

ESTUDIO SOBRE LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN
DE DISCAPACIDAD EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR PÚBLICO DEL
MUNICIPIO DE CAICEDONIA VALLE

KELLY JOHANA RAMIREZ JURADO

UNIVERSIDAD DEL VALLE SEDE CAICEDONIA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN
PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
CAICEDONIA
2015

ESTUDIO SOBRE LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN
DE DISCAPACIDAD EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR PÚBLICO DEL
MUNICIPIO DE CAICEDONIA VALLE

KELLY JOHANA RAMIREZ JURADO

Proyecto de grado para optar al título de Administradora de Empresas

Asesor
Hoover Helago Gaviria

UNIVERSIDAD DEL VALLE SEDE CAICEDONIA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN
PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
CAICEDONIA
2015

Quiero dedicar este logro a mis padres y hermanas por el apoyo incondicional económico y moral que han depositado en mí a lo largo de mi carrera y formación como profesional y ser humano .gracias por sus esfuerzos y lucha constante para ayudarme hacer mejor y culminar mi carrera profesional. Gracias los docentes que estuvieron a lo largo de este camino dirigiendo y compartiendo sus conocimientos.

AGRADECIMIENTOS

Debo agradecer de manera especial y sincera a los docentes *Carlos Andrés Cruz Jurado* y *Hoover Helago Gaviria* por aceptarme y asesorarme para realizar esta tesis de grado bajo su dirección. Gracias por su apoyo y confianza en mi trabajo y su capacidad para guiar mis ideas ha sido un aporte invaluable, no solamente en el desarrollo de esta tesis, sino también en mi formación profesional.

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	12
1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	13
1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	13
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	14
1.2.1 Preguntas subsidiadas.	14
2. JUSTIFICACIÓN	16
3. OBJETIVOS	18
3.1 OBJETIVO GENERAL	18
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	18
4. MARCO REFERENCIAL	19
4.1 ANTECEDENTES	19
4.2 MARCO TEÓRICO.....	22
4.2.1 El modelo social de discapacidad de Len Barton	22
4.2.2 Mike Oliver.	27
4.3 MARCO CONCEPTUAL	30
4.3.1 Definiciones sobre discapacidad.	30
4.3.2 Tipos de discapacidad.....	32
4.3.3 El enfoque social en el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad.	34
4.4 MARCO LEGAL	52
4.4.1 Marco legal internacional.....	52
4.4.2 Marco legal nacional.....	54
4.4.3 Normatividad laboral para la protección a la población en situación de discapacidad. ..	64
4.5 MARCO CONTEXTUAL.....	70
4.5.1 Reseña histórica Caicedonia, Valle Del Cauca.	70

4.5.2 Ubicación geográfica	70
4.5.3 Demografía.....	71
4.5.4 Economía.	72
4.5.5 Empresas del sector público del municipio de Caicedonia.....	74
5. ESTRATEGIA METODOLÓGICA	79
5.1 TIPO DE ESTUDIO	79
5.2 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	79
5.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS.....	79
5.3.1 Técnicas para el procesamiento de la información.	80
5.3.2 Diseño metodológico para aplicación de la encuesta.....	80
6. DESARROLLO DEL PROYECTO.....	81
6.1 DIAGNÓSTICO A LAS EMPRESAS PÚBLICAS DEL MUNICIPIO DE CAICEDONIA VALLE	81
6.1.2 Análisis de los resultados de la encuesta.....	81
6.1.3 Sistematización del diagnóstico.	92
6.2 ANÁLISIS DE LA CARACTERIZACIÓN DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD DEL MUNICIPIO DE CAICEDONIA VALLE DEL CAUCA.....	93
6.2.1 Caracterización de personas en situación de discapacidad del municipio de Caicedonia Valle del Cauca.	93
6.3 ASOCIACIONES PARA PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD QUE TRABAJAN CON ÉSTA POBLACIÓN EN EL MUNICIPIO DE CAICEDONIA VALLE DEL CAUCA.	101
6.3.1 Análisis de las asociaciones de personas en situación de discapacidad del Municipio de Caicedonia Valle.	102
6.3.2 Gestiones realizadas por las asociaciones para contribuir a la inclusión socio-laboral de sus integrantes.	104
6.4 FACTORES QUE LIMITAN LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD EN EL SECTOR PÚBLICO DE CAICEDONIA VALLE	106
6.4.1 Barreras o limitantes para la inclusión laboral según la OMS.	107
6.4.2 Barreras o limitantes para la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en las entidades del sector público del municipio.....	111

CONCLUSIONES.....	116
RECOMENDACIONES.....	118
ANEXOS.....	119
BIBLIOGRAFÍA.....	124

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Sistematización del diagnóstico.	92
Tabla 2. Personas en situación de discapacidad por sexo y grupos de edad. Municipio de Caicedonia Valle del Cauca año 2010.	94
Tabla 3. Principal alteración para el desarrollo de actividades cotidianas. Municipio de Caicedonia Valle del Cauca año 2010.	95
Tabla 4. Por sexo, según estrato de la vivienda. Municipio de Caicedonia Valle del Cauca año 2010.	95
Tabla 5. Sexo y nivel educativo. Municipio de Caicedonia Valle del Cauca año 2010.	96
Tabla 6. Asistencia escolar, según grupos de edad. Municipio de Caicedonia Valle del Cauca año 2010.	97
Tabla 7. Por sexo, según causa principal por la que no estudia. Municipio de Caicedonia Valle del Cauca año 2010.	98
Tabla 8. Por sexo, de diez años en adelante, según actividad principal realizada en los últimos seis meses. Municipio de Caicedonia Valle del Cauca año 2010.	99
Tabla 9. Por sexo, según actividad económica. Municipio de Caicedonia Valle del Cauca año 2010.	99
Tabla 10. Lugares del entorno físico que presentan barreras e impiden el desarrollo de actividades cotidianas. Municipio de Caicedonia Valle del Cauca año 2010.	100
Tabla 11. Asociaciones de personas en situación de discapacidad del Municipio de Caicedonia Valle.	102
Tabla 12. Sistematización de los resultados de la entrevista a las asociaciones de personas en situación de discapacidad.	103
Tabla 13. Calificación según el impacto de las barreras.	111
Tabla 14. Escala de evaluación de las barreras para la inclusión laboral respecto a productos y tecnología.	112
Tabla 15. Escala de evaluación de las barreras relacionadas con el entorno natural y cambios en el entorno derivados de la actividad humana.	113
Tabla 16. Escala de evaluación de las barreras relacionadas con el apoyo y las relaciones.	114

Tabla 17. Escala de evaluación de las barreras relacionadas con las actitudes.....	115
Tabla 18. Escala de evaluación de las barreras relacionadas con servicios, sistemas y políticas.	116
Tabla 19. Escala de evaluación de las barreras relacionadas otros factores personales.	117

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Entidades públicas que cuentan y No cuentan con empleados en situación de discapacidad.	82
Gráfico 2. Razones por las cuales las entidades públicas no contratan personas en situación de discapacidad.....	83
Gráfico 3. Cantidad de empleados del sector público comparados con empleados en situación de discapacidad contratados.....	84
Gráfico 4. Número de empleados contratados por tipo de contrato.....	85
Gráfico 5. Relación entre el número de personas en situación de discapacidad contratadas y su nivel de estudios soportados.	86
Gráfico 6. Relación entre el número de personas en situación de discapacidad contratadas y cargos ocupados/servicios brindados	87
Gráfico 7. Infraestructura física adecuada para el acceso de personas en situación de discapacidad.	88
Gráfico 8. Conocimiento de las leyes que establecen y/o promueven la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad.....	89
Gráfico 9. Sistema de selección e inducción de personas en situación de discapacidad.	91

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 Modelos de discapacidad.....	31
Figura 2. Alternativas en el proceso de inclusión laboral.....	40
Figura 3. Estructura nacional y territorial del Plan Nacional de Discapacidad	45
Figura 4. Componente de equiparación de oportunidades con énfasis en inclusión laboral	46
Figura 5. Competencias territoriales en el desarrollo de procedimientos para la integración sociolaboral de las personas con discapacidad.....	51

INTRODUCCIÓN

De acuerdo con el Informe Mundial sobre la Discapacidad, las personas en situación de discapacidad tienen mayores probabilidades de ser pobres, de registrar tasas de ocupación considerablemente menores y tasas de desempleo muchos mayores que las personas sin discapacidad, y recibir menores ingresos por su trabajo. Lo anterior obedece a numerosos factores entre los que se encuentran la falta de acceso a la educación, a la capacitación profesional y a que aún existe en la sociedad y en el sector empresarial la mentalidad de que una persona con discapacidad no puede desempeñar adecuadamente un trabajo, y cuando lo hace, no lo realiza con los mismos criterios de calidad de quien no tiene discapacidad. Es así como se crea un vínculo bidireccional entre discapacidad y pobreza, en donde la discapacidad puede aumentar el riesgo de pobreza y la pobreza a su vez aumentar el riesgo de discapacidad¹.

Es evidente que dicha problemática es global, pues se da en todos los lugares donde existen personas con algún tipo de limitación bien sea física o mental. Teniendo en cuenta lo anterior, este proyecto de grado se orientó al estudio de la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad en las entidades públicas del Municipio de Caicedonia Valle, realizando un trabajo investigativo basado en referentes globales, nacionales y territoriales relacionados con la inclusión de esta población al mercado laboral de las empresas públicas.

El tipo de estudio que se utilizó en este proceso fue cuantitativo, mediante el método de investigación inductivo-deductivo, con tratamiento de los datos y técnicas de recolección de información como la encuesta, y la entrevista basada en un cuestionario. Lo anterior se desarrolló en tres fases. En la primera se establece la problemática central y los objetivos a desarrollar. En la segunda se hace referencia a las bases teóricas para su desarrollo. Y en la tercera fase se desarrollan cada uno de los objetivos específicos propuestos. Dichos objetivos fueron argumentados con base en fuentes primarias y secundarias de la información, así como herramientas para la recolección y posterior interpretación de la información obtenida.

¹ GARAVITO, Diana María. La inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral colombiano: Una acción conjunta. Tesis de Magister en Discapacidad e Inclusión Social. Bogotá D.C: Universidad Nacional de Colombia. Facultad de Medicina. Maestría. 2014. 25 p. [Citado el 20 de Marzo de 2016] Disponible en <www.bdigital.unal.edu.co>

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En el censo de 2005 se identificaron 267.348 personas con limitaciones permanentes, para una prevalencia del 6,64%; según los resultados obtenidos con la aplicación del Registro para la localización y caracterización de las personas con discapacidad, se han registrado 59.472 personas, quedando un total por registrar de 207.876, en donde en el municipio de Caicedonia de una población total censada de 29.781, en el cual se encuentra un número de personas con limitación física correspondiente a 3.347 con un porcentaje prevalente del 11,24% y un registro de discapacidad total de 1.360 personas solo para personas con diagnóstico como Ciegos, sordos, mudos, con retraso mental, con pérdida o parálisis en miembros superiores y miembros inferiores².

La participación en el mercado laboral no es muy variada para la población en situación de discapacidad que reside en el municipio de Caicedonia, donde según los datos suministrados por el DANE, para el año 2010, de las 1.215 personas en situación de discapacidad en edad para trabajar, sólo el 17% cuentan con algún tipo de trabajo, lo anterior se le atribuye a barreras de acceso de esta población, no sólo a los empleos sino también a la educación puesto que no existe la capacitación apropiada para el conocimiento de las normas o formas de integrar a estas personas en el mercado laboral de manera oportuna y asertiva³.

De este grupo, trabaja un 3%; el resto de la población corresponde a población económicamente inactiva, no están trabajando ni buscando trabajo; son personas con incapacidad permanente para trabajar y no cuenta con una pensión, también presenta una incapacidad permanente para trabajar pero cuenta con una pensión, se dedican a estudiar o a realizar oficios del hogar, ejecuta actividades de autoconsumo, se dedica a otra actividad, restante está pensionado o recibe algún tipo de renta.

El problema general de investigación desarrollado en este trabajo es la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en las entidades del sector

² DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, DANE. Población con registro para la localización y caracterización de las personas con discapacidad. Datos nacionales, 2005. [Citado el 10 de Septiembre de 2015] Disponible en < <http://www.dane.gov.co/> >

³ Ibíd.

público del municipio de Caicedonia Valle del Cauca, porque es comprobado que este tipo de personas son rechazadas en el mercado laboral y esto se puede evidenciar en nuestro país, donde según datos del DANE 2010, Colombia tiene 2.632.255 personas con discapacidad correspondiente al 6.4% de la población; el 79% de esta población se encuentra en estratos 1 y 2, tan solo el 3% finaliza la secundaria y el 13% de los que se encuentran en edad productiva tienen acceso al mundo del trabajo pero de forma indirecta y problemática.

Aunque las estrategias de inclusión laboral de personas con discapacidad es una dinámica que ha sido impulsada por la normatividad local, nacional e internacional y son varias las entidades tanto del orden público como privado que están trabajando en beneficio de la inclusión plena y efectiva de esta población, sin embargo, las prácticas que hoy se realizan en el país aún no garantizan el desarrollo pleno de sus capacidades y el goce efectivo de sus derechos.

De las instituciones del orden público del municipio de Caicedonia en donde se podrían efectuar o desarrollar programas de inclusión laboral se encuentran la Universidad del Valle, IMDERCAI, la ESE Hospital Santander, la alcaldía municipal, y las instituciones educativas, las cuales, dentro del marco de estrategias de atención a población con discapacidad no han aplicado todavía la sensibilización a su entorno y la atención a las leyes que impulsan éste tema.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuál es el estado actual de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en las empresas del sector público del municipio de Caicedonia Valle del Cauca?

1.2.1 Preguntas subsidiadas.

- ¿Cómo diagnosticar la situación de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en las entidades públicas del municipio de Caicedonia Valle?
- ¿Cuáles son las características de la población en situación de discapacidad en el municipio de Caicedonia Valle del Cauca?

- ¿Cuántas asociaciones habrá en el municipio de Caicedonia para personas en situación de discapacidad y cómo trabajarán con ésta población?
- ¿Cuáles son los factores que limitan la inclusión laboral de personas con discapacidad en las entidades del sector público de Caicedonia Valle Cauca?

2. JUSTIFICACIÓN

Aunque la discapacidad no es un problema de salud pública, sí debe ser considerada una prioridad para los diferentes países; principalmente por el incremento de la misma y los condicionantes sociales y ambientales que afecta a la persona con discapacidad y a su entorno.

Las estadísticas mencionadas dentro del problema de investigación, permiten comprender que la discapacidad se ha convertido en un tema de pertinencia académica e investigativa; y a pesar de que su existencia es tan antigua como el hombre mismo, el interés y la importancia por dicha temática no se había despertado en las diferentes ramas de las ciencias humanas y en entes gubernamentales, como ha sucedido en pleno siglo XXI. Precisamente, la comprensión del fenómeno sigue en proceso y la población discapacitada sigue sujeta a rechazo y discriminación en determinados contextos culturales y sociales

Se sabe también que en el municipio no se cuenta con un proceso viable que respalde estos procesos y que apoye a estas personas, ya no hay existencia de los comités de discapacidad, ni tampoco la capacitación necesaria sobre las leyes y beneficios que se pueden obtener al implementarlas con este tipo de comunidades, es por esto que se hace necesario la realización de dicho proceso de investigación, además porque el municipio no cuenta con el presupuesto necesaria para la capacitación así como también con el personal idóneo que las realice.

El 25 de Noviembre de 2015 se aprobó mediante acuerdo municipal, *“La creación de la política pública para atender a la población en condiciones de discapacidad del municipio de Caicedonia Valle del Cauca”*⁴ dicho acuerdo estipula dentro de sus líneas programáticas la inclusión laboral como uno de sus objetivos fundamentales. Por tanto, este estudio, orienta a las entidades del sector público como un punto de referencia para la realización de un autodiagnóstico que garantice la inclusión socio – laboral de personas en situación de discapacidad y la puesta en marcha de estrategias tendientes a mejorar la calidad de vida de dicha población, pues es deber de las entidades del gobierno, proteger a todos sus

⁴ HONORABLE CONCEJO MUNICIPAL DEL MUNICIPIO DE CAICEDONIA VALLE DEL CAUCA. Acuerdo N° 026 – 015. (25, Noviembre, 2015). Por medio del cual se crea la Política Pública para atender a población en condiciones de discapacidad del municipio de Caicedonia Valle del Cauca. Secretaría de Desarrollo Social, Caicedonia Valle, 2016. P. 1-10.

habitantes, en especial a aquellos que por su condición física o mental están en una debilidad manifiesta frente a los demás. Con base en lo anterior, estas empresas deben dar ejemplo de inclusión y no discriminación.

Desde el punto de vista profesional, esta investigación impulsa el juicio crítico cimentado y fomentado en la academia, permitiendo la utilización de herramientas investigativas y de diagnóstico, así como el análisis de información tanto primaria y secundaria. Pues como se sabe, la toma de decisiones en toda organización se basa en la investigación y los métodos utilizados para desarrollarla, pues en el mundo empresarial la improvisación no tiene lugar.

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Analizar el estado actual de la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en las empresas del sector público del municipio de Caicedonia Valle del Cauca.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Diagnosticar el estado actual de la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en las empresas del sector público del municipio de Caicedonia Valle del Cauca.
- Caracterizar las personas en situación de discapacidad del municipio de Caicedonia Valle del Cauca.
- Identificar y analizar las asociaciones para personas en situación de discapacidad que trabajan con ésta población en el municipio de Caicedonia Valle del Cauca.
- Determinar cuáles de los factores preestablecidos que limitan la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad se evidencian en las entidades del sector público de Caicedonia Valle del Cauca.

4. MARCO REFERENCIAL

4.1 ANTECEDENTES

En la última década el tema de discapacidad e inclusión laboral ha tomado mayor relevancia en cuanto a temas de investigación se refiere, aunque aun así queda mucho en que avanzar y mejorar. Precisamente se presentan a continuación una serie de investigaciones, donde se desarrollan temas como la inclusión académica y social como antesala a la laboral, y cómo la discriminación se convierte en la principal barrera, manifestándose en la creencia de que son personas “inservibles”. Para contrarrestar este pensamiento se han formulado una serie de documentos que sirven como base para la inclusión de la población en situación de discapacidad.

En el año 2010 María Pallisera Díaz escribe en la Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado del Departamento de Pedagogía Facultad de Educación y Psicología Universitaria de Girona documento al que titula, “*La inclusión laboral y social de los jóvenes con discapacidad intelectual. El papel de la escuela*”, que se realizó con el objetivo de analizar el contexto de los procesos de tránsito mostrando las principales relaciones y discrepancias entre los distintos escenarios donde los jóvenes con discapacidad desarrollan los itinerarios personales que les llevan a la vida adulta. Entre estos escenarios, la escuela –la etapa de la educación secundaria obligatoria– juega un rol fundamental. Por ello, se dedica un apartado específico a realizar una aproximación al papel de la escuela secundaria en la construcción de puentes facilitadores de la inclusión social y laboral. Finalmente, se plantean algunos de los principales retos a los que dar respuesta para mejorar los procesos de tránsito desde una óptica inclusiva⁵.

⁵ DIAZ P. María. La inclusión laboral y social de los jóvenes con discapacidad intelectual: El papel de la escuela. Departamento de Pedagogía Facultad de Educación y Psicología Universitat de Girona el año 2010.[En línea] [consultado el 23 de octubre de 2015] disponible en: <<http://dugi-doc.udg.edu/bitstream/handle/10256/9612/InclusionLaboralSocial.pdf?sequence=1>>

De otro lado, Montserrat Vilá Suñé, María Pallisera Díaz y Judit Fullana Noell en su tesis “La inclusión laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual: un reto para la orientación psicopedagógica” en donde se plantea distintas estrategias que, desde el ámbito de la orientación psicopedagógica, deben promoverse en la educación secundaria si se quiere asegurar un proceso inclusivo en el tránsito a la vida laboral de los alumnos con discapacidad intelectual: la implicación de la administración educativa en la definición de un marco legal que establezca claramente la responsabilidad de la escuela secundaria en estos procesos, un modelo de orientación educativa y socio laboral que se integre en las distintas áreas del currículum de secundaria y sea tenido en cuenta en la acción tutorial; así como el equilibrio de los currículos académicos con componentes relacionados con las habilidades sociales y la autodeterminación ⁶.

Por otra parte, Agustina Palacios y Francisco Bariffi (2007) abordan la discapacidad como un problema derechos humanos, en donde a través de esta aproximación, se exige a los Estados que trabajen con miras a afirmar medidas de acción positiva y políticas de no discriminación, así como adaptar su ordenamiento jurídico al contenido de la Convención que recoge en sus 50 artículos los principios que rigen su aplicación, los derechos dirigidos a proteger y promover la libertad, la igualdad y dignidad de las personas con discapacidad como sujetos de derechos, así como las obligaciones para los países que la adopten⁷.

Se trata del primer tratado internacional del siglo XXI, en cuyo proceso de negociación, el más rápido de la historia del derecho internacional, destaca el trabajo conjunto de los gobiernos y de la sociedad civil. Ejemplo de este trabajo conjunto es la labor inspirada por el CERMI “*Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad*” y desarrollada desde el Real Patronato sobre Discapacidad por la Subcomisión de Expertos sobre la Convención de la ONU, elaboradora de los informes que han servido de base a la Delegación Española en sus negociaciones a nivel europeo e internacional.

⁶ VILÁ SUÑÉ, Montserrat. La inclusión laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual: un reto para la orientación psicopedagógica. En: Revista española de Orientación y Psicopedagogía. [En línea]. Vol. 21. No.2 (2010) < <http://www.redalyc.org/pdf/3382/338230790008.pdf> > [Citado el 10 de Noviembre de 2015].

⁷ PALACIOS, Agustina. BARIFFI, Francisco. La discapacidad como una cuestión de derechos humanos: Una aproximación a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Ediciones Cinca. Madrid, 2007. P. 1 – 130. [En línea]. [Citado el 10 de Noviembre de 2015]. Disponible en: <http://discapacidadesiquica.com/a_palacios_discapacidad_cuestion_ddhh.pdf>

De otro lado, Ana Milena Martínez Rozo, Ana Fernanda Uribe Rodríguez, Héctor José Velázquez González (2014)⁸, abordaron la discapacidad no como un problema de salud pública, sí no considerada una prioridad para los diferentes países; principalmente por el incremento de la misma y los condicionantes sociales y ambientales que afecta a la persona con discapacidad y a su entorno. Además, toma las principales causales de discapacidad a las enfermedades generales y crónicas, y los accidentes públicos y laborales, como la actitud negativa discriminadora frente a la situación de discapacidad, en donde la construcción legislativa sobre discapacidad implica reflexiones y planteamientos de diferentes sectores en los cuales están implicados las personas con discapacidad. Es relevante mencionar, que aunque se cuenta con legislación pertinente y vigente, el seguimiento y cumplimiento de la misma presenta dificultades importantes y se realiza una revisión y reflexión de la legislación para personas con discapacidad en el contexto colombiano; específicamente en las políticas y normas más relevantes en temas de salud, educación, empleo, transporte y accesibilidad que salvaguardan los derechos de la población colombiana con discapacidad.

Finalmente Ministerio de la Protección Social República de Colombia, En 2010 realizo una cartilla titulada *“Normas Integrales De Protección A La Discapacidad En Colombia”*⁹ esta cartilla contiene la normatividad de protección a la discapacidad, disposiciones laborales y su análisis, así como algunas consideraciones finales, que podrán contribuir a la consolidación de la política integral de discapacidad en Colombia, en cumplimiento del artículo 54 de la Constitución Política de Colombia, que define como obligación del Estado y de los empleadores: “...ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud”; el Ministerio de la Protección Social, a través de la Dirección General de Promoción del Trabajo, entrega hoy a la ciudadanía la Cartilla “Normas Integrales de Protección a la Discapacidad”, con el propósito de

⁸ VELASQUEZ G., Héctor. URIBE R., Ana. MARTINEZ R., Ana M. La discapacidad en el contexto puertorriqueño: conceptos, legislaciones y normativas para las personas con discapacidad desde el quehacer psicológico. [En línea]. [Citado el 22 de Noviembre de 2015]. Disponible en: <http://evirtual.lasalle.edu.co/info_basica/nuevos/guia/GuiaClaseNo.3.pdf>

⁹ REPÚBLICA DE COLOMBIA. MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. Normas Integrales de protección a la discapacidad en Colombia. [En línea]. [Citado el 22 de Noviembre de 2015]. Disponible en: <http://www.mintrabajo.gov.co/component/docman/doc_download/608-16-normas-integrales-de-proteccion-a-la-discapacidad-claudia-p-villamizar-aponte.html>

generar cultura en su aplicación y promoción, para la protección del interés público.

