación; finalmente, está la convocatoria para docentes hora cátedra, en cuyo caso se exige como requisito tener formación de posgrado, la modalidad de contratación es semestral y suplen actividades de los docentes nombrados. Así pues, los requisitos de las convocatorias deben especificar: a) el perfil general, el cual incluye: título profesional, título posgrado, experiencia en docencia universitaria; b) perfil

específico para cada Unidad Académica y los cupos para la convocatoria requiriendo experiencia profesional o de investigación; c) certificación de suficiencia en idiomas y d) cronograma

1.1.2. Fase de Selección

En el caso de cargos docentes, el proceso se divide en dos etapas a cargo de la Comisión de Evaluación de Méritos de cada Facultad o Instituto Académico: una etapa de preselección que consiste en la recepción de las solicitudes de los aspirantes, el estudio de su Hoja de Vida en el cual se tienen en cuenta los siguientes aspectos: formación académica, experiencia docente universitaria, experiencia profesional, investigativa o artística.

1.1.2.1. Pruebas académicas

En la fase de la selección es el Comité Evaluador de Méritos de cada facultad, el encargado de notificar por escrito a los aspirantes que han sido preseleccionados, con una antelación de diez días hábiles, las pruebas académicas que deberá presentar, el tema, lugar y fechas de su realización. Para participar de estas pruebas los candidatos elegidos, deben presentar los siguientes requerimientos: una propuesta de curso, una propuesta de investigación y una exposición oral de un tema relacionado con el área de conocimiento, ante el claustro de profesores de la respectiva unidad académica.

Para la evaluación de la propuesta de investigación se designan dos evaluadores quienes emiten una calificación numérica, respecto a la exposición oral, el desempeño de los aspirantes es evaluado por parte de los integrantes del claustro de la unidad académica, estos por medio de un formato califican la actuación del candidato durante la exposición. Una vez desarrolladas las tres actividades que conforman esta fase de pruebas, la calificación se distribuye de la siguiente forma

diez puntos al programa de curso, cinco puntos a la propuesta de investigación y quince puntos a la exposición oral.

1.1.2.2. Entrevista

Una vez han culminado las pruebas académicas, la comisión de evaluación de méritos de cada facultad o instituto académico convocará a entrevista a aquellos candidatos que hayan alcanzado mínimo veinte de los treinta puntos establecidos en la fase anterior. De tal forma, para el desarrollo de la entrevista la comisión de evaluación de méritos podrá invitar a un profesional experto en este tipo de procesos para que los acompañe durante la entrevista, en esta se evalúan criterios que permitan medir aptitudes y actitudes de un docente universitario. Posterior a esto se emite una lista de elegibles, el requisito para ser incluido en esta lista es acumular un puntaje mínimo de sesenta puntos. Cuando se presenta un empate entre los candidatos elegidos, la comisión evaluadora de méritos, tiene como criterios de desempate en una primera instancia el puntaje obtenido en la exposición oral y sucesivamente el puntaje de la propuesta investigativa o creación artística. Posteriormente, la comisión de selección de la universidad notifica por escrito al candidato seleccionado, solicitando la confirmación de aceptación del cargo e indicando los trámites que debe seguir para el nombramiento.

1.1.3. Contratación

Durante esta fase se realiza un trámite legal en donde el elegido hace entrega de la documentación solicitada en la Procuraduría Regional del Valle del Cauca, Contraloría Departamental del Valle del Cauca, que están ubicadas en el centro de la ciudad de Cali, el trámite de afiliación al Sistema Seguridad Social en Riesgos Laborales, Salud y Fondo de Pensión, y el certificado de examen de ingreso.

Seguido a esto se realiza el proceso de Posesión al Cargo a través de la firma del acta de posesión para dar inicio a las actividades laborales

1.1.4. Inducción

Esta fase está a cargo de cada una de las unidades académicas en donde se mencionan las funciones específicas a cumplir en el puesto de trabajo y las responsabilidades a asumir, se presentan compañeros de trabajo, reglamentos de trabajo.

1.2. Proceso de selección de Empleados Oficiales Administrativos

1.2.1. Convocatoria

Luego de difundir los cargos vacantes, se realiza el proceso de inscripción de aspirantes que cumplan los requisitos y la recepción de documentación como hoja de vida, certificados, diplomas, etc. a ser analizada por la División de Recursos Humanos, para luego elaborar y publicar las listas de Admitidos y No Admitidos, como pasos previos para la realización de pruebas.

1.2.2. Selección

Durante este proceso se realizan procedimientos cuya finalidad es identificar a los aspirantes elegibles para ocupar el cargo, de ahí que se realizan varios procedimientos, entre estos, las pruebas psicotécnicas las cuales son avaladas por el Instituto de Psicología de la Universidad e incluyen tanto pruebas de habilidades como de personalidad, sumado a esto se realiza entrevista y la calificación de antecedentes laborales.

Cada uno de los procedimientos es considerado como un factor a ser calificado según una escala de valoración, establecido y presentado en la convocatoria, de

modo que el desempeño obtenido por el aspirante determina la valoración en el proceso de selección. Así pues, se procede a conformar, publicar y notificar la Lista de Elegibles por concurso de méritos de mayor a menor puntaje.

Adicional a los procedimientos descritos anteriormente, se practica el examen médico de ingreso, cuyo propósito es determinar las condiciones de salud del trabajador antes de su contratación, en función de las condiciones de trabajo a las que estaría expuesto, los requerimientos de las tareas y el perfil del cargo. De resultar apto para el cargo se procede a la fase de contratación. Este examen, está a cargo Área de Salud Ocupacional en cabeza de Profesional Médico(a) Laboral del de la Universidad.

1.2.3. Contratación

Durante la fase de contratación se realizan trámite legal en donde el elegido hace entrega de la documentación solicitada, igualmente que el caso del personal docente, por la Procuraduría Regional del Valle del Cauca, Contraloría Departamental del Valle del Cauca, el trámite de afiliación al Sistema Seguridad Social en Riesgos Laborales, Salud y Fondo de Pensión, y el certificado de examen de ingreso seguido a esto se realiza el proceso de posesión al cargo a través de la firma del acta de posesión, formalizando así la vinculación laboral, para dar inicio a las actividades laborales

1.2.4. Inducción

En esta fase se distinguen dos procesos, uno es la inducción general, la cual es liderada por el Área de Recursos Humanos y donde se presentan las condiciones laborales, normas de trabajo, se presenta en la Dependencia correspondiente ante el Jefe quien a su vez dirige el proceso seguido, la inducción específica al puesto

de trabajo, en donde se le presentan compañeros de trabajo, funciones, reglamentos de trabajo, etc.

10.2 CAPÍTULO 2. FACTORES AMBIENTALES EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL

A continuación se presenta una nota aclaratoria acerca de la influencia de los factores ambientales en las fases de selección, dada su variabilidad desde la perspectiva de cada tipo de discapacidad, considerando así la diversidad y el enfoque diferencial.

Teniendo en cuenta la clasificación de ítems a evaluar descrita en la Sub- fase Metodológica 2.2 (Organización de la información), es necesario aclarar que existen factores ambientales que fueron calificados con el valor 9 (No aplica), puesto que no guardan relación alguna con determinadas fases del proceso de selección al no incidir en cumplimiento de los propósitos de estas.

Tabla 4. Escala de Valoración

NIVEL DE BARRERA	
No hay barrera	0
Barrera leve	1
Barrera moderada	2
Barrera grave	3
Barrera completa	4
No aplicable	9

Fuente: Pacto de Productividad

Al diligenciar las matrices, tanto para la tipología de discapacidad Cognitiva, como para la Visual, se encuentra que los *Productos y Tecnologías* (que incluyen instrumentos, equipo o tecnología adaptada o diseñada específicamente para mejorar el funcionamiento de las persona con discapacidad), en la *movilidad y el transporte, la educación, el empleo, el diseño - construcción de edificios de uso*

público o privado, en los factores relacionados con el *Entorno Natural*, tales como la luz, el sonido entre otros, y los estipulados en *Apoyo y Relaciones*, también fueron calificados con dicha puntuación (Valor 9 - No aplica-), pues como los anteriores, no poseen ninguna influencia en la fase de convocatoria, puesto que no son requeridos para difundir la información y convocar a los candidatos a concursar para ocupar los cargos vacantes.

Para la fase de selección, el factor ambiental que no aplica es el de *Productos y Tecnologías para la Educación* ya que estos están relacionados con la adquisición del conocimiento, lo cual no es necesario para identificar al candidato que cumpla con los requerimientos del cargo. Finalmente, el *Entorno Natural* y los *Productos y Tecnologías para la Educación* y el *Empleo*, tampoco son aplicables para la fase de contratación, la cual consiste en la formalización de la vinculación entre ambas partes.

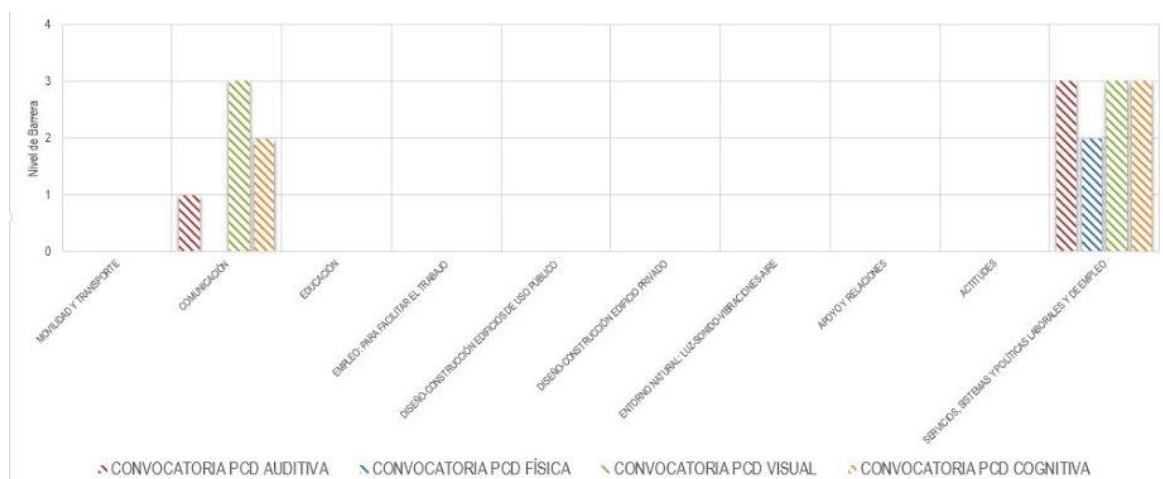
Ahora bien, al momento de ingresar los datos a la Matriz, y graficar la información estos factores calificados con 9, son omitidos por la formulación condicionante del formato, razón por la cual, estas son calificadas con el valor 0 (cero), lo cual explica su representación gráfica.

