

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD
GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA
DEPARTAMENTO ACADEMICO DE PSICOLOGIA
LINEA DE INVESTIGACIÓN PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

PROYECTO PRÁCTICA II - INVESTIGACIÓN APLICADA
CÓMO APLICA LA POLÍTICA DE INCLUSIÓN EN LA POBLACIÓN CON
DIVERSIDAD FUNCIONAL DE LA EMPRESA ALPINA

PRESENTA:

LILIANA MARIA ZEA HOYOS COD. 1611020785

CINDY MARCELA HENAO CALDERON COD. 1311020204

JHAWY JUSIMAR DIAZ PULIDO COD. 1611025590

HEIDY KARINA PEREA MENA COD. 1721024534

SUPERVISOR:

KAROL LILIAN GUTIERREZ RUBIANO. MGS.

BOGOTÁ, MARZO - JULIO DE 2020.

Tabla de contenido

Resumen.....	3
Introducción.....	4
Objetivo general.....	5
Objetivos específicos.....	5
Justificación.....	6
Marco Teórico.....	8
Condiciones de discapacidad.....	8
Metodología.....	14
Tipo y diseño de investigación.....	14
Participantes.....	14
Instrumento de recolección de datos.....	14
Estrategia de análisis de datos.....	15
Consideraciones éticas.....	15
Resultado.....	15
Discusión.....	25
Recomendaciones.....	27
Conclusiones.....	28
Limitaciones.....	29
Bibliografía.....	30
Anexos.....	31
Anexo 1 Consentimiento informado.....	31
Anexo 2 Encuesta realizada a empleados empresa Alpina	36

Resumen

Esta investigación que se llevara a cabo nos permite conocer e indagar más a fondo como aplica la política de inclusión en el personal con algún tipo de falencia en la empresa Alpina, es primordial y fundamental el empleo en cada uno de los hogares. Se hizo necesario implementar estrategias de inclusión que permitan un empleo digno, acorde a las capacidades de cada persona, esto con el fin de generar estabilidad, motivación y deseos de superación personal y en cualquier ámbito de su vida, se busca mejorar su calidad de vida teniendo un objetivo general y específicos; definiendo como primera medida los conceptos de diversidad funcional y que es calidad de vida laboral de esta manera nos ayudara a comprender y a entender la terminología empleada en este proyecto.

También se quiere determinar identificar y establecer el nivel de bienestar que tienen los empleados ya que es un factor de vital importancia en cada organización ya que en algunos casos se genera discriminación afectando su vida y relación con el medio social que le rodea.

Para esta investigación se realizó una muestra con un grupo de personas a través de una encuesta de esta manera se identificarán los factores positivos y negativos de este tema.

Palabras clave: Inclusión, Discapacidad, Empleabilidad, Diversidad, Calidad de Vida.

Introducción

Para la investigación se debe tener en cuenta que el empleo es una necesidad para cada hogar y que, en Colombia, según el boletín técnico del DANE en febrero de este año la cifra es de 12.2% (DANE, 2020); lo que nos lleva a verificar el índice de desempleo en personas con diversidad funcional, según el periódico El Tiempo realizó un estudio donde se observa de la población Colombiana que compone esta del 7.1% solo una de cada 10 personas tienen un trabajo fijo y estable (EL TIEMPO, 2019), demostrando de esta forma que esta población se encuentra con limitado acceso al mercado laboral. El enfoque se da en la población con diversidad funcional porque se encuentra desamparada por las empresas, según las estadísticas anteriores y las personas presentan además de las dificultades a causa de sus capacidades diversas, pero limitadas, tienen dificultades al estar excluidas, en este caso en el campo laboral, donde las empresas podrían realizar una valoración de las capacidades competitivas que poseen y que se están desaprovechando en la producción de estas. Se hace necesario implementar estrategias de inclusión que permitan un empleo digno, acorde a las capacidades, que genere estabilidad, ayudando a generar en ellos utilidad de esta manera llevara una excelente calidad de vida. Se quiere realizar la investigación en una de las más importantes empresas como ejemplo de avance, ayudar a optimizar la calidad de la empresa se verá beneficiada con la implementación de estrategias de inclusión, dando así el aporte para la sociedad, al aprovechar sus capacidades y ayudando a cada individuo a sentirse con más participación y desarrollo de un estilo de vida que merecen. Lleva entonces a generar una pregunta para el desarrollo de la investigación: ¿Cómo aplica la política de inclusión en la población con diversidad funcional de la empresa Alpina?

Objetivo general

- Definir el concepto de diversidad funcional y que calidad de vida laboral se ofrece a este grupo de personas dentro de la empresa Alpina.

Objetivos específicos

- Determinar los factores negativos en el personal con diversidad funcional dentro de la empresa
- Identificar los componentes motivacionales del grupo de trabajadores con diversidad funcional dentro y fuera de la organización.
- Establecer cuál es la participación activa y las capacitaciones que emplea la empresa para el crecimiento del personal con diversidad funcional.

Justificación

La visión de la inhabilidad se evidencia en un contexto social ha tenido diversidad de términos y conceptualizaciones de personas que son consideradas diferentes por algún motivo, los cuales determinan los significados y términos según el contexto sociocultural, este mediado por imaginarios que relacionan un modo de actuar, afectos, pensamientos y acciones del sujeto. Como lo señala el estudio (Chartier, Roger. 2000)

Por esto, aún se considera que esta población sigue siendo discriminada, y con muy poco apoyo es por ello que se describe en el documento, de integración social, atestigua que la población más excluyente de las ciudades en general sitúa límites financieros, la sociedad y en algunos casos tecnológicos (Alcaldía de Bogotá, 2010)

De igual forma, en las diferentes comunidades se le da relevancia a la diferencia entre personas y “Personas con discapacidad” configurando la infancia, centrada en la palabra discapacidad y no en la de la persona simplemente, se piensa en la anormalidad o enfermedad que tiene esta población.

Por lo anterior, se reconoce la discapacidad en los ámbitos laborales los que se vinculan directa o indirectamente en el ámbito laboral con esta población, por ende, es significativo investigar para comprender los imaginarios sobre la condición de imposibilidad en el medio laboral, teniendo en cuenta que en el contexto de una empresa posibilitan o imposibilitan a las personas con esta condición especial.

Para concluir, una de las intenciones de esta investigación en ALPINA, es abrir un espacio donde se socializan y reflexionan las diferentes experiencias o imaginarios que tiene cada miembro

de este contexto, a partir de un ámbito laboral y paradigma humanista que implique el estudio permanente del contexto social y prácticas en diferentes ámbitos, de igual forma reconocer la investigación como un elemento que está presente en todos los procesos laborales.

Visto como un insumo a la reflexión de las acciones de las empresas con esta población como una perspectiva en diferentes campos, dando lugar al cuestionamiento permanente como característica de toda la cultura.

Marco Referencial

Marco conceptual

Condición de discapacidad

De acuerdo con Manzano (2002), la imposibilidad de tener algunas falencias pasa por algunos factores, asistencial, rehabilitadora, segregacionista, exclusiva, inclusiva e integradora. Pero todas estas con un eje trasversal que es evidente a lo largo de la historia, el cual es una variable que se repite es la importancia que se le da a las incapacidades, es decir, a lo que no puede hacer la persona de esta condición; siendo imposibilitados en las diferentes comunidades, descubriendo de algunos factores y una condición de enfermedad, invalidez y por ende dependen de otro para vivir. (ECHEITA, 2002)

Por otro lado, se evidencia el concepto o termino de discapacidad a la imposibilidad de realizar alguna tarea entre otros.