4.2 MARCO TEÓRICO

Existen diversos autores que han enriquecido con sus teorías los pensamientos y obras de quienes llevan en su espíritu el deseo de hacer del ser humano y en especial de las personas en situación de discapacidad una forma permanente de defender los derechos de los mismos y de luchar por la igualdad, el respeto, la integración y la justicia a través del tiempo y de la historia de vida de cada una de ellas y que permiten que estas leyes se conviertan en experiencias realmente significativas y reales.

4.2.1 El modelo social de discapacidad de Len Barton

Len Barton¹⁰.

Investigador inglés del Instituto de Educación de la Universidad de Londres que estudia la discapacidad en relación con la sociedad y advierte en sus dos libros titulados *“Discapacidad y Sociedad”* y *“Superar las barreras de la discapacidad”*, que las personas con discapacidad deben opinar en los enfoques mismos de cómo se aborda la discapacidad. Él mismo es una persona con discapacidad. Este enfoque es el que se emplea en la inclusión con las mujeres y con los pueblos originarios y sus culturas. La subjetividad juega un papel primordial para entender científicamente los fenómenos sociales y humanos. Nada más alejado del enfoque positivista de la ciencia que reivindica la objetividad metodológica y la anulación total del punto de vista del sujeto como investigador. Además ha escrito diferentes artículos uno de ellos titulado: *“Estudios sobre discapacidad y la búsqueda de la inclusividad”*

En sus libros académicos mencionados anteriormente el autor aborda temas como la inclusión social, académica y laboral, no sin antes hacer una reseña sobre los diferentes estudios que se han hecho sobre discapacidad. En cuanto a esto el mismo autor concluye: *“En mi opinión, es la sociedad la que incapacita físicamente a las personas con deficiencias. La discapacidad es algo que se impone a*

¹⁰ BARTON, Len. *Superar las barreras de la discapacidad*. Ediciones Morata. Madrid: 2008. 409 p. [En línea] [Citado el 25 de Marzo de 2016] Disponible en < www.edmorata.es/autor/barton-len >

nuestras deficiencias por la forma en que se nos aísla y excluye innecesariamente de la participación plena en la sociedad. Por tanto, los discapacitados constituyen un grupo oprimido de la sociedad”¹¹.

A continuación se muestran apartes de algunas de sus obras.

4.2.1.1 Estudios sobre discapacidad¹². Hasta 1975, la discapacidad se estudiaba dentro del ámbito académico, principalmente dentro de la Medicina y de otras disciplinas relacionadas con la salud. Sin embargo, a partir de aquel año, la Universidad a Distancia, en especial a través de los esfuerzos de Finklestein, introdujo un curso para estudiantes universitarios titulado Las personas minusválidas en la comunidad. Desde entonces, los cursos para estudiantes universitarios y graduados no han dejado de proliferar dentro de, por ejemplo, el campo de la Sociología, Medicina, Cultura y Educación. En los últimos tiempos ha habido un interés creciente en cuestiones relacionadas con la discapacidad en Geografía Social y Ciencias Políticas.

Las pruebas sustantivas relacionadas con el desarrollo y la importancia que han tenido los estudios sobre discapacidad en Educación Superior residen en la siguiente combinación de elementos: el crecimiento significativo de cursos en los niveles iniciales y de postgrado; la posición y el trabajo de los académicos discapacitados en Educación Superior; el número creciente de centros de investigación y agrupaciones especializadas en investigación sobre discapacidad; el apoyo cada vez mayor para la financiación de estudios de investigación sobre discapacidad llevados a cabo por distintos Consejos de Investigación; el estatus y el impacto del diario Discapacidad y Sociedad, que actualmente publica siete números al año y es conocido en todo el mundo como el diario de referencia en este ámbito; el apoyo creciente para la organización de conferencias nacionales e internacionales en Reino Unido y la posición que ocupa la Asociación para los Estudios sobre Discapacidad del Reino Unido en este ámbito, así como el rápido crecimiento de las publicaciones que tratan una amplia gama de cuestiones relacionadas con la discapacidad.

Sin embargo, todos estos acontecimientos, por muy impresionantes que puedan parecer, no deberían enmascarar el trabajo que todavía queda por hacer, sobre todo en cuanto al modo según el cual los aspectos relacionados con la

¹¹ Ibíd.

¹² Ibíd., p.205.

discapacidad son, a menudo, pasados por alto u obviados dentro del ámbito académico, o podrían ser vistos mejor, como un factor fijo en relación con las principales preocupaciones sobre la clase, género, raza y sexualidad.

En primer lugar, se considera que este tema trata fundamentalmente, y sin ningún tipo de reparo, sobre la posición, las posibilidades futuras de las personas discapacitadas y sus organizaciones en su lucha por los derechos, la ciudadanía y la vida independiente. En segundo lugar, el modelo social de discapacidad se sitúa en el centro de los estudios sobre discapacidad, siendo éste el nexo de unión con el origen de los movimientos de las personas discapacitadas. A modo de resumen se puede decir que el modelo social desarrollado por las personas discapacitadas cumple diversas funciones:

- Proporciona un marco y una lengua para que los discapacitados puedan describir sus experiencias. La discriminación, la exclusión y la desigualdad pueden ser mencionadas y cuestionadas.
- Ofrece un medio para poder explicar y entender la cuestión de la discapacidad en términos de condiciones y relaciones socioeconómicas más amplias.
- Proporciona una base para el apoyo y el compromiso colectivo entre los discapacitados.
- Finalmente, se trata de un medio a través del cual se puede ofrecer una alternativa y proyectar una imagen positiva de la discapacidad en el mundo de los no discapacitados. Por lo tanto, tiene una función educativa muy importante.

Por lo tanto, la discapacidad es un medio significativo de diferenciación social. El nivel de estima y la posición social de las personas discapacitadas deriva de su posición en relación con las condiciones y relaciones entendidas en un sentido más amplio dentro de una sociedad dada. Esta perspectiva cuestiona tanto la percepción profesional como la pública sobre la discapacidad. Por otro lado, implica algo más que una serie de cambios relacionados con cuestiones relativas al acceso y los recursos. Se trata de la lucha por los derechos, la ciudadanía y la introducción de una legislación antidiscriminatoria

Otra característica de los estudios sobre discapacidad, enraizada en el modelo social, tiene que ver con la prioridad que se concede a la identificación y crítica de

todas aquellas cuestiones individualistas, patológicas y sentimentales, así como todos aquellos aspectos que han causado, y siguen causando, exclusión. Entender la discapacidad como una forma de opresión social es uno de los rasgos fundamentales que subyace en los estudios sobre discapacidad. Asimismo, explorar la centralidad de las barreras institucionales, estructurales, ideológicas y materiales dentro de la sociedad constituye un enfoque básico dentro del ámbito de estos estudios. Las condiciones ofensivas, inadaptables y hostiles, junto con las relaciones sociales, contribuyen de manera creciente a la marginación, desautorización y exclusión de las personas discapacitadas. Esto constituye uno de los principales ejes del análisis crítico dentro de los estudios sobre discapacidad.

En el centro de esta perspectiva se sitúa la pregunta de hasta qué punto los discapacitados son capaces de ejercer control sobre sus vidas, incluido su propio cuerpo. Este colectivo se encuentra inmerso en una lucha para conseguir el poder que les permita establecer un significado emancipador del término diferencia. El poder establecer este nuevo significado es también una de las prioridades de los estudios sobre discapacidad. Para poder hacerlo, es necesario abandonar el papel de subordinación, oponerse a una identidad social estigmatizada y desarrollar el sentido del orgullo por uno mismo. El cambio que implica todo esto se puede ver en las reflexiones personales de un activista llamado Brisenden (1986), quien señala que las personas discapacitadas “son vistas como anormales porque somos diferentes; somos personas problemáticas que carecemos de los recursos necesarios para integrarnos en la sociedad”¹³. Brisenden sostiene que esta perspectiva compara a los discapacitados contra una noción asumida de normalidad que les lleva a padecer una neurosis y que, por otro lado, es la causa de buena parte del sentimiento de culpa y del sufrimiento que experimentan. Es en este contexto donde se debe entender la lucha por el cambio.

4.2.1.2 Creación social de categorías¹⁴. Los estudios sobre discapacidad se centran, sobre todo, en la identificación, interpretación y crítica de las diversas formas de discriminación y exclusión existentes que constituyen barreras de incapacitación en la sociedad.

¹³ FERREIRA, Miguel. Discapacidad, exclusión social y tecnologías de la información. 2009, Vol. 46 Núm. 1 y 2: 237-253. [En línea] [Citado el 15 de Marzo de 2016] Disponible en <<http://revistas.ucm.es/index.php/POSO/article/viewFile/POSO0909130237A/21907> >

¹⁴ Ibíd., p. 103.

Los cursos sobre educación inclusiva estaban basados en la absoluta convicción de que las políticas y prácticas educativas actuales no son adecuadas, puesto que están profundamente enraizadas en desigualdades intrínsecas dentro de la sociedad en general. Estas desigualdades no son hechos naturales, inevitables o inalterables. Por otro lado, los diferentes aspectos que producen exclusión interactúan y conforman las complejidades de las cuestiones relacionadas con este tema. Además, ningún factor puede eliminar estas barreras de forma eficaz. El compromiso esencial con el pensamiento y la práctica inclusivos se caracteriza por la falta de voluntad para tolerar cualquier forma de discriminación. La educación inclusiva se muestra muy interesada en la identificación de las formas multifacéticas en las que la desventaja y la exclusión son concebidas, entendidas, experimentadas y cambiadas. Así, por ejemplo, el pensamiento inclusivo implica la adopción de una postura crítica en cuanto a un sistema de teoría y práctica educativa que está basado fundamentalmente en la selección, la competición, el credencialismo y el individualismo. Los conceptos e ideas clave que justifican los supuestos y valores existentes en el sistema actual son, por tanto, el objeto de la indagación crítica, donde se incluye qué caracteriza la «habilidad», el «aprendizaje», el «éxito», la «discapacidad», las «necesidades especiales», así como la propia idea de la «educación inclusiva».

4.2.1.3 La naturaleza y el propósito de la investigación¹⁵. De los estudios sobre discapacidad surge la pregunta sobre la forma en la que la investigación es parte de la eliminación de barreras en la sociedad. El impacto del modelo social de la discapacidad sobre la naturaleza de la toma de decisiones, las formas de relaciones establecidas en el proceso de investigación y la noción de habilidad son parte de la creación de un nuevo orden que requiere un cambio fundamental en la práctica de la investigación y el pensamiento consistente en el establecimiento de una «investigación emancipadora» como rasgo central de los estudios sobre discapacidad.

Todas estas ideas han sido empleadas para mostrar cómo se aborda el tema de la investigación en los cursos sobre educación inclusiva. Esto incluye no sólo un examen crítico de las suposiciones, valores e intenciones del investigador, sino también un análisis de la forma según la cual todo esto se institucionaliza bajo las condiciones y relaciones de la producción investigadora en Educación Superior. Por otro lado, se fomenta que los estudiantes desarrollen un enfoque autocrítico

¹⁵ Ibíd., p. 150.

sobre el propósito, el proceso y los resultados de la investigación, lo que implica encontrar respuestas a las siguientes preguntas:

- ¿Para qué sirve la investigación?
- ¿Quién decide sobre las agendas, temas y maneras de entender la investigación?
- ¿Qué relación existe entre el investigador y los participantes de un proyecto?
- ¿Quién se beneficia de esta relación?
- ¿Quién decide sobre cómo se dan a conocer y se difunden los hallazgos?
- ¿Hasta qué punto la investigación es un acto político?

4.2.2 Mike Oliver.

Británico académico, autor y activista de los derechos de los discapacitados. Profesor emérito de Estudios de la Discapacidad en la Universidad de Greenwich. Gran parte de su trabajo se ha centrado en la defensa del modelo social de la discapacidad. Sus principales publicaciones incluyen:

- Oliver, M. (1990). La política de la discapacidad. Londres: Macmillan.
- Oliver, M. (Ed.). (1991). El trabajo social, personas con discapacidad y entornos discapacitantes. Londres: Jessica Kingsley.
- Oliver, M. (1996). La comprensión de la discapacidad, de la teoría a la práctica. Londres: Macmillan.

A continuación se hace referencia a sus aportes en cuanto al tema de estudio tratado.

4.2.2.1 Discapacidad y capitalismo¹⁶. Cualquiera que fuese el destino de los discapacitados antes del advenimiento de la sociedad capitalista, y cualquiera que sea en el mundo feliz del siglo XXI, con la llegada de aquella padecemos la exclusión económica y social. Como resultado de esta exclusión, la discapacidad

¹⁶ OLIVER, Mike. ¿Una sociología de la discapacidad o una sociología discapacitada? Ediciones Morata. Madrid. 1998. ISBN 84-7112-434-3, págs. 34-58. [Citado el 02 de Abril de 2016] Disponible en: <http://www.bivipas.unal.edu.co/bitstream/10720/645/1/262Sociologia_Discapacidad_Sociologia_Discapacidad_a_Capitulo_2-Oliver_Mike.pdf>

adquirió una forma determinada: un problema individual que requería tratamiento médico.

La transición hacia el último capitalismo (la sociedad postindustrial, como la han llamado algunos autores, o su manifestación de moda más reciente el postmodernismo) ha llevado a las exigencias de integración de aquellos que anteriormente habían estado excluidos. Como consecuencia de esto, la imagen de la discapacidad como un problema médico individual ha venido recibiendo cada vez más ataques, y en los programas sociológicos se han multiplicado los esfuerzos por definirla de otra manera, de una forma social acorde con la integración.

El punto de partida de mi propia explicación materialista de la discapacidad fue la cuestión de si la visión medicalizada y trágica de ésta que predominaba en la sociedad inglesa se reproducía en otras sociedades. Una lectura rápida tanto de historia como de antropología pronto reveló dos cosas. Para empezar, no sólo la sociología fue incapaz de abordar la discapacidad seriamente, sino que la historia y la antropología lo fueron también. Además, las pruebas demostraban que la visión medicalizada y trágica de la discapacidad era exclusiva de las sociedades capitalistas, y que otras sociedades la entendían de varias formas diferentes.

Siguiendo a Finkelstein y naturalmente a Marx, parecía muy claro que el sistema de producción desempeñaba un papel fundamental, en el sentido de que, con el surgimiento del capitalismo y de la posterior mano de obra individualizada en las fábricas, las personas con insuficiencias estaban en grave desventaja. De hecho, fueron tantos los que no pudieron mantener sus trabajos, que se convirtieron en un problema social para el estado capitalista, cuya primera respuesta a todos los problemas sociales fue la dureza en la disuasión y el internamiento.

Las personas con insuficiencias se convirtieron en un problema particular, porque carecían, más que de la voluntad, de la capacidad de adaptarse a las nuevas exigencias del mercado laboral. De ahí que la disuasión estuviera condenada al fracaso y fuese considerada injusta. Sin embargo, dado que las personas con insuficiencias no podían integrarse en el mercado de trabajo, debían ser controladas. Esto se hizo mediante una variedad de instituciones especialistas cuyo objetivo manifiesto era ofrecer, más que castigo, tratamiento o cobijo ante la dureza del mundo.

Todo esto coincidió con el ascenso hasta un punto destacado de la profesión médica, que deseaba con ahínco legitimar las categorías de personas meritorias y no meritorias. Como consecuencia, a las personas discapacitadas se les puso la etiqueta de enfermas, y se les ubicó en diversas instituciones médicas. En ese momento, se consideraba que la enfermedad era un hecho accidental aleatorio y desafortunado que sufrían determinadas personas, y de ahí surgía la idea de que la insuficiencia era de algún modo un suceso trágico que les ocurría a los individuos.

Como dije en otra parte, la sociología había adquirido gran destreza en adentrarse en esta ideología en campos diferentes al de la discapacidad, pero no había centrado su mirada en esta dirección particular.

Así pues, una teoría social de la discapacidad se debería integrar en las teorías sociales existentes, más que desgajarse de ellas. Sin embargo, hay que recordar que la teoría de la tragedia personal ha desempeñado su propia función particular. Al igual que la teoría del déficit como explicación de unos bajos resultados educativos, al igual que la enfermedad como explicación de la conducta criminal, al igual que la debilidad de carácter como explicación de la pobreza y el desempleo, y al igual que otras teorías de asignación de la culpa a la víctima, la teoría de la tragedia personal ha servido para individualizar los problemas de la discapacidad, y con ello dejar intactas las estructuras sociales y económicas. La ciencia social en general, y la política social en particular, han hecho grandes avances en el rechazo de las teorías individualistas y en la elaboración de varias teorías alternativas, confiemos en que la teoría de la tragedia personal, la última de toda una serie, desaparezca pronto también, y sea sustituida por una teoría (de la opresión) social de la discapacidad mucho más adecuada.

4.3 MARCO CONCEPTUAL

4.3.1 Definiciones sobre discapacidad¹⁷.

El tema de la discapacidad es un asunto complejo es un hecho social; esto implica que su definición depende de la postura conceptual, política y de visión de mundo que se tenga. Así entonces, es considerada como una condición que genera discriminación, como un asunto relacionado con las capacidades y las habilidades, como una construcción social, una representación social: ¿Qué es normal? ¿Qué es diverso? y relacionada con el valor de la vida de las personas con discapacidad.

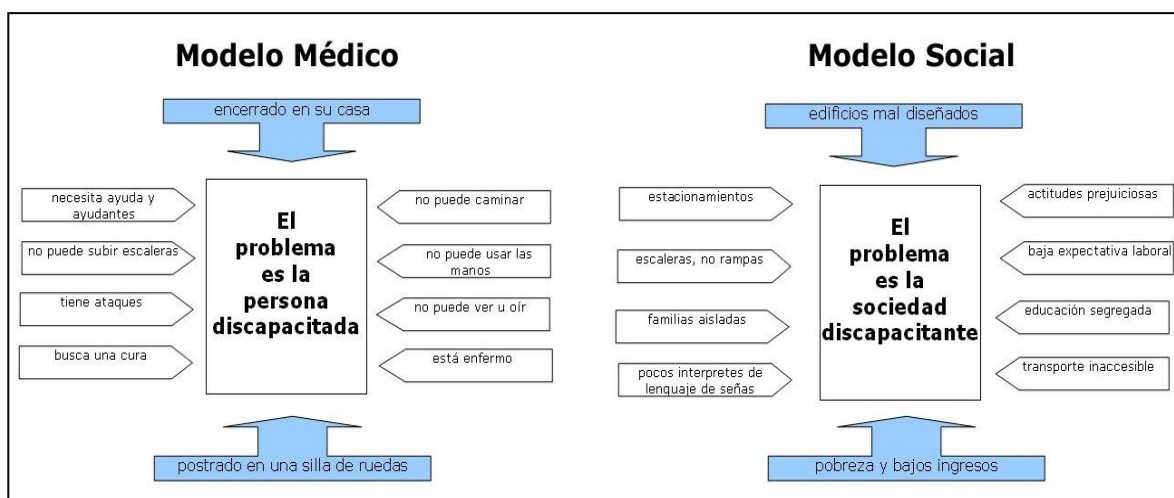
La discapacidad en el marco conceptual y práctico ha tenido diversas orientaciones conceptuales que se han estudiado a lo largo de la historia. Se han propuesto diferentes modelos conceptuales para explicar y entender la discapacidad y el funcionamiento, en los cuales se distinguen los siguientes:

4.3.1.1 Modelo Tradicional. Se consideraba que las causas que originaban la discapacidad eran respuesta a un motivo religioso, prueba de Dios como castigo divino por un pecado. Eran percibidos como una carga en la familia y en la sociedad, consideraban a las PcD como seres no merecedores de la vida debido a que su deficiencia no les permitía aportar nada en la sociedad por tal razón eran destinados a la exclusión social.

4.3.1.2 Modelo Médico (Edad Moderna). Enfoca la deficiencia o daño de un órgano o una función del cuerpo causado directamente por una enfermedad, un traumatismo o cualquier otra alteración de la salud, encaminado hacia un tratamiento médico individual.

¹⁷ PANQUEVA HERNÁNDEZ, Sandra P. Caracterización sociodemográfica de personas en condición de discapacidad y su proceso para la inclusión laboral en un grupo de empresas e instituciones en la ciudad de Bogotá. Bogotá, 2014, 166 h. Trabajo de grado (Especialización en salud ocupacional). Pontificia Universidad Javeriana. Facultad de enfermería – medicina. Disponible en el catálogo en línea de la Biblioteca de la Universidad Javeriana: <<http://repository.javeriana.edu.co/bitstream/10554/15548/1/PanquevaHernandezSandraPatricia2014.pdf>>

Figura 1 Modelos de discapacidad.



Fuente. Caracterización sociodemográfica de personas en condición de discapacidad y su proceso para la inclusión laboral en un grupo de empresas e instituciones en la ciudad de Bogotá¹⁸.

4.3.1.3 Modelo Social (Edad Media). Situación desde el punto de vista de la integración de la personas con discapacidad en la sociedad. El problema se encuentra principalmente en el entorno y la sociedad. Enfoca la discapacidad como consecuencia de los factores psicosociales, políticos y culturales impuestos dentro de la misma sociedad.

4.3.1.4 Modelo bio-psicosocial. Se enfoca en la interacción de una persona con discapacidad y su entorno social. Este modelo sitúa la discapacidad como un problema dentro de la sociedad y no como una características de la persona; se integra los modelos físico, psicológico y social. La OMS integra el término de la deficiencia o alteraciones de un órgano o función del cuerpo con factores que limitan la participación en la sociedad.

¹⁸ Ibíd.

4.3.2 Tipos de discapacidad¹⁹.

De acuerdo a los datos obtenidos en el Registro Nacional de Discapacidades del CONADIS, se pueden identificar estadísticas agrupadas por tipo de discapacidad de la siguiente manera:

4.3.2.1 Discapacidad psicológica. Se refiere a las deficiencias y/o trastornos del comportamiento, del razonamiento, de los estados de ánimo, crónicos y permanentes que afectan su capacidad de juicio crítico sobre sí mismo y sobre los demás. En este tipo de discapacidad se encuentran personas con trastorno bipolar, psicótico, esquizofrenia, etc.

Dentro del proceso de inclusión laboral. Este tipo de discapacidad requiere que el ambiente laboral sea tranquilo, las tareas encomendadas sean concretas, sin implicar niveles de presión ni responsabilidades complejas. Las personas que presentan esta discapacidad deben estar controladas con tratamientos de especialidad y sus actividades laborales deben estar bajo supervisión.

4.3.2.2 Discapacidad Intelectual. Se refiere a las deficiencias cognitivas que dificultan la comprensión de ideas complejas, así como la capacidad de razonar, de abstracción y de anticipar los peligros. La característica principal es la dificultad para aprender y poder ejecutar algunas actividades de la vida cotidiana.

Dentro del proceso de inclusión laboral. Este tipo de discapacidad requiere de una clara identificación de sus potencialidades para la asignación de tareas prácticas, que no impliquen mayores niveles de responsabilidad ni de complejidad.

4.3.2.3 Discapacidad Sensorial. Dentro de esta discapacidad se encuentran las siguientes:

- **Discapacidad Visual.** Se refiere a personas que presentan ceguera y baja visión. En ambas situaciones estaríamos hablando de personas con un alto grado de pérdida de visión, que causa dificultad en la movilidad y la orientación.

¹⁹ ECUADOR. CONSEJO NACIONAL DE IGUALDAD DE DISCAPACIDADES. Atención a grupos prioritarios. (2013). Manual de buenas prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Ministerio de relaciones laborales. P 1- 40. [En línea]. Disponible en: <http://www.jardinuniversitario.utm.edu.ec/departamento/media/areatecnica/buenas_practicas_inclusion_laboral.pdf>

Dentro del proceso de inclusión laboral. Este tipo de discapacidad, requiere de apoyos tecnológicos como el Sistema Jaws (lector de pantalla), así como la identificación de espacios mediante señalética en braille.

- **Discapacidad Auditiva.** Se refiere a personas que presentan sordera debido a que no han desarrollado el sentido del oído o han perdido la capacidad de escuchar, situación que dificulta la comunicación con su entorno. Muchos de estos casos se ven acompañados por la ausencia de lenguaje, circunstancia que requiere del uso de audífonos y la expresión mediante la lengua de señas.