Desde el soporte conceptual de la CIF, a continuación se presentan los resultados cualitativos y cuantitativos de los factores ambientales de los procesos de selección de personal de la Universidad del Valle, lo cual permite identificar los facilitadores y barreras para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Adicionalmente, para facilitar la comprensión de la información se presentan los resultados encontrados por cada tipo de discapacidad, inicialmente se expondrán los gráficos correspondientes de cada matriz, luego, la descripción cualitativa de los resultados, junto con imágenes de apoyo que representan lo descrito.

10.2.1 F Barreras de los procesos de selección de personal para la inclusión laboral de Personas Con Discapacidad

En la fase de convocatoria las actividades están orientadas hacia la difusión de las vacantes, la cual se desarrolla por medios virtuales, publicaciones de prensa y carteleros institucionales, de tal modo que el factor ambiental que incide en esta fase se relaciona con lo que se denomina en la matriz de diagnóstico dominio de comunicación, por lo tanto, considerando los tipos de discapacidad de la población que hace parte del estudio y teniendo en cuenta sus experiencias en los procesos de selección de la universidad, se identificó que en el caso de la discapacidad física se puntuó cero en la escala no hay barrera, mientras que para las discapacidades auditiva, cognitiva y visual, se puntúan en 1, 2 y 3, respectivamente en barrera leve, moderada y grave,(ver grafica 15).

Gráfico 15 Convocatoria.



Fuente: Elaborada por las autoras.

Lo que explica la variabilidad en las calificación está relacionado con aspectos de las demandas que requieren para cada una de las discapacidades, la forma y los formatos en que se presenta la información lo cual delimita el acceso que tenga

la población al conocimiento de publicación de la vacante, y el grado de accesibilidad se define por la frecuencia del factor en las actividades de esta etapa, comprendiéndose que el uso de habilidades comunicativas están presente durante el desarrollo de todas las demás etapas y considerándose que tanto los formatos y a las actividades planteadas no se orientan desde un diseño universal.

En el caso de las PCD que participaron cinco de ellas se enteraron de la vacante por medios de personas que se encontraban vinculadas en la universidad o por que habían estado vinculados como estudiantes, solo en uno de los casos se dio por medio de publicación y fue a una persona con discapacidad física. Lo que lleva a reconocer que la forma en que se comunicó la vacante incide en la participación específicamente en PCD auditiva, cognitiva y visual, de esta forma se aprecia en el gráfico, que representa el nivel de barrera para cada tipo de discapacidad, específicamente en la fase de convocatoria, con el cual se observó que para las discapacidades cognitiva, visual y auditiva la barrera llega a ser moderada, lo cual influye en el conocimiento de las vacantes por parte de esta población.

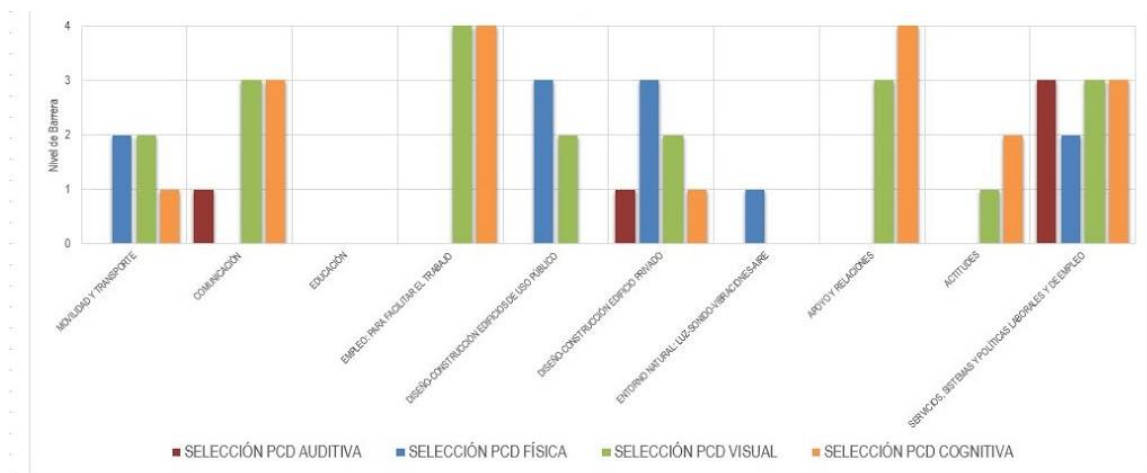
Prosiguiendo con las etapas de los procesos de selección, encontramos la fase de selección hace referencia a una serie de actividades para la escogencia del candidato idóneo para el cargo, entre estas se encuentran la realización de pruebas psicotécnicas y de habilidades en el caso de los administrativos y pruebas académicas en el caso de los docentes, también entrevistas que se realizan en ambos procesos. En cuanto a los factores ambientales que tienen influencia en estas actividades se encuentran los relacionados con la movilidad y el transporte, la comunicación, diseño y construcción de edificios públicos, actitudes y sistemas, servicios y políticas.

En cuanto al factor ambiental productos y tecnologías en el dominio movilidad y transporte, es un elemento que demanda las actividades de la fase de selección

puesto que estas se realizan principalmente en las instalaciones de la universidad y a veces según lo relatado por las PCD en el caso de los aspirantes a cargos administrativos se requiere desplazarse a otros lugares, puesto que la universidad contrata empresas externas para la realización de algunas de las pruebas de selección, por lo tanto, considerando los tipos de discapacidades de la población objeto de estudio, se encontró que en las PCD auditiva la calificación de ítem, fue cero, no hay barrera mientras que para las discapacidades cognitiva, física y visual se puntuó como 3 una barrera moderada.

Los argumentos que sustentan esta calificación, es que el aspecto de la movilidad y transporte hace referencia a las vías de acceso a la universidad, la localización y posibilidades de movilizar en transporte público a la institución, teniendo en cuenta que estas actividades requieren de habilidades de orientación en el espacio, y en el caso de las PCD es indispensable contar con apoyos en este aspecto

Gráfico 16 Selección.



Fuente: Elaborado por las autoras

Referente al dominio de comunicación se calificó como una barrera leve en la discapacidad auditiva y moderada para la participación en el caso de las

discapacidades cognitiva y visual, está relacionado con la forma en que se presentan la información, donde se no se contempla la diversidad de la esta población, las pruebas, entrevistas están diseñadas en un lenguaje oral y escrito, además que el principal canal de comunicación es visual, se realizan pruebas psicotécnicas, se encuentra que en algunos procesos se realizan pruebas de conocimiento extensas, más de 60 preguntas de múltiples respuestas, para este caso se utilizan computadores lo cual restringen la participación de pcd cognitiva al resultar complejas por sus características que requieren el uso de pensamiento abstracto.

Con respecto al diseño y construcción de los edificios, se encontró que en la fase de selección representa barreras moderadas para las discapacidades física y visual, puesto se requiere acceder a edificios de administración central, unidades académicas que para efecto del estudio fueron observadas las instalaciones de las dependencias química, ingeniería química, ciencias sociales, escuela de rehabilitación humana, biblioteca, administración central, los cuales, no disponen de mapas guías para PCD visual en las entradas, el 301 edificio de Administración Central posee ascensor pero no se comunica con la dependencia de recursos humanos donde se encuentra uno de los salones en donde se realizan pruebas.

En este sentido, también se tuvo en cuenta lo expresado por las PCD entrevistadas, que referían que el aspecto de la accesibilidad a los edificios de la institución es restringido pese a que se han adelantado acciones al respecto, como colocar rampas fijas en las entradas de edificios, la señalización de espacios, sin embargo por mencionar alguno de edificios con el de ciencias sociales cuenta con pasillos estrechos lo que limita la movilidad, como lo mencionaba una de las PCD física entrevistada. En este sentido, se encontró que los edificios de uso frecuente a saber biblioteca Administración Central, facultad

de ciencias, ERH cuenta con baños accesibles, sin embargo, permanecen cerrados para uso se requiere solicitar al vigilante.

Si bien se identifica que el diseño de la edificaciones representa una barrera moderada en caso de las discapacidades física y visual, también se observó que en algunos Edificios 130 - ERH poseen cintas antideslizantes en los escalones, lo cual facilitaría el desplazamiento vertical de las PCD Visual, cerca de ambas sedes existen semáforos sonoros, lo cual facilitaría la movilidad y el desplazamiento a esta población, estos son elementos que se deben tener en cuenta como aspectos que disminuyen la intensidad de la barrera. También se observó que frente al diseño de las instalaciones se han realizado adecuaciones que reflejan que en este aspecto se ha movilizad la institución, sin embargo es necesario que se continúen acciones al menos para garantizar el acceso a las instalaciones de uso frecuentes en este caso el edificio 301 de Administración Central.

En cuanto al factor relacionado con el entorno natural en que se encuentran ubicadas las dos sedes de la Universidad (San Fernando y Meléndez) que fueron observadas, se encontró que en la sede Meléndez no hay barreras, por su topografía se encuentra ubicada en una superficie plana, la vías aledañas están pavimentadas, algunos andenes presentan desniveles pero recientemente se han realizado modificaciones, sin embargo, en la sede san Fernando por su ubicación en una superficie inclinada, lo andenes circundantes presentan desniveles, Se valoró como barrera moderada, teniendo en cuenta las demandas para PCD física y visual, si bien se reconoce que es un factor en el que no se puede tener injerencia hace referencia a las condiciones naturales, es importante de considerar, por que influye en el desplazamiento y movilidad.