Se evidencia que el termino está relacionado con el buen funcionamiento y evolución de cada persona dependiendo su entorno y circunstancias (Ávila, Martínez, & Ospina, 2013)

De acuerdo con lo anterior, hoy al hablar de individuos con alguna falencia se aborda desde una particularidad teniendo la diversidad y como estas enriquecen la experiencia infantil, como lo señala Rincón (2012). No obstante todos son personas, cada quien tiene su manera de transmitir su sentido a la vida desde diferentes aspectos, en condición de discapacidad está siendo visibilizada por la sociedad en los diferentes contextos en donde se busca reconocer las posibilidades y proyectos de vida como cualquier otro adulto de Colombia que vive en sociedad. Estas razones Estipulados en los diferentes artículos en los que se habla de discapacidad los

imaginarios están estrechamente ligados, se catalogan de diferentes por no ser “normales” permite ver el imaginario que implica una serie de afectos y acciones que la sociedad. Por esto en la empresa se piensa una investigación que involucre a los trabajadores, ya que requieren una serie de conocimientos que enriquecen su quehacer laboral, con el fin de romper esta barrera que a lo largo de los años han tenido que sufrir esta población visibilizándolos desde la inclusión y la posibilidad que tiene esta población de enriquecer los diferentes contextos. (Ávila, Martínez, & Ospina, 2013)

Imaginarios sociales

Como lo señala (Hernandez, 2005). Los imaginarios, sus cambios y la posibilidad de ser modificados, requiere superar la dimensión descriptiva del Imaginario; requiere desentrañarla creación incesante e indeterminada en lo social, en lo histórico y en lo psíquico, instancias sustanciales para la “construcción de la realidad” y para la comprensión de las relaciones entre los discursos y las prácticas. Sobre la base de las ideas expuestas el filósofo Castoriadis (1975) enmarca la visión de imaginario con la cual se pretende dar prioridad en el proceso de investigación el cual es: “El imaginario social que propone dar una perspectiva de las importancias, sabiendo diferenciarlas con claridad. Mirando más a profundidad y Relacionando los aspectos que los trabajadores en formación aplican en el contexto laboral, permitiendo visibilizar los pensamientos tanto colectivos como individuales. De esta manera se parte de la siguiente idea; las concepciones que se tienen en cuanto a las personas con alguna dificultad personas normal o anormal, del rol que desempeña cada trabajador, inclusión , limitaciones , y demás, son importantes a la hora de establecer los imaginarios, además esto tiene gran impacto en las concepciones que poseen los individuos en imposibilidades a la hora de trabajar con personas con alguna dificultad en la mayoría de los países se tiene a un grupo de personal con

alguna dificultad o en condición de discapacidad o en el entorno a los que vinculen. (Eisemann, 2012)

A partir de estas denominaciones se podría acercarse a una definición de lo que es la normalidad o anormalidad, el cual aporta en los procesos de aprendizaje y enseñanza educativas en infancia en otras condiciones; por consiguiente, se tendrán en cuenta los siguientes aportes:

Hoy en día es un verdadero cuestionamiento acerca de las dificultades que poseen algunos niños en nuestro entorno llamándola educación especial desde diferentes perspectivas ya que en el mundo se crean muchos paradigmas sobre este fenómeno hoy en día esto es algo normal y se puede manejar (Skliar, 2004)

Marco Teórico

La discapacidad no ha sido bien recibida en el ámbito laboral, siendo negativa o con problemas diversos, pues se genera estigma, discriminación, prejuicios y estereotipos. Por estas diversas dificultades se han creado normativas, políticas y prácticas en las organizaciones para orientar en la adaptación y protección o establecer riesgos para este grupo de empleados. En los últimos años se ha mejorado el valor de la diversidad, haciendo que el concepto y el trato para la discapacidad sea más positivo. Dado a la problemática con individuos con alguna falencia dependiendo de múltiples factores, dificulta la acción inmediata, pues se debe abarcar estos factores de manera conjunta. Hoy en día las personas con estas circunstancias comúnmente subempleadas o sin empleo, si se compara con personas sin discapacidad, encontrando cifras

bajas en diferentes países. Se registra así menos beneficios, salario bajo e inestabilidad laboral. (Hera & Torres, 2011)

El ministerio de trabajo ha establecido actividades de sensibilización y concientización de la participación de personas con alguna dificultad, las leyes hoy en día se rigen en Colombia para garantizar protección por parte del gobierno tienen como finalidad asegurar empleos inclusivos y accesibles, evitando la discriminación. Entre las acciones que producen a cabo son: Sensibilizar las organizaciones en el fomento de empleabilidad en casos especiales. El marco normativo comprende leyes y decretos normativos por el ministerio de trabajo.

En su página oficial, Alpina comenta que está ubicada entre las 10 empresas que mejor atrae y retiene el talento del país. Capacitan constantemente los empleados, las convocatorias que realizan son mayormente ocupadas los cargos por empleados y permiten que algunos de los practicantes continúen trabajando en Alpina. Tienen como prioridad el crecimiento y el surgimiento de sus colaboradores incentivándolos ofreciendo diferentes actividades de crecimiento personal como capacitaciones, talleres entre otros. En su página publican: privilegian el desarrollo del talento ayudando de esta manera al crecimiento personal (Apina, 2018)

Para el estudio del empleo para personas con discapacidad, se puede citar algunos estudios en diferentes ciudades de Colombia: Para Cali un estudio realizado a 160 personas, anunciado en Redalyc, describe que las personas con alguna dificultad presentan buenas condiciones de trabajo, pero quienes tienen discapacidad mental no presentan unas condiciones dignas. Presentándose también quienes trabajan independientes, pero se encuentran en mejores condiciones quienes son asalariados. (Zatizabal, 2019)

También hay un estudio realizado en Popayán, donde se evalúa a las personas que sufren algunas condiciones informando sobre aspectos estableciendo prohibición a la discriminación, la marginalización y la inclusión social, dando así el beneficio para que se capaciten en el estímulo de sus capacidades, de esta manera se ayuda para desempeñarse dentro de un trabajo de una manera igualitaria; se encuentra dificultades para su cumplimiento como es el desconocimiento de la ley, condiciones de las empresas a nivel organizacional y de infraestructura. Se encuentra algunas personas con esta falencia no cuentan con un empleo formal, ni bien remunerado, representando según el DANE una cifra de 6.3 por cada 100 colombianos. (Hernández, 2010)

Marco Empírico

En todo proceso de investigación tras delimitar el campo de interés se hace preciso revisar los estudios antepuestos pues este proceso permite averiguar vacíos en el juicio, instaurar relaciones aparentes de argumentación en indagaciones anteriores o la investigación de nuevos fenómenos, explicitar las perspectivas situadas en el proceso continuo y objetar los hallazgos localizados, es por ello que se encuentra gran variedad y diferente tipo de investigación ya que es amplia en cuanto a su contenido se localiza un extenso número de investigaciones con pocas fundamentaciones teórica

Es de vital importancia darnos cuenta como la inclusión laboral genera tanto impacto en las empresas ya que es un factor que se vive día a día, en algunas organizaciones no establecen medidas optimas y propias para personal con alguna falencia, para contar con un trabajo digno que los hagan sentir bien para generar un ambiente adecuado desde las diferentes perspectivas y brindarles un adecuado bienestar ya que es importante la igualdad por otra parte otro hallazgo de suma importancia es la desigualdad es un factor que hoy en día afecta de manera sobrenatural los diferentes campos y ambientes de cada individuo y se refleja en algunos casos este factor

existente (Díaz Velázquez, 2010: 129). Se encuentran diferentes mecanismos de empleo para generar porvenir, motivación y deseos de superación como es el teletrabajo en personas con discapacidad una nueva alternativa que evoluciona hoy en día pero no es suficiente porque esta población se ve limitada no obstante los individuos con alguna falencia genera un extenso factor en la población. En primer lugar están delimitando el trabajo de este grupo de personas pues aunque existe un tipo de investigación extensa en cuanto a su contenido, se identifica un riguroso estudio de tipo teórico, permitiendo establecer el problema dentro de un área problemática por otro lado se puede realizar referencias metodológicas dando argumentos y razones además de todos los aportes ofrecidos por la revisión literaria facilitando de una manera eficiente la ejecución de indagación en asuntos relacionados con la investigación.

Según el estudio ejecutado por Pallisera, Fullana y Vila (2005), se producen cambios positivos en la valoración las posibilidades de inserción laboral del colectivo. Según esto los individuos con alguna dificultad física pueden realizar sus trabajos con gran normalidad desde diferentes perspectiva y ámbitos profesionales participando con normalidad en los aspectos del diario vivir como lo en su vida laboral, familiar, aspectos sociales entre otros.

Metodología

Tipo de diseño de investigación

Esta es una indagación cualitativa, teniendo cuenta que este procedimiento busca, entender, interpretar y analizar la experiencia vivencial de cada persona, donde podremos identificar su nivel de conocimiento en cuanto a que derechos y deberes tienen y verificar la satisfacción e inconformidad que tienen sobre la inclusión y manejo dado sobre la población con discapacidad en la empresa Alpina.

Participantes.

Se realizó a 25 empleados 15 de ellos eran damas y 10 caballeros con un promedio de edad de los 18 a 45 con un promedio de estudio entre bachilleres y técnicos.

Se utilizó técnica de muestreo en cadena, el primer participante se mostró entusiasmado lo cual llevo a que los demás quisieran participar.

Recolección de datos

Se aplicó entrevista semiestructurada la cual tiene como objetivo analizar y determinar las falencias y el nivel de satisfacción que tiene la empresa Alpina.

La entrevista consta de 10 preguntas que nos permiten identificar la parte motivacional relaciones personales y comunicación.