Dentro del proceso de inclusión laboral. Este tipo de discapacidad, requiere del desarrollo de procesos de comunicación alternativos por parte de sus compañeros de trabajo: hablar claramente, despacio, con palabras sencillas que puedan ser fácilmente leídas en los labios, escribir aquello que requiere comunicarse y confirmar que los mensajes han sido comprendidos. Las responsabilidades encomendadas no deben implicar la necesidad de comunicación con el público.

- **Discapacidad del Lenguaje.** Se refiere a personas que presentan deficiencia para la expresión verbal que dificulta la comunicación y la interrelación; puede producirse de manera vinculada a la sordera, o ser una secuela de otro tipo de lesiones.

Dentro del proceso de inclusión laboral. Este tipo de discapacidad requiere de la paciencia y colaboración por parte de sus compañeros de trabajo para poder establecer alternativas de comunicación. Las responsabilidades encomendadas no deben implicar prioritariamente la necesidad de la expresión verbal.

4.3.2.4 Discapacidad física. Se refiere a las deficiencias corporales y/o viscerales que ocasionan dificultad significativa o imposibilidad para caminar, correr, manipular objetos con las manos, subir o bajar gradas, levantarse, sentarse, mantener el equilibrio, controlar esfínteres, entre otras. Estas deficiencias pueden ser evidentes (amputaciones, paraplejía, hemiparesia, etc.), pero también provocan el daño y la limitación en la función de órganos internos, y por lo tanto en muchas ocasiones pueden ser imperceptibles (fibrosis quística de páncreas, insuficiencia renal crónica terminal, epilepsia de difícil control, enfermedades cardíacas, etc.).

Dentro del proceso de inclusión laboral. Este tipo de discapacidad requiere de adaptaciones al medio físico para la eliminación de barreras arquitectónicas que dificulten su adecuado desenvolvimiento.

4.3.3 El enfoque social en el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad²⁰.

El enfoque social de la discapacidad se puede plantear desde tres figuras trascendentales en el proceso de inserción laboral, la discriminación, la exclusión y la inclusión, entendiendo este enfoque como la aplicación del concepto de la "discapacidad" principalmente como problema social creado, y básicamente como cuestión de la integración completa de individuos en sociedad, la inclusión, como los derechos de la persona con discapacidad.

Este enfoque de la discapacidad, no es una cualidad de un individuo, sino una colección compleja de las condiciones, muchas de las cuales son creadas por el ambiente social. Por lo tanto, en este enfoque, la dirección del problema requiere la acción social, y así, es la responsabilidad colectiva de la sociedad en grande, hacer las modificaciones ambientales necesarias para la participación completa de la persona con discapacidad en todas las áreas de la vida social, para no generar ningún tipo de exclusión.

Algunas personas en base al enfoque social de la discapacidad culpan a la discriminación como todo el problema en el proceso de inserción tanto social como laboral, es por eso que se analizaran las tres figuras ya mencionadas.

4.3.3.1 Discriminación laboral. La Real Academia de la Lengua Española define la discriminación como, Ideología o comportamiento social que separa y considera inferiores a las personas por su raza, clase social, sexo, religión u otros motivos ideológicos, por ende la discriminación comienza a ser perturbadora cuando se establecen distinciones negativas sobre la base de características inalterables de las personas o grupos de personas.

La Conferencia Internacional del Trabajo adoptó una definición de la discriminación que se ha recogido en el Convenio relativo a la discriminación en

²⁰ URRA W., Felipe. Análisis de la inclusión laboral de personas con discapacidad visual de la Región Metropolitana. [Citado el 02 de Abril de 2016] Disponible en: <<http://bibliotecadigital.academia.cl/bitstream/handle/123456789/2545/TADPU%20166.pdf?sequence=1>>

materia de empleo y ocupación, 1958 (nº C111). Según este convenio, se entiende por discriminación:

Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.

Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.²¹

- **Tipos de discriminación laboral.** Desde fines de la segunda guerra mundial se han conceptualizado tres categorías iniciadas en Estados Unidos para definir la discriminación, que han sido objeto de una aceptación generalizada en muchos países, además se ha incluido un tipo de discriminación contraria al concepto generalizado sobre su connotación negativa:

Animus hostil: En un principio, se entendía que había discriminación cuando existía un trato inspirado en prejuicios, esto es, actos lesivos motivados por antipatía personal por el grupo al que pertenecía la persona discriminada. Estos actos consistían en la denegación deliberada de oportunidades de empleo. Por tanto, se exigía la prueba, no sólo de esta denegación, sino también de que la misma obedecía a un prejuicio. Dicho de otro modo, la definición se basaba en la existencia de un ánimo hostil, esto es, de una actitud mental. Un ejemplo de esta forma de discriminación es la del empleador que dice al discapacitado que no le contrata por temor a la reacción negativa de los clientes.

Trato diferencial: A partir de 1950, desde la promulgación la Ley de derechos civiles, los organismos administrativos de Estados Unidos aplicaron un concepto de la discriminación basado en la noción de “protección equitativa”. En su virtud, se entendía por discriminación la producción de un perjuicio económico al tratar a los miembros de una minoría de forma menos favorable

²¹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Igualdad de género y trabajo decente: Convenios y recomendaciones claves de la OIT para la igualdad. (2012: Ginebra). 215. P. [Citado el 02 de Abril de 2016] Disponible en: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_088160.pdf>

que a los miembros del grupo mayoritario que disfrutaban de una situación análoga.

Según este concepto del trato diferencial, se deben aplicar las mismas normas a todos los empleados y solicitantes, sin necesidad de acreditar la actitud discriminatoria. En este contexto, se incluye entre las prácticas discriminatorias la exigencia de que los trabajadores discapacitados se sometieran a una exploración médica antes de poder optar a las prestaciones de un seguro de enfermedad colectivo, si estas exploraciones no se exigen para el resto de los empleados.

Discriminación indirecta o de efectos adversos: Si bien el concepto de discriminación basado en la noción de trato diferencial exigía que las políticas y prácticas de empleo se aplicasen a todos de modo equitativo, en la práctica se imponían requisitos aparentemente inocuos, como los relativos al nivel de estudios o los referentes a la superación de determinadas pruebas de nivel, que, repercutían negativamente en diversos grupos. En 1971, el Tribunal Supremo de Estados Unidos abordó esta cuestión al añadir, en la sentencia dictada en la famosa causa *Giggs contra Duke Power*, una tercera definición de la discriminación en el empleo. Con anterioridad a la promulgación de la Ley de derechos civiles, *Duke Power* discriminaba a los negros al restringirlos al departamento de mano de obra donde estaban peor remunerados. Tras la promulgación de la Ley, se exigió para el traslado a otros departamentos que los solicitantes hubiesen finalizado la enseñanza secundaria y aprobasen unas pruebas de aptitud. En la zona de captación de solicitantes, sólo el 12% de los negros poseían el nivel de estudios exigido, frente al 34% de los blancos. Además, mientras que el 58% de los blancos superaron la prueba, sólo lo lograron el 6% de negros.²² Estos requisitos se implantaron a pesar de la evidencia de que los trabajadores contratados con anterioridad a la modificación de la política de empleo que carecían de las cualificaciones exigidas continuaban rindiendo satisfactoriamente. El Tribunal Supremo revocó las exigencias de posesión de un cierto nivel de estudios y de aprobación de las pruebas, aduciendo que surtían el efecto de excluir a los negros y carecían de toda relación con las necesidades de los puestos de trabajo. No hubo

²² URRA W., Felipe. Análisis de la inclusión laboral de personas con discapacidad visual de la Región Metropolitana. [Citado el 02 de Abril de 2016] Disponible en: <<http://bibliotecadigital.academia.cl/bitstream/handle/123456789/2545/TADPU%20166.pdf?sequence=1>>

pronunciamiento sobre la intención de la empresa: lo relevante era el efecto de la política o práctica en cuestión. Un ejemplo de esta forma de discriminación sería la exigencia de aprobar un examen oral, que perjudicaría a los sordos y a los demás solicitantes afectados de alguna discapacidad para la expresión verbal.

Discriminación positiva. La discriminación positiva o acción afirmativa es el término que se da a una acción que, a diferencia de discriminación negativa (simplemente discriminación), pretende establecer políticas que dan a un determinado grupo social, étnico, minoritario o que históricamente haya sufrido discriminación a causa de injusticias sociales, un trato preferencial en el acceso o distribución de ciertos recursos o servicios así como acceso a determinados bienes, con el objetivo de mejorar la calidad de vida de grupos desfavorecidos, y compensarlos por los prejuicios o la discriminación de la que fueron víctimas en el pasado.

El término acción afirmativa hace referencia a aquellos hechos positivamente dirigidos a reducir o, idealmente, eliminar las prácticas discriminatorias en contra de sectores históricamente excluidos como las mujeres o algunos grupos étnicos o raciales. Se pretende entonces aumentar la representación de éstos, a través de un tratamiento preferencial para los mismos y de mecanismos de selección expresa y positivamente encaminados a estos propósitos. Así, se produce una selección “sesgada” basada, precisamente, en los caracteres que motivan o, mejor, que tradicionalmente han motivado la discriminación. Es decir, que se utilizan instrumentos de discriminación inversa que se pretende operen como un mecanismo de compensación a favor de dichos grupos.

4.3.3.2 Exclusión laboral²³. El concepto de exclusión se basa en los procesos por los cuales el individuo llega a carecer de accesos a los recursos comunitarios. Así, por exclusión social, se suele entender como el conjunto de procesos estructurales, pautas ideológicas y culturales, tendencias sociales y mecanismos que producen discriminación personal o colectiva.

²³ Ibíd. p.64.

El primer aporte del concepto de exclusión social es, por tanto, la insistencia sobre el funcionamiento relacional de los factores que producen la discriminación hacia cualquier discapacidad.

En segundo lugar, destaca que dentro de esta perspectiva la discapacidad no se entiende como un proceso que tiene su origen en el individuo, sino más bien en procesos sociales más amplios:

- En la interacción interpersonal e interinstitucional.
- En las oportunidades que ofrece el medio social (trabajo, servicios sociales, políticas sociales, protección económica, etc.).

El concepto de exclusión social puede ser útil para describir los motivos por los cuales los colectivos sufren una situación de falta de satisfacción de las necesidades básicas, mientras que en otros grupos sociales cuentan con mayores niveles de participación en la toma de decisiones del contexto social.

Por diversas causas, muchas personas con discapacidad se han visto tradicionalmente sujetos al aislamiento socioeconómico. Sin embargo, desde el final de la segunda Guerra Mundial se ha producido una disminución, lenta pero constante, de la política de segregación de los discapacitados, y de la creencia de que éstos precisan cuidados, miseria y caridad. Los discapacitados reclaman con insistencia creciente su derecho a no ser excluidos de los lugares de trabajo y a ser tratados con un espíritu de integración y en plano de igualdad con las personas no discapacitadas, así como su derecho a participar activamente en la vida económica del país.

Los discapacitados deben integrarse plenamente en el empleo, ya que resulta económicamente rentable para ellos que, en lugar de depender de la asistencia social, se les permita dedicarse a una actividad remunerada en la máxima medida de sus posibilidades. Pero, sobre todo y en primer lugar, los discapacitados deben incorporarse plenamente al mundo del trabajo y, por tanto, al conjunto de la vida nacional, porque esto es lo éticamente correcto. En este sentido, es preciso tener presentes las observaciones de Leandro Despouy, Relator Especial de la ONU, quien, en su informe al Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (1991), manifestaba que el trato conferido a los discapacitados revela la naturaleza más profunda de una sociedad y pone de relieve los valores culturales que la sustentan.

El cambio de perspectiva del individuo con discapacidad hacia los procesos sociales plantea, el riesgo de que se acabe olvidando que la exclusión social afecta a todas las personas, los cuales pueden padecer, entre otros, mayor dificultad para acceder a los recursos que la comunidad dispone, menores oportunidades de desarrollo educativo, falta de participación en las distintas instituciones sociales, desempleo o empleo precario.

En la medida que los sujetos con discapacidad ven desprovistas sus posibilidades de autodeterminación en virtud de los procesos de exclusión resulta válido contestar a la pregunta sobre cuáles son los mecanismos por lo que los procesos de exclusión social se convierten en factores personales y sociales de discapacidad.

En los últimos años las personas con discapacidad y sus familiares han querido lograr, a través de las Organizaciones De y Para Personas con Discapacidad, una cohesión con el Estado y del resto de la sociedad respecto a las agudas condiciones de marginación y exclusión socio – laboral con las que cotidianamente deben enfrentarse y que afectan con particular impacto sus condiciones de vida y acceso al bienestar.

4.3.3.3 Inclusión laboral²⁴. La inclusión es un concepto teórico que hace referencia al modo en que la sociedad debe dar respuesta a la diversidad. Es un término que surge en los años 90 y pretende sustituir al de integración. Su supuesto básico es que hay que modificar el sistema social para que responda a las necesidades de todas las personas, en vez de que sean los individuos quienes deban adaptarse al sistema, integrándose a él.

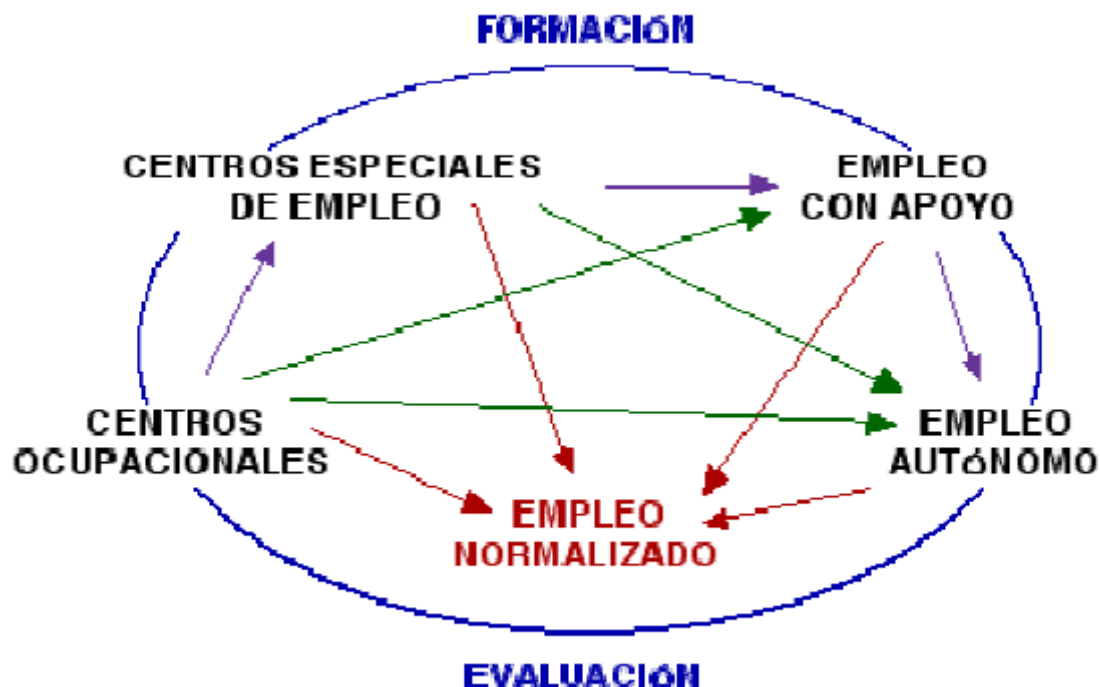
El Director del Servicio de Información sobre Discapacidad (SID) de la Universidad de Salamanca, Borja Jordán, indica que la inclusión laboral de las personas con discapacidad es un proceso en el cual se debe tener un objetivo final, el empleo integrado en empresas normalizadas, es decir, empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad, es el que más apoya el Director del SID.

²⁴ Ibid. p.69.

En este sentido lo verdaderamente ideal sería que las personas con discapacidad pudieran encontrarse con unas tasas de desempleo similares a las del resto de la población (Instituto de Mayores y Servicios sociales IMSERSO, España, (1995, p. 28) Empleo y Discapacidad), de manera que no fuera necesaria ninguna medida de discriminación positiva, por el hecho de que la persona tuviera una determinada limitación.

Así, solamente existirían incentivos para realizar más contratos indefinidos, para generar más puestos de trabajo, para crear empleo estable, pero no se necesitarían subvenciones para fomentar las contrataciones de las personas con discapacidad. Sin embargo el mismo IMSERSO estipula que hay que ser conscientes que quizás, por múltiples factores (económicos, sociales, ambientales, personales, etc.) la persona pueda quedarse estancada en un determinado punto del proceso de acceso al empleo normalizado.

Figura 2. Alternativas en el proceso de inclusión laboral.



Fuente. Proceso de inclusión laboral, Servicio de Información sobre Discapacidad²⁵.

²⁵ Ibid. p. 70.

De esta manera se entiende el proceso de acceso al empleo normalizado o regular como la disposición de diferentes alternativas y pasos para llegar (en el mejor de los casos) al empleo normalizado, sin dejar de realizar una evaluación de los resultados que obtenidos por la persona.

El trabajo es uno de los mayores factores de integración, para cualquier persona adulta y por consiguiente también para las personas con discapacidad. La situación actual del mercado laboral indica que el empleo no es un bien para toda la población, las personas con discapacidad sufren mayores dificultades que la población general para encontrar trabajo.

4.3.4 Lineamientos para la aplicación de un modelo sociolaboral integral para personas con discapacidad en Colombia²⁶.

En el marco de la formación de una Política Pública para la Discapacidad, el Estado Colombiano ha venido conjugando en los últimos años, serios esfuerzos constitucionales, normativos y de política, con el fin de posicionar el tema de la discapacidad en la Agenda Pública Nacional.

Es así como en cumplimiento con lo establecido en Plan Nacional de Desarrollo “Hacia un Estado Comunitario”, donde se plantea: Para atender la situación de Discapacidad en el país se desarrollará el Plan Nacional de Intervención en Discapacidad, dentro del marco de la Política Pública, con el fin de garantizar los programas y estrategias intersectoriales que prevengan las situaciones de discapacidad, el Gobierno Nacional promulgó el Plan Nacional de Intervención en Discapacidad 2005-2007. Dicho Plan es un instrumento de gestión de carácter estratégico para las entidades gubernamentales del nivel nacional, ya que con su ejecución se logra la implementación de la Política Nacional para la Integración Social de las Personas con Discapacidad contenida en el documento Conpes 80 de 2004.

Por lo anterior, dentro de los lineamientos para la aplicación de un modelo sociolaboral integral en el marco de la política pública de discapacidad, debe tenerse en cuenta este marco de planificación existente.

²⁶ REPÚBLICA DE COLOMBIA. MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. Discapacidad e integración sociolaboral en Colombia: Guía metodológica para la [Citado el 02 de Abril de 2016] Disponible en: <http://www.mintrabajo.gov.co/component/docman/doc_download/611-19-discapacidad-e-integracion-sociolaboral-en-colombia-claudia-p-villamizar-aponte.html>

4.3.3.1 Plan Nacional de Intervención en Discapacidad. Tiene como propósito facilitar la coordinación y ejecución de los compromisos de las entidades del nivel central mediante la identificación y concertación del trabajo sectorial, intersectorial e interinstitucional a través de lo cual se espera consolidar redes sociales e institucionales de apoyo a la discapacidad en el nivel territorial, promoviendo el desarrollo de una cultura de convivencia y respeto de los derechos fundamentales de esta población.

El alcance del Plan está relacionado con “asumir y coordinar las responsabilidades y competencias de carácter nacional, sectorial e intersectorial y territorial, proyectando una cobertura regional...”, con un carácter interdisciplinario, interinstitucional, intersectorial y descentralizado. Facilita la articulación de acciones comunes, tanto horizontal como verticalmente.

Como propósito principal, busca garantizar la dirección y coordinación del Estado en los diferentes niveles de Gobierno en la ejecución de acciones con respecto a la prevención, rehabilitación y equiparación de oportunidades e impulsar su control y seguimiento a través del Estado y la Sociedad Civil, desde una perspectiva del desarrollo de la política pública para la discapacidad.

Es importante tener en cuenta que los beneficios obtenidos de la aplicación del Plan no dependen únicamente de los gobiernos, sino también de una efectiva participación de las personas con discapacidad y sus familias, de las organizaciones que las representan y de todos los actores que intervienen en el tema.

- **Organización e implementación del plan.** A nivel Nacional se determinan dos instancias, una de Política y otra de Gestión y Soporte Técnico, integrada por todas las instituciones compromisarias, que de manera simultánea se ubican específicamente como:

Comité técnico nacional. Integrado por los profesionales de las diferentes entidades nacionales responsables del tema en el sector gubernamental, con funciones de coordinación de las diferentes instancias del Estado vinculadas programáticamente al tema de la discapacidad.

Para el desarrollo del Plan, coordina orientaciones y guías metodológicas y de procedimiento, sirviendo de puente con las organizaciones de la sociedad civil.

Comité consultivo nacional. Mediante Resolución 3489 de 2004, se conformó el Comité Consultivo actual, el cual está integrado por representantes de la sociedad civil, y opera como un organismo consultivo y asesor para el seguimiento, verificación y puesta en marcha de la política de discapacidad, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 6° y 7° de la Ley 361 de 1997.

El Comité Consultivo Nacional cuenta con una coordinación técnica delegada a la Consejería Presidencial de Programas Especiales y una Secretaria Técnica a cargo de la Dirección General de Promoción Social del Ministerio de Protección Social, el cual en coordinación con el Comité Técnico Nacional es el responsable de dar las orientaciones de política a los diferentes sectores y entidades compromisarios.

Grupos de enlace sectorial. Conformados por técnicos de los diferentes sectores, cuya función consiste en identificar y concordar los principales productos a implementarse al interior de las áreas de intervención del Plan en coordinación con representantes del sector privado y de la sociedad civil.

El organismo asesor para el Plan es el “Comité Consultivo Nacional de las Personas con Limitación”, fundamentado en las atribuciones dadas a este organismo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 6° de la Ley 361 de 1997.

En este contexto, se ha orientado el Plan con base en las directrices de “Las Normas Uniformes” adoptadas por Naciones Unidas. Teniendo en cuenta dichas normas, se identificaron los tres componentes estratégicos para intervenir la situación de discapacidad:

- Promoción y Prevención
- Equiparación de oportunidades, y
- Habilitación y rehabilitación integral.

Dichos componentes orientan la conformación de los Grupos de Enlace Sectorial (GES) entre lo público y las organizaciones no gubernamentales. Tiene un carácter intersectorial, generando visiones y misiones de carácter integral para el desarrollo de actividades de promoción y difusión de los derechos de las personas con discapacidad; la prevención, habilitación,

rehabilitación, educación, integración familiar, social, laboral, seguimiento y evaluación de la política de discapacidad.

GES de Promoción y prevención. Por prevención se entiende la adopción de medidas encaminadas a impedir que se produzca un deterioro físico, intelectual, psiquiátrico o sensorial o a impedir que ese deterioro cause una discapacidad o limitación funcional permanente.

Este componente está integrado por todas aquellas actividades que buscan prevenir los factores de riesgo que causan discapacidad, y promover la cultura del autocuidado, de generar entornos protectores, y un cambio cultural frente a la situación de Discapacidad.

Dentro de las actividades previstas por el Plan para lograr lo anterior se enuncian:

- Registro único y caracterización de la población con discapacidad-DANE
- Elaboración y articulación de mapas de riesgo sobre la discapacidad.
- Generación de entornos protectores o saludables.
- Campañas educativas e informativas sobre las causas de la discapacidad y la manera de prevenirlas.

GES de habilitación- rehabilitación. La rehabilitación es un proceso encaminado a lograr que las personas con discapacidad estén en condiciones de alcanzar y mantener un estado de función óptimo desde el punto de vista físico, sensorial, intelectual, psíquico o social, de manera que cuenten con medios para modificar su propia vida y ser más independientes y puede abarcar medidas para proporcionar o restablecer funciones o para compensar la pérdida o la falta de una función o una limitación funcional.

Mediante este componente se busca crear, consolidar y cualificar una red de servicios de rehabilitación integral y habilitación para las personas con discapacidad”. (Normas Uniformes - Naciones Unidas).

Dentro de las acciones que integran este componente se encuentran:

- Organizar y cualificar los servicios de habilitación y rehabilitación integral.

- Desarrollar estándares de calidad en la prestación de servicios orientados a generar la máxima autonomía de la persona y su efectiva inclusión social.
- Organizar bancos de ayudas técnicas.
- Fortalecer la participación de la familia y la comunidad en la rehabilitación de la persona con discapacidad (Estrategia de Rehabilitación basada en la comunidad “RBC”).