Continuando con la observación de los factores ambientales referente a las actitudes en la etapa de selección, se encontró que según lo expresado por las PCD que participaron del estudio, no hay barrera, en este aspecto, pronunciando que las relaciones y actitudes de las personas quien realizan los procesos no fueron fuente de limitación en su participación en estos.

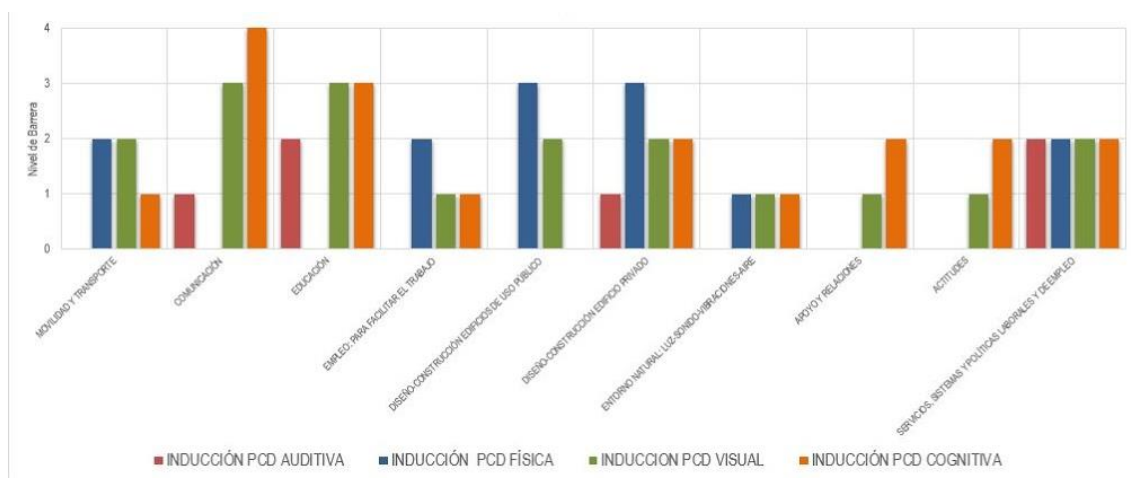
En lo que corresponde a los factores ambientales relacionados con los sistemas, servicios y políticas laborales se encuentra que, de acuerdo a lo expresado por la PCD, se encuentra barrera calificada como grave, desde las perspectivas de que si bien existe la política, la aplicabilidad de esta a un no es visible, también, comprendiendo el cómo se establecen los perfiles, los formatos y las pruebas que se llevan a cabo en la selección, se encuentra barreras desde la forma en como están planteadas las actividades en esta fase.

En el gráfico, que describe el comportamiento de los factores ambientales en la fase de selección según el tipo de discapacidad se puede apreciar que para las discapacidades cognitiva y visual en los diferentes ítems de los factores ambientales el nivel de barrera tiende a ser moderada, frente a los otros tipos de discapacidades física y auditiva, en el caso de la primera se correlaciona con aspectos de la movilidad y el diseño, y en la segunda va en línea con aspectos comunicativos, de lo anterior se identificó que según los tipos de discapacidad se requerirá de adaptaciones diversas al procesos de selección en conjunto.

Con respecto a las etapas de contratación e inducción se encuentra que los factores ambientales que influyen en estas actividades están relacionados con la comunicación, el diseño y construcción de edificaciones, educación, apoyos y relaciones actitudes, sistemas, servicios y políticas, si bien estos factores ya se han descrito como barreras anteriormente, cabe resaltar que un factor clave en la fases de contratación e inducción es la comunicación y la forma en que se presenta la información, y revisando los formatos, los tramites a realizar se

encuentra que para las PCD auditiva, cognitiva y visual este aspecto representa una barrera que se calificó como moderada teniendo en cuenta las demandas que exige la actividad y las características de las discapacidades, comprendiendo que se exige de entender con claridad los pasos para realizar cada una de las tareas, por lo cual se requiera de realizar adaptaciones en la forma en que se realiza y en el diseño de los instrumentos que se emplean.

Gráfico 17 Contratación



Fuente: Elaborado por las autoras.

Específicamente en el caso de la PCD cognitiva es recomendado la revisión de la “Guía requisitos y trámite para la afiliación a la seguridad social integral de empleados públicos docentes, empleados públicos administrativos y trabajadores oficiales”, la cual se encuentra disponible en la página web institucional, tras su revisión se encuentra que esta esta descrita en un lenguaje que resulta complejo para aquellas PCD Cognitiva, pues requiere de un seguimiento de múltiples instrucciones escritas para el diligenciamiento administrativo de la vinculación laboral en la Universidad. De igual manera la institución, en esta instancia, no dispone de un método de enseñanza – aprendizaje que utilice herramientas audiovisuales para el acceso a la información

En ese mismo sentido en la fase de inducción, la comunicación es importante disminuir el nivel de barrera. Otro factor que entra a desempeñar un papel clave es el de educación, por lo cual modificar la forma que se presenta la información sobre todo en el caso de PCD auditiva, cognitiva y visual, y también la forma en que se interactúa con la población.

Finalmente, como se puede apreciar en el grafico consolidado, uno de los factores ambientales que se considera determinante tanto para la valoración general de las barreras en los procesos de selección, como en la mirada inclusiva de éstos, es el factor de *Servicios, sistemas, laborales de empleo* porque en este se abordan aspectos como el diseño de los perfil, conocimiento acerca de la inclusión, sus normativas, instituciones que prestan este servicio, las políticas de la organización referente al tema, si se cuenta con ARL, seguridad social para los empleados.

Ahora bien al revisar, esta características dentro del procesos de selección que se llevan a cabo en la universidad se encontró que tanto las distintas unidades académicas, como las áreas administrativas tienen establecidos los perfiles de los cargos, en el caso de selección de docentes y personal administrativo, respectivamente. Al realizar una revisión de los requisitos de los perfiles se encuentra que además de describirse funciones específicas, se tiene en cuenta la hoja de vida que incluye: *nivel de estudios*, el cual se caracteriza por requerir altos niveles de escolaridad (técnico, tecnológico, profesional postgrados) y *experiencia*, el uso de pruebas psicotécnicas.

En otros de los puntos relacionados con los *Servicios, Sistemas y Políticas*, en las diferentes fases del proceso de selección se refiere acerca de *la información básica con diseño universal aplicada a lugares de trabajo, instalaciones manuales de la empresa, reglamento del personal, procedimientos en materia de seguridad*

y salud ocupacional (lengua de señas, textos de fácil lectura y comprensión, textos en braille o macro tipo etc.), se evidenció que los medios y las actividades desarrolladas durante los procesos de convocatoria, selección, contratación e inducción no están contempladas desde las perspectivas del diseño universal.

La Universidad cuenta con apoyo y servicios de la administradora de riesgos profesionales, también dispone de asesoría jurídica según lo referido por los líderes del proceso de selección. En cuanto, a si las áreas de recursos humanos se tienen identificados las entidades y programas que ofrecen servicios para el proceso de inclusión laboral de PCD, se determina que existe desconocimiento al respecto.

Si bien se encontró que existen barreras para la participación de las PCD en los procesos de selección que se desarrollan en la universidad relacionadas con la comunicación, el acceso a la información, a los espacios e instalaciones, sistemas, servicio y políticas. De tal forma, establecer la situación actual de los procesos desde una perspectiva de la inclusión laboral permitió identificar los aspectos necesarios a modificar para minimizar o en su caso eliminar las barreras que en ocasiones están relacionadas en cómo se ejecutan las actividades, como se diseñan y en que no se tienen identificados los apoyos necesarios para favorecer la participación de las PCD desde la comprensión de su diversidad.

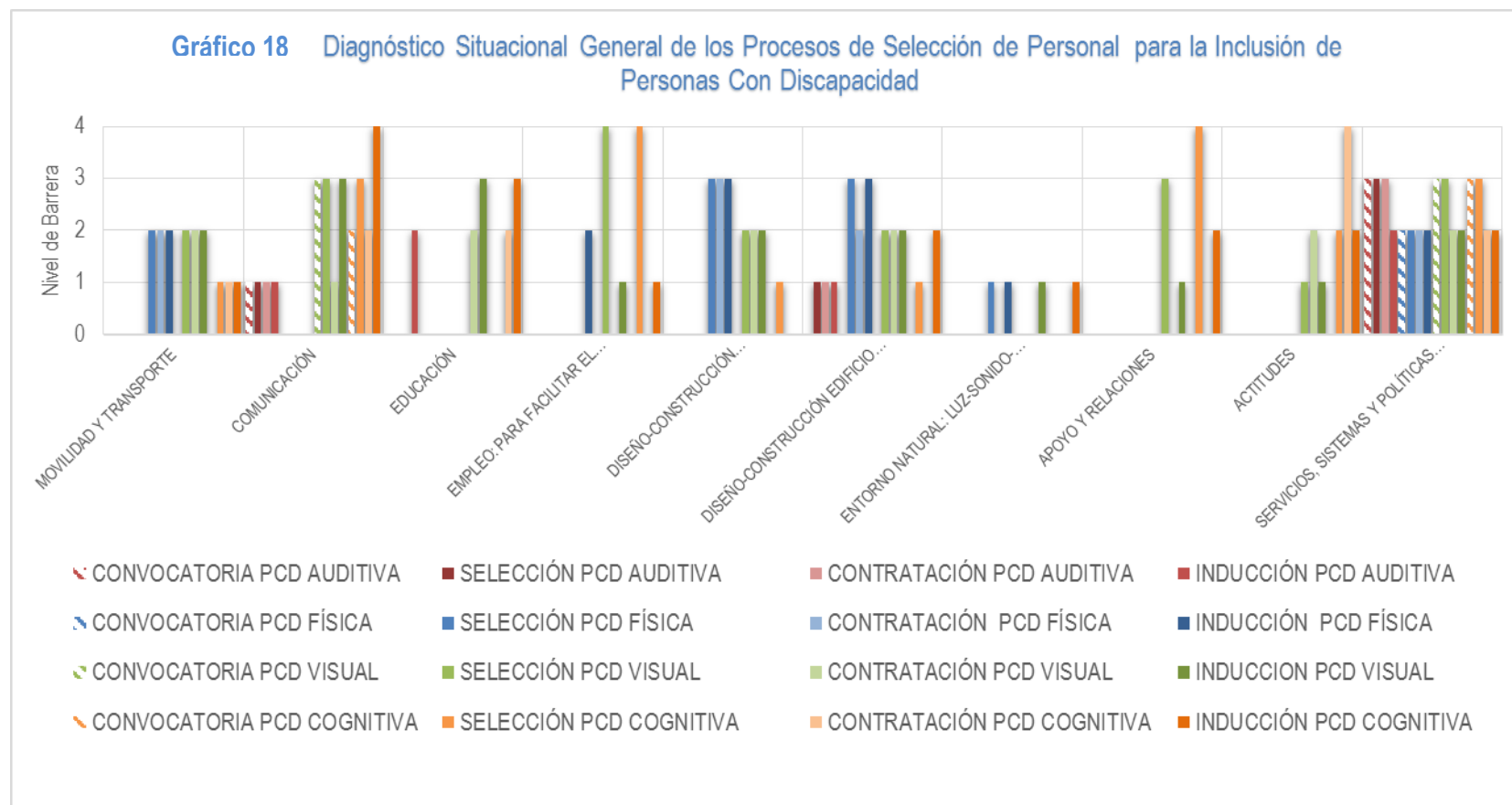
De tal manera, se identificó que los factores ambientales que requieren ser revisados en un corto plazo, son *productos y tecnologías* lo relacionado con la comunicación, en el *diseño y construcción de los edificios*, la accesibilidad a los espacios, *sistemas, servicios y políticas*, con respecto a cómo se estructuran los procesos selección, se resaltan estos factores puesto que a lo largo de la observación y evaluación se puntúan como barreras que van de moderadas a graves, lo que significa que tienen injerencia en la participación de las PCD en los

