

**“COMPRENSIÓN DEL SISTEMA DEL MERCADO LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA CIUDAD DE BOGOTA D.C”**

**DIRIGIDO POR:**

**NICOLÁS JIMÉNEZ ARÉVALO**

**ESTUDIANTES:**

**MARÍA ALEXANDRA CAMACHO MENDOZA**

**MARÍA CAMILA RODRÍGUEZ MALDONADO**

**LAURA URIBE SALAMANCA**

**DIRECCION DE EXTENSIÓN**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA**

**FACULTAD DE ADMINISTRACION**

**UNIVERSIDAD DEL ROSARIO**

**BOGOTA D.C., Junio 19 de 2010**

**1. JUSTIFICACIÓN**

Con esta actividad se pretende indagar sobre el comportamiento actual del mercado laboral para las personas con discapacidad en la ciudad de Bogotá. En su dinámica propuesta se pretende discutir aspectos importantes relacionados con el tema a tratar.

El propósito es conocer las variables que hacen parte de este sistema, determinando la dinámica del mercado laboral, y así determinar las relaciones de variables entre sí, para identificar variables claves y las cuestiones fundamentales que representan escenarios llamativos que en un futuro podrían ser claves para mejorar las condiciones actuales.

Es importante tener presente que algunos factores que repercuten hoy en día en las condiciones laborales de las personas con discapacidad, se debe a que no hay una comprensión profunda acerca del tema.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la discapacidad es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación de una persona en la sociedad. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales. Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive (OMS, en línea, 2010).

**2. DESCRIPCION DE LA METODOLOGIA PARA EL ANALISIS DE LA OFERTA Y DEMANDA LABORAL[[1]](#footnote-1)**

Para efectos de analizar el comportamiento del sistema del Mercado Laboral se utilizará una parte de la metodología para realizar prospectiva estratégica desarrollada por Michel Godet, dicha metodología permite construir un conjunto de representaciones del estado actual del sistema constituido por el tema de estudio. La base es la expresión de un sistema de elementos dinámicos ligados unos a los otros. Conviene, por ello: 1) delimitar el sistema y 2) determinar las variables esenciales.

Para el primero se hace un análisis estructural, con la ayuda de una herramienta de estructuración a partir de una reflexión colectiva, los invitados a esta sesión. Esta brinda la posibilidad de describir un sistema con ayuda de una matriz que relaciona todos sus elementos constitutivos. Partiendo de esta descripción, este método tiene por objetivo caracterizar las variables influyentes, dependientes y por ello las variables esenciales del sistema.

La descripción de relaciones entre las variables, bajo un prisma de sistema, una variable existe únicamente por su tejido relacional con las otras variables. También el análisis estructural se ocupa de relacionar las variables en un tablero de doble entrada o matriz de relaciones directas.

Con esta información y al utilizar un software denominado MICMAC, se tiene dos resultados, uno es el plano de influencia/dependencia y el segundo la grafica de relaciones directas que ayudan para explicar el comportamiento actual de cualquier sistema.

Uno de los resultados anteriormente anunciados en terminos de influencia y de dependencia de cada variable pueden estar representados sobre un plano (el eje de abcisas corresponde a la dependencia y el eje de ordenadas a la influencia) como se muestra en la . Así, otro punto de referencia de las variables más influyentes del sistema estudiado, dan interés a las diferentes funciones de las variables en el sistema, donde en el siguiente plano se presenta una tipología como se observa en la tabla 1.

**Tabla 1: Descripción de las variables en un plano de influencia/dependencia**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Cuadrante** | **Influencia** | **Dependencia** |
| **Poder** | Alta | Baja |
| **Dependencia** | Baja | Alta |
| **Conflicto** | Alta | Alta |
| **Indiferentes** | Baja | Baja |
| **Peloton** | Media | Media |

De esta manera en el plano de influencia/dependencia se puede encontrar cinco cuadrantes que permiten explicar el comportamiento del sistema, como aparece en la ilustración 1. El comportamiento de cada una de las variables se explica con la ayuda de la grafica de relaciones que permite entender la relacion directa, es decir el hoy, de influencia/dependencia que hay entre las variables.