GES de equiparación de oportunidades. La igualdad de oportunidades se entiende como el proceso mediante el cual los diversos sistemas de la sociedad, el entorno físico, los servicios, las actividades, la información y la documentación se ponen a disposición de todos, especialmente de las personas con discapacidad.

Una comunidad que permita la inclusión o accesibilidad real a estos servicios básicos es una comunidad que respeta y permite el ejercicio de los derechos humanos sociales, económicos y culturales de las personas con discapacidad”. (Normas Uniformes – Naciones Unidas).

Figura 3. Estructura nacional y territorial del Plan Nacional de Discapacidad

Nacional	Departamental	Municipal
Comité Consultivo Nacional	Consejos de Política Social	Consejos de Política Social
Comité Técnico Nacional	Comité de Discapacidad	Comité de Discapacidad
Grupos de Enlace Sectorial	Grupos de Enlace Sectorial	Grupos de Enlace Sectorial

Fuente: Discapacidad e integración Sociolaboral en Colombia (2010)

Figura 4. Componente de equiparación de oportunidades con énfasis en inclusión laboral

	DEFINICIÓN	OBJETIVO	INTERVENCIONES	FINANCIACIÓN	EJECUTOR
Equiparación de oportunidades	Son las acciones y medidas que promueven la inclusión de las personas con discapacidad a los bienes y servicios de la sociedad en igualdad de condiciones al resto de la población.	Contribuir a la inclusión social de las personas con discapacidad en lo relacionado con: Integración educativa, laboral y empleo, desarrollo de la capacidad productiva, acceso a la salud y a la seguridad social; acceso a la información y comunicación, acceso a espacios públicos y al transporte, a los servicios culturales y a la recreación y el deporte.	• Elaborar y desarrollar en el marco de los Consejos y Comités de Discapacidad, los Planes de Acción de Integración Laboral. • Diseñar, validar y divulgar políticas y orientaciones pedagógicas de atención educativa de PconD. • Identificar y priorizar las barreras de acceso en las prácticas institucionales, diseñar los mecanismos para superar las barreras identificadas. • Promover programas de competencias laborales y capacitación acordes con las demandas del mercado laboral, promover normatividad relacionada con las ventajas económicas de vincular personas con discapacidad, y comprometer al sector productivo en la vinculación laboral de personas con discapacidad. • Promover y Desarrollar Ruedas Empresariales para la inclusión de PconD.	Presupuesto del Municipio, Departamento, Consejo o Comité de Discapacidad, recursos de las entidades del Nivel Central: Sena, Minprotección Social, Mineducación.	Consejos y Comités de Discapacidad.

Fuente: Discapacidad e integración Sociolaboral en Colombia (2010)

4.3.3.2 Sectores y entidades participantes en el PND.

- **Consejería Presidencial de Programas Especiales CPPE.** La Consejería Presidencial de Programas Especiales (CPPE) es una dependencia de la Presidencia de la República de Colombia, creada mediante Decreto 519 del 5 de marzo de 2003 que desarrolla, entre otros, el Programa de Apoyo a la Discapacidad con el fin de:
 - Ampliar el acceso de las personas con discapacidad al uso de ayudas técnicas tecnológicas que mejoren su desempeño autónomo aportando de esta manera en el logro de las metas del tercer componente de la política pública.
 - “Facilitar la construcción de Política Pública en lo local, mediante el fortalecimiento de redes sociales de apoyo discapacidad, con el fin de garantizar la atención integral a la discapacidad en lo local”.
- **Vicepresidencia de la República.** En desarrollo de su misión de proteger los derechos humanos en Colombia, y particularmente de las poblaciones vulnerables, promueve que la discapacidad sea entendida como una cuestión de derechos humanos.
- **Ministerio de la Protección Social.** De acuerdo con lo establecido en el Decreto 205 de 2003, le corresponde a la Dirección de Promoción Social la coordinación del Plan Nacional de Discapacidad y la definición de políticas nacionales para esta y otras poblaciones vulnerables. En desarrollo de esta función, esta Dirección debe realizar la coordinación intersectorial de las acciones del gobierno asumidas dentro de dicho Plan.

Igualmente, les corresponde a las demás Direcciones Generales del Ministerio, tales como Salud Pública, Promoción del Trabajo, Riesgos Profesionales y Seguridad Económica, articular sus acciones con el Plan Nacional de Discapacidad, conforme a las competencias asignadas.
- **Ministerio de Comunicaciones.** En el marco del Plan Nacional de Discapacidad 2004-2007 el Ministerio de Comunicaciones ha determinado desarrollar, adaptar e implementar en las diferentes regiones del país, puntos

con tecnologías apropiadas para facilitar el acceso a la información y la comunicación por parte de la población con discapacidad.

- **Ministerio de Cultura.** De conformidad con lo previsto en el artículo 1o de la Ley 397 de 1997, Ley General de Cultura, establece, entre otros, que el Estado al formular su política cultural concederá especial tratamiento a personas limitadas física, sensorial y síquicamente; por tal motivo, este Ministerio busca incluir a la población en condición de discapacidad, fomentando la accesibilidad a los bienes y servicios culturales.
- **Ministerio de Educación Nacional.** Uno de los objetivos del Ministerio es garantizar la educación de todos los niños y jóvenes colombianos en los niveles de básica, media y superior, desarrollando las políticas de cobertura y calidad, incluyendo a las poblaciones en condiciones de vulnerabilidad, con criterios de acceso equitativo, permanencia y equiparación de oportunidades, así como de educación pertinente. También busca promover la educación de los jóvenes en el nivel de educación superior.
- **Instituto Nacional de Sordos –INSOR-.** Es un establecimiento público de carácter técnico del orden nacional, investigador y asesor del Ministerio de Educación Nacional, en la normalización científica y técnica de los servicios educativos para los limitados auditivos, y la supervisión de instituciones que ofrecen servicios para esta población; además de ser investigador de la problemática de la limitación auditiva y de alternativas de atención integral de esta población.
- **Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA -.** El objetivo del SENA es diseñar e implementar programas de capacitación y actualización para la población desempleada, población en situación de vulnerabilidad (población con Discapacidad), acordes con las necesidades del mercado laboral para que las personas mejoren sus niveles de empleabilidad.

Dentro de las Políticas para atención a la Población con Discapacidad está la de promover el acceso de las personas en situación de desventaja a los siguientes servicios que brinda la Institución:

- Intermediación laboral: Servicio Público de Empleo, Orientación Ocupacional, Formación y Capacitación Laboral.

- Capacitación Técnica: Cursos Largos y Cursos Cortos en las modalidades de Comercio y Servicios, Industria y Sector Agropecuario.
 - Emprendimiento y Empresarismo: Constituir, consolidar y fortalecer unidades productivas de carácter privado y solidario.
- **Ministerio de Transporte.** En el desarrollo de su misión de fijar las políticas en materia de transporte, tránsito e infraestructura del conjunto de todos los modos de transporte, requeridos por el país, ha asumido responsabilidades en la atención de la población con discapacidad, a través de la Prevención: Plan Nacional de Seguridad Vial, Programas para prevenir la accidentalidad y por ende la discapacidad y el Desarrollo formativo para la accesibilidad al transporte y al medio físico.
 - **Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas – DANE** -. Esta institución tiene como objetivo diseñar, implementar y promover la construcción de un Sistema Nacional de Información sobre Discapacidad. Dicho Sistema busca homologar los registros y procedimientos para disponer de información sobre riesgos, perfiles epidemiológicos y caracterización de población con discapacidad.
 - **Instituto Colombiano de Bienestar Familiar – ICBF** -. En cumplimiento de las funciones de protección especial a niños y niñas en situación de abandono o peligro, el ICBF ofrece protección en instituciones adscritas al Sistema Nacional de Bienestar Familiar y Hogares Sustitutos, a los niños y las niñas con discapacidad declarados en abandono o cuyas familias constituyan un factor de riesgo para su seguridad y desarrollo.
 - **Instituto Colombiano de Deportes – COLDEPORTES** -. El Instituto Colombiano del Deporte, Coldeportes, es un establecimiento público adscrito al Ministerio de Cultura, que tiene como objetivo desarrollar, asesorar, ejecutar, supervisar y controlar todos los planes de estímulo y fomento de la educación física, el deporte, las actividades recreativas y el bienestar de la juventud colombiana. El Instituto se enfoca a fortalecer y desarrollar la estructura del Sistema del Deporte, la Recreación y la Educación Física para las personas con Discapacidad de Colombia.
 - **Instituto Nacional para Ciegos – INCI** -. Es un establecimiento público del orden nacional, de carácter técnico e intersectorial, adscrito al Ministerio de Educación Nacional, cuya función es la de diseñar y ejecutar políticas, planes y

programas destinados al mejoramiento de la calidad de vida de la población ciega o con baja visión, en el contexto del respeto por la diferencia y la equiparación de oportunidades.

Para tal fin, presta los servicios de orientación, capacitación y acompañamiento a los entes territoriales y a las entidades responsables de la atención a las personas con limitación visual, en las áreas de educación, rehabilitación integral, integración laboral, acceso a la información e investigación y de prevención de la ceguera a la población en general.

4.3.3.3 Manejo en el ámbito territorial. En el contexto de los comités departamentales, municipales y locales existentes, se debe preferenciar el reconocimiento de la información local, de recursos y el control sobre el manejo de lo planeado, con el propósito de hacer más efectivas las acciones que permitan llegar a todas las poblaciones vulnerables, en especial a las personas con discapacidad.

Para ello, se sugiere incluir en el Plan de Atención Básica -PAB- las actividades prioritarias a ejecutar, contenidas en el Plan de Acción para las personas con discapacidad; lo cual permitirá una respuesta oportuna y con mayor impacto para dicha población.

Figura 5. Competencias territoriales en el desarrollo de procedimientos para la integración sociolaboral de las personas con discapacidad.

INSTANCIA	COMPETENCIA
Entidad territorial (Gobernaciones, Alcaldías)	1. Definir el lineamiento y la política de intervención hacia las personas con discapacidad a nivel territorial. 2. Articular el componente empleo, ingresos y trabajo en el plan de desarrollo territorial. 3. Gestionar y direccionar recursos para la financiación de programas y proyectos de generación de empleo y trabajo en el territorio. 4. Garantizar el aseguramiento al sistema de seguridad social de esta población. 5. Formular y ejecutar las políticas, programas y proyectos para la generación de empleo y trabajo de las personas con discapacidad, en el territorio. 6. Liderar las instancias territoriales de apoyo a la integración laboral de las personas con discapacidad. 7. Priorizar la atención de la población con discapacidad, al ser consideradas como personas en condiciones de alto riesgo. 8. Conocer la dimensión de la problemática de discapacidad en su territorio. 9. Coordinar con el nivel central correspondiente la asistencia técnica para la integración laboral y la creación de unidades productivas para las personas con discapacidad. 10. Utilizar los medios de comunicación masivos y alternativos para sensibilizar a los empresarios, organizaciones de trabajadores y sociedad civil, sobre la capacidad laboral y social de las personas con discapacidad. 11. Realizar control y seguimiento con el fin de evaluar las acciones programadas a nivel territorial.
Direcciones Territoriales del Ministerio de la Protección Social (Seccionales, Entidades Descen- tralizadas)	1. Prestar asesoría y asistencia técnica para la formulación de planes, programas y proyectos de empleo y trabajo. 2. Apoyar la instancia territorial de apoyo a la integración laboral de las personas con discapacidad. 3. Conocer la dimensión de la problemática de discapacidad en su territorio. 4. Empezar campañas de sensibilización dirigidas a gremios, organizaciones de trabajadores, entre otros, para dar a conocer el potencial laboral de las personas con discapacidad. 5. Realizar control y seguimiento con el fin de evaluar las acciones programadas a nivel territorial.

Fuente: Discapacidad e integración Sociolaboral en Colombia (2010)

4.4 MARCO LEGAL²⁷

A continuación se establecen los documentos legales vigentes que hacen parte del Marco Legal de Discapacidad a nivel internacional y nacional. Estas normas tienen como finalidad establecer parámetros para la inclusión y rehabilitación sin discriminación de las personas en situación de discapacidad. Promoviendo la equiparación de oportunidades y salvaguardar la dignidad de las personas en situación de discapacidad.

4.4.1 Marco legal internacional.

Los principales textos internacionales contienen en general planteamientos específicos en relación con los derechos de las personas con discapacidad, y señalan deberes de los Estados y de la sociedad para con ellos, Así mismo, trazan lineamientos de acción para prevenir la discapacidad, brindar la atención y generar condiciones de integración social y de superación de cualquier forma de discriminación.

Estas normas internacionales, no tienen carácter obligatorio pero sí representan el compromiso de los Estados de cumplir y desarrollar internamente, a través de su legislación, los principios y lineamientos contemplados en aquellas.

Dentro de las normas internacionales más importantes se encuentran:

4.4.1.1 Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad.

Señala objetivos que tienden a una concepción integral para la comprensión y manejo de la discapacidad y presenta un marco para la comprensión y manejo de la discapacidad, aportando definiciones conceptuales y fijando acciones en los campos de la prevención, la rehabilitación y la equiparación de oportunidades.

²⁷ COLOMBIA. MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. Normas integrales de protección a la discapacidad en Colombia. Bogotá, (2010). P. 1-50. [En línea]. Disponible en: <<http://www.mintrabajo.gov.co/buscar.html?searchword=DISCAPACIDAD&ordering=&searchphrase=all>>

4.4.1.2 Normas Uniformes: Sobre la Igualdad de Oportunidades para Personas con Discapacidad. Reconoce la discapacidad en sus causas, consecuencias y en la forma como se asumen las condiciones de índole económica, social y cultural; y señala además que “La finalidad de estas normas es garantizar que niñas y niños, mujeres y hombres con discapacidad, en su calidad de miembros de sus respectivas sociedades, puedan tener los mismos derechos y obligaciones que los demás” (Numeral 15). En consecuencia, y destacando las responsabilidades de los Estados y la necesidad de participación de las personas con discapacidad y organizaciones que las representan, se señalan recomendaciones que conducen a la igualdad en la participación y en las oportunidades para las personas con discapacidad en el conjunto de las actividades de la vida social del contexto en que se vive.

4.4.1.3 Convención sobre los Derechos del Niño. En su artículo 23 contiene disposiciones sobre los derechos de y los deberes para con los niños con impedimento físico y mental, quienes deben tener derecho a acceder a cuidados y atención especiales para alcanzar el disfrute de una vida plena y digna. Igualmente en los Artículos 24 al 28 se plantea, entre otros, los derechos a la atención en salud y los servicios de tratamiento y rehabilitación; especial cuidado; la seguridad social; un nivel de vida adecuado para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral y social; y en la educación.

4.4.1.4 Convenio 159 de 1983 Sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas. Organización Internacional del Trabajo -OIT y la Recomendación 168 de 1983, mediante las cuales se propende para que la persona con discapacidad, tenga la oportunidad de un empleo adecuado y se promueva la integración o la reintegración de ella en la sociedad con participación de la colectividad.

4.4.1.5 Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF). Es una actualización de la CIDDM aprobada en mayo de 2001. Proporciona una descripción de situaciones relacionadas con el funcionamiento humano y sus restricciones y sirve como marco de referencia para organizar esta información” (Introducción, numeral 3.2); por tanto, abarca los diferentes aspectos de la salud y constituye una importante herramienta para la identificación y clasificación de la discapacidad.

4.4.1.6 Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad. Sus objetivos son “la prevención y eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad” (Art.II) a través de la cual se comprometió principalmente a los Estados parte, a “Adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad...”, además de darle prioridad a acciones de prevención, detección temprana, educación a la población para el respeto y convivencia de las personas con discapacidad, crear canales de participación para este grupo poblacional y las organizaciones que los representan. También, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos CIDH- recomendó, en su informe anual de 2000, tomar medidas conducentes a la promoción y protección de los derechos de las personas con discapacidad mental.

4.4.1.7 Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo. (Personas inválidas), 1983 (núm. 159) y Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955, (núm. 99). El Gobierno Nacional ratificó ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el convenio 159 sobre capacitación laboral, a través de la Ley 82 de 1988, la cual fue reglamentada con el Decreto 2177 de 1989, actualmente vigente.

4.4.2 Marco legal nacional.

A nivel nacional se han formulado una serie de normas que en teoría han buscado salvaguardar la dignidad de las personas en situación de discapacidad. A continuación se presentan una serie de “normas integrales a la discapacidad en Colombia”, compiladas por el Ministerio de la Protección Social.

Si bien antes del año 1980 contábamos con algunos cánones que intentaban abordar la discapacidad en Colombia, hoy encontramos mayor avance en la normatividad con la creación del Sistema Nacional de Rehabilitación: Decreto 2358 de 1981; con las disposiciones sobre Educación, Reeducación, Readaptación y Reubicación Laboral: Ley 50 de 1988 y Decreto 2177 de 1989; con el Código del Menor: Decreto Ley 2737 de 1989; con la Política de Prevención y Atención a la Discapacidad: Documento Conpes 2761 de 1995; así como con las recomendaciones de los organismos internacionales (Naciones Unidas,

Organización Mundial de la Salud OMS, Organización Internacional del Trabajo-OIT, Declaración de Cartagena de Indias, Declaración de Salamanca, etc.). A pesar del adelanto debemos permanentemente avanzar en la mejora continua y difusión para su aplicación, como deber de la colectividad.

La normatividad vigente en el tema ratifica o reglamenta, entre otros, los principios consagrados en la Constitución Política de Colombia del año 1991, a través de las Leyes 100 de 1993, 60 de 1993, 115 de 1994, 181 de 1995, 324 de 1996 y 361 de 1997. De ahí que con la promoción y divulgación de la Cartilla “Normas Integrales de Protección a la Discapacidad en Colombia”, buscamos que los diferentes actores y partes interesadas repliquen su conocimiento, en defensa de los derechos de las personas en situación de discapacidad.

4.4.2.1 Normatividad anterior a la constitución política de 1991.

- **Decreto 2358 de 1981** “Por el cual se coordina el Sistema Nacional de Rehabilitación”.
- **Ley 50 de 1988**, Coordinación de la política de educación, reeducación y readaptación y reubicación laboral.

Durante 1988, como consecuencia de la coordinación de las entidades de y para personas con limitaciones, el Gobierno Nacional ratificó ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el convenio 159 sobre capacitación laboral, a través de la Ley 82 de 1988, la cual fue reglamentada con el Decreto 2177 de 1989, actualmente vigente:

- **Decreto 2177 de 1989.** Reglamento sobre readaptación profesional y el empleo de personas inválidas. Capítulo III. Del trabajo y empleo.

Artículo 5°. El Gobierno, dentro de la política nacional de empleo, adoptará programas permanentes y continuos, dirigidos a la creación de fuentes de empleo, por intermedio de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social, Educación Nacional, Salud y demás entidades gubernamentales que realicen actividades de educación especial, capacitación y rehabilitación.

Artículo 6°. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social desarrollará programas especiales de gestión de empleo para personas con limitaciones, rehabilitadas

integral y profesionalmente y en condiciones de competitividad laboral, mediante el impulso de actividades y el diseño de mecanismos tendientes a estimular la creación de diversas formas de trabajo dependiente, la organización de formas asociativas, microempresas, grupos cooperativos y precooperativos en procura del trabajo independiente.

Artículo 7°. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social fomentará programas dirigidos a la información, orientación y promoción de personas inválidas que se encuentren rehabilitadas integral y profesionalmente. De igual manera, realizará campañas de promoción hacia empleadores públicos y privados, para que vinculen en sus puestos de trabajo a este tipo de población.

Parágrafo. Para los efectos a que se refiere el presente artículo el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social establecerá acuerdos o convenios con instituciones debidamente reconocidas públicas y privadas que realicen actividades de rehabilitación profesional, con el objeto de adelantar programas especializados de información, orientación y promoción.

- **Ley 2737 de 1989.** El Gobierno Nacional estableció el Código del Menor mediante el Decreto 2737, el cual incluye todo lo relacionado con la protección del menor discapacitado y asigna diferentes responsabilidades a los entes estatales.
- **Convenio No.159 OIT.** Convenio sobre la readaptación profesional y empleo de personas inválidas, suscrito en Ginebra en la 69ª Conferencia Internacional de Trabajo, cuyo texto es el siguiente:

Artículo 1: Literal 2. A los efectos del presente Convenio, todo Miembro deberá considerar que la finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la persona inválida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad.

- **El Decreto N° 692 de 1995** adopta el manual de calificación de invalidez.
- **El Decreto N° 2463 de 2001** reglamenta la integración, financiación y funciones de las Juntas de Calificación de Invalidez.

4.4.2.2 Constitución Política de 1991. La Constitución Política de 1991 consagró una serie de obligaciones del Estado en relación con las personas discapacitadas, principalmente, en los siguientes artículos:

- **Artículo 13.** Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.
- **Artículo 47.** El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran.
- **Artículo 53.** El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.
- **Artículo 54.** Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.
- **Artículo 67.** La educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social; con ella se busca el acceso al conocimiento, a la

ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura. (Incluye los demás incisos del artículo).

- **Artículo 68.** Inciso final. La erradicación del analfabetismo y la educación de personas con limitaciones físicas o mentales, o con capacidades excepcionales, son obligaciones especiales del Estado.
- **Artículo 70.** El Estado tiene el deber de promover y fomentar el acceso a la cultura de todos los colombianos en igualdad de oportunidades, por medio de la educación permanente y la enseñanza científica, técnica, artística y profesional en todas las etapas del proceso de creación de la identidad nacional.

El derecho a la igualdad, tal como está consagrado en el artículo 13 de la Carta, tiene los siguientes cuatro elementos: 1. El principio de igualdad ante la ley (Igualdad formal). 2. La prohibición de establecer discriminaciones (Mandato negativo). 3. El deber estatal de promover la igualdad material (Acciones afirmativas). 4. El dar un trato privilegiado a los marginados y débiles (Diferenciación positiva).

4.4.2.3 Normatividad después de la Constitución de 1991.

- **Ley 100 de 1993.** Creó el Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS) en la cual se contempla la atención en salud y rehabilitación de las personas con deficiencia o discapacidad, cualquiera que haya sido su patología causante. En su libro cuarto sobre “Servicios Sociales Complementarios” estableció un programa de auxilios entre otros para minusválidos de cincuenta (50) o más años de edad (Artículo 257, Parágrafo 2), aspectos reglamentados por el Decreto 1135 de 1994 (Artículos 13 y 14).
- **Ley 105 de 1993.** ley para las disposiciones básicas del transporte.
- **Decreto 2381 de 1993.** Por el cual se declara el 3 de diciembre de cada año como el Día Nacional de las Personas con Discapacidad.
- **Ley 115 de 1994.** La Ley General de Educación contempla en el capítulo 1º del Título III a la “Educación para personas con limitaciones o capacidades

excepcionales”, donde se destaca el proceso de integración académica y social de dichos educandos (Artículos 46 y siguientes).

- **Ley 119 de 1994.** Por la cual se reestructura el SENA; en su artículo 3º numeral 9 señaló como uno de sus objetivos el de “Organizar programas de readaptación profesional para personas discapacitadas”.
- **Decreto No. 970 de 1994.** “por el cual se promulga el convenio sobre readaptación profesional y el empleo de personas inválidas”.
- **CONPES 2761 de 1995.** “Política de prevención y atención a la discapacidad”.
- **Ley 191 de 1995** por medio de la cual se dictan disposiciones sobre Zonas de Frontera y se estipula que las microempresas y las demás empresas beneficiarias de esta Ley con los incentivos y exenciones tributarios, deberán tener en cuenta en su vinculación laboral a los incapacitados físicos residentes en dichas zonas.
- **Decreto No. 692 de 1995.** “Por el cual se adopta el manual de calificación de invalidez”.
- **Decreto 0114 de enero de 1996.** Por el cual se reglamenta la creación, organización y funcionamiento de programas e instituciones de Educación no Formal.
- **Ley 324 de 1996.** Por la cual se crean algunas normas a favor de la Población Sorda y los conceptos primordiales del limitado auditivo.
- **Decreto 2369 de 1997.** Ofrece recomendaciones de atención a personas con limitación auditiva.
- **Decreto 3011 de 1997.** Sobre adecuación de instituciones en programas de educación básica y media de adultos con limitaciones.
- **Ley 443 de 1998** y sus decretos reglamentarios 1571 y 1572 de 1998. por la cual se expiden normas sobre carrera administrativa y se dictan medidas tendientes a garantizar, en igualdad de oportunidades, las condiciones de acceso al servicio público, en empleos de carrera administrativa, a aquellos

ciudadanos que se encuentran limitados físicamente, con el fin de proporcionarles un trabajo acorde con sus condiciones de salud.