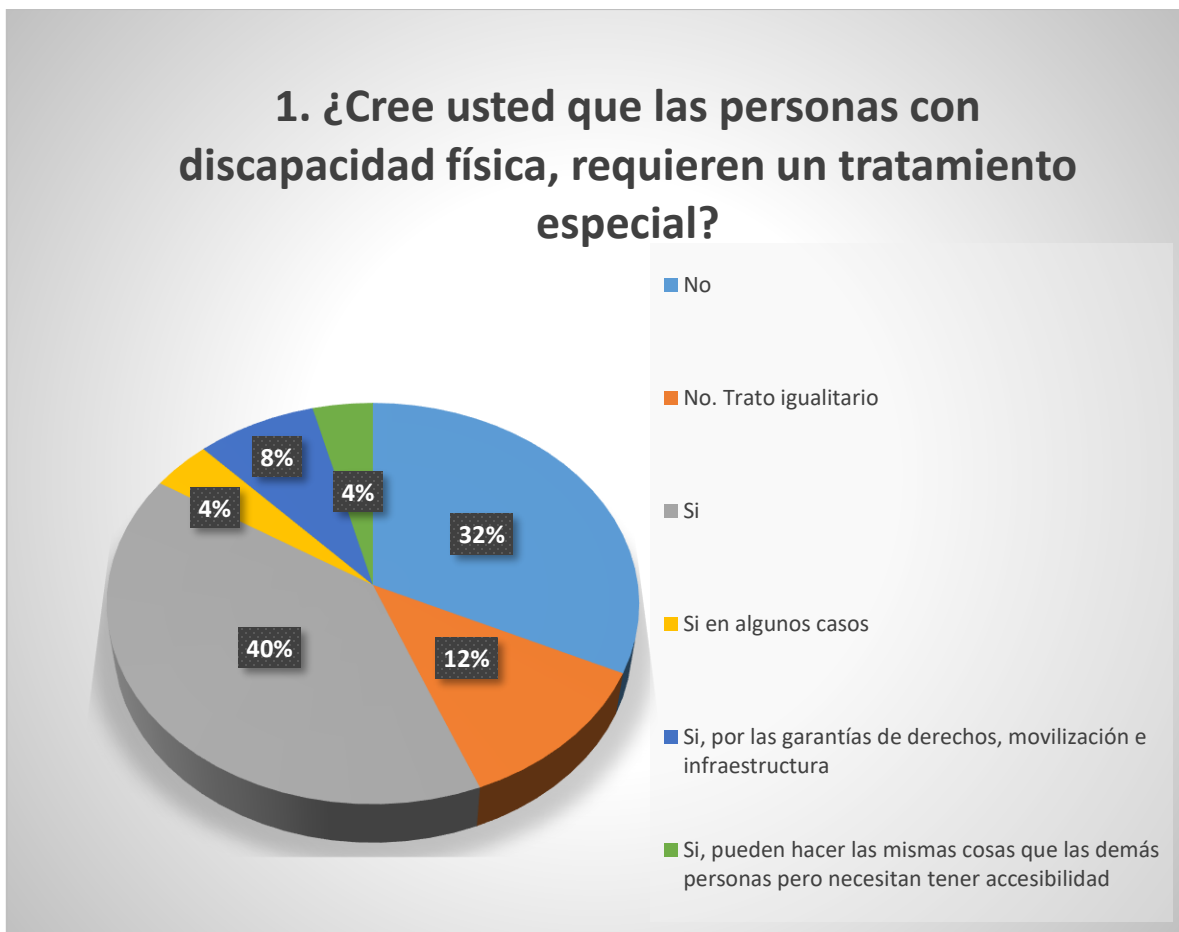
Estrategias y análisis de datos

Para este punto se realizó una revisión, transcripción y codificación de los datos y de esta forma poder generar una hipótesis y conclusión de la información obtenida.

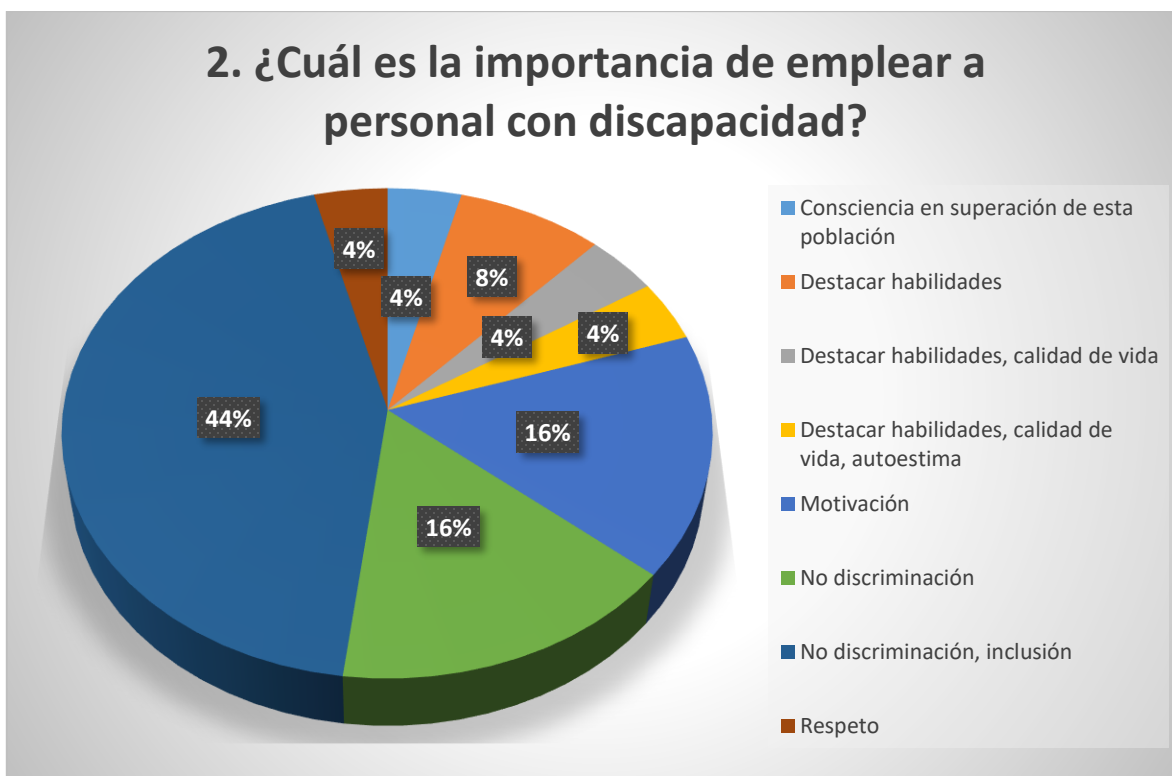
Consideraciones éticas.

Dentro de las consideraciones éticas de acuerdo con la ley 1090 del 2006 y la resolución 8430 del 2003 en este trabajo se consideraron aspectos éticos que se consideraron como el respeto, la confidencialidad el consentimiento informado de esta investigación, como también se tuvieron en cuenta todas las consideraciones éticas que están vinculadas al código ético del psicólogo.

Resultados



La gráfica indica que los empleados responden un 40 % positivamente a la pregunta de un tratamiento especial para las personas con discapacidad y resaltan lo positivo con otra respuesta del 8% dado que contribuye a la garantía de sus derechos, movilización e infraestructura de manera acorde. Se evidencia un 4% que dice si, pues facilita la accesibilidad a la vida cotidiana y otro porcentaje del 4% que opina ser positivo en algunos casos; dando como resultado positivo un 56%. Seguido de la respuesta negativa con un 32% y otro negativo de 12% pues no se daría un trato igualitario, quedando como en un 44%.



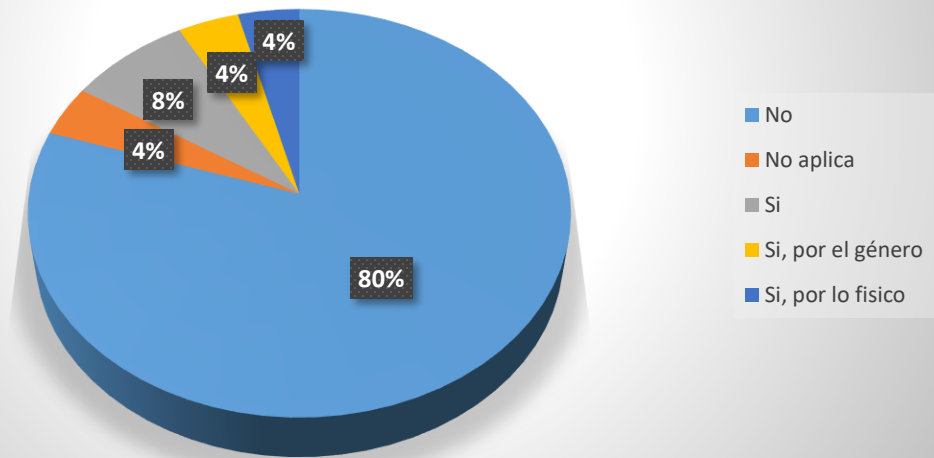
Para la segunda pregunta se pide comentar la importancia de emplear individuos con incapacidad un 44% encuestado opina que no hay discriminación ni exclusión. Otro grupo del 16% dice que así no genera discriminación. Otro 16% considera que ayuda a motivar la población con discapacidad. Con un 8 % se identifica que destaca las habilidades y con diferentes respuestas relacionadas suman un 16%: 4% genera respeto, 4% destaca habilidades y

genera calidad de vida; 4 % destaca habilidades, genera calidad de vida y ayuda con la autoestima en esta población.