**Ilustración 1: Cuadrantes en el Plano de influencia / dependencia**

En el cuadrante de poder se encuentran las variables explicativas que condicionan el resto del sistema. El cuadrante de conflicto las variables inestables, cualquier acción sobre estas variables repercutirá sobre las otras y tendrá un efecto “boomerang” sobre ellas mismas que amplificara o desactivara el impulso inicial. Cuadrante dependiente son las variables de resultado, cuya evolución se explica por los cuadrantes de poder y de conflicto. Cuadrante indiferentes, se encuentran las variables no son determinantes y se pueden excluir del análisis. El cuadrante 5 Son muy inestables de peloto

**3. DESCRIPCIÓN DE RELACIONES ENTRE LAS VARIBALES**

Una vez obtenida una lista homogénea de variables es indispensable que haya una descripción detallada de estas ya que facilita el seguimiento del análisis y la localización de relaciones entre estas. Una variable según el programa MICMAC, que es una herramienta que ofrece la posibilidad de construir una matriz que relaciona todos sus elementos, una variable existe únicamente por su tejido relacional con las otras variables[[2]](#footnote-2).

Este análisis pretende relacionar las variables en un tablero de doble entrada. El relleno es cualitativo. Por cada pareja de variables, se plantean las cuestiones siguientes[[3]](#footnote-3)

**Ejemplo:**

**¿Existe una relación de influencia directa entre la variable vinculación laboral (VINCLAB) y expectativas de capacitación y formación (EXPCAPFOR)?**

|  |  |
| --- | --- |
| **RESPUESTA** | **CALIFICACION** |
| NO HAY RELACION | CERO (0) |
| NO HAY RELACION | P o 4 |
| Analice si es una relación con oportunidad de potencializarse en un futuro |
| SI HAY RELACION | UNO (1) |
| Si esta relación de influencia directa es DEBIL |
| SI HAY RELACION | DOS (2) |
| Si esta relación de influencia directa es MODERADA |
| SI HAY RELACION | TRES (3) |
| Si esta relación de influencia directa es FUERTE |

**4. POSIBLES VARIABLES DEL SISTEMA DEL MERCADO LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA CIUDAD DE BOGOTA.**

Para el desarrollo de la actividad, es necesario determinar cuáles son las variables que determinan el comportamiento del sistema de oferta y demanda laboral. Es importante definir cada variable para entender el panorama actual.

Es necesario, definir que es una variable: “como aquella característica o atributo que puede darse en ciertos sujetos; entendiéndose como conceptos clasificatorios que permiten ubicar a los individuos en categorías o clases y se puede clasificar según su importancia”.