- **Decreto 0672 de 1998.** Relacionado con la educación de niños sordos y la lengua de señas.
- **Decreto 1152 de 1999.** Asigna al Ministerio de Salud la función relacionada con la Dirección, orientación, vigilancia y ejecución de los planes y programas que en el campo de la salud, se relacionen con la tercera edad, indigentes, minusválidos y discapacitados.
- **Decreto 917 de 1999:** Por el cual se estableció el Manual Único para la Calificación de la Invalidez para determinar la pérdida de la capacidad laboral de una persona por cualquier origen.
- **Decreto 1128 de 1999:** Reestructura el Ministerio y se incluye la asignación de funciones con respecto al tema de discapacidad.
- **Ley 590 de 2000:** Por la cual se dictan disposiciones para promover el desarrollo de las micro, pequeñas y medianas empresas.
- **Ley 582 de 2000:** Por medio de la cual se define el deporte asociado de personas con limitaciones físicas, mentales o sensoriales, se reforma la ley 181 de 1995 y el decreto 1228 de 1995 y se dictan otras disposiciones.
- **Decreto 524 del 24 de marzo del 2000:** Por el cual se modifica el artículo 40 del Decreto 1346 de 1999, con el fin de ampliar la cobertura de afiliación al Fondo de Solidaridad Pensional, mediante la disminución del valor de la certificación de la invalidez para aspirantes al subsidio Pensional a un día de salario mínimo legal vigente.
- **Decreto Presidencial 276 del 2000:** Modifica el artículo 6º de la Ley 361/1997, respecto a la conformación del Comité Consultivo Nacional para las Personas con Limitación y reglamenta la conformación y funciones de los Grupos de Enlace Sectorial.
- **Ley 633 de 2000:** Por la cual se expiden normas en materia tributaria, se dictan disposiciones sobre el tratamiento a los fondos obligatorios para la

vivienda de interés social y se introducen normas para fortalecer las finanzas de la Rama Judicial.

- **Ley 643 de 2001:** “Por la cual se fija el régimen propio del monopolio rentístico de juegos de suerte y azar”; en su artículo 42 prevé dentro de la destinación de las rentas del monopolio al sector salud que el 4% de los recursos obtenido por la explotación de los juegos, se deben destinar a la vinculación al Régimen Subsidiado de los discapacitados, limitados visuales y salud mental.
- **Decreto 641 de 2001:** “Por el cual se reglamenta la Ley 582 de 2000 sobre deporte asociado de personas con limitaciones físicas, mentales o sensoriales”.
- **Decreto 2463 del 2001:** Por el cual se reglamenta la integración, financiación y funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez y se establece la rehabilitación integral previa por parte de las entidades del Sistema de Seguridad Social, el Fondo de Solidaridad y Garantía, los regímenes de excepción o el empleador, según sea el caso, para la solicitud de calificación de pérdida de capacidad laboral ante la Junta de Calificación de Invalidez.
- **Ley 715 del 21 de diciembre del 2001:** Por la cual se dictan normas orgánicas en materia de los recursos del Sistema General de Participaciones y de competencias de la Nación y los entes territoriales de conformidad con los artículos 151, 288, 356 y 357 (Acto Legislativo 01 de 2001) de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones para organizar la prestación de los servicios de educación y salud, entre otros.
- **Ley 789 del 2002.** Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo, en la cual se excluye del pago de los aportes al Régimen del Subsidio Familiar, SENA, e ICBF a los empleadores que vinculen trabajadores adicionales a los que tenían en promedio en el año 2002, con una disminución de su capacidad laboral superior al veinticinco por ciento (25%) debidamente calificada por la entidad competente. Además, los beneficios laborales a las personas empleadas que tengan a su cargo: padres, hermanos, huérfanos de padre, hijos con discapacidad, o capacidad física disminuida, le causarán doble cuota del subsidio sin limitación a su edad.

- **Decreto 1660 del 2002:** Accesibilidad al transporte y al medio físico para personas con discapacidad. Gestión en la reglamentación de la Ley 361 de 1997.
- **Ley 762 de 2002:** Por medio de la cual se aprueba la “Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad”, suscrita en Ciudad de Guatemala, Guatemala, el siete (7) de junio de mil novecientos noventa y nueve (1999).
- **Ley 776 del 2002:** Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.
- **Ley 788 de 2002:** Por la cual se expiden normas en materia tributaria y penal del orden nacional y territorial y en la cual bienes como las impresoras braille, estereotipadoras braille, líneas braille, regletas braille, cajas aritméticas y de dibujo braille, elementos manuales o mecánicos de escritura del sistema braille, así como los artículos y aparatos de ortopedia, prótesis, artículos y aparatos de prótesis; todos para uso de personas, audífonos y demás aparatos que lleve la propia persona, o se le implanten para compensar un defecto o una incapacidad y bastones para ciegos aunque estén dotados de tecnología, contenidos en la partida arancelaria 90.21, se hallan excluidos del IVA y por consiguiente su venta o importación no causa impuesto.

Así mismo, se destinan recursos del IVA al plan sectorial de fomento, promoción y desarrollo del deporte y la recreación, escenarios deportivos, así como para la atención de los juegos paralímpicos nacionales, los compromisos del ciclo paralímpico que adquiera la Nación y la preparación y participación de los deportistas en todos los juegos mencionados y los del calendario único nacional.

- **Ley 790 del 2002** y su decreto reglamentario 190 del 2003: por la cual se expiden disposiciones para adelantar el programa de renovación de la Administración Pública, donde se estipula que no podrán ser retiradas del servicio las personas con limitación física, mental, visual o auditiva.
- **Decreto 1660 de 2003:** “Por el cual se reglamenta la accesibilidad en los modos de transporte de la población en general y en especial de las personas con discapacidad”.

- **CONPES 80 del 26 de julio del 2004:** la política pública de discapacidad y los compromisos para su implementación, como parte del Plan Nacional de Desarrollo 2003-2006, “Hacia un Estado Comunitario”, así como las estrategias para su desarrollo con la participación de las instituciones del Estado en las diferentes entidades territoriales, la sociedad civil y la ciudadanía.
- **Decreto 4433 del 2004:** restituye el 25% de la bonificación de la pensión para las personas con algún tipo de discapacidad de la Fuerza Pública.
- **Ley 934 de 2004:** por la cual se oficializa la Política de Desarrollo Nacional de Educación Física y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 982 de 2005:** por la cual se establecen normas tendientes a la equiparación de oportunidades para las personas sordas y sordociegas y se dictan otras disposiciones.
- **Decreto 1538 del 2005:** por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 361 de 1997” sobre accesibilidad al medio físico, eliminación de las barreras arquitectónicas y vivienda de las personas con discapacidad.
- **Resolución No. 003636 de noviembre 25 de 2005:** por la cual se establecen los parámetros mínimos para vehículos de transporte colectivo terrestre automotor de pasajeros que permitan accesibilidad de personas con movilidad reducida.
- **Ley 1145 de 2007:** por medio de la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad y se dictan otras disposiciones.

El Código Civil, que comprende las disposiciones legales sustantivas que determinan especialmente los derechos de los particulares, por razón del estado de las personas, de sus bienes, obligaciones, contratos y acciones civiles, ha tenido diferentes modificaciones logradas por fallos de la Corte Constitucional, todos ellos rescatando derechos de las personas con discapacidad con total limitación visual, fónica, auditiva.

El Código Penal tiene inmersos artículos que redundan en la protección de los derechos de las personas con discapacidad, en lo relacionado con el derecho a la vida digna, a la integridad personal, al debido proceso, entre otros.

Con lo anterior, podemos inferir que la protección de los derechos de las personas con discapacidad está amparados no en una única ley, sino que estos derechos están provistos en un conjunto de leyes, códigos, decretos, resoluciones y acuerdos. Incluso, hasta en directrices de nivel técnico como las que se citan para terminar, relacionadas con las construcciones escolares:

Norma Técnica No. 4595: que establece los requisitos para el planeamiento y diseño físico espacial de nuevas instalaciones escolares, acogiendo los temas de accesibilidad, seguridad y comodidad.

Norma Técnica 4596: Establece requisitos para diseñar y desarrollar un sistema integral de señalización en las instituciones educativas, que contribuya a la seguridad y fácil orientación de los usuarios dentro de estas, dispone el uso de señales para personas en situación de discapacidad.

Normas Técnicas 4732 y 4733: especifican los requisitos que deben cumplir y los ensayos a los que se deben someter los pupitres y las sillas destinadas para uso de los estudiantes con parálisis cerebral y en sillas de ruedas, respectivamente.

4.4.3 Normatividad laboral para la protección a la población en situación de discapacidad.

El 7 de febrero de 1997 entró en vigencia la Ley 361, por la cual se establecen mecanismos de integración social para las personas con limitaciones físicas o psíquicas. Esta norma prevé la adopción de medidas que permitan equiparar oportunidades para las personas con discapacidad en el ámbito educativo, laboral, así como la posibilidad de tener acceso a una rehabilitación especial, bienestar social y accesibilidad.

Para hacer posible la eficacia de esta disposición legal, previno la creación del “Comité Consultivo Nacional de las Personas con Limitación”, el cual tiene a su cargo el seguimiento y verificación de las políticas, estrategias y programas que garanticen la integración social de la persona con discapacidad. Es en este marco que entre los años de 1999 y 2002 se llevó a cabo el “Plan Nacional de Atención a las Personas con Discapacidad” (PNAPD), cuyo objetivo era disminuir la frecuencia de los eventos que conducían a la discapacidad y minusvalía; fortalecer y ampliar los servicios existentes e incrementar la integración familiar, educativa,

laboral y social, para asegurar la calidad de vida cotidiana de este sector de la población.

- **La creación del Sistema Nacional de Rehabilitación**, Decreto 235/81; las normas sobre educación, reeducación, readaptación y reubicación laboral.
- **Ley 82/88** por medio de la cual se aprueba el Convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, adoptado por la Conferencia General de la OIT en su 69a reunión, Ginebra, 1983.
- **Ley 2177 de 1989:** por la cual se desarrolla la Ley 82 de 1988, aprobatoria del Convenio N° 159 suscrito con la OIT, sobre readaptación profesional y el empleo de personas inválidas.
- **Constitución de 1991:** artículos 13, 47, 48, 49, 54 y 366.
- **Ley 100/1993:** Seguridad Social en los artículos 153, 156, 157 y 257.
- **Ley 119 de 1994:** por la cual se reestructuró el Servicio Nacional de Aprendizaje. En el artículo 4º, numeral 9º, establece que el SENA debe "organizar programas de formación profesional integral para personas desempleadas, subempleadas y programas de readaptación profesional para personas con discapacidad"
- **Ley 324 de 1996:** por la cual se crean algunas normas a favor de la población sorda.
- **Ley 361 de 1997:** establece mecanismos de integración social de las personas con limitación: 73 artículos.
- **Decreto 205 de 2003 de febrero 3 de 2003:** por el cual se determinan los objetivos, la estructura orgánica y las funciones del Ministerio de la Protección Social y se dictan otras disposiciones, el cual establece en su artículo 28, numeral 10: "Proponer y promover la ejecución de políticas de readaptación profesional y generación de empleo para personas con discapacidad, en coordinación con las demás direcciones generales del Ministerio".

- **Manual Único de Calificación de Invalidez**, a través del Decreto 917 de 1999, artículo 5º numeral, establece que las personas con discapacidad pueden ser calificadas por las Empresas Promotoras de Salud y las Administradoras del Régimen Subsidiado en Salud, con el fin de garantizar el acceso a los derechos que tiene este colectivo.
- **Decreto Presidencial 276 de 2000**, modifica el artículo 6º de la Ley 361 de 1997, respecto a la conformación del Comité Consultivo Nacional para las Personas con Limitación.
- **Decreto 524 del 24 de marzo del 2000**, por el cual se modifica el artículo 40 del Decreto 1346 de 1999, con el fin de ampliar la cobertura de afiliación al Fondo de Solidaridad Pensional, mediante la disminución del valor de la certificación de la invalidez para aspirantes al subsidio pensional a un día de salario mínimo legal vigente.
- **Ley 633 de 2000**, por la cual se expiden normas en materia tributaria, se dictan disposiciones sobre el tratamiento a los fondos obligatorios para la vivienda de interés social y se introducen normas para fortalecer las finanzas de la Rama Judicial.
- **Ley 789 de 2002**, por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo.
- **Ley 361 de 1997**, Por la cual se establecen mecanismos e integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones.

4.4.3.1 Ley 361 de 1997. Por la cual se establecen mecanismos e integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones.

- **Capítulo IV de la integración laboral.**

Artículo 22. El Gobierno dentro de la política nacional de empleo adoptará las medidas pertinentes dirigidas a la creación y fomento de las fuentes de trabajo para las personas con limitación, para lo cual utilizará todos los mecanismos adecuados a través de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social, Salud

Pública, Educación Nacional y otras entidades gubernamentales, organizaciones de personas con limitación que se dediquen a la educación, a la educación especial, a la capacitación, a la habilitación y a la rehabilitación.

Igualmente, el Gobierno establecerá programas de empleo protegido para aquellos casos en que la disminución padecida no permita la inserción al sistema competitivo.

Artículo 23. El Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, realizará acciones de promoción de sus cursos entre la población con limitación y permitirá el acceso en igualdad de condiciones de dicha población previa valoración de sus potencialidades a los diferentes programas de formación. Así mismo a través de los servicios de información para el empleo, establecerá unas líneas de orientación laboral que permitan relacionar las capacidades del beneficiario y su adecuación con la demanda laboral.

Artículo 24. Los particulares empleadores que vinculen laboralmente personas con limitación tendrán las siguientes garantías:

- a) A que sean preferidos en igualdad de condiciones en los procesos de licitación, adjudicación y celebración de contratos, sean estos públicos o privados si estos tienen en sus nóminas por lo menos un mínimo del 10% de sus empleados en las condiciones de discapacidad enunciadas en la presente ley debidamente certificadas por la oficina de trabajo de la respectiva zona y contratados por lo menos con anterioridad a un año; igualmente deberán mantenerse por un lapso igual al de la contratación.
- b) Prelación en el otorgamiento de créditos, subvenciones de organismos estatales, siempre y cuando estos se orienten al desarrollo de planes y programas que impliquen la participación activa y permanente de personas con limitación;
- c) El Gobierno fijará las tasas arancelarias a la importación de maquinaria y equipo especialmente adoptados o destinados al manejo de personas con limitación. El Gobierno clasificará y definirá el tipo de equipos que se consideran cubiertos por el beneficiario.

Artículo 25. El Gobierno a través del Comité Consultivo a que se refiere el artículo 61, podrá solicitar estadísticas detalladas y actualizadas sobre los beneficios y resultados de los programas para las personas con limitación.

Artículo 26. En ningún caso la limitación de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar.

Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.

Artículo 27. En los concursos que se organicen para el ingreso al servicio público, serán admitidas en igualdad de condiciones la personas con limitación, y si se llegare a presentar un empate, se preferirá entre los elegibles a la persona con limitación, siempre y cuando el tipo o clase de limitación no resulten en extremo incompatible o insuperable frente al trabajo ofrecido, luego de haberse agotado todos los medios posibles de capacitación.

Artículo 28. Las Entidades Públicas podrán establecer convenios de formación y capacitación profesional con el Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, con las universidades, centros educativos, organizaciones no gubernamentales o con instituciones especializadas para preparar a las personas con limitación, según los requisitos y aptitudes exigidos para el cargo y según el grado de especialización del mismo.

Artículo 29. Las personas con limitación que con base en certificación médica autorizada, no puedan gozar de un empleo competitivo y por lo tanto no puedan producir ingresos al menos equivalentes al salario mínimo legal vigente, tendrán derecho a ser beneficiarias del Régimen Subsidiado de Seguridad Social, establecido en la Ley 100 de 1993.

Artículo 30. Las entidades estatales de todo orden, prefieren en igualdad de condiciones, los productos, bienes y servicios que les sean ofrecidos por entidades sin ánimo de lucro constituidas por las personas con limitación. Las entidades estatales que cuenten con conmutadores telefónicos preferirán, en igualdad de condiciones para su operación, a personas con limitaciones diferentes a las auditivas debidamente capacitadas para el efecto.

Artículo 31. Los empleadores que ocupen trabajadores con limitación no inferior al 25% comprobada y que están obligados a presentar declaración de renta y complementarios, tienen derecho a deducir de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o periodo gravable a los trabajadores con limitación, mientras esta subsista.

Parágrafo. La cuota de aprendices que está obligado a contratar el empleador se disminuirá en un 50%, si los contratados por él son personas con discapacidad comprobada no inferior al 25%.

Artículo 32. Las personas con limitación que se encuentren laborando en talleres de trabajo protegido no podrán ser remuneradas por debajo del 50% del salario mínimo legal vigente, excepto cuando el limitado se encuentre aún bajo terapia, en cuyo caso no podrá ser remunerado por debajo del 75% del salario mínimo legal vigente.

Artículo 33. El ingreso al servicio público o privado de una persona limitada que se encuentre pensionada no implica la pérdida ni suspensión de su mesada pensional, siempre que no implique doble asignación del tesoro público.

Artículo 34. El Gobierno Nacional, a través del Ministerio de Desarrollo (Instituto de Fomento Industrial - IFI), establecerá líneas de créditos blandos para el funcionamiento y constitución de pequeñas y medianas empresas cualquiera que sea su forma jurídica, dedicadas a la producción de materiales, equipos, accesorios, partes o ayudas que permitan a las personas con limitación desarrollar actividades cotidianas, o que les sirva para la prevención, restauración o corrección de la correspondiente limitación o que sean utilizadas para la práctica deportiva o recreativa de estas personas. Para tener acceso a estas líneas de crédito dichas empresas deberán ser propiedad de una o más personas limitadas y su planta de personal estar integrada en no menos del 80% por personas con limitación.

4.5 MARCO CONTEXTUAL²⁸

4.5.1 Reseña histórica Caicedonia, Valle Del Cauca.

Caicedonia es un municipio ubicado en el Departamento del Valle del Cauca, denominado como la Ciudad Centinela del Valle, se ubica en el Norte del departamento y en el Occidente Colombiano. Fue fundado el 3 de agosto de 1910, por los Doctores; Daniel Gutiérrez y Arango, Alonso Gutiérrez, José Jota Londoño, Manuel Jaramillo, Joaquim Parra, Jesús María Ramírez, José María Zapata, Rafael A. Hurtado, Calixto Laverde, Cayetano Ayala, Jorge Moreno, Juan Francisco Díaz.

A través de la Ordenanza No. 21 de abril 20 de 1923, se concede vida jurídica y administrativa al municipio de Caicedonia, la cual inicia el 1 de septiembre de 1923.

El sistema montañoso de Caicedonia se desprende, en el extremo sur, en los límites con el Municipio de Sevilla, del conjunto que forman los cerros Sinaí, Capotes y Manizales.

4.5.2 Ubicación geográfica.

El municipio de Caicedonia Valle limita al norte con el departamento del Quindío y el río la Vieja. Al oriente limita con el departamento del Quindío y el río Barragán, al occidente limita con el municipio de Sevilla Valle y el río Pijao y al sur limita con el municipio de Sevilla Valle y la quebrada Sinaí.

²⁸ ALCALDÍA MUNICIPAL DE CAICEDONIA VALLE DEL CAUCA. Información general sobre el municipio. [En línea] [Citado el 15 de Marzo de 2016] Disponible en < http://www.caicedonia-valle.gov.co/informacion_general.shtml>

Figura 4: Ubicación geográfica del municipio de Caicedonia Valle



Fuente: Caicedonia Valle (2015). El municipio en el departamento [mapa]. Recuperado de http://www.caicedonia-valle.gov.co/mapas_municipio.shtml?apc=bcxx-1-&x=2086109

Tiene una extensión total de 169,62 km², una extensión de área urbana de 3,02 km², una extensión de área rural de 166,6 km² y temperatura media que oscila entre 17° y 28°.

4.5.3 Demografía.

Según los indicadores del año 2012 suministrados en la página oficial del municipio de Caicedonia Valle del Cauca se puede observar que el total de habitantes del municipio es de 30132 habitantes, los cuales en su gran mayoría hacen parte de la zona urbana del municipio y solo 5754 habitantes hacen parte de la zona rural.

Cuenta con una población porcentual en situación de discapacidad en el cual se encuentra un número de personas con limitación física correspondiente a 3.347 con un porcentaje prevalente del 11,24% y un registro de discapacidad total de 1.360 personas solo para personas con diagnostico como ciegos, sordos, mudos,

con retraso mental, con pérdida o parálisis en miembros superiores y miembros inferiores.

4.5.4 Economía.

Caicedonia ha sido reconocida internacionalmente por producir el café más suave del mundo y aunque se ha caracterizado porque su principal riqueza estuvo basada en la caficultura, hoy día, la región es asiento de más de 80 lagos para la pesca deportiva y hay grandes extensiones dedicadas al cultivo de cítricos lo que le ha dado gran variedad en lo que tiene que ver con su economía.

- **Agricultura:** Debido a la gran variedad de climas Caicedonia posee diversidad de cultivos que son la base de su economía, entre los cuales se destaca el café, la caña panelera, plátano, cacao, cítricos, fríjol, maíz, soya, sorgo, en un área de 1600 Has. Cultivables y 820 predios rurales. Al ser remate del eje cafetero, Caicedonia igualmente enfocó su producción al café cayendo en el monocultivo. Ante la crisis cafetera se ha buscado otras alternativas. Hay fortalezas en cuanto a producción de cítricos.
- **Pecuaria:** La ganadería en su mayoría es extensiva, en la zona marginal baja y alta cafetera del municipio. Necesitando implementar tecnología para su producción. A causa del deterioro del precio del café y de los cultivos semestrales, ha ido aumentando el área en pastos y el número de cabezas en los últimos 4 años; la producción de leche es de 10.000 litros por día para el consumo interno, el consumo de carne de res en el municipio es de 29.4 Kg. por persona al año aproximadamente. El inventario de la distribución de ganado porcino es: Machos 1074; hembras 74; predominan las razas landrace, York y cruces con otras razas. Otras especies menores explotadas son: - Piscicultura (especialmente en pesca deportiva renglón que promete ser desarrollo ecoturístico). - Avicultura con aves de engorde y aves de postura. - Apícola con 1.536 colmenas en la mayoría de veredas en el municipio.
- **Minería:** El municipio se encuentra rodeado por dos ríos (Barragán y Pijao) donde se puede explotar material de arrastre (arena, balasto y piedra); en la parte sur del municipio se explota canteras de roca muerta (para afirmados) la explotación de arcilla para fabricación de adobe y teja en las ladrilleras que se encuentran alrededor del casco urbano. Estas explotaciones se realizan en unos sectores en forma artesanal para lo cual utilizan una canoa, coca y pala o

cajón para la extracción, realizada por asociaciones de areneros que vienen realizando esta labor desde antes de la expedición de la Ley 99/93, los cuales están haciendo trámite para la Licencia Ambiental. También existe la extracción mecanizada la cual se ha venido en crecimiento a raíz del terremoto del 25 de enero provocando gran caos ambiental por las empresas que realizan esta explotación, algunas de las cuales tienen Licencia ambiental y otras están realizando los trámites. Según documento enviado por la INGINIESA S.A, empresa que se dedica a la exploración, explotación y comercialización de materiales para la construcción ha encontrado prospectos de gran interés en los alrededores de municipio de Caicedonia y teniendo en cuenta la gran demanda de materiales para construcción con el terremoto ocurrido el 25 de Enero de 1999 que afectó tanto al departamento del Quindío como al Valle y dada la cercanía de nuestro municipio de los lugares más afectados, el Municipio en coordinación con INGEOMINAS Y MINERCOL y los demás municipios implicados deberán gestionar en el corto plazo los estudios para la identificación de las zonas con potencial minero para posibles relocalizaciones de explotaciones que operan en el casco urbano y futuros títulos mineros otorgados por MINERCOL, al igual que las zonas con restricción para la explotación minera. Dadas la gran demanda presentada de los materiales de arrastre en los últimos días por las razones enunciadas anteriormente y la proliferación de explotaciones mecanizadas que son las que ocasionan más daño ambiental se deberá exigir a todas las empresas y organizaciones que realizan esta labor y que tengan Registro Minero el Plan de Manejo Ambiental que garantice una explotación ambiental.