procesos de selección de la Universidad, por lo cual se requiere de acciones inmediatas.

En este sentido, la Universidad cuenta con elementos importantes que pueden facilitar la orientación de sus procesos de selección desde una mirada inclusiva, pues se identificó que cuenta con el SERH quien presta servicios de inclusión laboral, también desde el área de fonoaudiología, hacer visible la necesidad desde la identificación de barreras es un primer paso hacia una transformación profunda.

Retomando el proceso de selección se identificó que es estructurado, organizado por etapas, que se dirige a la escogencia de los candidatos con base a la meritocracia como se estipula legalmente, sin embargo, desde la perspectiva de la inclusión laboral, se encuentra que algunos de los requisitos están enfocados desde una perspectiva tradicional esto quiere decir que se da prevalencia aspectos como las hojas de vidas, las pruebas de psicotécnicas, frente a competencias laborales, pero más allá de estos aspectos, un papel importante es el cómo se llevan a cabo los procedimientos, y de acuerdo con la revisión que se realizó se requiere implementar ajustes para facilitar la comunicación, la accesibilidad a los espacios, apoyos y relaciones.

10.2.5 Diagnóstico Situacional General de los Procesos de Selección de Personal para la Inclusión laboral de las PCD



Fuente: Elaborado por las autoras.

11. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

En el presente estudio estuvo inmerso en la comprensión de las barreras en la participación y el desempeño resultantes de la interacción de las PCD, los procesos de selección y factores ambientales, por lo cual desde la identificación de cada uno de los actores se encontró que desde Tipos de Discapacidad y Funciones Corporales – CIF, las personas participantes en el estudio presentaron alteraciones en las funciones: metales, el movimiento y sensoriales (visual y auditiva). Los procesos de selección se organizan por etapas en donde la selección es de forma clasificatoria y los factores ambientales observados dieron cuenta de que la principales barreras que las PCD se encuentran al participar de dichas actividades del procesos de selección están puestas en la comunicación, la movilidad, y la forma como se realizan los procedimientos referente a servicios, sistemas y políticas, por lo tanto se expresa que efectivamente existe influencia de contexto, en la relación persona y actividad.

Lo anterior, coincide con otros estudios Partiendo de la descripción de los resultados de los estudios predecesores y más específicamente del Diagnóstico de Barrera de Inclusión laboral de Personas con Discapacidad (Rodríguez, 2010), se encuentra que, en lo relacionado con los factores contextuales, estos representan un papel fundamental al momento de mediar la realización de las actividades de las PCD, pues pueden constituirse como barreras o facilitadores para el desempeño ocupacional, la participación y la inclusión laboral. Por tal razón, resulta de utilidad ubicar los factores ambientales que al constituir el ambiente físico, social y actitudinal en el que las personas viven y desarrollan sus vidas, resultan determinantes para el desempeño de las personas como sujetos sociales y políticos.

Así pues, se identifica que las oportunidades de participación de las PCD están sujetas a una serie de relaciones establecidas por la interacción de tres elementos, a saber, la persona que presenta una condición de salud, el contexto a través de los múltiples factores que lo componen y la actividad que ejecutan, que para efectos del estudio se relaciona con los procesos de selección de personal, elementos que desde la Terapia Ocupacional constituyen la triada fundamental que se conjuga en el desempeño ocupacional, sobre el cual se soporta la disciplina.

Dunn y McGuigan (1994), al respecto refieren que el desempeño ocupacional es óptimo cuando el contexto y los factores intrínsecos de la persona corresponden a las demandas de la ocupación. Las posibilidades de desempeño están determinadas por la variabilidad de los elementos, tales como, tareas disponibles, apoyos del contexto y factores intrínsecos como habilidades, intereses, experiencias, etc. De ahí que existe una interacción dinámica, influenciada por cambios en estos elementos:

De lo anterior, se rescata que en la medida que los procesos de selección de la universidad sean inclusivos es decir cuenten con los ajustes necesarios según la diversidad de la población con discapacidad las oportunidades de participación y desempeño estarán en la misma línea, si bien al indagar acerca de la experiencia de las PCD en los procesos de selección de la universidad un hecho común es que antes se encontraban vinculados como estudiantes principalmente y también es de resaltar que hay más prevalencia de PCD física frente a los otros tipos, lo que lleva a que se comprenda ¿qué está pasando con los otros tipos de discapacidades?, ¿qué está pasando con los procesos de selección?

Ante estos interrogantes, se encuentra que desde la comprensión de las barreras del contexto en que suceden estos procesos se puede explicar que las barreras en el diseño y en el enfoque (sistemas, servicios y políticas) tienen influencia directa frente a las arquitectónicas, ya se evidencia desde la convocatoria en la

comunicación y a lo largo del proceso. En este sentido, el aspecto se centra en el cómo se diseña la actividad, el espacio en el que se plantea su ejecución, en los procesos de selección se pudo evidenciar que depende del cómo estén enfocados asimismo serán accesibles a la PCD.

Este hallazgo, está relacionado con lo descrito en investigaciones predecesoras realizadas por la OIT (2013), Serrano et al (2013), identifican que a nivel de las empresas, las barreras para la participación de las PCD corresponden a: *a) ausencia de políticas y culturas inclusivas; b) falta de capacidades organizacionales, es decir, la ausencia o precariedad en la infraestructura, capacitación y comunicación adaptadas a la diversidad, lo que inhibiría o dificultaría el desempeño y adaptación del trabajador con discapacidad a su puesto de trabajo y la organización; c) Miedos y mitos sobre la discapacidad.*

Otras de las causas que conducen a que los procesos de selección cuenten con diferentes barreras para la participación de PCD, es la escasa participación de esta población en dichos procesos como lo refieren los líderes de recursos humanos, aspecto que lleva a inferir que a nivel institucional no sea visible la necesidad de ajustar dichos procedimientos, actividades, que requieren en la realización de procesos de selección.

De lo anterior se infiere, que los cambios de enfoque deben darse desde el factor ambiental de servicios, sistemas y políticas, lo que orientara el modo en que se realizan los procesos de selección, de esta forma se garantice el acceso de todas las personas. En este sentido se dedujo que falta, impulsar sistemáticamente la política institucional de discapacidad entre las diferentes dependencias, de ahí que se empiecen a realizar acciones en conjunto, puesto que esta política es una herramienta para dar el paso hacia un contexto inclusivo en la institución.

De acuerdo a las recomendaciones establecidas por los diferentes programas que adelantan asesoría para el desarrollo de procesos de inclusión laboral de PCD a nivel nacional como el Pacto de Productividad y a nivel internacional como el Pacto Global, se encuentra que están en línea con la situación identificada en el estudio, es decir, la necesidad de realizar ajustes a nivel institucional con el propósito de facilitar la inclusión laboral de PCD en la Universidad, según se plantea en la Política de Discapacidad e Inclusión dando cumplimiento a los compromisos en materia de derechos.

12. CONCLUSIONES

Teniendo como referentes los apartados de resultados y análisis, a continuación se presentan las determinaciones producidas por las inferencias lógicas en el marco del ejercicio investigativo y que conllevan a la resolución de la pregunta central del estudio *¿Cuáles son los actores ambientales que se constituyen como facilitadores o barreras en los procesos de selección durante las fases de convocatoria, selección, contratación e inducción del recurso humano que favorecen u obstaculizan la inclusión laboral de PCD a la Universidad?*

- Inicialmente, el ejercicio investigativo, permite relacionar los referentes teóricos con las prácticas cotidianas, determinando una serie de resultados, lo cual permite orientar la práctica basada en la evidencia investigativa.
- Se identifica que la participación y desempeño ocupacional de las PCD en los procesos de selección de personal está condicionada por la influencia de los factores ambientales del contexto de la Universidad del Valle, en tanto dichos factores se constituyen, ya sea, como facilitadores o como barreras para la participación, puesto que favorecen o dificultan el desempeño ocupacional de las personas.
- Si bien, se ha identificado que el desempeño ocupacional es un elemento transversal que se contiene en las relaciones de PCD, procesos de selección y factores ambientales puede decirse que el plantearse un diagnóstico de facilitadores y barreras abre las puertas a que se haga visible las necesidades de un procesos de selección desde el enfoque inclusivo, no solo para favorecer la participación PCD, sino también garantizar la efectividad del desempeño, aclarando que no se trata de hacer un proceso de selección específico para PCD, puesto que no va en línea, con lo que promulga la inclusión laboral y tampoco las políticas de

concurso de méritos, se trata de ajustarlos a la necesidades diversas, esto considerando que la institución cuenta con la política y son muchos los entes que se pueden articular desde la misma en pro de mejorar el acceso, la participación de la PCD en todos los aspectos, para este caso la empleabilidad.