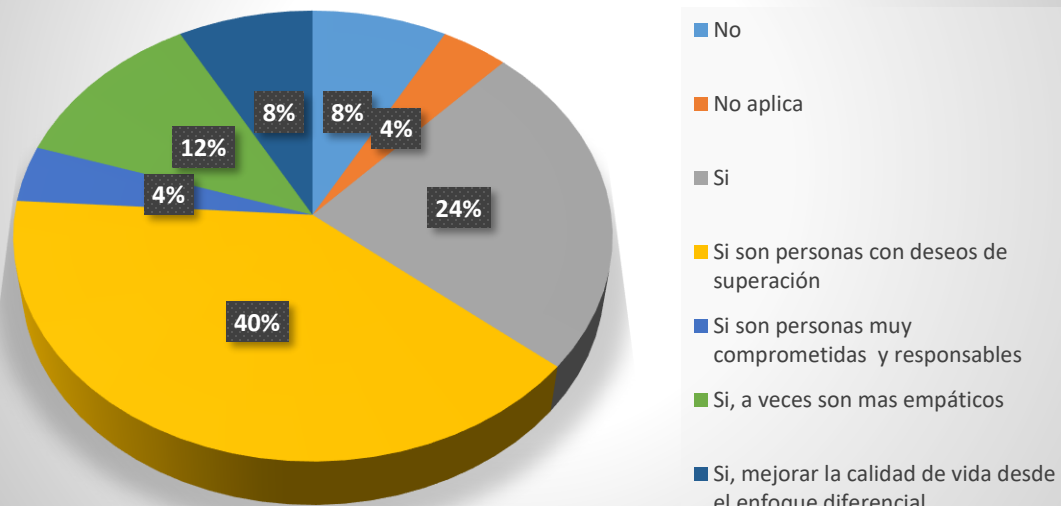
Responden a la pregunta si creen que el gobierno nacional motiva a empresas para contratar individuos con discapacidad respondiendo de manera negativa en un 40%, también con un “no lo suficiente” un 24%, el 20% considera que, si se motiva, un 8% dice “en algunos casos”, el 4% si y que reduce sus parafiscales; otro 4% “muy poco”.

4. ¿Se ha visto discriminado por su condición física o cognitiva a la hora de una entrevista de trabajo?



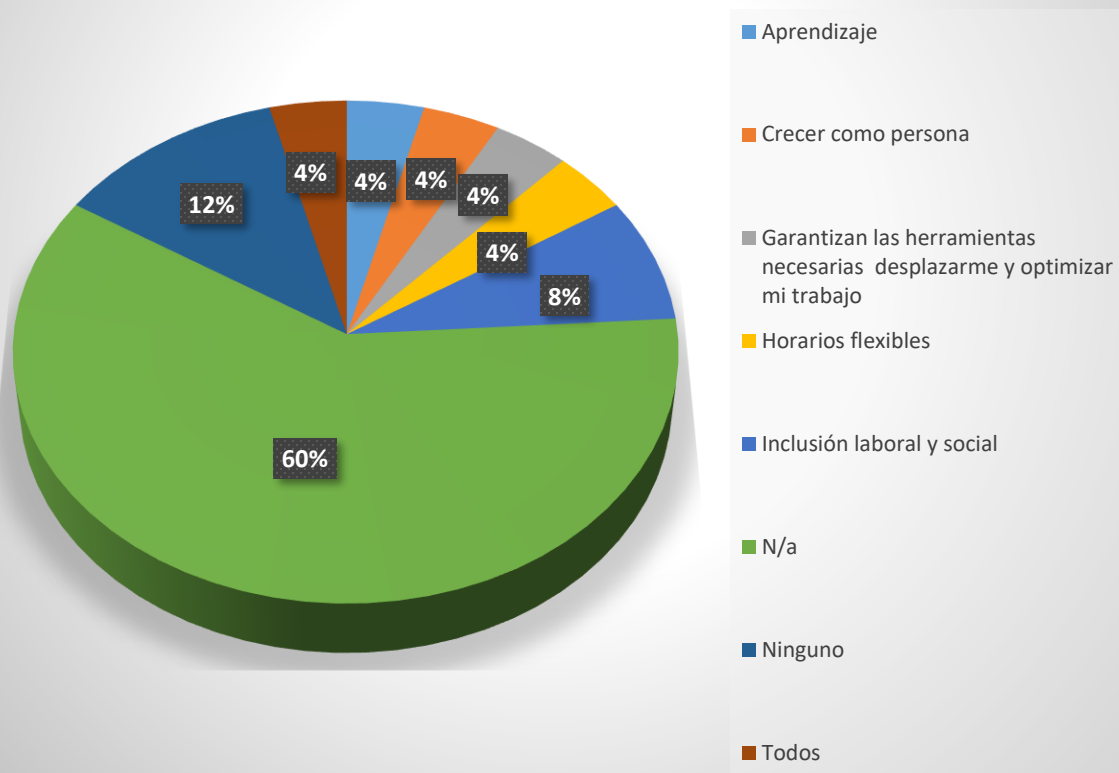
Para la cuarta pregunta responden a si han recibido discriminación por alguna condición de discapacidad física o mental en una entrevista, responde el 80% negativamente. El 8% si se ha sentido discriminado. Un 4% no aplica por no presentar discapacidad; otro 4% si, por el físico y 4%.

5. ¿Tiene expectativas frente a las personas que trabajan en su empresa que presentan alguna discapacidad?



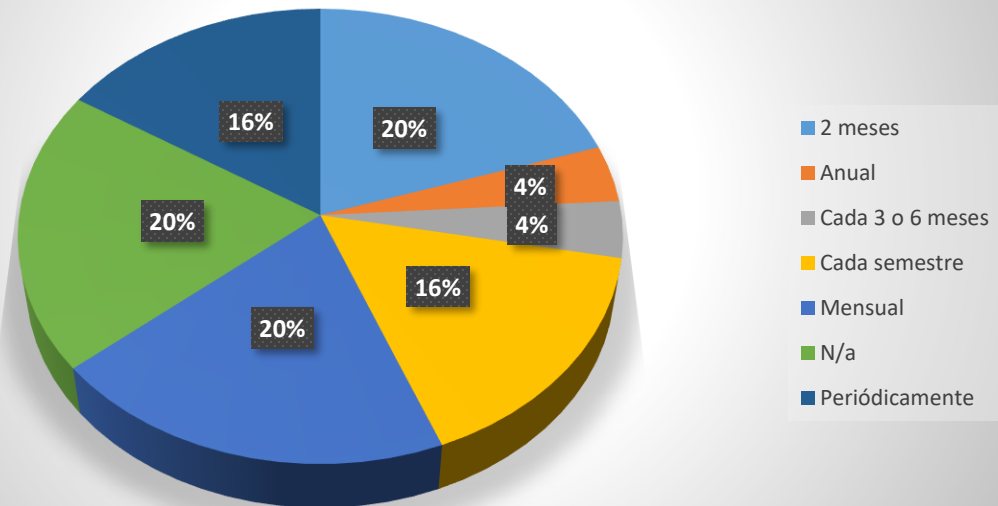
Dentro de las expectativas frente a compañeros de trabajo que presentan alguna discapacidad responden un 40% positivamente explicando que son personas con deseos de superación. Otra respuesta positiva sin ninguna descripción tiene el 24%. El 12% califica positivamente, pues son personas más empáticas, comprensibles, humanas. Un 8% responde si, ayudando en la calidad de vida desde el enfoque diferencial. Otro 8% no presenta expectativas. También un grupo del 4% manifiesta que No aplica, pues en el grupo de trabajo no tiene compañeros con discapacidad.