- **Industria:** La industria no es un sector fortalecido dentro del municipio, pero se han realizado varias acciones que pueden activar y fortalecer dicho sector. La presencia del parque agroindustrial abre las puertas para generar uniones de productores en el área de los cárnicos, frutales y otros que transformen dichas materias primas respondiendo a la demanda externa. Primero la industria ya implantada con el proceso comercial del café (trilladora la Mariela, trilladora Cafecai, la cooperativa de Caficultores). Segundo industrias de extracción y transformación de materiales de construcción como ladrilleras. Tercero industrias de tipo artesanal que no tienen ningún tipo de control, generando diferentes impactos ambientales urbanísticos entre ellas: ebanistería, talabarterías, carpinterías, talleres de mecánica, aserradoras, sastrerías y modisterías. Además dar un valor agregado a productos agrícolas para que generen un mayor beneficio en la comercialización de los productos.

- **Comercio:** El comercio urbano esta sectorizado en las carreras 15 y 16 esto hace que esta zona sea una de las más importantes ya que aquí es donde se genera gran parte de la economía del municipio, concentrado principalmente en la venta de elementos para el campo y supermercados. El principal equipamiento que fortalece y articula el comercio entre la zona urbana y rural en es la plaza de mercado ubicada sobre las carreras 15 y 16 entre calles 12 y 13; las bodegas de la Federación Nacional de Cafeteros así como compraventas de café, pasilla, cacao y frutas, se encuentra sobre la carrera 16 entre calles 2 y 6; la Reforestadora Andina (Filial de cartón de Colombia) tiene 700 Has aproximadamente de bosque plantado con pino para fines comerciales. El comercio de productos hacia Cali y otras ciudades a pesar de existe debe ser fortalecido y buscar más puntos de intercambio comercial nacional e internacional para mejorar la demanda y aumentar la oferta de la producción interna.”²⁹

4.5.5 Empresas del sector público del municipio de Caicedonia³⁰.

En el municipio de Caicedonia Valle del Cauca existen aproximadamente nueve (9) empresas del sector público, las cuales son las más representativas y suman 448 empleados. A continuación se hace una breve descripción de cada una:

4.5.5.1 ESE Hospital Santander. Ubicado en Carrera 9 # 6 - 36 en donde a través del plan de Bienestar Social enmarcado en la Ley No. 909 de 2004 y reglamentado en el Decreto Ley No.1567 de 1998 y Decreto No.1227 de 2005 se persigue “mejorar el nivel de vida del funcionario y de su familia, así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora”.

Al elevar el nivel de vida del funcionario, mediante la satisfacción de sus necesidades individuales, se espera que éste alcance un grado de motivación que se traduzca en mayor esfuerzo y mejor desempeño laboral en pro de una productividad institucional que responda a la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos que requieren de los servicios que presta la Hospital Santander E.S.E de Caicedonia.

²⁹ ALCALDÍA MUNICIPAL DE CAICEDONIA VALLE DEL CAUCA. Información general sobre el municipio. [En línea] [Citado el 15 de Marzo de 2016] Disponible en < http://www.caicedonia-valle.gov.co/informacion_general.shtml>

³⁰ Ibíd.

Cuenta con una política de calidad En desarrollo de su misión, la ESE Hospital Santander de Caicedonia Valle del Cauca, se compromete a prestar servicios de salud de calidad acordes con su capacidad y competencia, que cumplan con los requisitos establecidos y garanticen la satisfacción de los usuarios, mejorando continuamente los procesos, las competencias del talento humano y los recursos técnicos científicos y de infraestructura que soportan dichos procesos, que le permitan mantener su liderazgo y desarrollo sostenible en el tiempo.

4.5.5.2 Universidad del Valle. Otra empresa en la cual se tendrá en cuenta del proceso de inclusión laboral será la Universidad del Valle sede Caicedonia que cuenta con una misión integral dirigida a la comunidad educativa en general y puede realizar el debido proceso de inclusión y capacitación a personas en situación de discapacidad, la Universidad del Valle, como Universidad Pública, tiene como misión educar en el nivel superior, mediante la generación y difusión del conocimiento en los ámbitos de la ciencia, la cultura y el arte, la técnica, la tecnología y las humanidades, con autonomía y vocación de servicio social. Atendiendo a su carácter de institución estatal, asume compromisos indelegables con la construcción de una sociedad justa y democrática y proyectándose como una como una de las más importantes instituciones públicas de educación superior del país (Colombia) en cobertura, calidad y diversidad de sus servicios, aspira a consolidarse como una universidad de excelencia, pertinente, innovadora, eficiente, competitiva, con proyección internacional y de investigación científica.

4.5.5.3 IE Normal Superior María Inmaculada. La misión de la I.E.N.S.M.I.es contribuir a la formación integral de educandos en los niveles de pre-escolar, básica, media y Programa de formación Complementaria de educadores para el nivel de Pre-escolar y el ciclo de Básica Primaria, como personas responsables, críticas, autónomas y con conocimientos básicos de la pedagogía, buscando altos desempeños académicos hacia la calidad humana, con sentido ético, para su desempeño laboral. La Institución cuenta con aproximadamente 84 empleados, entre docentes y administrativos.

4.5.5.4 IE Colegio Bolivariano. La Institución no sólo busca la formación de los bachilleres básicos con capacidad para ingresar a la Media Académica o Técnica, o para vincularse al sector productivo mediante la apropiación de los elementos teórico-prácticos recibidos, sino la preparación de un ser integral, haciendo énfasis en los valores de la responsabilidad, amor, respeto, defensas y mejor estar tanto de su individualidad como de todo su entorno.

Igualmente, el colegio proyecta complementar su bachillerato básico con opciones académicas enfatizando en humanidades, ciencias, matemáticas y en Media Técnica con especialidad en Agropecuarias, con alternativas tales como: Especies Menores, Ganadería y Fruticultura.

Además, se proyectará a la comunidad a través de cursos sobre Agroindustria, Ebanistería, Metalistería, Repostería, Culinaria, Modistería y Bordados, así como panadería, de acuerdo con la infraestructura y los recursos existentes.

El estudiante del Colegio Bolivariano es el centro del proceso educativo.

La educación lo capacitará para demostrar sus habilidades y expresar sus valores mediante actitudes de Convivencia y solidaridad, se ejecutará permanentemente en la libertad de pensamiento, de expresión y de participación en la toma de decisiones.

Forma bachilleres agropecuarios y técnicos profesionales integralmente permitiéndole desarrollar su capacidad de crear, innovar, transformar procesos, evaluar, introducir cosas nuevas, formular y resolver problemas, tomar decisiones, participar en el trabajo de equipo proteger los recursos naturales, autogestionar conocimientos para el mejoramiento personal y de su comunidad. Comprometido con los deberes civiles y los derechos humanos y su vinculación al sector productivo.

Educación que ofrece el Colegio:

Básica Secundaria - 6 a 9.

Media Académica - 10 y 11 (Resolución 414 del 15 de Julio/98).

Media Técnica Agropecuaria - 10 y 11 (Resolución 1370 del 15 de Junio/94).

Ofrece a los estudiantes: Sala de cómputo, Teatro (capacidad 800 Personas), Dos salones de Agroindustria, Gimnasio y buenas instalaciones deportivas que contribuyen a la formación integral del educando. La IE cuenta con un aproximado de 90 empleados entre docentes y administrativos.

4.5.5.5 Alcaldía Municipal. Ésta ha establecido como misión orientar y velar por la acciones de gobierno, en procura de mejorar las condiciones de vida de los habitantes, garantizando la equidad del desarrollo social, cultural, ambiental, económico y de seguridad ciudadana, donde prevalezca el interés general.

Dependencias del Municipio:

- Banco de Programas y Proyectos
- Biblioteca Municipal "NACIANCENO OROZCO GRISALES"
- Casa de la Cultura
- Comisaria de Familia
- Departamento Administrativo de Planeación
- Despacho del Alcalde
- Director Umata
- Instituto Municipal de Deporte y Recreación
- Jefe de Contabilidad
- Secretaría de Control Interno
- Secretaría de Desarrollo Social
- Secretaría de Educación
- Secretaría de Gobierno
- Secretaría de Hacienda
- Secretaría de Obras Públicas
- Secretaría de Salud
- Secretaria de Servicios Administrativos
- Secretaría Fondo de Vivienda
- Tesorería
- Unidad de Tránsito y Transporte.

La alcaldía municipal en sus oficinas ubicadas en el edificio central, cuenta con aproximadamente 93 empleados. Además también cuenta con tres (3) entidades descentralizadas como lo son Las Empresas Públicas de Caicedonia Valle del Cauca (EPC), Las Empresas Varias de Caicedonia Valle del Cauca (Emvarias) e Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Caicedonia Valle del Cauca (IMDERCAI). A continuación se presenta una breve descripción de cada una.

4.5.5.6 Empresas Públicas de Caicedonia (EPC). Las Empresas Públicas de Caicedonia se encargan del servicio de alcantarillado en el área urbana y del servicio de recolección de la zona urbana y las veredas de Samaria, Barragán y Montegrande. Actualmente cuenta con aproximadamente 38 empleados.

4.5.5.7 Empresas Varias de Caicedonia (Emvarias). Las “EMPRESAS VARIAS DE CAICEDONIA E.V.C - E.S.P” son una Empresa Industrial y Comercial del Estado, conformada por tres grandes dependencias como lo son: la Central de Sacrificio de Ganado, la Plaza de Mercado y el Alumbrado Público; fueron creadas mediante el Acuerdo N°. 031 de septiembre 12 de 1998, emanado por el Honorable Concejo Municipal y a partir del 1º de enero de 1999 inició sus labores administrativas con criterio empresarial y con personal idóneo en cada cargo. Actualmente las Empresas Varias cuentan con aproximadamente 38 empleados.

4.5.5.8 Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Caicedonia (IMDERCAI). Es el encargado de garantizar la recreación y deporte de la comunidad, enfocando sus programas a niños, jóvenes y adultos y procurando la inclusión de todos los sectores de la población. Cuenta aproximadamente con 7 empleados.

4.5.5.9 Juzgado Promiscuo Municipal de Caicedonia Valle. En general, atiende los conflictos surgidos entre los particulares, y aquellos asuntos que no estén atribuidos por la Constitución o la ley a otra jurisdicción. Cuenta actualmente con 4 empleados.

5. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

5.1 TIPO DE ESTUDIO

El tipo de estudio utilizado durante este proceso es un método cuantitativo, ya que se utilizaron encuestas de forma abierta para definir estrategias y soluciones a dicho trabajo, además porque se observó e indagó que tipos de leyes que se aplican en las empresas del sector público y se pueden utilizar para dar una solución a la problemática del no proceso de inclusión laboral en el municipio de Caicedonia, especialmente en las empresas del sector público y definir de esta forma estrategias metodológicas y pedagógicas que se pueden utilizar para dar cumplimiento al uso de dichas leyes

5.2 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

El método empleado en nuestro estudio fue inductivo porque parte de la observación, registro, análisis y clasificación de la información para llegar a formular premisas generales y deductivo porque se basa en la observación y en el registro de hechos y en el análisis y clasificación de los mismos para llegar a una conclusión., con un tratamiento de los datos y un enfoque cuantitativo

El Enfoque a utilizar es el cuantitativo porque: estudia la realidad en su contexto natural y cómo sucede, sacando e interpretando fenómenos de acuerdo con las personas implicadas.

Además, utiliza variedad de instrumentos para recoger información como la encuesta, observaciones, y base de datos del Dane sobre discapacidad en los que se describen la rutina y las situaciones problemáticas, así como los significados en la vida de los participantes.

5.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

Para conocer más acerca de la población y sus necesidades se utilizaron los siguientes instrumentos:

La observación directa y participante que ayudo a concluir la necesidad de aplicar una encuesta que se utilizó como instrumento para medir los preconceptos y los conocimientos sobre el uso de la ley.

La encuesta (Ver ficha técnica en el anexo A) diseñada para diagnosticar la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad en el municipio de Caicedonia Valle, está compuesta por nueve (9) preguntas, configuradas de la siguiente forma: dos (2) preguntas abiertas, cuatro (4) preguntas cerradas dicotómicas, dos (2) preguntas cerradas con múltiple respuesta y una (1) pregunta cerrada con única respuesta. A continuación se presenta su diseño y estructuración.

Base de datos Dane, en la cual se consultó la información requerida para la caracterización de las personas en situación de discapacidad del municipio de Caicedonia Valle del Cauca.

5.3.1 Técnicas para el procesamiento de la información.

Una vez recolectados los datos proporcionados por los instrumentos, se procedió al análisis estadístico respectivo. Los datos serán tabulados y presentados en gráficos de distribución de frecuencias y porcentajes.

Además para el análisis de las barreras que se generan para la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad de utilizó la escala de calificación recomendada por la OMS a través de las CIF

5.3.2 Diseño metodológico para aplicación de la encuesta.

Tiene como finalidad establecer el universo de estudio al igual que la muestra necesaria para la realización del mismo.

5.3.2.1 Población. Ésta corresponde a la población finita conformada por las nueve (9) empresas del sector público del municipio de Caicedonia Valle. A las cuales se les aplicó la encuesta.

6. DESARROLLO DEL PROYECTO

Con el fin de desarrollar cada uno de los objetivos específicos propuestos, los cuales a su vez contribuyen al cumplimiento del objetivo general, se presenta a continuación el desarrollo del proyecto.

Es preciso aclarar que cada objetivo se desarrolla con cada subtítulo de segundo nivel.

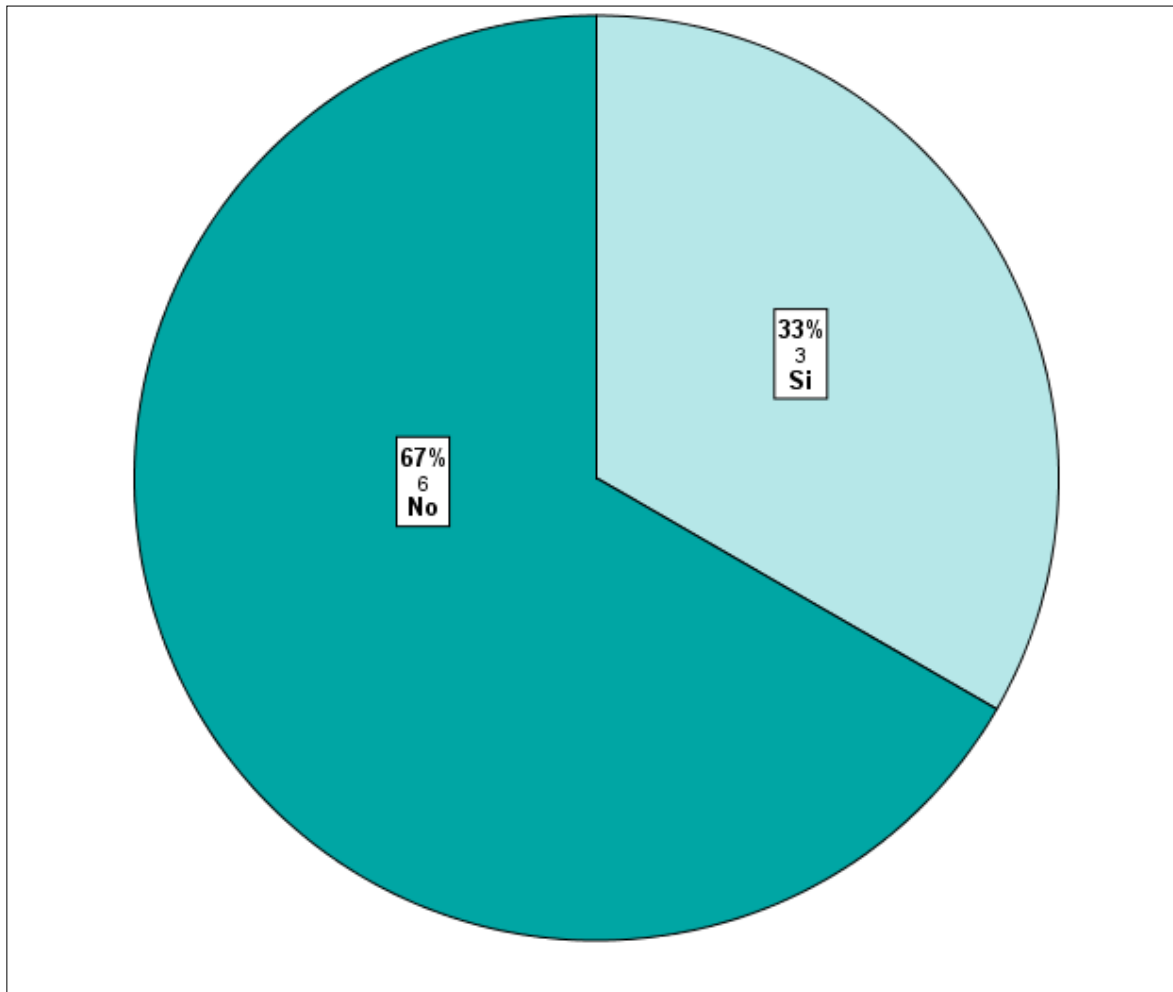
6.1 DIAGNÓSTICO A LAS EMPRESAS PÚBLICAS DEL MUNICIPIO DE CAICEDONIA VALLE

Para dar cumplimiento a este objetivo específico, se realizó una encuesta a las empresas del sector público del Municipio de Caicedonia Valle del Cauca cuyo diseño se presenta en el anexo A y su fin es determinar la situación actual de la inclusión laboral de la población discapacitada.

6.1.2 Análisis de los resultados de la encuesta.

A continuación se muestran los resultados arrojados por la encuesta en una serie de gráficos que representan las respuestas, al mismo tiempo se hace un análisis de la información suministrada por ellas.

Gráfico 1. Entidades públicas que cuentan y no cuentan con empleados en situación de discapacidad.

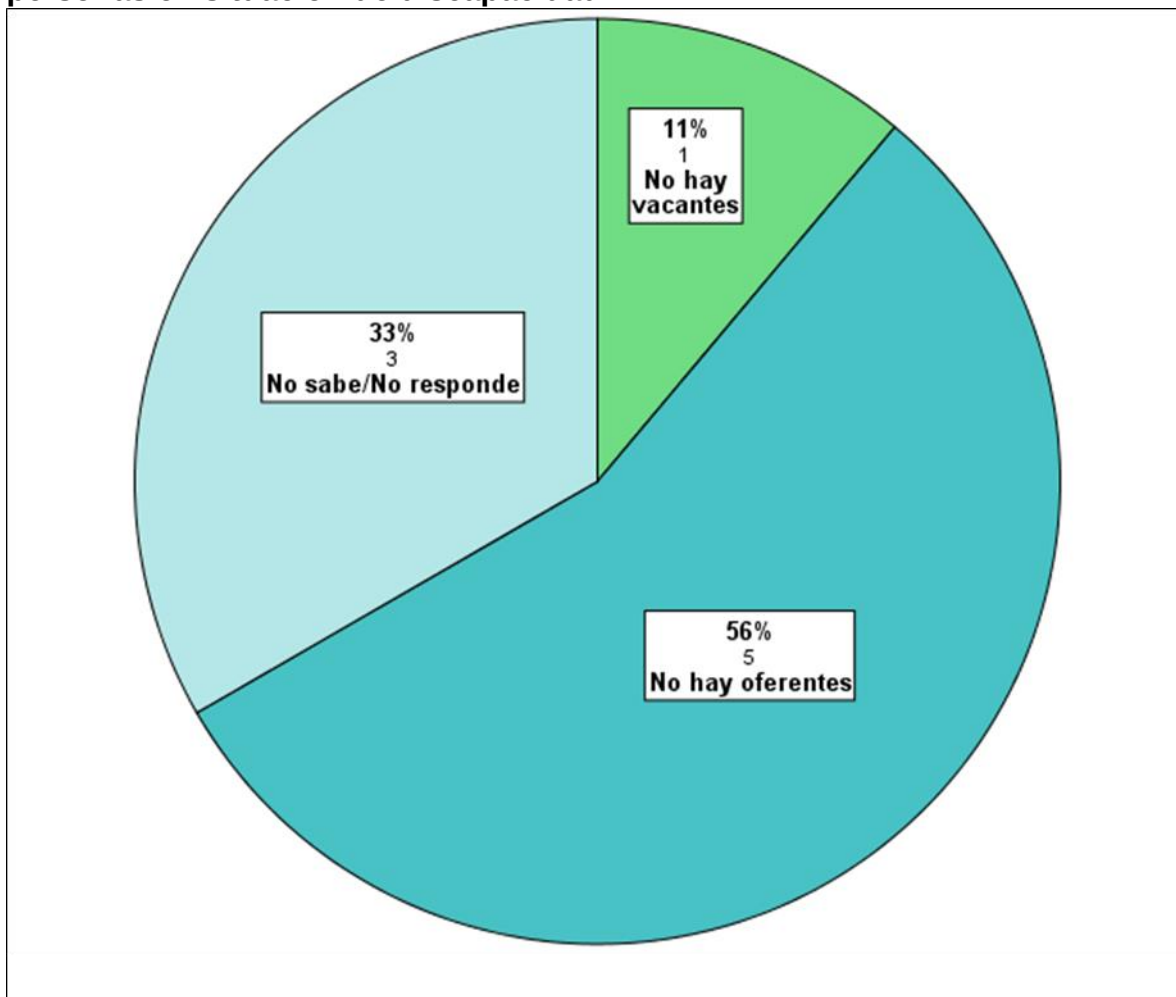


Fuente: Elaboración propia con base en la investigación realizada (2016).

Como se muestra en el gráfico 1, de las nueve (9) empresas encuestadas, tres (3) cuentan con empleados en situación de discapacidad, esto corresponde al 33% y las seis (6) empresas restantes, es decir, el 67% dicen NO tener personas en situación de discapacidad contratadas.

Lo anterior refleja el bajo nivel de contratación en el municipio de Caicedonia Valle, por parte de las empresas del sector público a personas en situación de discapacidad.

Gráfico 2. Razones por las cuales las entidades públicas no contratan personas en situación de discapacidad.

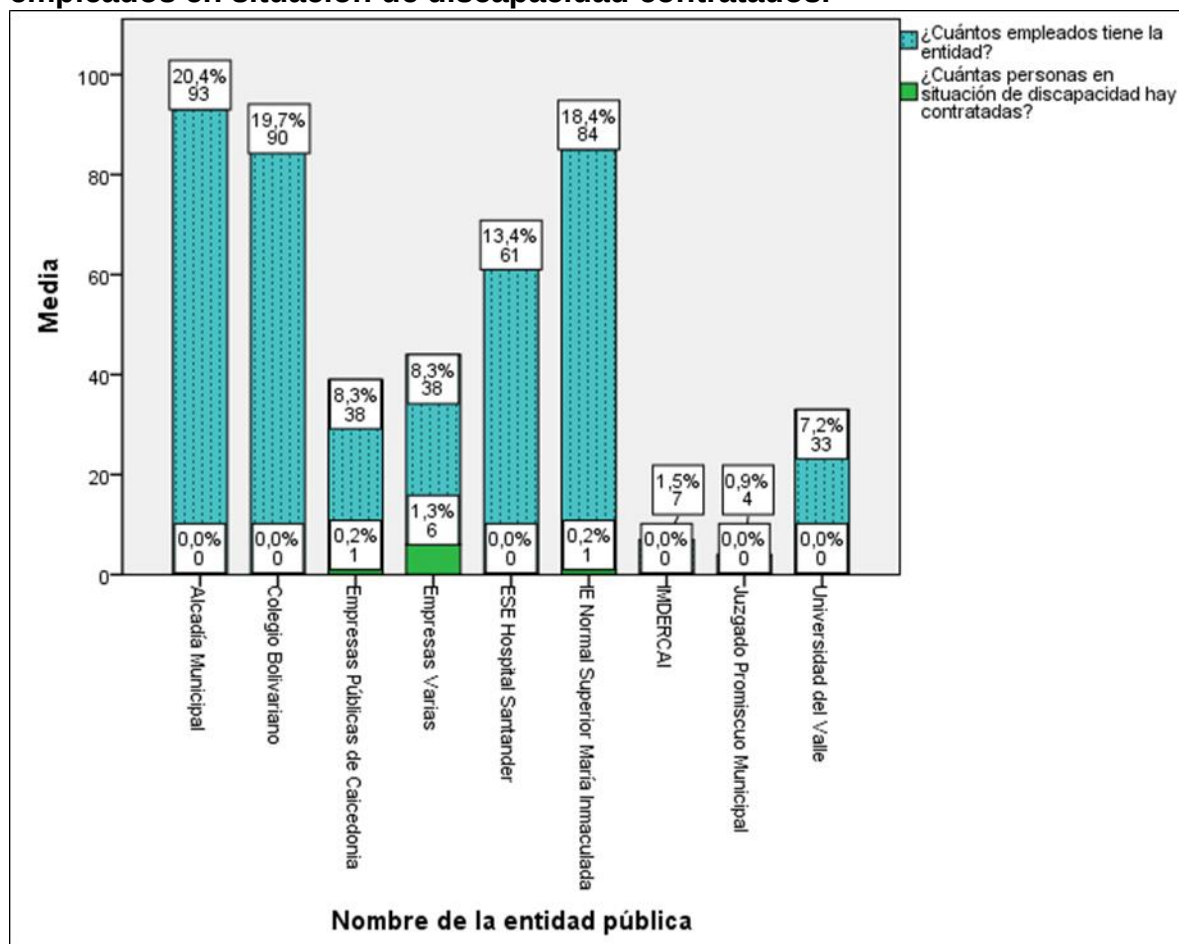


Fuente: Elaboración propia con base en la investigación realizada (2016).