- Factores contextuales de tipo ambiental como Productos y Tecnologías, Servicios, Sistemas y Políticas, principalmente, resultan ser claves al momento de interactuar tanto la oferta como la demanda del empleo, y suplir así las necesidades de ambos actores, en el caso de la institución, a través de los líderes de recursos humanos, el de encontrar los mejores candidatos y en el caso de las PCD, buscadoras de empleo, suplir las necesidades básicas y el ejercicio del derecho al trabajo.
- Los resultados reafirman que son los enfoques inclusivos los que hacen parte del cambio tanto en los paradigmas como en las prácticas sociales, relacionándolo con la situación objeto de estudio factores ambientales la participación de las PCD en los procesos de selección, se encuentra que en la institución recientemente se ha establecido la política de discapacidad e inclusión que representa un aspecto relevante y abre las puertas hacia considerarse inclusión laboral, entendida esta como el acceso, la permanencia en el empleo, desde el reconocimiento e implementación de ajuste que faciliten la participación. De esta forma, como lo expresa Barragán, *El análisis de lo que ocurre en las empresas en relación con qué tan accesible o qué tan adecuadas son las instalaciones se debe extender también a los procesos, las prácticas, los procedimientos, las formas en que se definen los cargos. ¿Cómo las empresas tienen estructurado su proceso de selección, cómo hacen la inducción?*, En este sentido, el diagnóstico situacional de los procesos de selección desde la

compresión de los factores ambientales que intervienen permite reconocer como dichos procesos están fundamentados.

- Así pues, cabe destacar el carácter determinante de los factores ambientales en la participación de las PCD durante la realización de los procesos de selección de personal, ya que de su manifestación depende el desempeño ocupacional y las oportunidades de ocupar cargos públicos en procura de participar en el mercado laboral y el subsecuente aporte al desarrollo social a nivel individual, institucional, comunitario.
- Específicamente, en lo relacionado con los factores ambientales, la variabilidad de la influencia está determinada por el tipo de discapacidad desde la cual se experimenta, como también por las fases del proceso de selección en la que se requieren. Factores como los *productos y tecnología para la comunicación y la educación* proporcionan mayor impacto en las fases de convocatoria, selección e inducción principalmente, lo cual refleja la importancia de considerar cómo estas fases se llevan a cabo, en función del uso de los factores ambientales como facilitadores de la participación de PCD. A su vez, factores como los *Productos y Tecnologías para la Movilidad y el Transporte, el Diseño y Construcción de Edificaciones*, ya sea para uso público o privado, son determinantes a la hora de abrir las puertas para las PCD en la fase de selección.
- En materia de los modelos de discapacidad referenciados por los actores, se encuentra que los líderes de recursos humanos poseen representaciones mentales del modelo rehabilitador, en tanto consideran que las personas con discapacidad tal y como están los procesos de selección pueden participar sin enfrentarse a algún tipo de barrera, mientras que las personas con discapacidad manejan las representaciones de tipo social, basados en los fundamentos de la Convención, el modelo

social y la diversidad de la discapacidad y la influencia del contexto en su participación.

- En relación a la disciplina y los aportes generados a partir de la investigación se identifica que es posible el análisis de macro-procesos teniendo como referente el análisis propio de la actividad y los pilares fundamentales de la Terapia Ocupacional.
- Finalmente, desde la Terapia Ocupacional el abordaje del contexto es un elemento que potencializa la comprensión del desempeño, queda detallado que este análisis puede hacer desde una perspectiva particular, o un enfoque general, esto quiere decir realizarse desde la observación de la interacción entre características de la persona, una tarea determinada y un contexto específico, o puede ser realizado desde un abordaje más amplio que sería características de un sector de la población, en relación a un proceso, inmerso dentro de un conjunto de políticas, principios. Que en el caso de este estudio se orientó desde la perspectiva general.

13. RECOMEDACIONES

Procesos de selección

- Establecer un plan de ajustes razonables orientados a garantizar la participación de PCD, considerando los resultados de la presente investigación, referente a los ajustes en el momento de implementar estrategias comunicativas en las etapa de convocatoria que sean accesibles en el caso de las discapacidades, visual, auditiva, cognitiva.
- Capacitar a los líderes de los proceso selección, a quienes realizan las entrevistas de selección es aspectos relacionados con la corresponsabilidad desde su hacer para la construcción de un proceso de selección inclusivo con oportunidades de participación y equiparación para todos.
- Las pruebas de aptitud deben estar adaptadas a las necesidades específicas de cada uno de los candidatos con discapacidad, por lo que habría que facilitarles que comuniquen previamente las adaptaciones que requieran para el desarrollo de dichas pruebas.
- Las pruebas médicas previas a la contratación deben estar orientadas exclusivamente a garantizar que la persona pueda desempeñar las funciones esenciales del puesto, de manera que no sean una causa de exclusión indiscriminada de personas con discapacidad

Terapia ocupacional

- Desde la experiencia de realización del estudio, se sugiere la continuación de investigaciones en este campo en acciones relacionadas en materia

de inclusión laboral, para fomentar la implementación de políticas y programas dentro de la Institución.

- Fortalecer la difusión del programa de Inclusión Sociolaboral del SERH a las instancias administrativas, como Recursos humanos.

14. BIBLIOGRAFÍA

ALVAREZ, Patricia. Políticas Públicas De Inserción Y Mantención En El Mercado Laboral De PCD Intelectual: Factores De Incidencia En Chile. Santiago de Chile. 2012. 142 p. Tesis (Magister en Gestión y Políticas Públicas). Universidad De Chile. Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas. Departamento de Ingeniería Industrial.

ASOCAJAS. Revista Más Vida. No.14. 2013. Disponible en la dirección URL: <<http://asocajasrevistamasvida.asocajas.org.co/index.php/revista-mas-vida-no-14/140-inclusion-laboral-de-poblacion-con-discapacidad-una-estrategia-de-desarrollo-social>>

Asociación Médica Mundial. "Declaración de Helsinki". Consulta realizada el 02 de Septiembre de 2014. Disponible en la URL: <http://salud.univalle.edu.co/pdf/comite_etica_humana/Declaracion_helsinki.pdf>

BARRAGÁN, Germán. Elementos de la agenda del futuro, Inclusión laboral de Personas con discapacidad. 2013. [Consulta: Miércoles, 12 de marzo de 2014] Disponible en la dirección URL: <<http://www.redici.org/podcast/213-edicion073>>

BLASCO, Teresa Hernández. OTERO, Laura García. Técnicas cualitativas: la entrevista. Investigación, nº 33, Marzo - Abril 2008

BLESEDELL, Elizabeth. et al. Willard y Spackman. Terapia Ocupacional. 10 ed. 2005. Editorial Médica Panamericana. Buenos Aires. p. 223-227

CASTILLO, Jimena LEDEZMA, Patricia. Barreras Físicas que Impiden la Accesibilidad Dentro de la Universidad del Valle. Santiago de Cali 2000. Tesis. Universidad Del Valle. Facultad de Salud. Escuela de Rehabilitación Humana. Terapia Ocupacional.

COPASO. Discapacidad y Trabajo. Conmemoración del Día de la Salud y la Seguridad en el Trabajo. Diciembre 4 de 2013. Ver Acuerdo No. 004 del 12 de julio de 2013. Política Institucional de Discapacidad e Inclusión de la Universidad del Valle.

DANE, Boletín - Censo General. Discapacidad en Colombia en Colombia. En: <http://www.dane.gov.co/censo/files/boletines/discapacidad.pdf>

Discapacidad e integración sociolaboral en Colombia. Guía metodológica para la implementación del modelo. 2010. p. 46.

RODRÍGUEZ, César. Et al. Discapacidad y derecho al trabajo. Bogotá: Defensoría del Pueblo: Universidad de los Andes. Facultad de Derecho. CIJUS. Ediciones Uniandes, 2009. p. 24 y 25

Discapacitada. Consulta en línea realizada el 19 de abril de 2014. Disponible en URL:

http://www.icesi.edu.co/grupo_acciones_publicas_icesi/images/pdfs/articulo_discapacitados.pdf

DUNN, Winnie. En: Willard y Spackman. Terapia Ocupacional. 2005. p. 223-227

FURSTENBERG Von M^a Theresa L.; IRIARTE, Florencia S; NAVARRO Daniela O. Búsqueda e inclusión laboral de PCD cognitiva en Chile: Una mirada desde sus madres.

GARAVITO C, Rico L. "El derecho al trabajo en la práctica: las barreras que enfrentan las personas con discapacidad" Discapacidad y derecho al trabajo. Primera edición: noviembre. Bogotá: Ediciones Uniandes, 2009: p.46-83

GÓMEZ, Carlos Andrés. Conceptualización de discapacidad: reflexiones para Colombia. Bogotá. 2007. 124 p. Tesis (Maestría en Discapacidad e Inclusión Social). Universidad Nacional. Facultad de Medicina.

HERNÁNDEZ, R.; Cerrillo, R.; Izuzquiza, D. La Inclusión de Discapacitados Intelectuales en el Mundo Laboral: Análisis Cualitativo. Estudio de un caso. Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva. p 20,46. 2009.

HERNÁNDEZ, Roberto; FERNÁNDEZ, Carlos; BAPTISTA, Pilar. Metodología de la Investigación. 5 ed. McGraw-Hill. 2010. 613 p.

IMSERSO. Baremo de Factores Contextuales Ambientales (BFCA). España. 2015. Consulta en línea. Realizada el 20 de junio de 2015. Disponible en la dirección URL:

<<http://www.imserso.es/InterPresent1/groups/imserso/documents/binario/baremojgarrido.pdf>>

JORDAN DE URRÍES, Borja. Inserción Laboral de personas con discapacidad. Instituto Universitario de Integración en la Comunidad, Facultad de Psicología, Universidad de Salamanca Servicio de Información sobre Discapacidad, SID. 1998.

METTS, Roberts. Discapacidad y Desarrollo p 53. 2004.