6. ¿Qué beneficios tiene usted como empleado, teniendo en cuenta su discapacidad?(aplica si presenta alguna discapacidad)



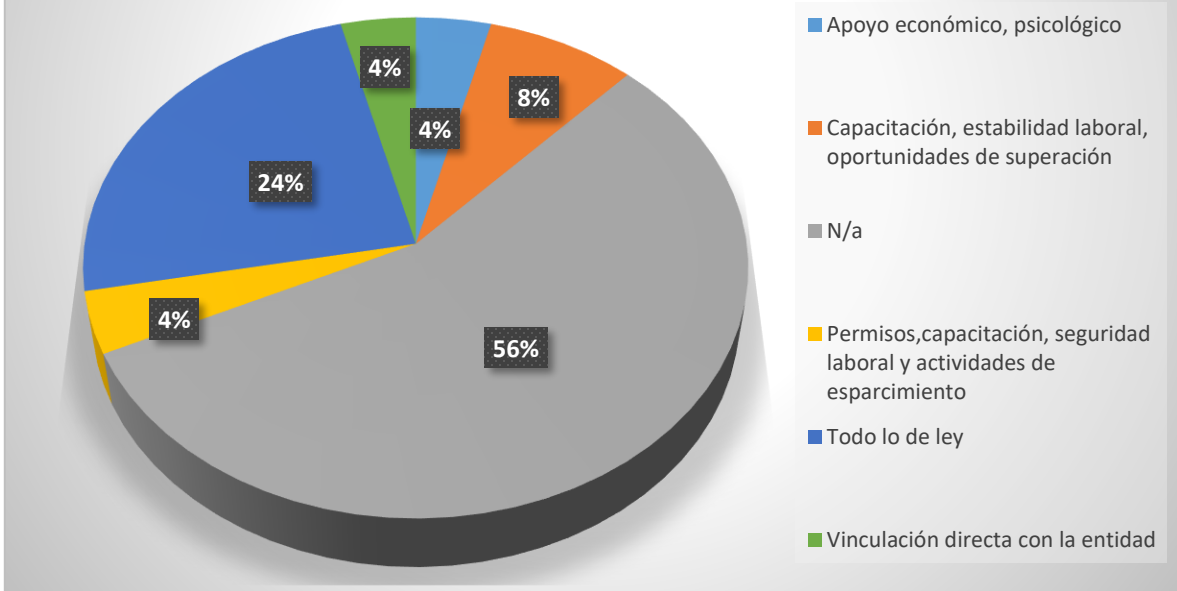
Para la pregunta sobre los beneficios por la condición de discapacidad, solo si aplica, responde un 60% no aplica. Un 12% indica no tener beneficio alguno. Otro 8% Inclusión laboral y social. Se identifica un porcentaje de 20% con varias respuestas: 4% Crecer como persona; 4% Tiene horarios flexibles; 4% indica que tiene todos; 4% garantizan herramientas para el desplazamiento y la movilidad; 4% indica como beneficio “el aprendizaje.”

7. ¿Con qué frecuencia la empresa los capacita?



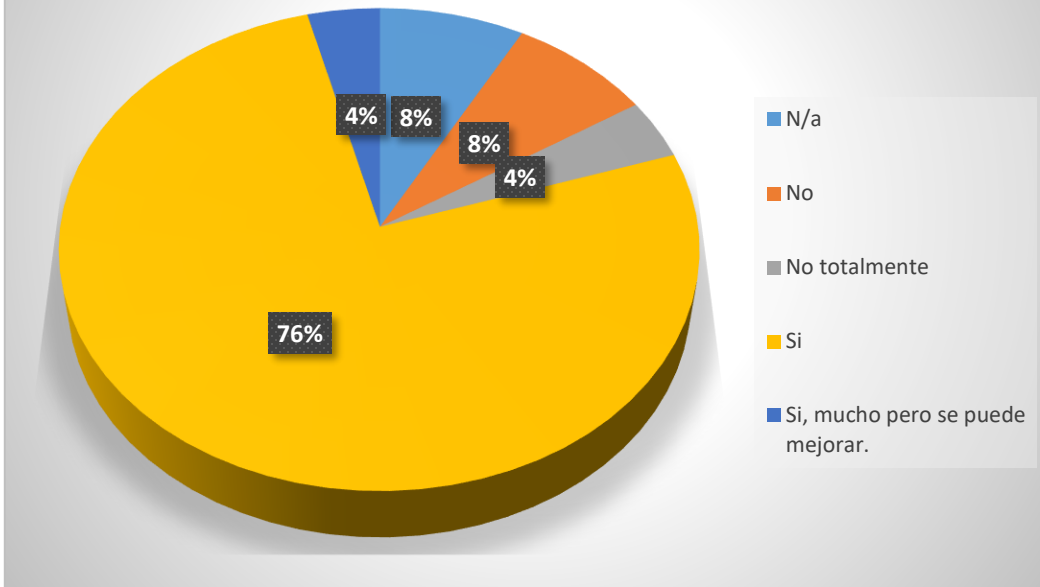
Se realiza la pregunta sobre la frecuencia de las capacitaciones recibidas por la parte de la empresa un 20% indica mensualmente. Un 20% cada dos meses. Otro 20% indica “no aplica”. Un grupo del 16% es capacitado cada seis meses. El 16% periódicamente. Un 4% cada tres o seis meses. Por último, un 4% es capacitado anualmente.

8. ¿Qué garantías le ofrece la empresa a ustedes como empleados con discapacidad?(aplica solo si presenta alguna discapacidad)



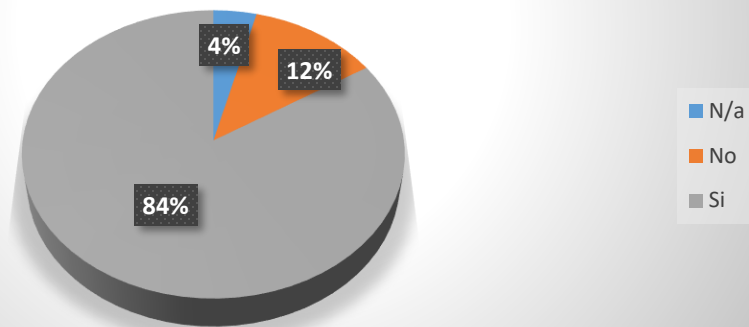
El apoyo recibido por parte de la empresa a las personas con discapacidad en un 56% no aplica. Un 24% recibe conforme la ley indica. Un 8% de los empleados encuestados reciben como beneficio capacitaciones, estabilidad laboral y oportunidades de superación. El 4% tiene vinculación directa con la empresa, no es temporal. Un 4% recibe apoyo económico y psicológico. Otro 4% recibe permisos solicitados, seguridad en el desempeño de su labor y actividades de esparcimiento.

9. ¿Se siente satisfecho con las garantías que le brinda la empresa?



Al consultar sobre la satisfacción frente a las garantías ofrecidas por la empresa un 76% se encuentra satisfecho. EL 8% por el contrario no está satisfecho. Otro 8% dice “no aplica”. Un 4% comenta “no totalmente” y otro 4% está satisfecho, pero espera algo mejor.

10. ¿La empresa cuenta con arreglos específicos en su parte estructural para personal discapacitado como rampas o ascensores?



Al indagar sobre la parte estructural para las personas con discapacidad el 84% indica que la empresa cuenta con las modificaciones adecuadas para esta población. El 12% responde negativamente y el 4% dice “no aplica”.

Discusión

Teniendo en cuenta los diferentes resultados de esta investigación podemos deducir las diferentes necesidades que tienen las empresas para apoyar con más intensidad a las personas con alguna incapacidad ya que son un factor de gran importancia para nuestro entorno.

Se observa en el marco teórico (OMS) entre 785 millones y 975 millones de personas viven con una persona con discapacidad, por lo tanto, es importante brindar apoyo integral familiar, social, y brindar un buen clima laboral. Este tema nos corresponde a todos, ya que buscamos un cambio positivo en personas con algún tipo de imposibilidad, cognitiva y física.

En este apartado los resultados revelan en un 40 % la satisfacción del trato especial que la empresa les brinda, en otros factores, como la garantía de sus derechos es muy baja de 8% existe satisfacciones en el desarrollo de actividades de integración, estos resultados impactan pues nos dejan ver directamente que en el ambiente laboral de la empresa y las empresas en general no hay exclusión y discriminación. Esto impacta directamente al desempeño de cada uno de los trabajadores aumentando la productividad.

También se manifiesta que no hay una motivación por parte del gobierno, falta de apoyo constante para el crecimiento de contratación con personal con alguna falencia físicas encontrándose decretos institucionales que respaldan que el gobierno debe ser más inclusivo.

Por otra parte, se muestran conformes con la capacitación que brindan, pero se podría hacer mucho más para mejorar, y así poder ser pioneros en inclusión.

La encuesta nos muestra claramente que en la mayoría de los casos el personal con alguna falencia son tratados de manera diferente y otros consideran que todos deben ser tratados de la misma manera evitando discriminación, ya que ellos pueden realizar actividades como cualquier persona de nuestro entorno.