Al preguntar a las entidades que dijeron NO tener personas en situación de discapacidad contratadas, las razones por la cuales no lo hacían, éstas quedaron plasmadas en el gráfico 2, donde el 56% respondió “No hay oferentes”, es decir, no hay personas en situación de discapacidad preparadas que soliciten empleo, el 33% se abstuvo de contestar y un 11% dijo: “No hay vacantes” puesto que la planta de personal está completa.

De los anterior se puede hacer dos deducciones, 1) Que las personas en situación de discapacidad no conocen o no saben sobre las vacantes ofrecidas por estas empresas. O 2) No hay personas en situación de discapacidad, con la capacitación y/o títulos necesarios para asumir los cargos.

Gráfico 3. Cantidad de empleados del sector público comparados con empleados en situación de discapacidad contratados.

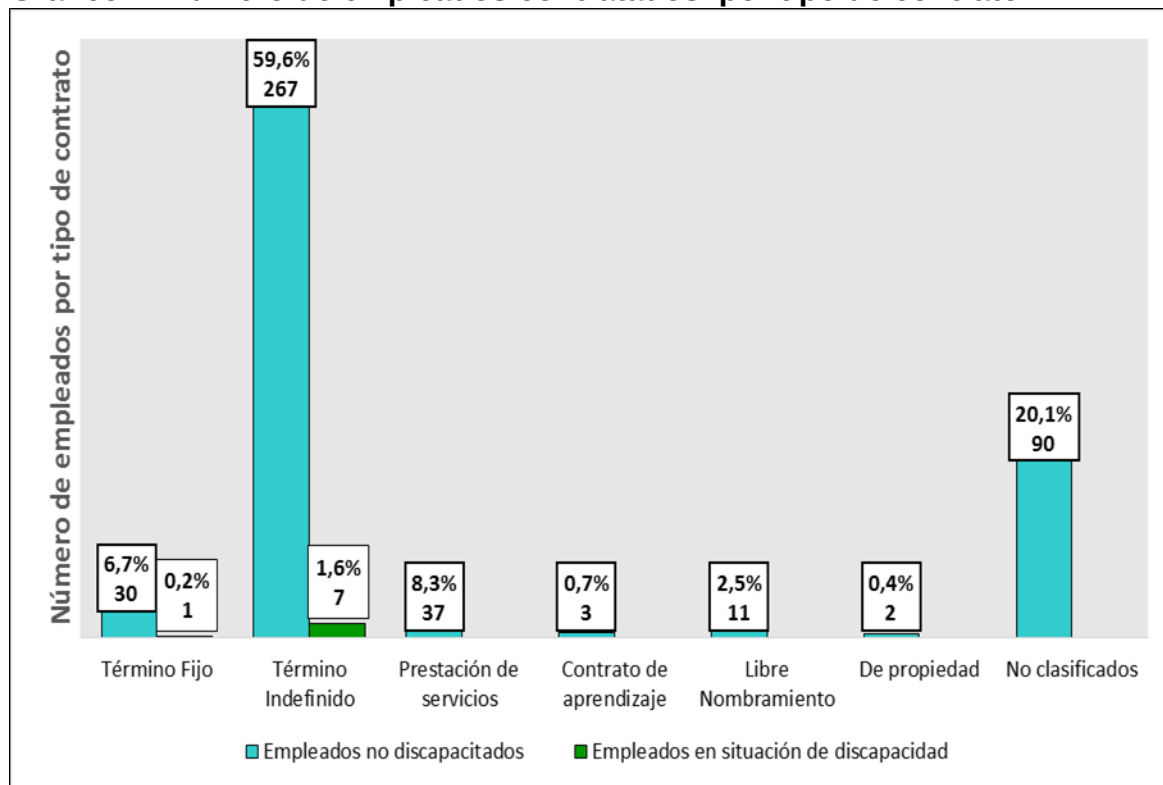


Fuente: Elaboración propia con base en la investigación realizada (2016).

Según los resultados reflejados en el gráfico 3, el sector público de Caicedonia Valle cuenta con 448 empleados. De ellos, el 1,7% son personas en situación de discapacidad, es decir 8 empleados. La Entidad pública que cuenta con más empleados discapacitados es Empresas Varias con 6, correspondiente al 1,3 %. Además se puede apreciar que las empresas con mayor cantidad de empleados son: La Alcaldía Municipal con 93 empleados, teniendo de esta forma el 20,4% de los empleados públicos, seguida por la IE Colegio Bolivariano con 90 empleados, es decir, un 19,7% del total de funcionarios públicos y la IE Normal Superior María Inmaculada con 84 empleados correspondiente al 18,4%, de esta tres entidades, sólo la última de ellas cuenta con 1 empleado en situación de discapacidad, representando así el 0,2%.

Que de 448 empleados que tiene el sector público, sólo el 1,7%, es decir, 8 empleados sean personas en situación de discapacidad, lleva a cuestionamientos sobre qué sucede con dicha población y si las empresas cuentan con sistemas de selección e inclusión de personas discapacitadas. Esto solo demuestra la enorme brecha que existe y posible desnivel en la igualdad de oportunidades.

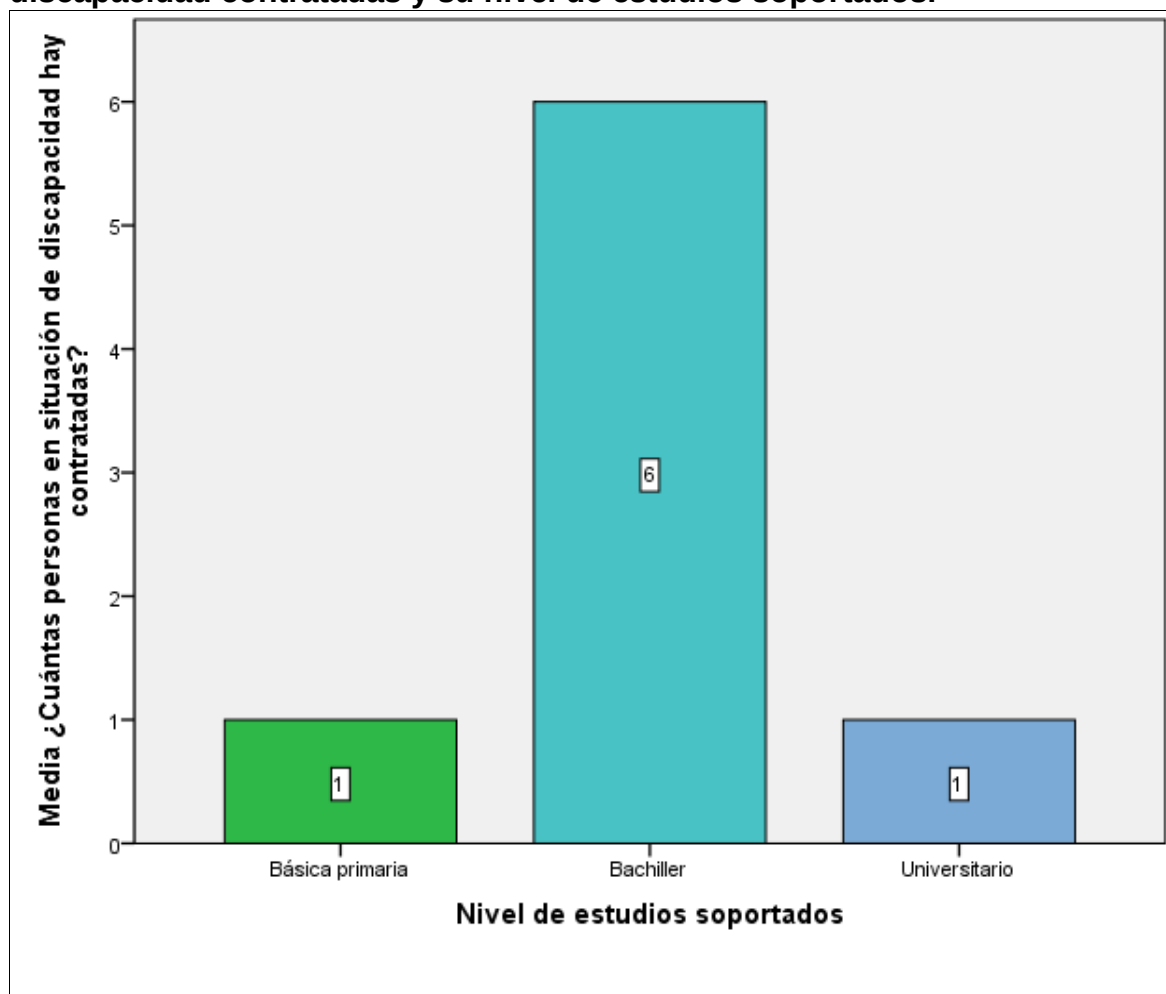
Gráfico 4. Número de empleados contratados por tipo de contrato.



Fuente: Elaboración propia con base en la investigación realizada (2016).

En el gráfico 4 se establece la comparación entre la cantidad de empleados contratados y el tipo de contrato por medio de los cuales fueron vinculados, allí mismo se muestra el tipo de contrato mediante el cual fueron vinculados los empleados en situación de discapacidad. El contrato con mayor frecuencia de uso tanto para los funcionarios comunes como para aquellos en situación de discapacidad es el de Término indefinido, es decir un contrato sin fecha de vencimiento, sin límite de tiempo establecido., representando el 59,6% y 1,6% respectivamente.

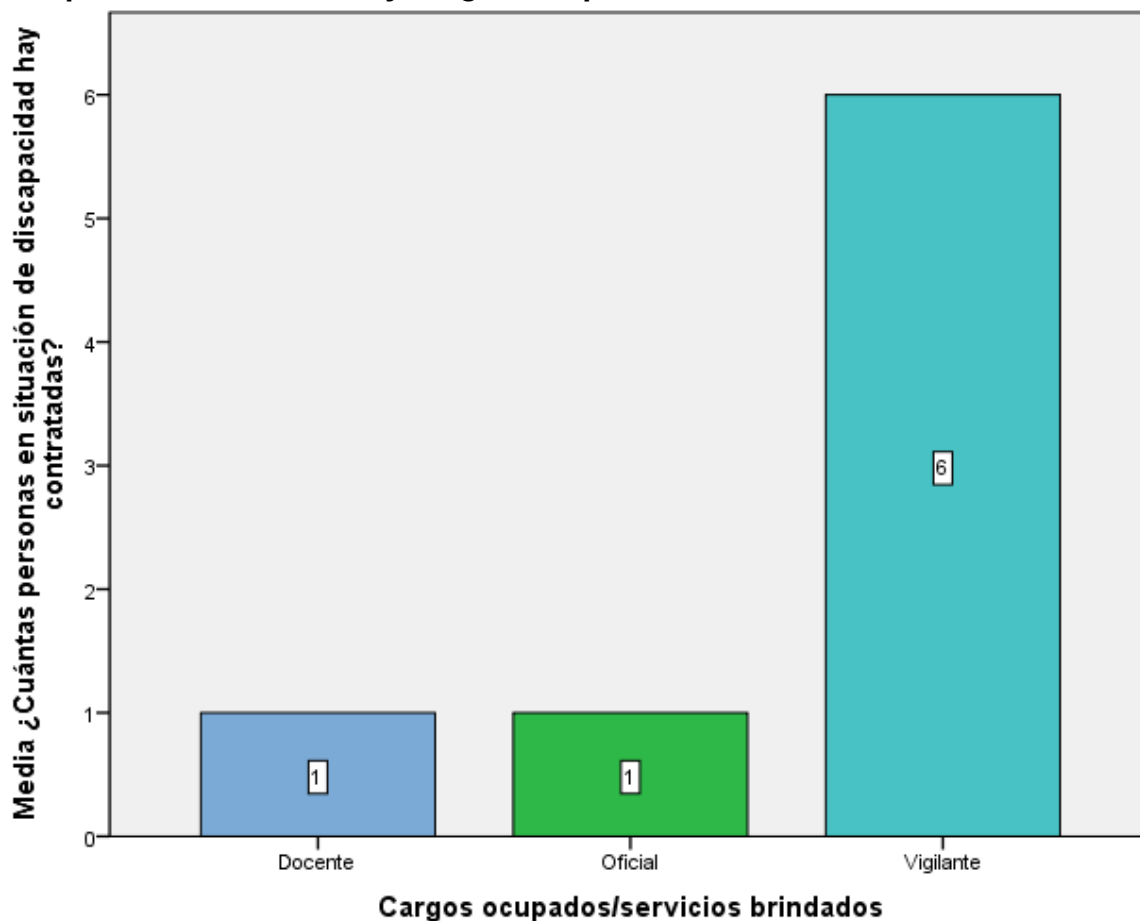
Gráfico 5. Relación entre el número de personas en situación de discapacidad contratadas y su nivel de estudios soportados.



Fuente: Elaboración propia con base en la investigación realizada (2016).

Como se refleja en el gráfico 5, de las ocho (8) personas contratadas en las empresas del sector público del municipio, sólo uno (1) presenta estudios universitarios, seis (6) son bachilleres y uno (1) terminó su primaria. Mostrando lo anterior un alto grado de baja escolaridad en la población discapacitada y quizá una de las razones por las cuales no hay más empleados con sus condiciones en el sector público.

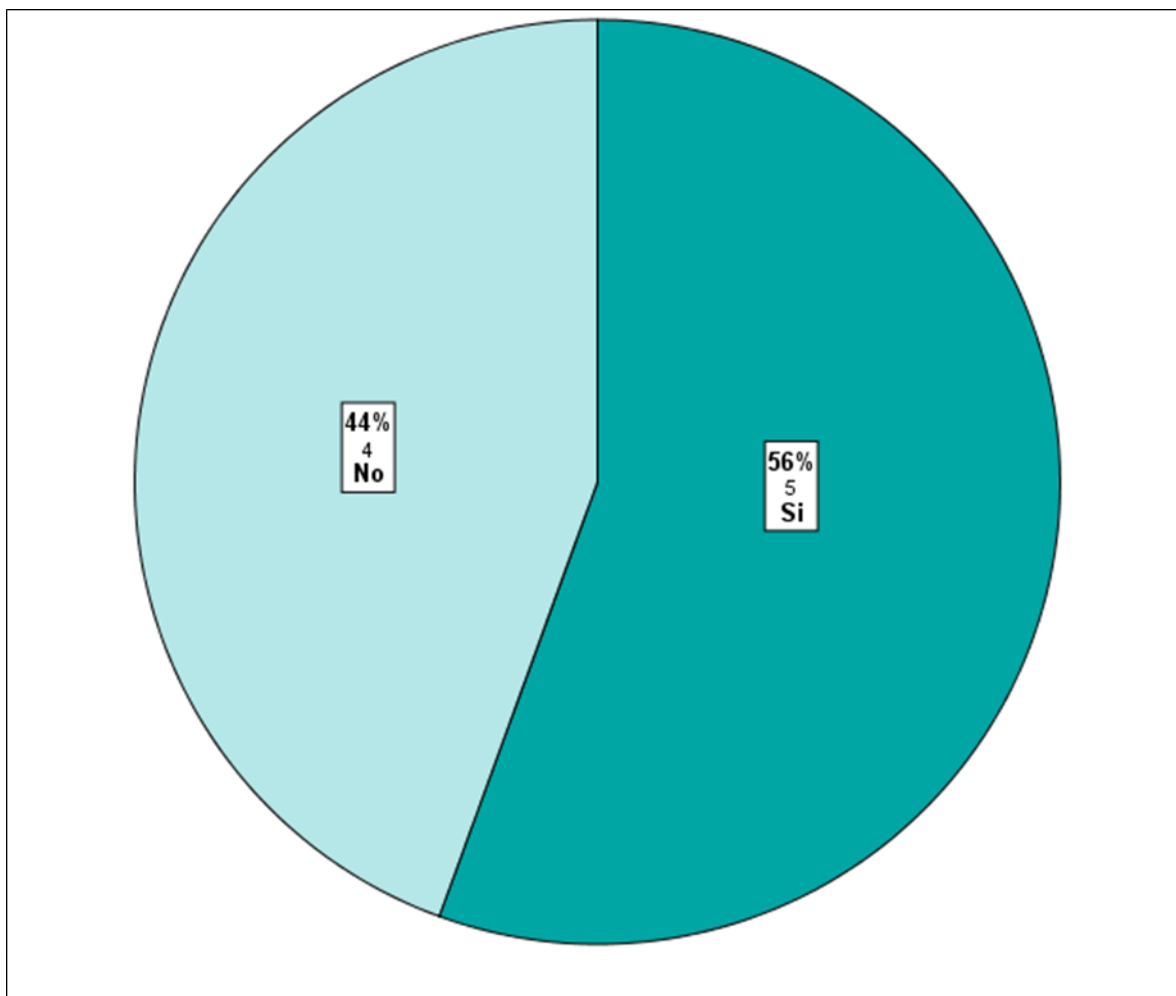
Gráfico 6. Relación entre el número de personas en situación de discapacidad contratadas y cargos ocupados/servicios brindados



Fuente: Elaboración propia con base en la investigación realizada (2016).

En el gráfico 6, se evidencian los cargos ocupados por las personas en situación de discapacidad contratadas. Se puede apreciar como seis (6) cumplen funciones de vigilancia, uno (1) es docente y uno (1) es un empleados oficial. Estableciéndose así una relación directamente proporcional entre el nivel de estudios alcanzado y los cargos obtenidos.

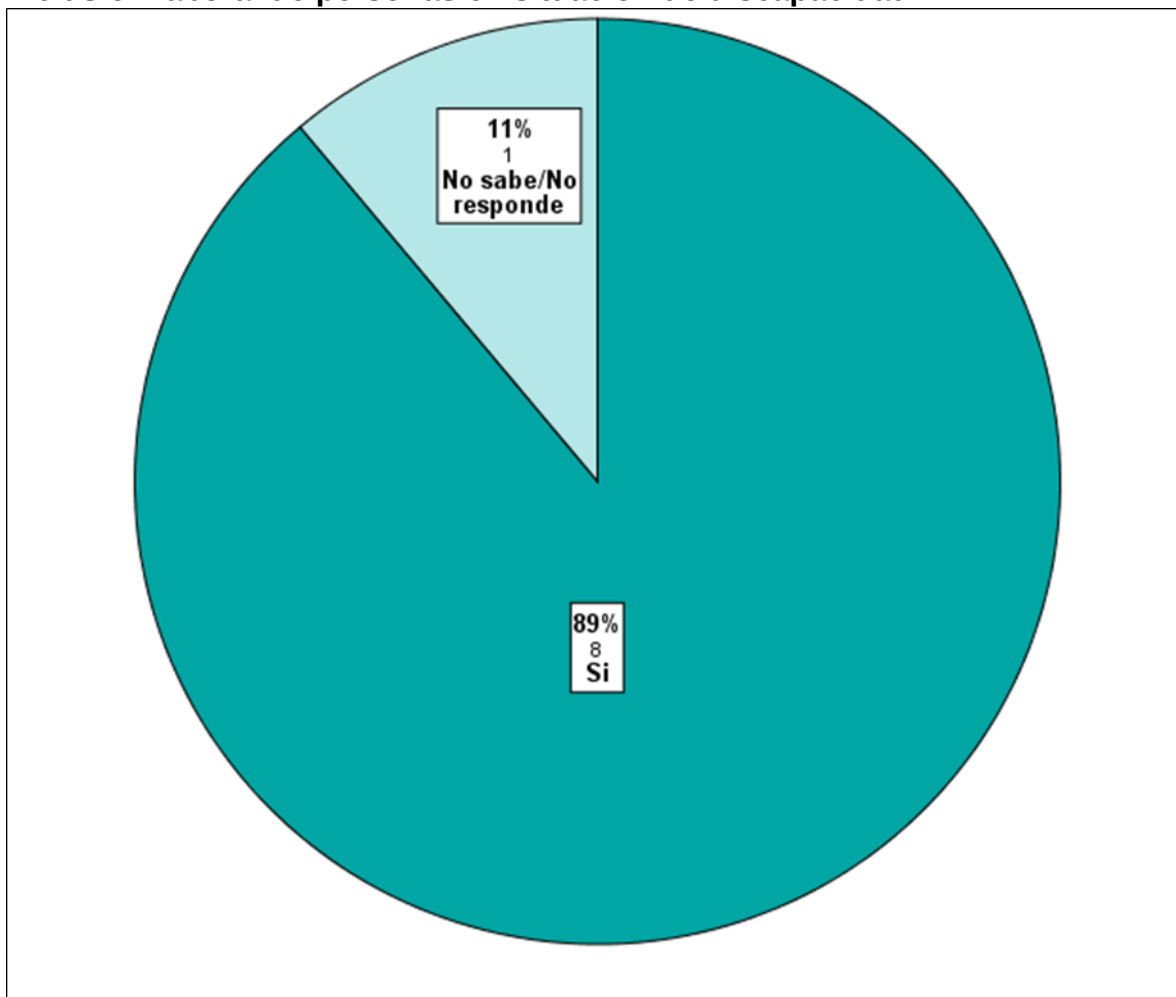
Gráfico 7. Infraestructura física adecuada para el acceso de personas en situación de discapacidad.



Fuente: Elaboración propia con base en la investigación realizada (2016).

Como se puede apreciar en el gráfico 7, el 56% de las empresas encuestadas dijo “Sí” contar con una infraestructura física que permitiera el libre acceso a personas en situación de discapacidad, mientras que el 44% expresó “No estar preparadas para garantizar el acceso a esta población”. Esto refleja la necesidad de mejoramiento en infraestructura que garantice el libre acceso a esta población.

Gráfico 8. Conocimiento de las leyes que establecen y/o promueven la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad.



Fuente: Elaboración propia con base en la investigación realizada (2016).

Sobre el conocimiento que tienen las entidades públicas de las leyes que promueven la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad, como se refleja en el gráfico 8, el 89% dijo “Si” conocerlas, mientras que el 11% se abstuvo de contestar. Dentro de ésta misma pregunta se estableció que tipo de leyes conocen las entidades que contestaron afirmativamente y estas fueron las respuestas:

IE Normal María Inmaculada: Ley 366 de 2009. Por medio del cual se reglamenta la organización del servicio de apoyo pedagógico para la atención de los estudiantes con discapacidad y con capacidades o con talentos excepcionales en el marco de la educación inclusiva.