Para esto, se les va a brindar una lista de posibles variables con el fin de que determinen cuales de estas hacen parte del sistema o cuales hacen falta y a la vez se les brindará la opción de modificarla.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **N** | **VARIABLE** | **ABREV.** | **DESCRIPCION** |
| 1 | NORMATIVIDAD | NORM | Normas uniformes de las Naciones Unidas por las cuales se establece 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. |
| 2 | GÉNERO | GEN | Si la persona es mujer (femenino) y si la persona es hombre (masculino). |
| 3 | NIVEL DE ESTUDIOS | NIVEST | Estudios realizados hasta la fecha: primario, secundario, técnico, universitario y de posgrado. |
| 4 | OCUPACION ACTUAL | OCUP. | Estado actual de ocupación: personas que trabajan, las que buscan empleo, los que estudian, los que hacen las dos últimas a la vez, los que no trabajan y que tienen alguna condición de discapacidad que no le permite trabajar. |
| 5 | AREA DE DESEMPEÑO ACTUAL | ARDES | Área donde se está desempeñando laboralmente una persona como por ejemplo: Finanzas y administración, ciencias naturales, arte, ventas y servicios, operadores y de fabricación.  |
| 6 | CARGO ACTUAL | CARGACT | Cargo actual que la persona desempeña teniendo en cuenta el área productiva en donde la persona se puede desempeñar. |
| 7 | TIPO DE CONTRATO | TIPCONT | Modalidad o tipo de contrato laboral que permite la vinculación a las actividades de una empresa. |
| 8 | VINCULACION LABORAL | VINLAB | La manera o forma como la persona tuvo la oportunidad de ingresar a ser parte de una empresa sin tener en cuenta el tipo de contrato. |
| 9 | CURSOS DE CAPACITACION | CCAPAC | Se refiere a los cursos de capacitación formal, no formal e informal. |
| 10 | EXPECTATIVA DE CAPACITACION Y FORMACION | EXPCAP.FOR | Las expectativas que tienen las personas para capacitarse en función de conseguir mejores oportunidades laborales.  |
| 11 | DESEMPEÑO EN EL TRABAJO | DESEMP | Eficiencia y productividad de un empleado en la organización. |
| 12 | INCENTIVOS Y RECONOCIMIENTOS A LAS EMPRESAS | INCREC | Rebajas de los pagos tributarios y disminución de la contratación de aprendices, que una empresa recibe al momento de contratar personas con discapacidad.  |
| 13 | SALARIO  | SALARIO | Cantidad económica que recibe un empleado por desempeñarse en un cargo determinado en una empresa.  |
| 14 | COSTO PARA CAPACITACION | COSTCAP | Valor económico que debe asumir una persona para capacitarse ya sea en educación formal, no formal e informal. |
| 15 | TIEMPO PARA CAPACITACION | TIEMCAP | Tiempo dedicado de una persona para que se capacite ya sea en educación formal, no formal e informal. |
| 16 | TIPOS DE DISCAPACIDAD | TDISCAP | Existen diferentes tipos de discapacidad como por ejemplo: sensoriales, motrices, mentales, cognitiva y múltiples.  |
| 17 | OPORTUNIDADES LABORALES | OPLAB | Oportunidad que una persona con discapacidad posee para ingresar a una empresa a laborar.  |
| 18 | PERFIL OCUPACIONAL | PEROC | Competencias y habilidades de una persona que se requiere para desempeñarse adecuadamente en un cargo. |
| 19 | CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA | CULORG | Normas informales y no escritas que orientan el comportamiento cotidiano de los miembros de la organización, comportamientos que pueden o no estar alineados con los objetivos de la organización. |
| 20 | PROCESO DE SELECCIÓN  | PSELEC | Corresponde a los requisitos y etapas que exige la empresa para que un empleado pueda ingresar a la misma. |
| 21 | NECESIDADES DE FORMACION  | NECFORM | De acuerdo a los perfiles ocupaciones es necesario identificar la falencias de formación que tienen los empleados para poder cumplir con el perfil requerido por la empresa.  |
| 22 | COLABORACION INTERINSTITUCIONAL | COLINTER | Alianzas y convenios que las empresas realizan con otras entidades del mismo sector o instituciones que ofrezcan programas de formación para el trabajo que requiera la empresa. |

A continuación encontrarán un espacio en blanco para modificar o agregar las variables que se mencionaron anteriormente:

**CALIFICACION DE LA MATRIZ**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 |
| 1 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 2 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 3 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 4 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 5 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 6 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 7 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 8 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 9 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 10 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 11 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 12 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 13 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 14 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 15 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 16 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 17 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 18 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 19 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 20 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 21 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |

1. Tomado de Caja de Herramientas de la Prospectiva Estratégica por Michael Godet [↑](#footnote-ref-1)
2. En línea: www.prospectiva.eu [↑](#footnote-ref-2)
3. En línea: www.prospectiva.eu [↑](#footnote-ref-3)