O'RELLY, Artur, El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2007. p. 69,72

OIT. Estudio: factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Santiago. 2013. <<http://web.sofofa.cl/wp-content/uploads/2013/09/estudio-factores-web-2013.pdf>>

ONU. Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. 2006. Consulta en línea. Realizada el 20 de Marzo de 2013. Disponible en la dirección URL: <http://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-s.pdf>

Organización Mundial de la Salud. Informe Mundial sobre la Discapacidad. 2011

OTTOMANELLI et. al. En: Barreras contextuales para la participación de las personas con discapacidad física. Serrano

PALACIOS, Agustina. El modelo social de la discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Ediciones CINCA. 2008. 523 p.

PARRA Darío; TORO, Iván. Método y Conocimiento: Metodología de la Investigación. Medellín: Fondo Editorial Universidad EAFIT, 2006.P.179

PUIN, Diana. Actitudes frente a la Vinculación Laboral de Personas con Discapacidad" Universidad Nacional De Colombia. Revista de la Facultad de Medicina 2002; 50 (4):196-199<http://www.bdigital.unal.edu.co/23183/1/19932-66499-1-PB.pdf>.

REPÚBLICA DE COLOMBIA: "Constitución Política de Colombia". Editorial Temis. Bogotá D.C., 1991.

RODRÍGUEZ César, et al. Discapacidad y derecho al trabajo. Bogotá: Defensoría del Pueblo: Universidad de los Andes, Facultad de Derecho, CIJUS, Ediciones Uniandes, 2009.109 p.

SANTACRUZ, Zoraida. <consultoracali@pactodeproductividad.com>. "Datos Cuantitativos" [Correo electrónico]. 02 septiembre 2014. Disponible en:<<https://mail.google.com/mail/u/0/?tab=wm#inbox/14838170a76c4c5e>

SERRANO, et. al (2013). Barreras contextuales para la participación de Personas con discapacidad física, [en línea] [consultado 15 de marzo de 2014]. Disponible en la dirección URL http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-08072013000100006&script=sci_arttext Rev. Univ. Ind. Santander. Salud vol.45 no.1 Bucaramanga Jan./Apr. 2013 ANTECEDENTES DE LA INFLUENCIA DE LOS FACTORES AMBIENTALES EN EL MERCADO LABORAL

TAYLOR, Steve; BOGDAN, Robert. Introducción a los Métodos Cualitativos de Investigación. New York: Paidós Básica, 1984. p.20

Trabajando.com Consultorías S.A.S. Inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad. 2013. Consulta en línea realizada en marzo de 2014. Disponible en la URL: <http://co.trabajando.com/contenido/noticia/9203/c/empresa/el-64-de-las-empresas-en-colombia-no-contratan-personas-en-condicion-de-discapacidad.html>

Trabajo digno y decente en Colombia Seguimiento y control preventivo a las políticas públicas. p. 22

Universidad del Valle. Área de Calidad y Mejoramiento Oficina de Planeación y Desarrollo Institucional. [en línea] [consultado 4 de octubre de 2013]. Disponible en la dirección URL: http://gicuv.univalle.edu.co/01_Procesos_y_Formatos/_/10-g_Relaciones_Laborales.html

Universidad del Valle. Facultad de Salud. Escuela de Rehabilitación. Consulta en línea realizada el 2 de septiembre de 2014. Disponible en URL: http://salud.univalle.edu.co/escuelas/rehabilitacion/index.php?m=escuela&accion=visualizar_laboratorio&esa_id=3

Universidad del Valle. Política institucional de Discapacidad e Inclusión de la Universidad del Valle. En: Política de Discapacidad e Inclusión. [en línea] [consultado 11 de noviembre de 2013]. Disponible en la dirección URL: <http://salud.univalle.edu.co/comunicandosalud/?p=960>

VERDUGO Miguel Ángel JORDÁN DE URRÍES, Borja Empleo con Apoyo y Salud Mental. Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO) Universidad de Salamanca. Consulta en Línea Disponible en

VILLA, Nuria. *La inclusión progresiva de las personas con discapacidad Intelectual en el Mundo Laboral. (1902-2006). Madrid.* Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2007. 512 p.

VILLA, Nuria. Situación laboral de las personas con discapacidad en España. Revista Complutense de Educación Vol. 14 Núm. 2 (2003) p. 393-424. Consulta en línea. Realizada el Junio de 2013. Disponible en la dirección URL: < <http://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/view/RCED0303220393A>>

WERTHER. Williams B. Jr. DAVIS, Keith. Administración de Personal y Recursos Humanos, Tercera Edición, 1991. Pág. 90.

ZAYAS, Agüero Pedro. LOS FUNDAMENTOS TEÓRICO METODOLÓGICOS DE LA SELECCIÓN DE PERSONAL. Consulta en línea realizada el 05 de febrero de 2014 Disponible en la URL: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010e/826/index.htm>

ANEXOS 1.



CONSENTIMIENTO INFORMADO FUNCIONARIOS DE RECURSOS HUMANOS

Santiago

de

Cali,

Por medio del presente se solicita su participación en la investigación “*Diagnóstico situacional de los procesos de selección de personal en el marco de la inclusión laboral de una universidad pública del departamento del valle del cauca*” realizada por las estudiantes de Terapia Ocupacional de la Universidad del Valle: *Liset Balanta Millán* con cédula de ciudadanía No.1144128543 de Cali, *Lauren Flórez Quenguan* identificada con cédula de ciudadanía No. 1130681233 de Cali y *Adriana García Alegría* con cédula de ciudadanía No.1130614158 de Cali, bajo la asesoría de la docente y terapeuta ocupacional *Liliam Tascón Bedoya*, este estudio tiene como propósito describir la situación actual del procesos de selección de personal administrativo y docente desde la perspectiva de los factores ambientales, dimensionando facilitadores y barreras en la participación de personas con discapacidad. También, se requiere de su autorización para hacer uso de la información suministrada la cual será usada como insumo en la descripción de los subprocesos de ingreso de personal administrativo y docente en una universidad.

A continuación se informa acerca de los procedimientos de los cuales será objeto previamente haya aceptado hacer parte del estudio. Las acciones a desarrollar consisten en una entrevista en la cual se abordan aspectos relacionados con información acerca de los procedimientos realizados durante el proceso de selección según características y políticas de la Universidad, para la realización de esta se tiene estipulado un tiempo de 45 minutos. Con respecto, a los riesgos que se pueden presentar derivado de la participación en el estudio está relacionado con el manejo y divulgación de la información, por lo cual se aclara que se tiene determinado total reserva de la identidad y confidencialidad de la información proporcionada, la cual será utilizada con fines estrictamente académicos.

En lo relacionado a los beneficios que se obtendrán con esta investigación estos van direccionados en el ámbito social, académico e investigativo al conocimiento de facilitadores y barreras durante los procesos de selección personal contemplando la participación de las personas con discapacidad con lo cual se profundiza en la temática de procesos de selección desde el enfoque de la inclusión laboral frente a la problemática de la escasa participación de las PCD en el mercado laboral.

Declara que ha sido informado(a) en forma previa, acerca de las acciones que se llevarán a cabo, con la descripción necesaria para conocerlas en un nivel suficiente sobre las eventuales molestias e incomodidades que implican los procedimientos, así como, se ha recibido una detallada explicación sobre los beneficios sociales o comunitarios que se espera éstos produzcan. Comprendiendo además, que durante el desarrollo de este proceso es necesario que las investigadoras tomen muestras de audio que serán utilizadas posteriormente para hacer un análisis de la misma, información que será absolutamente confidencial, por lo que no se registraran datos personales en texto y otros medios de publicidad derivadas de la investigación ya descrita. Una vez el proceso se ha iniciado podrá rehusarse a participar en cualquier momento, según lo considere, lo anterior no tendrá ninguna implicación, reiterándose así que la participación en el estudio de forma voluntaria.

Reconociendo que durante todo el proceso las dudas e inquietudes que surjan podrán ser consultadas libremente con las estudiantes, así como, tendrá derecho a conocer los resultados del proyecto y si surge nueva información durante el proceso, será informado. También, se da autorización al uso de la información resultante en estudios similares posteriores previa aprobación del Comité de Ética de la Facultad de Salud. Con su firma acepta lo anteriormente descrito y que recibirá una copia del presente documento.

Finalmente, ante cualquier duda o inquietud puede contactar a las siguientes personas encargadas de brindarle la información que solicite respecto al proceso investigativo:

Liset Balanta Millán
Lauren Flórez Quenguan
Adriana García Alegría
Liliam Tascón Bedoya

Tel: 321 773 66 14
Tel: 320 641 97 70
Tel: 321 723 09 06
Tel: 310 413 80 87

Ha leído el documento, entendiendo las declaraciones contenidas en él y la necesidad de hacer constar su consentimiento, para lo cual lo firma libre y voluntariamente, recibiendo en el acto copia de este documento ya firmado.

Firma(s)

Nombre:
C.C. No.

Nombre:
C.C. No.
Testigo 1

Nombre:
C.C. No.
Testigo 2

ANEXO 2.



DIAGNÓSTICO SITUACIONAL DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL EN EL MARCO DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA DEL DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA

ENTREVISTA A LÍDERES DE GESTIÓN HUMANA

Esta entrevista forma parte de un Proyecto de Investigación Académica y es aplicada a los profesionales. La información que Ud. proporcione es de absoluta confidencialidad y su uso es exclusivamente con fines académicos, si tiene alguna duda, el investigador está en la disposición de atenderle.