En algunas empresas no emplean mecanismos de seguridad y protección adecuada para personas con discapacidad como rampas, ascensores entre otras, esto es fundamenta y de gran importancia implementar en las empresas así les facilitara su trabajo y en su entorno social con sus compañeros.

El buen trato es otro factor que se debe tener en cuenta para un óptimo rendimiento en la parte laboral y en su diario vivir, al consultar sobre la satisfacción frente a las garantías ofrecidas por la empresa un 76% se encuentra satisfecho. EL 8% por el contrario no está satisfecho. Otro 8% dice “no aplica”. Un 4% comenta “no totalmente” y otro 4% está satisfecho, pero espera algo mejor.

Se observa que el personal es capacitado con frecuencia y que en la mayoría de los casos son apoyados por sus jefes y su núcleo laboral, fomentando un óptimo bienestar para todo el personal que labora.

Recomendaciones

Antes de finalizar la investigación se realizaron algunas recomendaciones basándonos en los resultados obtenidos por parte de los empleados.

- Reconocer la existencia y problemática en algunos factores buscando las soluciones frente a esta, se obtuvo una participación de un grupo de personas que realizaron la encuesta.
- Realizar campañas para que los dueños de empresas creen mecanismos de condiciones óptimas e idóneas que faciliten el desplazamiento de personas con discapacidad como la infraestructura para mejorar la seguridad en el trabajo.
- Crear estrategias para que las empresas den garantías al personal con discapacidad y se sientan satisfechos en su totalidad convirtiéndose en un factor primordial para el crecimiento y superación de esta población.

Conclusiones

Se analizó los resultados de la encuesta estableciendo que no cuentan con ayuda del gobierno el personal con falencias o discapacidad ya que esto es un factor de impacto en la vida cotidiana de cualquier persona, como se evidencio en el transcurso del trabajo, es necesario implementar recursos de apoyo en esta empresa para llevar a cabo una exitosa labor profesional con los trabajadores de inclusión de la fábrica de alimentos ALPINA.

Este proyecto sin lugar a duda nos deja aportes importantes teniendo claro la importancia de la diversidad funcional en cuanto a la realización de ubicación en los puestos de trabajo de en la fábrica de alimentos Alpina.

Se encuentra en la ejecución de los objetivos. Con todo lo realizado podemos encontrar varios distintivos:

Lo cual no lleva a un decir que los trabajadores de inclusión laboral deben tener un trato especial que le garantice las condiciones para realizar las labores asignadas.

Encontrando baches porque no hay un incentivo del gobierno para que las empresas puedan contratar al personal con discapacidad.

Lo cual muestran las empresas empatía para poder contratar al personal sin discriminación por su discapacidad, lo cual muestran los compañeros expectativos debido a que ellos muestran sus capacidades pese a su discapacidad.

Donde se encuentra que la empresa los capacita frecuentemente para hacer un afianzar las habilidades y destrezas de cada uno.

Encontrando una satisfacción por parte del trabajador con infraestructura adecuada para su desplazamiento que le permite un buen desempeño laboral.

Limitaciones

Hubo impedimento en algunos factores para la realización bien de la encuesta y el consentimiento informado para su debido diligenciamiento

La poca participación de los hombres en las encuestas para esta investigación evidenciando que las mujeres siempre son las que tienen mayor compromiso frente a estas

Bibliografía

- Aguirre, E. (2016). *Universidad Nacional* .
- Alzate Piedrahita, M. V. (2003). Recurso Bibliotecas . *Recursos Bibliotecas* .
- Avila, M. M. (2013). Proceso de inclusion educativa . *Revista Aletheia*, 12-31.
- Bogota, A. d. (2010). Proyecto de Atencion Integral a personas con discapacidad. *Alcaqldoa de Bogota*.
- Camargo. (2012). Matoneo Escolar. *Mattoneo escolar hasta cuando*.
- Correa, L. y. (2016). Discapacidad e Inclusion social en Colombia . *Informe Fundacion Saldarriaga*.
- Cosculea, C. L. (s.f.). Educacion inclusiva . *Revista Nacional e Internacion de inclusion* .
- D, E. W. (1993). Medios narrativos para fines terapeuticos.
- Diaz, E. (2010). Ciudadania, Identidad y exclusion socioal. *Ciudadania, Identidad y exclusion socioal*, 15-135.
- Eiseman, F. (2012). Los imaginarios sociales. 77-96.
- Hera, C. M. (2011). Trabajadores con discapacidad. *Problemas retos y principios en salud ocupacional* .
- Hernandez, D. (2016). la inclusion social con personas con diversidad funcional .
- Marrugo- Salas, L. &. (2017). Inclusion Sociolaboral en personas con discapacidad.
- Mercado Garcia, E. A. (2013). Avanzando hacia la igualdad de oportunidades en personas con discapacidad. *Cuaderno de trabajo social*.
- P.A, H. (2010). Implementacion de las politicas publicas con inclusion laboral. 166-182.
- social, M. d. (2013). Discapacidad e integracion social . *Discapacidad e integracion social* .

Peñañiel González, Cristina; González Núñez, M^a Luisa; Rodríguez Campos, Silvia. Estudio de investigación social sobre la integración laboral de las personas con discapacidad intelectual desde la experiencia de Asindown. Biblioteca Lascasas, 2017; V13.

Anexos

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Institución Universitaria Politécnico Gran colombiano
Programa de Psicología

Bogotá 28 de mayo de 2020

Yo _____ identificado (a) con C.C
N° _____ de _____ Por medio de este consentimiento
informado manifestamos que he sido informado y explicado con claridad del ejercicio académico
de los estudiantes de Psicología y comprendo claramente su contenido contestando una encuesta
en el cual no me obligan a realizarla la hago por voluntad propia

Certifico que he actuado de manera voluntaria, y que me informaron sobre los procesos que se
desarrollarán en el marco del proceso de investigación, la cual consiste en un ejercicio libre, sin
presiones, ni conflictos de intereses que busca obtener la percepción de los participantes del
proceso investigativo sobre el tema.

Firma del paciente

Consentimientos Informados del personal que lleno la encuesta

CONSENTIMIENTO INFORMADO
INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

Registó 29 de mayo de 2020

Yo María Asunción Ramírez Carrillo identificado (a) con C.C. N° 20590119 de Caigua Por medio de este consentimiento informado manifiesto que he sido informado y explicado con claridad del ejercicio académico de los estudiantes de Psicología y comprendo claramente su contenido contestando una encuesta en el cual no me obligan a realizarla la hago por voluntad propia

Certifico que he actuado de manera voluntaria, y que me informaron sobre los procesos que se desarrollarán en el marco del proceso de investigación, la cual consiste en un ejercicio libre, sin presiones, ni conflictos de intereses que busca obtener la percepción de los participantes del proceso investigativo sobre el tema.

Firma del paciente

CONSENTIMIENTO INFORMADO
INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO
GRANCOLOMBIANO
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

Registó 29 de mayo de 2020

Yo Joselyn Cabello Rojas identificado (a) con C.C. N° 91123123 de Esmeraldas Por medio de este consentimiento informado manifiesto que he sido informado y explicado con claridad del ejercicio académico de los estudiantes de Psicología y comprendo claramente su contenido contestando una encuesta en el cual no me obligan a realizarla la hago por voluntad propia

Certifico que he actuado de manera voluntaria, y que me informaron sobre los procesos que se desarrollarán en el marco del proceso de investigación, la cual consiste en un ejercicio libre, sin presiones, ni conflictos de intereses que busca obtener la percepción de los participantes del proceso investigativo sobre el tema.

Firma del paciente

CONSENTIMIENTO INFORMADO
INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO
GRANCOLOMBIANO
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

Registó 29 de mayo de 2020

Yo ROSALBA ALFONSO VILANDIA identificado (a) con C.C. N° 52461 02 de Buenos Aires Por medio de este consentimiento informado manifiesto que he sido informado y explicado con claridad del ejercicio académico de los estudiantes de Psicología y comprendo claramente su contenido contestando una encuesta en el cual no me obligan a realizarla la hago por voluntad propia

Certifico que he actuado de manera voluntaria, y que me informaron sobre los procesos que se desarrollarán en el marco del proceso de investigación, la cual consiste en un ejercicio libre, sin presiones, ni conflictos de intereses que busca obtener la percepción de los participantes del proceso investigativo sobre el tema.

Firma del paciente

CONSENTIMIENTO INFORMADO
INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

Registó 29 de mayo de 2020

Yo Juan Alberto Ramírez Valencia identificado (a) con C.C. N° 2974534 de Caigua Por medio de este consentimiento informado manifiesto que he sido informado y explicado con claridad del ejercicio académico de los estudiantes de Psicología y comprendo claramente su contenido contestando una encuesta en el cual no me obligan a realizarla la hago por voluntad propia

Certifico que he actuado de manera voluntaria, y que me informaron sobre los procesos que se desarrollarán en el marco del proceso de investigación, la cual consiste en un ejercicio libre, sin presiones, ni conflictos de intereses que busca obtener la percepción de los participantes del proceso investigativo sobre el tema.