IDENTIFICACIÓN DE LA ENCUESTA

Nº De Entrevista :				Código del entrevistado:
				Dirección:
Fecha:	DD	MM	AAAA	Barrio:
Encuestador:				Teléfono:

MODULO SOCIODEMOGRAFICO

* Nivel aprobado en el sistema educativo

MODULO ESTRUCTURA OCUPACIONAL

*Empleo Actual
☐ Cargo
☐ Dependencia / Sección/ Área

*Antigüedad En El Cargo

* Antigüedad En La Universidad

MODULO ASPECTOS ORGANIZACIONALES

- 1.¿Conoce sobre la Política de Discapacidad e Inclusión de la Universidad del Valle, decretada por el Consejo Superior en el Acuerdo No. 004 de Julio 12 de 2013?
- 2.¿Conoce los servicios de inclusión laboral que ofrece el servicio de rehabilitación Humana de la Universidad del Valle?
- 3.¿Dispone de apoyo de profesionales o gremios para asesoría jurídica o tributaria relacionada con el empleo para las PCD?
- 4.¿De las personas contratadas en la sede San Fernando cuantas están en las áreas administrativa y docente?
- 5.¿ En qué modalidad de contratación?
6. ¿De esta población conoce el porcentaje de PCD que actualmente están contratadas?
- 7.¿Qué aspectos han facilitado la contratación de PCD?
- 8.¿Qué aspectos han limitado la contratación de PCD?
- 9.¿Considera necesario un Manual de Buenas Prácticas de Inclusión laboral de PCD para la Universidad?

MODULO DISCAPACIDAD

Con base en el conocimiento que usted tiene de la Universidad:

- 10.¿De los trabajadores contratados qué tipo de discapacidad presentan?

○ 11.¿Cuáles cree que podrían ser los cargos factibles a ser desempeñados por personas con discapacidad?	
Anexar perfiles de cargos	
○ 12.¿Conoce el marco legal que orienta la inclusión laboral de PCD en Colombia?	
○ 13.¿considera que en la universidad existe igualdad de oportunidades en la en la contratación de personal? ¿Por qué?	
○ ¿considera que las instalaciones son seguras para permitir el libre acceso para las personas con discapacidad?	
MÓDULO PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL	
Proceso de Reclutamiento	
14. Cuales son las fuentes de reclutamiento para convocar a los candidatos	
☐ Personal recomendado ☐ Centros de formación ☐ La Universidad ☐ Agencias de empleo ☐ Sindicato ☐ Otros ¿cuál? _____	
15. Los medios para convocar a los candidatos	
☐ Publicación en la página web ☐ Periódicos ☐ Radio ☐ Televisión ☐ Otros ¿Cuáles?: _____ ☐ ¿Por qué utiliza estos medios? _____	
16. Describa el proceso de reclutamiento o publicación de vacantes de la institución	
Proceso de Selección	
17. Cuáles son los métodos que utiliza para seleccionar el personal?	
☐ Entrevista ☐ Pruebas psicotécnicas ☐ Pruebas de habilidades ☐ Revisión de Antecedentes ☐ Examen médico ☐ Otros ¿cuál? ☐ ¿Por qué utiliza estos métodos?	
18.Describa el proceso de selección	
19.Durante el proceso de selección se han realizado ajustes o adaptaciones para facilitar la participación de PCD?	
☐ Si ____ ¿Cuál? _____ ☐ No ____ ¿Por qué? _____	
Proceso de Contratación y Condiciones de empleo	
20.¿Cómo se lleva a cabo el proceso de contratación?	
21.¿El empleado dispone de afiliación al sistema de salud?	22.¿Quién paga la salud del empleado?
☐ Si ☐ No ☐ NS/NR	☐ A través de la empresa ☐ El empleado ☐ NA

ANEXO 3



ACTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA FUNCIONARIOS DOCENTES Y ADMINISTRATIVOS CON DISCAPACIDAD

Santiago de Cali, _____

Por medio del presente se solicita su participación en la investigación “*Diagnóstico situacional de los procesos de selección de personal en el marco de la inclusión laboral de una universidad pública del departamento del valle del cauca*” realizada por las estudiantes de Terapia Ocupacional de la Universidad del Valle: *Liset Balanta Millán* con cédula de ciudadanía No.1144128543 de Cali, *Lauren Flórez Quenguan* identificada con cédula de ciudadanía No. 1130681233 de Cali y *Adriana García Alegría* con cédula de ciudadanía No.1130614158 de Cali, bajo la asesoría de la docente y terapeuta ocupacional *Liliam Tascón Bedoya*, este estudio tiene como propósito describir la situación actual del procesos de selección de personal administrativo y docente desde la perspectiva de los factores ambientales, dimensionando facilitadores y barreras en la participación de personas con discapacidad. También, se requiere de su autorización para hacer uso de la información suministrada la cual será usada como insumo en la descripción de los subprocesos de ingreso de personal administrativo y docente en una universidad.

A continuación se informa acerca de los procedimientos de los cuales será objeto previamente haya aceptado hacer parte del estudio. Las acciones a desarrollar consisten en una entrevista en la cual se abordan aspectos relacionados con información acerca de la experiencia personal durante el proceso de selección y posterior vinculación en la Universidad, para la realización de esta se tiene estipulado un tiempo de 45 minutos. Con respecto, a los riesgos que se pueden presentar derivado de la participación en el estudio está relacionado con el manejo y divulgación de la información, por lo cual se aclara que se tiene determinado total reserva de la identidad y confidencialidad de la información proporcionada, la cual será utilizada con fines estrictamente académicos.

En lo relacionado a los beneficios que se obtendrán con esta investigación estos van direccionados en el ámbito social, académico e investigativo al conocimiento de facilitadores y barreras durante los procesos de selección personal contemplando la participación de las personas con discapacidad con lo cual se profundiza en la temática de procesos de selección desde el enfoque de la inclusión laboral frente a la problemática de la escasa participación de las PCD en el mercado laboral.

Declara que ha sido informado(a) en forma previa, acerca de las acciones que se llevarán a cabo, con la descripción necesaria para conocerlas en un nivel suficiente sobre las eventuales molestias e incomodidades que implican los procedimientos, así como, se ha recibido una detallada explicación sobre los beneficios sociales o comunitarios que se espera éstos produzcan. Comprendiendo además, que durante el desarrollo de este proceso es necesario que las investigadoras tomen muestras de audio que serán utilizadas posteriormente para hacer un análisis de la misma, información que será absolutamente confidencial, por lo que no se registraran datos personales en texto y otros medios de publicidad derivadas de la investigación ya descrita. Una vez el proceso se ha iniciado podrá rehusarse a participar en cualquier momento, según lo considere, lo anterior no tendrá ninguna implicación, reiterándose así que la participación en el estudio de forma voluntaria.

Reconociendo que durante todo el proceso las dudas e inquietudes que surjan podrán ser consultadas libremente con las estudiantes, así como, tendrá derecho a conocer los resultados del proyecto y si surge nueva información durante el proceso, será informado. También, se da autorización al uso de la información resultante en estudios similares posteriores previa aprobación del Comité de Ética de la Facultad de Salud. Con su firma acepta lo anteriormente descrito y que recibirá una copia del presente documento.

Finalmente, ante cualquier duda o inquietud puede contactar a las siguientes personas encargadas de brindarle la información que solicite respecto al proceso investigativo:

Liset Balanta Millán
Lauren Flórez Quenguan
Adriana García Alegría
Liliam Tascón Bedoya

Tel: 321 773 66 14
Tel: 320 641 97 70
Tel: 321 723 09 06
Tel: 310 413 80 87

Ha leído el documento, entendiendo las declaraciones contenidas en él y la necesidad de hacer constar su consentimiento, para lo cual lo firma libre y voluntariamente, recibiendo en el acto copia de este documento ya firmado.

Firma(s)

Nombre:
C.C. No.

Nombre:
C.C. No.
Testigo 1

Nombre:
C.C. No.
Testigo 2

ANEXO 4

				
DIAGNÓSTICO SITUACIONAL DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL EN EL MARCO DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA DEL DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA				
ENTREVISTA A PERSONAS CON DISCAPACIDAD CONTRATADAS EN LA UNIVERSIDAD DEL VALLE				
Esta entrevista forma parte de un Proyecto de Investigación Académica y es aplicada a los PCD contratadas en la Universidad del Valle. La información que Ud. proporcione es de absoluta confidencialidad y su uso es exclusivamente con fines académicos, si tiene alguna duda, el investigador está en la disposición de atenderle.				
IDENTIFICACIÓN DE LA ENCUESTA				
N° De Entrevista :			Código Del Entrevistado:	
			Dirección:	
Fecha:	DD	MM	AAAA	Barrio:
Encuestador:			Teléfono:	
MODULO SOCIODEMOGRAFICO				
☐ Hombre ☐ Mujer				
* Fecha De Nacimiento:	DD	MM	AAAA	
* Nivel aprobado en el sistema educativo				
MODULO ESTRUCTURA OCUPACIONAL				
*Empleo Actual ☐ Cargo ☐ Dependencia / Sección/ Área				
*Antigüedad En El Cargo				
* Antigüedad En La Universidad				
MODULO DISCAPACIDAD				
1.Por su condición de salud, presenta alteraciones permanentes en:	SI	NO	NS/NR	¿Cuál es la que más le afecta?
☐ Funciones mentales: • Globales (de la conciencia, orientación, intelectuales..) • Especificas (de la atención, memoria, psicomotoras, emocionales, de la percepción, del pensamiento)				
☐ Funciones sensoriales y del dolor • Vista				

• Auditivas y vestibulares • Sensoriales adicionales (gustativa, olfativa, propioceptiva, táctiles, funciones sensoriales relacionadas con la temperatura y otros estímulos) • Dolor.				
○ Funciones de la voz y el habla				
○ Funciones de los sistemas cardiovascular, hematológico, inmunológico y respiratorio.				
○ Funciones de los sistemas digestivo, metabólico y endocrino.				
○ Funciones genitourinarias y reproductoras.				
○ Funciones neuromuscoesqueleticas y relacionadas con el movimiento • Funciones de las articulaciones y los huesos • Funciones musculares (fuerza, tono, resistencia muscular) • Funciones relacionadas con el movimiento (reflejos motores, reflejos de movimientos involuntarios, control de movimientos voluntarios, movimientos involuntarios, patrón marcha.)				
○ Funciones de la piel y estructuras relacionadas				
2. ¿A qué edad adquirió su condición de salud?				
3. De las siguientes actividades ¿en cuales presenta dificultades por su condición de Discapacidad?	SI	NO	NS/NR	¿Cuál es la que más le afecta?
○ Aplicación de conocimientos aprendidos				
○ La solución de problemas.				
○ La toma de decisiones				
○ Organizar rutinas				
○ Manejar el estrés				
○ Iniciar, mantener y terminar una tarea				
○ Llevar a cabo conversaciones				
○ Producir y recibir mensajes escritos, hablados o por señas				
○ Cambiar y mantener las posiciones del cuerpo				
○ Llevar, mover, utilizar objetos con las manos				
○ Caminar, correr, saltar				
○ Utilizar medios de transportes				
○ Bañarse, secarse, cuidar del cuerpo y vestirse				
○ Comer y beber				

○ Relacionarse con las demás personas				
○ Usar el dinero, comprar, intercambiar bienes				
○ Participar en actividades de diversión, deporte y espiritualidad				
MÓDULO PROCESOS DE GESTIÓN HUMANA				
*Proceso de Reclutamiento,				
4. Como conoció la vacante/ Medio				
☐ Pariente / Amigo				
☐ Institución educativa donde estudiaba				
☐ Consulta página web de la Universidad				
☐ Oficinas de empleo				
☐ Otra _____ ¿Cuál? _____				
* Proceso de Selección				
5.Durante el proceso de selección se realizaron ajustes razonables para participar plenamente ¿cuáles?				
6.Durante el proceso de selección usted encontró barreras en: (MT)				
☐ Productos y Tecnologías (movilidad, comunicación)				
☐ Entorno				
☐ Apoyo y relaciones				
☐ Actitudes				
☐ Servicios, sistemas y políticas de empleo				
7.Para desarrollar el proceso de selección de manera autónoma Ud. encontró barreras en:				
Movilidad	Si	No	N.A.	Descripción
Baño				
Escaleras				
Pasillos				
Puertas				
Ventanas				
Andenes / aceras				
Calles vías				
Paraderos, terminales				
Vehículos de sistema público				
Comunicación	Si	No	N.A.	Descripción
Dispositivos para la comunicación visual				
Dispositivos o sistemas para la comunicación auditiva				
Correo electrónico, multimedia, intranet, página web institucional				
Equipo de TV-Video para transmitir información				
Paneles informativos para la comunicación				

Elementos para la comunicación con dibujos, símbolos y escritura manual				
Proceso de Contratación y Condiciones de empleo				
8. ¿Cómo es su contrato?				
☐ Contrato laboral escrito a términos definidos ☐ Contrato laboral escrito a término fijo ☐ Contrato por prestación de servicios ☐ Contrato verbal ☐ No tiene contrato				
9. En la actualidad usted laboralmente pertenece a:				
☐ La propia empresa donde realiza su trabajo ☐ Una empresa subcontratada externa al lugar donde realiza su trabajo ☐ Es trabajador independiente ☐ NA				
10. Su afiliación al sistema de salud lo realiza como		11. ¿Quién le paga su salud?		
☐ Cotizante ☐ Régimen subsidiado ☐ Beneficiario ☐ No está afiliado ☐ NS/NR		☐ A través de la empresa ☐ Usted mismo ☐ NA		
12. ¿Quién le paga la pensión?		13. ¿Está afiliado a la aseguradora de riesgos laborales?		
☐ A través de la empresa ☐ Usted mismo ☐ No cotiza ☐ NS/NR		☐ SI ☐ NO ☐ NS/NR		
* Proceso de Inducción				
14. ¿Cómo se llevó a cabo el proceso de inducción?				
☐ Individual ☐ Grupal ☐ Apoyos didácticos, ☐ Ayudas audiovisuales ☐ Otros _____ ¿Cuál? _____				
15. ¿Cómo le pareció a metodología empleada durante la inducción?				
16. ¿El lenguaje y la forma de transmitir la información durante la inducción fueron claros para usted?				
17. ¿En su lugar de trabajo requiere de apoyo de alguna persona para que le ayude a realizar su trabajo?				
18. Ud. considera que las relaciones con sus compañeros son				
OBSERVACIONES				

ANEXO 5

Carta de autorización de Pacto de Productividad para uso del formato por parte del equipo de investigadoras en el estudio.

 **Pacto de Productividad**
PROGRAMA EMPRESARIAL DE PROMOCIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Bogotá, 29 de mayo de 2015

A QUIEN PUEDA INTERESAR

El Programa Empresarial de Promoción Laboral para Personas con discapacidad "Pacto de Productividad", es una alianza público-privada, en el que han participado el Banco Interamericano de Desarrollo BID, la Fundación Corona, la Fundación Saldarriaga Concha, la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia (APC), el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, el Ministerio del Trabajo y las Cajas de Compensación Familiar Cafam, Comfenalco-Antioquia, Comfandi, Comfamiliar-Risaralda, con el propósito de generar un Modelo replicable y sostenible que permita la contratación de Personas con discapacidad en el mercado laboral abierto de manera efectiva y productiva, para Personas y Empresas a través de la transformación, cualificación y encadenamiento de la oferta de servicios relacionados con la inclusión laboral de las Personas con discapacidad.

El año 2014, Pacto de Productividad entrega al país un Modelo "*Único y Exclusivo*" de inclusión laboral de Personas con discapacidad, probado y validado; abordando la inclusión laboral desde la "Convención de los Derechos de las Personas con discapacidad" promulgada por la ONU, así como desde el Modelo Social de la discapacidad, posicionándose de esta forma, como uno de los principales referentes técnicos en inclusión laboral de Personas con discapacidad a nivel nacional.

El Modelo de Inclusión laboral para Personas con discapacidad Pacto de Productividad, cuenta con un Kit de Herramientas que dispone de metodologías, herramientas, formatos y productos que son entregados a los diferentes actores que integran el ecosistema de la inclusión laboral en el marco de un proceso de transferencia de conocimiento y podrán ser utilizados por ellos, siempre y cuando respeten los derechos de autor del Programa Pacto de Productividad y le den los respectivos créditos.

Partiendo de esta premisa, por medio de la presente se autoriza a las estudiantes de Terapia Ocupacional: Liset Balanta, Adriana García y Lauren Flórez, para utilizar la Matriz Integral Diagnóstico de barreras – Plan de ajuste seguimiento, que hace parte del Kit de herramientas, para que sea utilizada única y exclusivamente con fines académicos, en el marco del Trabajo de Grado "Diagnóstico Situacional de los procesos de selección de personal desde la perspectiva de la inclusión laboral de personas con discapacidad en una Universidad Pública del Valle del Cauca".

Cualquier información adicional con gusto será suministrada.

Alejandra C. León R.
ALEJANDRA C. LEÓN RODRÍGUEZ
Directora Programa

Carrera 13 No. 71 – 27

ANEXO 6

MATRIZ DE DIAGNÓSTICO SITUACIONAL

CALIFICACIÓN CIF FACTORES AMBIENTALES (FACILITADOR-BARRERA)		
No hay barrera	Nada por hacer	0
Barrera leve	Mejorar a largo plazo	1
Barrera moderada	Mejorar a mediano plazo	2
Barrera grave	Mejorar a corto plazo	3
Barrera completa	Mejorar de manera inmediata	4
No aplicable	Hacer seguimiento	9



DIAGNÓSTICO SITUACIONAL DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL DESDE EL MARCO DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA DEL DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN. TRABAJO DE GRADO. 2015

INVESTIGADORAS: LISET BALANTA MILLÁN - ADRIANA GARCÍA ALEGRÍA - LAUREN FLOREZ QUENGUAN
PROGRAMA ACADÉMICO DE TERAPIA OCUPACIONAL - ESCUELA DE REHABILITACIÓN HUMANA - FACULTAD DE SALUD
UNIVERSIDAD DEL VALLE

MATRIZ* DIAGNÓSTICO SITUACIONAL
DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN SEGÚN LOS FACTORES AMBIENTALES DE LA CIF PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

FACTORES CONTEXTUALES -CIF		DESCRIPCIÓN Y VALORACIÓN DE SITUACIÓN DE HALLAZGO DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL							
DOMINIO	FACTORES AMBIENTALES CONTEXTUALES	CONVOCATORIA	C	SELECCIÓN	S	CONTRATACIÓN	C	INDUCCIÓN	I
PRODUCTOS Y TECNOLOGÍA	PRODUCTOS-TECNOLOGÍA MOVILIDAD Y TRANSPORTE								
PRODUCTOS Y TECNOLOGÍA	PRODUCTOS-TECNOLOGÍA COMUNICACIÓN								
PRODUCTOS Y TECNOLOGÍA	PRODUCTOS-TECNOLOGÍA EDUCACIÓN								
PRODUCTOS Y TECNOLOGÍA	PRODUCTOS-TECNOLOGÍA PARA EL EMPLEO								
PRODUCTOS Y TECNOLOGÍA	PRODUCTOS-TECNOLOGÍA EN DISEÑO CONSTRUCCIÓN EDIFICIOS PÚBLICOS								
PRODUCTOS Y TECNOLOGÍA	PRODUCTOS Y TECNOLOGÍA EN DISEÑO CONSTRUCCIÓN DE EDIFICIO PRIVADO								
ENTORNO NATURAL Y CAMBIOS EN EL ENTORNO DERIVADOS DE LA ACTIVIDAD HUMANA	ENTORNO NATURAL Y CAMBIOS EN EL ENTORNO DERIVADOS DE LA ACTIVIDAD HUMANA								
APOYO Y RELACIONES	APOYO Y RELACIONES								
ACTITUDES	ACTITUDES								
SERVICIOS, SISTEMAS LABORALES Y DE EMPLEO:	SERVICIOS, SISTEMAS Y POLÍTICAS LABORALES Y DE EMPLEO								

* FUENTE : ADAPTADO POR LA AUTORAS, BASADO EN MATRIZ INTEGRAL DIAGNÓSTICO BARRERAS PLAN DE AJUSTE SEGUIMIENTO ELABORADA POR EL PROGRAMA PACTO DE PRODUCTIVIDAD. ENTREGADA EN EL MARCO DE LA TRANSFERENCIA METODOLÓGICA AL SERVICIO DE REHABILITACIÓN HUMANA - SERH EN 2013 MEDIANTE EL PROCESO DE INCLUSIÓN SOCIOLABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD - PISL. AUTORIZADO PARA SU EDICIÓN EN INVESTIGACIONES MEDIANTE CARTA FORMAL EMITIDA POR ALEJANDRA LEON RODRÍGUEZ COORDINADORA PROGRAMA PACTO DE PRODUCTIVIDAD EN 2015.