Firma del paciente

CONSENTIMIENTO INFORMADO
INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

Registó 29 de mayo de 2020

Yo LINA MELINA RODRIGUEZ MARTINEZ identificado (a) con C.C. N° 103703796 de Buenos Aires Por medio de este consentimiento informado manifiesto que he sido informado y explicado con claridad del ejercicio académico de los estudiantes de Psicología y comprendo claramente su contenido contestando una encuesta en el cual no me obligan a realizarla la hago por voluntad propia

Certifico que he actuado de manera voluntaria, y que me informaron sobre los procesos que se desarrollarán en el marco del proceso de investigación, la cual consiste en un ejercicio libre, sin presiones, ni conflictos de intereses que busca obtener la percepción de los participantes del proceso investigativo sobre el tema.

Firma del paciente

CONSENTIMIENTO INFORMADO
INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO
GRANCOLOMBIANO
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

Registó 29 de mayo de 2020

Yo JUSANA MARTINEZ BARRERA identificado (a) con C.C. N° 103240661 de Buenos Aires Por medio de este consentimiento informado manifiesto que he sido informado y explicado con claridad del ejercicio académico de los estudiantes de Psicología y comprendo claramente su contenido contestando una encuesta en el cual no me obligan a realizarla la hago por voluntad propia

Certifico que he actuado de manera voluntaria, y que me informaron sobre los procesos que se desarrollarán en el marco del proceso de investigación, la cual consiste en un ejercicio libre, sin presiones, ni conflictos de intereses que busca obtener la percepción de los participantes del proceso investigativo sobre el tema.

Firma del paciente

CONSENTIMIENTO INFORMADO
INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

Bogotá 29 de mayo de 2020

Yo **REGINO PABLO PINILLA** identificado (a) con C.C. 1020730137 de **Bogotá** Por medio de este consentimiento informado manifiesto que he sido informado y explicado con claridad del ejercicio académico de los estudiantes de Psicología y comprendo claramente su contenido constanding una encuesta en el cual no me obligan a realizarla la hago por voluntad propia

Certifico que he actuado de manera voluntaria, y que me informaron sobre los procesos que se desarrollarán en el marco del proceso de investigación, la cual consiste en un ejercicio libre, sin presiones, ni conflictos de intereses que busca obtener la percepción de los participantes del proceso investigativo sobre el tema.

Firma del paciente

CONSENTIMIENTO INFORMADO
INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

Bogotá 29 de mayo de 2020

Yo **VENY CATERINE ALVARADO ORTIZ** identificado (a) con C.C. N° 102866178 de **Bogotá** Por medio de este consentimiento informado manifiesto que he sido informado y explicado con claridad del ejercicio académico de los estudiantes de Psicología y comprendo claramente su contenido constanding una encuesta en el cual no me obligan a realizarla la hago por voluntad propia

Certifico que he actuado de manera voluntaria, y que me informaron sobre los procesos que se desarrollarán en el marco del proceso de investigación, la cual consiste en un ejercicio libre, sin presiones, ni conflictos de intereses que busca obtener la percepción de los participantes del proceso investigativo sobre el tema.

Firma del paciente

CONSENTIMIENTO INFORMADO
INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

Bogotá 29 de mayo de 2020

Yo **ANGELA INES ACEVEDO MONTOYA** identificado (a) con C.C. N° 108093222 de **Cali** Por medio de este consentimiento informado manifiesto que he sido informado y explicado con claridad del ejercicio académico de los estudiantes de Psicología y comprendo claramente su contenido constanding una encuesta en el cual no me obligan a realizarla la hago por voluntad propia

Certifico que he actuado de manera voluntaria, y que me informaron sobre los procesos que se desarrollarán en el marco del proceso de investigación, la cual consiste en un ejercicio libre, sin presiones, ni conflictos de intereses que busca obtener la percepción de los participantes del proceso investigativo sobre el tema.

Firma del paciente

CONSENTIMIENTO INFORMADO
INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

Bogotá 29 de mayo de 2020

Yo **PALLA TATIANA VALERO SANTANA** identificado (a) con C.C. N° 102658796 de **Bogotá** Por medio de este consentimiento informado manifiesto que he sido informado y explicado con claridad del ejercicio académico de los estudiantes de Psicología y comprendo claramente su contenido constanding una encuesta en el cual no me obligan a realizarla la hago por voluntad propia

Certifico que he actuado de manera voluntaria, y que me informaron sobre los procesos que se desarrollarán en el marco del proceso de investigación, la cual consiste en un ejercicio libre, sin presiones, ni conflictos de intereses que busca obtener la percepción de los participantes del proceso investigativo sobre el tema.

Firma del paciente

CONSENTIMIENTO INFORMADO
INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

Bogotá 29 de mayo de 2020

Yo **MARIA FERNANDA GUZMAN QUINTANA** identificado (a) con C.C. N° 1018498921 de **Tunja** Por medio de este consentimiento informado manifiesto que he sido informado y explicado con claridad del ejercicio académico de los estudiantes de Psicología y comprendo claramente su contenido constanding una encuesta en el cual no me obligan a realizarla la hago por voluntad propia

Certifico que he actuado de manera voluntaria, y que me informaron sobre los procesos que se desarrollarán en el marco del proceso de investigación, la cual consiste en un ejercicio libre, sin presiones, ni conflictos de intereses que busca obtener la percepción de los participantes del proceso investigativo sobre el tema.

Firma del paciente

CONSENTIMIENTO INFORMADO
INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

Bogotá 29 de mayo de 2020

Yo **CARLA ROHANA ESLAVA PEÑA** identificado (a) con C.C. N° 3294778 de **Bogotá** Por medio de este consentimiento informado manifiesto que he sido informado y explicado con claridad del ejercicio académico de los estudiantes de Psicología y comprendo claramente su contenido constanding una encuesta en el cual no me obligan a realizarla la hago por voluntad propia

Certifico que he actuado de manera voluntaria, y que me informaron sobre los procesos que se desarrollarán en el marco del proceso de investigación, la cual consiste en un ejercicio libre, sin presiones, ni conflictos de intereses que busca obtener la percepción de los participantes del proceso investigativo sobre el tema.

Firma del paciente

CONSENTIMIENTO INFORMADO
INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

Bogotá 29 de mayo de 2020

Yo **KELLY JOHANA PALACIO DUARTE** identificado (a) con C.C. N° 1013453330 de **Bogotá** Por medio de este consentimiento informado manifiesto que he sido informado y explicado con claridad del ejercicio académico de los estudiantes de Psicología y comprendo claramente su contenido constanding una encuesta en el cual no me obligan a realizarla la hago por voluntad propia

Certifico que he actuado de manera voluntaria, y que me informaron sobre los procesos que se desarrollarán en el marco del proceso de investigación, la cual consiste en un ejercicio libre, sin presiones, ni conflictos de intereses que busca obtener la percepción de los participantes del proceso investigativo sobre el tema.

Firma del paciente

CONSENTIMIENTO INFORMADO
INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

Bogotá 29 de mayo de 2020

Yo **DIANA CATALINA VILLAMIL** identificado (a) con C.C. N° 102072631 de **Cali** Por medio de este consentimiento informado manifiesto que he sido informado y explicado con claridad del ejercicio académico de los estudiantes de Psicología y comprendo claramente su contenido constanding una encuesta en el cual no me obligan a realizarla la hago por voluntad propia

Certifico que he actuado de manera voluntaria, y que me informaron sobre los procesos que se desarrollarán en el marco del proceso de investigación, la cual consiste en un ejercicio libre, sin presiones, ni conflictos de intereses que busca obtener la percepción de los participantes del proceso investigativo sobre el tema.

Firma del paciente

CONSENTIMIENTO INFORMADO
INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

Bogotá 29 de mayo de 2020

Yo **ZHUN ALEJANDRO CERON LEMUS** identificado (a) con C.C. N° 025813314 de **Bogotá** Por medio de este consentimiento informado manifiesto que he sido informado y explicado con claridad del ejercicio académico de los estudiantes de Psicología y comprendo claramente su contenido constanding una encuesta en el cual no me obligan a realizarla la hago por voluntad propia

Certifico que he actuado de manera voluntaria, y que me informaron sobre los procesos que se desarrollarán en el marco del proceso de investigación, la cual consiste en un ejercicio libre, sin presiones, ni conflictos de intereses que busca obtener la percepción de los participantes del proceso investigativo sobre el tema.

Firma del paciente

CONSENTIMIENTO INFORMADO
INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO
GRANCOLOMBIANO
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

Bogotá 29 de mayo de 2020

Yo MARIA ESPERANZA CASTILLO ACEVEDO identificado (a) con C.C. N° 52865813 de Bogotá Por medio de este consentimiento informado manifiesto que he sido informado y explicado con claridad del ejercicio académico de los estudiantes de Psicología y comprendo claramente su contenido contestando una encuesta en el cual no me obliga a realizarla la hago por voluntad propia

Certifico que he actuado de manera voluntaria, y que me informaron sobre los procesos que se desarrollarán en el marco del proceso de investigación, la cual consiste en un ejercicio libre, sin presiones, ni conflictos de intereses que busca obtener la percepción de los participantes del proceso investigativo sobre el tema.

Firma del paciente

CONSENTIMIENTO INFORMADO
INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO
GRANCOLOMBIANO
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

Bogotá 29 de mayo de 2020

Yo DIANA MARCELA CASTRO identificado (a) con C.C. N° 102073113 de Bogotá Por medio de este consentimiento informado manifiesto que he sido informado y explicado con claridad del ejercicio académico de los estudiantes de Psicología y comprendo claramente su contenido contestando una encuesta en el cual no me obliga a realizarla la hago por voluntad propia

Certifico que he actuado de manera voluntaria, y que me informaron sobre los procesos que se desarrollarán en el marco del proceso de investigación, la cual consiste en un ejercicio libre, sin presiones, ni conflictos de intereses que busca obtener la percepción de los participantes del proceso investigativo sobre el tema.

Firma del paciente

CONSENTIMIENTO INFORMADO
INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

Bogotá 29 de mayo de 2020

Yo YEMMY NIMENA BAMBITA SOLLE identificado (a) con C.C. N° 102076226 de Bogotá Por medio de este consentimiento informado manifiesto que he sido informado y explicado con claridad del ejercicio académico de los estudiantes de Psicología y comprendo claramente su contenido contestando una encuesta en el cual no me obliga a realizarla la hago por voluntad propia

Certifico que he actuado de manera voluntaria, y que me informaron sobre los procesos que se desarrollarán en el marco del proceso de investigación, la cual consiste en un ejercicio libre, sin presiones, ni conflictos de intereses que busca obtener la percepción de los participantes del proceso investigativo sobre el tema.

Firma del paciente

CONSENTIMIENTO INFORMADO
INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

Bogotá 29 de mayo de 2020

Yo PIERO ALEJANDRO RODRIGUEZ identificado (a) con C.C. N° 80872647 de Bogotá Por medio de este consentimiento informado manifiesto que he sido informado y explicado con claridad del ejercicio académico de los estudiantes de Psicología y comprendo claramente su contenido contestando una encuesta en el cual no me obliga a realizarla la hago por voluntad propia

Certifico que he actuado de manera voluntaria, y que me informaron sobre los procesos que se desarrollarán en el marco del proceso de investigación, la cual consiste en un ejercicio libre, sin presiones, ni conflictos de intereses que busca obtener la percepción de los participantes del proceso investigativo sobre el tema.

Firma del paciente

CONSENTIMIENTO INFORMADO
INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO
GRANCOLOMBIANO
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

Bogotá 29 de mayo de 2020

Yo WILSON ALVARDO BARRAGAN identificado (a) con C.C. N° 102072626 de Bogotá Por medio de este consentimiento informado manifiesto que he sido informado y explicado con claridad del ejercicio académico de los estudiantes de Psicología y comprendo claramente su contenido contestando una encuesta en el cual no me obliga a realizarla la hago por voluntad propia

Certifico que he actuado de manera voluntaria, y que me informaron sobre los procesos que se desarrollarán en el marco del proceso de investigación, la cual consiste en un ejercicio libre, sin presiones, ni conflictos de intereses que busca obtener la percepción de los participantes del proceso investigativo sobre el tema.

Firma del paciente

CONSENTIMIENTO INFORMADO
INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

Bogotá 29 de mayo de 2020

Yo LUIS ARMANDO MORENO MORAÑO identificado (a) con C.C. N° 102016450 de Bogotá Por medio de este consentimiento informado manifiesto que he sido informado y explicado con claridad del ejercicio académico de los estudiantes de Psicología y comprendo claramente su contenido contestando una encuesta en el cual no me obliga a realizarla la hago por voluntad propia

Certifico que he actuado de manera voluntaria, y que me informaron sobre los procesos que se desarrollarán en el marco del proceso de investigación, la cual consiste en un ejercicio libre, sin presiones, ni conflictos de intereses que busca obtener la percepción de los participantes del proceso investigativo sobre el tema.

Firma del paciente

CONSENTIMIENTO INFORMADO
INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO
GRANCOLOMBIANO
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

Bogotá 29 de mayo de 2020

Yo FABIO ROMÁN BOHAYO GONZÁLEZ, identificado (a) con C.C. N° 1070829237 de Bogotá, por medio de este consentimiento informado manifiesto que he sido informado y explicado con claridad del ejercicio académico de los estudiantes de Psicología y comprendo claramente su contenido connotando una encuesta en el cual no me obliga a realizarla la hago por voluntad propia

Certifico que he actuado de manera voluntaria, y que me informaron sobre los procesos que se desarrollarán en el marco del proceso de investigación, la cual consiste en un ejercicio libre, sin presiones, ni conflictos de intereses que busca obtener la percepción de los participantes del proceso investigativo sobre el tema.

Firma del paciente

CONSENTIMIENTO INFORMADO
INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

Bogotá 29 de mayo de 2020

Yo NEILSON ESTRADA GUERRERO identificado (a) con C.C. N° 76241100 de Bogotá, por medio de este consentimiento informado manifiesto que he sido informado y explicado con claridad del ejercicio académico de los estudiantes de Psicología y comprendo claramente su contenido connotando una encuesta en el cual no me obliga a realizarla la hago por voluntad propia

Certifico que he actuado de manera voluntaria, y que me informaron sobre los procesos que se desarrollarán en el marco del proceso de investigación, la cual consiste en un ejercicio libre, sin presiones, ni conflictos de intereses que busca obtener la percepción de los participantes del proceso investigativo sobre el tema.

Firma del paciente

CONSENTIMIENTO INFORMADO
INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO
GRANCOLOMBIANO
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

Bogotá 29 de mayo de 2020

Yo DARWIN JAQUE RINCON identificado (a) con C.C. N° 1020811397 de Bogotá, por medio de este consentimiento informado manifiesto que he sido informado y explicado con claridad del ejercicio académico de los estudiantes de Psicología y comprendo claramente su contenido connotando una encuesta en el cual no me obliga a realizarla la hago por voluntad propia

Certifico que he actuado de manera voluntaria, y que me informaron sobre los procesos que se desarrollarán en el marco del proceso de investigación, la cual consiste en un ejercicio libre, sin presiones, ni conflictos de intereses que busca obtener la percepción de los participantes del proceso investigativo sobre el tema.

Firma del paciente

CONSENTIMIENTO INFORMADO
INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

Bogotá 29 de mayo de 2020

Yo DIABLO JOSÉ LOPEZ SIERRA, identificado (a) con C.C. N° 74164607 de Bogotá, por medio de este consentimiento informado manifiesto que he sido informado y explicado con claridad del ejercicio académico de los estudiantes de Psicología y comprendo claramente su contenido connotando una encuesta en el cual no me obliga a realizarla la hago por voluntad propia

Certifico que he actuado de manera voluntaria, y que me informaron sobre los procesos que se desarrollarán en el marco del proceso de investigación, la cual consiste en un ejercicio libre, sin presiones, ni conflictos de intereses que busca obtener la percepción de los participantes del proceso investigativo sobre el tema.

Firma del paciente

Encuesta realizada a empleados de la empresa Alpina.

Pregunta	Respuesta
¿Cree usted que las personas con discapacidad física requieren un tratamiento especial?	
¿Cuál es la importancia de emplear a personal con discapacidad?	
¿Cree usted que el gobierno nacional motiva a las empresas a que empleen personas con discapacidad?	
¿Se ha visto discriminado por su condición física o cognitiva a la hora de una entrevista de trabajo?	
¿Qué expectativas tiene al ser parte del grupo de trabajo de Alpina?	
¿Qué beneficios tiene usted como empleado, teniendo en cuenta su discapacidad?	
¿Con que frecuencia la empresa Alpina los capacita?	
¿Qué garantías les ofrece la empresa a ustedes como empleados con discapacidad?	
¿Se siente satisfecho con las garantías que le brinda la empresa?	
¿La empresa cuenta con arreglos específicos en su parte estructural para personal discapacitado como ramplas o ascensores?	