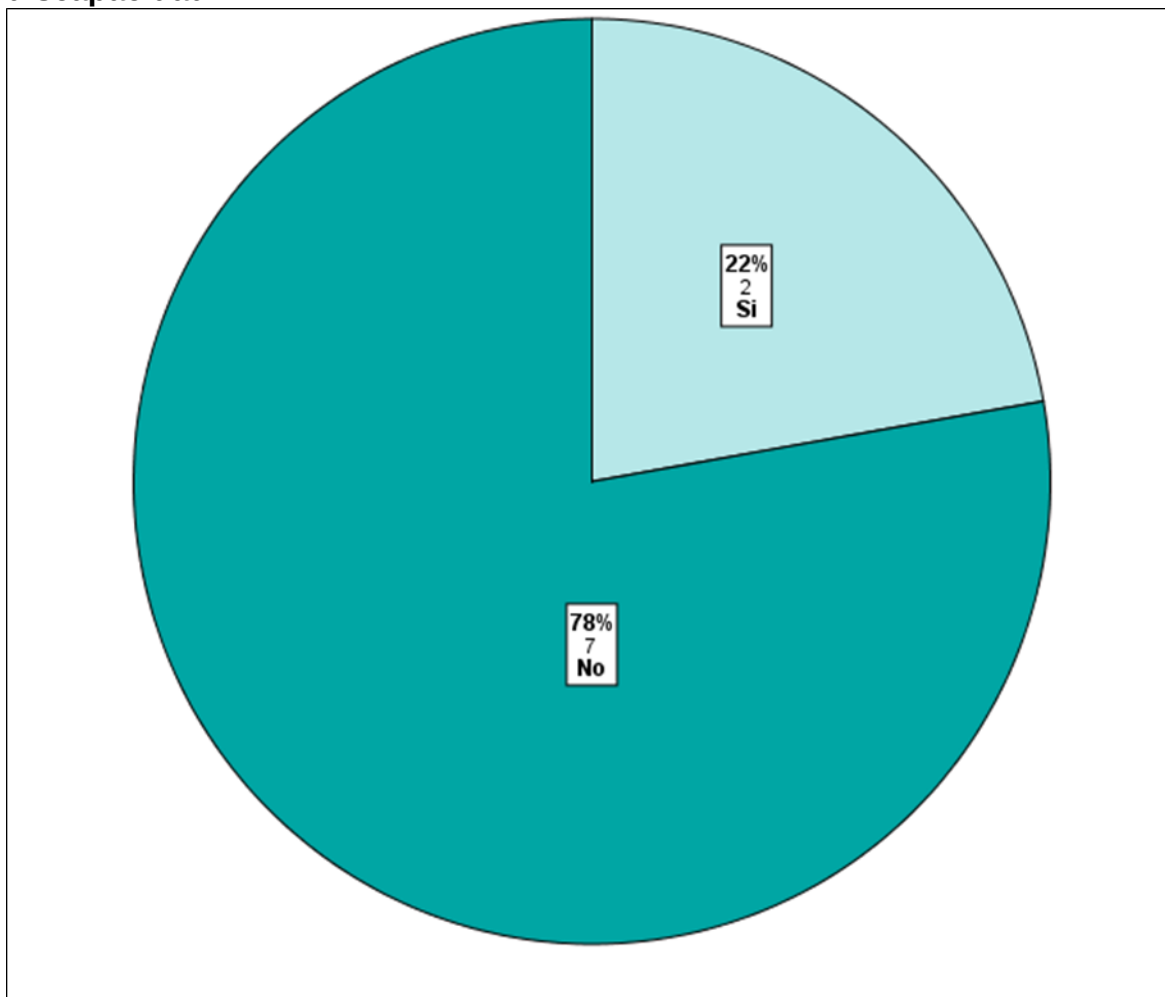
Alcaldía Municipal: Ley 1618 de 2013. "Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad".

Ese Hospital Santander: Ley 100. ""Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones".

Las demás entidades contestaron que conocían la Ley 631, la cual no existe, pero se prevé que quisieron referirse a la Ley 361 "Por la cual se establecen mecanismos de integración social de la personas con limitación y se dictan otras disposiciones".

Lo anterior sólo refleja un desconocimiento no admitido por parte de las entidades públicas sobre las leyes que promueven la inclusión laboral para las personas en situación de discapacidad

Gráfico 9. Sistema de selección e inducción de personas en situación de discapacidad.



Fuente: Elaboración propia con base en la investigación realizada (2016).

Como se muestra en el gráfico 9, el 78% de las entidades públicas del Municipio de Caicedonia “No” cuentan con un sistema de selección e inducción de personal enfocado a la vinculación de personas en situación de discapacidad, mientras que el 22% dice “Si” tenerlo. Esto solo demuestra el desinterés y falta de planeación con respecto a la contratación de personas pertenecientes a ésta población.

6.1.3 Sistematización del diagnóstico.

La sistematización del diagnóstico que se presenta en la tabla 1, sintetiza la información más relevante, arrojada por la herramienta de diagnóstico utilizada, en este caso, la encuesta, su fin es mostrar las conclusiones más importantes según el objeto de estudio planteado.

Tabla 1. Sistematización del diagnóstico.

Factor evaluado	Aspectos/Variables	Resultado
Inclusión laboral de personas en situación de discapacidad por parte de las empresas del sector público del Municipio de Caicedonia Valle	Número de empresas que contratan personas en situación de discapacidad.	Sólo 3 de las 9 entidades públicas del municipio, es decir el 33% cuentan con empleados en situación de discapacidad.
	Número de empleados en situación de discapacidad contratados.	Aunque los empleados del sector público suman 448, sólo 8 son personas en situación de discapacidad, es decir, 1,7%.
	Nivel de estudios soportados por los empleados en situación de discapacidad contratados.	De las personas en situación de discapacidad contratadas, sólo 1 tiene estudios Universitarios, mientras que 6 son bachilleres, y 1 apenas pudo terminar su primaria.
	Cargos ocupados por los empleados en situación de discapacidad en las empresas en las cuales fueron contratados.	Se evidencia que según el nivel de estudios alcanzados, así mismo son los cargos ocupados, el que tiene estudios universitarios se desempeña como docente, los 6 que son bachilleres se desempeñan en labores de vigilancia y el que sólo pudo terminar su primaria, es trabajador oficial y se desempeña como barrendero.
	Conocimiento por parte de las entidades públicas sobre las leyes de inclusión laboral para personas en situación de discapacidad.	Aunque el 89% de las entidades del sector público, es decir 8 de las 9 empresas, dijo SI conocer las leyes de inclusión laboral para personas en situación de discapacidad, al preguntarles qué leyes conocían, 6 de ellas dieron leyes incorrectas o no existentes.
	Factores que limitan la contratación de personas en situación de discapacidad	Al preguntarle a las entidades las razones por las cuales NO contaban personas en situación de discapacidad, el 56% coincide en que "No hay oferentes", es decir no hay a quien contratar, mientras el 33% se abstuvo de responder.
	Planeación estratégica enfocada a la vinculación de personas en situación de discapacidad.	Sólo 2 de las 9 entidades públicas cuentan con un sistema de selección e inducción de personal, esto equivale al 22%.
	Estructuras físicas adecuadas para las personas en situación de discapacidad.	De las entidades públicas del municipio de Caicedonia, sólo el 56% cuentan con una infraestructura física adecuada para personas en situación de discapacidad.

Fuente: Elaboración propia con base en la información arrojada por la investigación (2016).

De los resultados sistematizados en la tabla 1 se evidencia que sus datos no difieren mucho con la información suministrada por el DANE con respecto al nivel de desempleo de la población en situación de discapacidad, pues de la aplicación de la encuesta se concluye:

- Ausencia de mecanismos facilitadores en las entidades públicas para garantizar la accesibilidad y así mermar la fricción del ambiente como una barrera.
- Falta de programas y planes para incentivar la contratación de personas en situación de discapacidad en el sector público.
- Inexistencia de campañas de comunicación orientadas a informar sobre los derechos de las personas en situación de discapacidad en el ámbito de la capacitación e inclusión laboral.

6.2 ANÁLISIS DE LA CARACTERIZACIÓN DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD DEL MUNICIPIO DE CAICEDONIA VALLE DEL CAUCA

Con el fin de dar cumplimiento al objetivo específico que trata sobre el análisis de la caracterización de las personas en situación de discapacidad, se tomó en cuenta fuentes secundarias con informes estadísticos proporcionados por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). Cabe aclarar que se usó ésta fuente de información, debido a que no fue posible recopilar datos más actualizados por parte de la Administración Municipal, como tampoco por la Gobernación de Valle, donde el único dato que se tiene para el año 2015, es la existencia de 1.700 personas aproximadamente en situación de discapacidad para el Municipio de Caicedonia pero no se encuentran caracterizados.

6.2.1 Caracterización de personas en situación de discapacidad del municipio de Caicedonia Valle del Cauca³¹.

Trabajo orientado a implementar en todo el país el Registro continuo para la localización y caracterización de las personas con discapacidad. Su objetivo es

³¹ Según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE [Citado el 10 de Abril de 2016] Disponible en < <http://www.dane.gov.co/index.php/poblacion-y-demografia/discapacidad> >

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, de los programas y proyectos de prevención, atención, rehabilitación y equiparación de oportunidades. El 1 de noviembre de 2010, el DANE transfirió al Ministerio de la Protección Social el Registro para la localización y caracterización de las personas con discapacidad registradas en el municipio de Caicedonia.

Tabla 2. Personas en situación de discapacidad por sexo y grupos de edad. Municipio de Caicedonia Valle del Cauca año 2010.

Grupos de edad (años)	Total		
	Total	Hombres	Mujeres
Total	1.349	542	807
Menores de tres	10	6	4
De 3 a 4	13	9	4
De 5 a 9	24	14	10
De 10 a 14	57	32	25
De 15 a 19	45	21	24
De 20 a 24	32	14	18
De 25 a 29	24	7	17
De 30 a 34	41	19	22
De 35 a 39	65	21	44
De 40 a 44	86	34	52
De 45 a 49	107	36	71
De 50 a 54	109	36	73
De 55 a 59	103	31	72
De 60 a 64	112	38	74
De 65 a 69	141	57	84
De 70 a 74	152	65	87
De 75 a 79	111	48	63
De 80 a 84	69	33	36
De 85 y más	48	21	27

Fuente: DANE Marzo de 2010. Dirección de censos y demografía.

Según la tabla 2, para el año 2010 en el Municipio de Caicedonia habían 1.349 personas en situación de discapacidad, de las cuales 807 son mujeres, es decir el 59,8%, mientras que el 40,2% son hombres. De otro lado, los rangos de edad que tienen la concentración más alta de personas en situación de discapacidad son entre los 45 a 79 años de edad, correspondiente a 835 personas, es decir, un 61,9%.

Tabla 3. Principal alteración para el desarrollo de actividades cotidianas. Municipio de Caicedonia Valle del Cauca año 2010.

Principal alteración	Total
El sistema nervioso	183
Los ojos	200
Los oídos	47
Los demás órganos de los sentidos (olfato, tacto, gusto)	2
Las voz y el habla	29
El sistema cardiorrespiratorio y las defensas	334
La digestión, el metabolismo, las hormonas	132
El sistema genital y reproductivo	18
El movimiento del cuerpo, manos, brazos y piernas	390
La piel	12
Otra	2
Total	1349

Fuente: DANE Marzo de 2010. Dirección de censos y demografía.

En la tabla 3, se muestra la caracterización de las personas en situación de discapacidad con respecto a la principal alteración para el desarrollo de las actividades cotidianas, se evidencia entonces como la alteración más frecuente es “El movimiento del cuerpo, manos, brazos y piernas” con 349 personas, lo cual corresponde al 28,9%, seguido por “El sistema cardiorrespiratorio y las defensas” con 334 personas, es decir, el 24,7%. La tercera alteración con más número de personas es “Los ojos”, con 200 personas, correspondiente al 14,8%.

Tabla 4. Por sexo, según estrato de la vivienda. Municipio de Caicedonia Valle del Cauca año 2010.

Estrato	Total	Hombres	Mujeres
Total	1.349	542	807
Estrato 1	136	51	85
Estrato 2	831	337	494
Estrato 3	346	139	207
Estrato 4	16	5	11
Estrato 5	1	1	0
Sin Estrato	19	9	10

Fuente: DANE Marzo de 2010. Dirección de censos y demografía.

Como se muestra en la tabla 4, según la caracterización por estrato de la vivienda, el 61,6% de las personas en situación de discapacidad del municipio de

Caicedonia viven bajo el estrato 2, esto corresponde a 831 personas. El segundo estrato con mayor número de personas es el estrato 3, con 346 personas, correspondiente al 25,6%.

Tabla 5. Sexo y nivel educativo. Municipio de Caicedonia Valle del Cauca año 2010.

Nivel educativo	Total		
	Total	Hombres	Mujeres
Total	1.349	542	807
Población menor de tres años	10	6	4
Preescolar incompleto	55	33	22
Preescolar completo	17	8	9
Básica primaria incompleta	494	188	306
Básica primaria completa	221	71	150
Básica secundaria incompleta	207	78	129
Básica secundaria completa	3	2	1
Técnico o tecnológico incompleto	1	0	1
Técnico o tecnológico completo	5	2	3
Universitario sin título	4	1	3
Universitario con título	1	0	1
Postgrado incompleto	1	1	0
Postgrado completo	3	1	2
Ninguno	317	147	170
Sin información	10	4	6

Fuente: DANE Marzo de 2010. Dirección de censos y demografía.

En la tabla 5 se refleja el nivel educativo de las personas en situación de discapacidad para el año 2010, allí se evidencia como apenas el 0,22% (3 personas) de dicha población pudo terminar su básica secundaria, mientras que el 36,6% (494 personas) ni siquiera terminó su primaria. Además, sólo el 0,07% (1 persona) tiene un título Universitario. Conjuntamente, el 23,5% (317 personas) nunca recibió ningún tipo de educación formal.

Tabla 6. Asistencia escolar, según grupos de edad. Municipio de Caicedonia Valle del Cauca año 2010.

Grupos de edad	Total	Menor de 3 años	Asiste	No asiste	Sin información
Total	1.349	10	126	1.211	2
Menores de tres	10	10	0	0	0
De 3 a 4	13	0	6	6	1
De 5 a 9	24	0	17	6	1
De 10 a 14	57	0	49	8	0
De 15 a 19	45	0	25	20	0
De 20 a 24	32	0	9	23	0
De 25 a 29	24	0	2	22	0
De 30 a 34	41	0	3	38	0
De 35 a 39	65	0	3	62	0
De 40 a 44	86	0	3	83	0
De 45 a 49	107	0	4	103	0
De 50 a 54	109	0	2	107	0
De 55 a 59	103	0	1	102	0
De 60 a 64	112	0	0	112	0
De 65 a 69	141	0	1	140	0
De 70 a 74	152	0	1	151	0
De 75 a 79	111	0	0	111	0
De 80 a 84	69	0	0	69	0
De 85 y más	48	0	0	48	0

Fuente: DANE Marzo de 2010. Dirección de censos y demografía.

En la tabla 6 se muestra la clasificación de la población en situación de discapacidad por asistencia o no asistencia escolar, es así como 1.211 personas, este valor correspondiente al 89,8% “No asiste”, de este porcentaje, el 13,7% corresponde al rango de edad comprendido entre los tres y treinta y nueve años, el 86,3% restante son personas mayores de cuarenta años.

Tabla 7. Por sexo, según causa principal por la que no estudia. Municipio de Caicedonia Valle del Cauca año 2010.

Causa principal por la que no estudia	Total		
	Total	Hombres	Mujeres
Total	1.339	536	803
Está estudiando	128	68	60
Considera que no está en edad escolar	449	169	280
Costos educativos elevados o falta de dinero	183	66	117
Por falta de tiempo	79	25	54
Falta de cupos	2	1	1
No existen centro educativo cercano	8	3	5
Necesita trabajar	72	31	41
No le gusta o no le interesa el estudio	50	27	23
Perdió el año o fue expulsado	6	5	1
Sus padres no quieren que estudie más	25	5	20
Por su discapacidad	264	110	154
Otra razón	70	24	46
Sin información	3	2	1

Fuente: DANE Marzo de 2010. Dirección de censos y demografía.

En la tabla 7, se analizan las causas por las cuales las personas en situación de discapacidad no estudian, de ellos el 33,5% (449 personas) “consideran que no están en edad escolar”, el 19,7% (264 personas) dicen que no estudian “por su discapacidad”, el 13,7% (183 personas) expresan que “los costos educativos son elevados o no tienen dinero”. El 33,1% restante se divide en razones como: “falta de tiempo”, “no le gusta o no le interesa el estudio”, “no necesita trabajar”, “sus padres no quieren que estudie más”, entre otras.

Tabla 8. Por sexo, de diez años en adelante, según actividad principal realizada en los últimos seis meses. Municipio de Caicedonia Valle del Cauca año 2010.

Actividad principal	Total		
	Total	Hombres	Mujeres
Total	1.302	513	789
Trabajando	223	141	82
Buscando trabajo	48	23	25
Incapacitado permanente para trabajar - sin pensión	320	170	150
Incapacitado permanente para trabajar - con pensión	29	17	12
Estudiando	81	40	41
Realizando oficios del hogar	407	18	389
Recibiendo renta	13	5	8
Pensionado - jubilado	20	13	7
Realizando actividades de autoconsumo	28	13	15
Otra actividad	120	69	51
Sin información	13	4	9

Fuente: DANE Marzo de 2010. Dirección de censos y demografía.

Al clasificar la población en situación de discapacidad según la actividad realizada durante los últimos seis meses (esto para el año 2010), como se muestra en la tabla 8, el 31,3% dijo estar “realizando oficios del hogar”, esto corresponde a 407 personas, de las cuales, 389, son mujeres y 18 son hombres.

Tabla 9. Por sexo, según actividad económica. Municipio de Caicedonia Valle del Cauca año 2010.

Actividad económica	Total	Hombres	Mujeres
Total	223	141	82
Industria	12	11	1
Comercio	45	29	16
Agrícola	46	43	3
Pecuaria	3	3	0
Servicios	66	27	39
Otra actividad	48	25	23
Sin información	3	3	0

Fuente: DANE Marzo de 2010. Dirección de censos y demografía.

De las 223 personas que según la clasificación de la tabla 8 dijeron estar trabajando, en la tabla 9, se categorizan de acuerdo con la actividad económica en la cual se han desempeñado. Cabe destacar que de éstas personas, 141 son

hombres, lo cual equivale al 63,2%, mientras que el 36,8%, son mujeres, es decir, sólo 82 personas.

La actividad más representativa es la de “Servicios” con 66 personas, lo cual corresponde al 29,6%, se debe mencionar que de éstas personas, 39 son mujeres, mientras que 27 son hombres. La actividad económica con más presencia masculina es la “Agrícola”, donde en total se contaron 46 personas en situación de discapacidad, esto equivalente al 20,6%, de las cuales 43 son hombres y sólo 3 son mujeres. Además, para el 20,2%, su principal actividad económica es el comercio.

Tabla 10. Lugares del entorno físico que presentan barreras e impiden el desarrollo de actividades cotidianas. Municipio de Caicedonia Valle del Cauca año 2010.

Lugares	Total
Total	2.405
Vivienda	549
Vía pública	422
Parques	183
Transporte	236
Centros educativos	69
Lugar de trabajo	94
Centro de salud	90
Centro comercial	114
Otros	93
Ninguno	547
Sin información	8

Fuente: DANE Marzo de 2010. Dirección de censos y demografía.
(Una persona puede estar contestando afirmativamente una o más opciones)

En la tabla 10, se clasifican los lugares del entorno físico que presentan barreras e impiden el desarrollo de actividades físicas, de ellos, el sitio que según las personas entrevistadas presenta más limitantes es la misma “vivienda” con un 22,8%, el 17,5% expresa que la “vía pública”, el 9,8% expresa que “el transporte”. De otro lado el 22,7% dice que “ninguno”.

6.2.1.1 Conclusiones de la caracterización: Se deben realizar estudios sobre discapacidad de tal forma que se pueda contar con instrumentos que permitan la identificación y caracterización actualizada, de la población en situación de discapacidad. Por el momento los datos oficiales son los suministrados por el DANE para el año 2010.

De las 1.349 personas en situación de discapacidad para el año 2010, 1.211 no asisten a la escuela, esto corresponde al 89,8% de la población discapacitada. Esta puede ser una de las razones por las cuales como dicen las entidades públicas: “no hay oferentes a quienes contratar”, aquí nace entonces la pregunta; ¿Por qué las personas en situación de discapacidad no se capacitan? Dentro de la caracterización se le trata de dar respuesta a este interrogante y es así como se muestra que el 33,5% (449 personas) “consideran que no están en edad escolar” y que por tanto no asisten, entonces surge otro interrogante: ¿Por qué cuando “tuvieron la edad escolar” no se capacitaron? Este debe ser un análisis obligatorio para estudios posteriores o en el momento de actualizar la caracterización.

Según la caracterización realizada por el DANE, para el año 2010 había 1.302 personas en situación de discapacidad en edad para trabajar, de las cuales, sólo trabajaban 223, es decir que el apenas el 17,12% contaban con un empleo, lo que no se especifica es si éste empleo lo desempeñaban de manera formal o informal.

6.3 ASOCIACIONES PARA PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD QUE TRABAJAN CON ÉSTA POBLACIÓN EN EL MUNICIPIO DE CAICEDONIA VALLE DEL CAUCA.

Actualmente, en el municipio de Caicedonia Valle hay cuatro (4) asociaciones de personas en situación de discapacidad, para identificarlas fue necesario un acercamiento con la oficina de Desarrollo Social, en la tabla 11 se muestra la información suministrada por dicha oficina. Además, también se diseñó una ficha para caracterizar dichas asociaciones (Ver anexo B), con el fin de conocer la situación actual de sus miembros y establecer la forma en que éstas operan.

Tabla 11. Asociaciones de personas en situación de discapacidad del Municipio de Caicedonia Valle.

LIDER DE LA ASOCIACIÓN	NOMBRE DE LA ASOCIACIÓN	DIRECCIÓN	TELÉFONO
MARTIN MONCADA	ASOCIACION DE LIMITADOS FISICOS	CLL 9 N° 13 - 34	2163104
JUAN CARLOS OCAMPO	ASOVER	CR 14 N° 11-52	3178517332
CAROLINA BAENA GIRALDO	Fundación Superar	2164991	Cll 3 n° 16-20
PABLO DOMINGUEZ	INVIFRIVER	CR 13 CALLE 5, VICENTINAS	3127329092

Fuente. Secretaria de Desarrollo Social del Municipio de Caicedonia Valle (Marzo 2016).

6.3.1 Análisis de las asociaciones de personas en situación de discapacidad del Municipio de Caicedonia Valle.

En la tabla 12, se muestra el resultado de las entrevistas realizadas, donde se pudo obtener información como la cantidad de integrantes por asociación, el tipo de discapacidad que presentan, sus rangos de edades, su nivel de escolaridad, las razones por las cuales no se capacitan, las actividades que realizan o en las cuales se desempeñan, las razones por las cuales no tienen trabajo y en caso de que sí trabajen, cuál es su actividad económica.

Sumando los integrantes de las cuatro (4) asociaciones, se evidencian 77 personas en situación de discapacidad que participan en asociaciones, si se compara esta cifra con el número de personas pertenecientes a ésta población según el DANE para el 2010, la cual era de 1.349 personas discapacitadas, se llega a la conclusión que sólo el 5,7% de esta población participa en asociaciones. Y si se compara con la cifra dada por la Gobernación del Valle para el 2015 de aproximadamente 1.700, entonces el porcentaje se reduce al 4,5%.

Además cabe destacar que todos los integrantes de las asociaciones entrevistadas son mayores de edad, sólo la Fundación Superar cuenta con un (1) menor de 18 años; se debe resaltar también que todos los integrantes de todas estas asociaciones, sólo alcanzan el nivel de escolaridad de primaria.

Tabla 12. Sistematización de los resultados de la entrevista a las asociaciones de personas en situación de discapacidad.

Nombre de la Asociación	Integrantes	Rango de edades (años)	Tipo de discapacidad	Nivel de escolaridad	Razones por la cuales no se capacitan	Actividades realizadas	Razones por las cuales no tienen trabajo	Actividad económica
INVIFRUEVER	6	20 - 50	Visual	Primaria	Instituciones si accesos adecuados.	Independientes, se capacitan con el SENA en frutas y verduras y cárnicos.	Incapacidad permanente	Agrícola
ASOVER	21	29 -39	Visual / Visual auditiva	Primaria	Falta de dinero. Dificultad para desplazamiento.	Independientes	Incapacidad permanente. No hay ofertas laborales que se adapten a su condición.	Comercio
Asociación de Limitados Físicos de Caicedonia	20	40 - 50	Física, Miembros inferiores	Primaria	Actitud negativa propia.	Trabajando / Independiente	No hay ofertas laborales que se adapten a sus condiciones. Nivel de preparación educativa deficiente.	Ninguna
Fundación Superar	30	1: menor de 18 29: 29-50	- Auditiva - Movimiento del cuerpo - Auditivo/Voz y habla - Cognitiva	Ninguno	Ninguno	Ninguna	Incapacidad permanente	Ninguna

Fuente: Elaboración propia con base en la información suministrada por las asociaciones de personas en situación de discapacidad (Abril de 2016)

6.3.2 Gestiones realizadas por las asociaciones para contribuir a la inclusión socio-laboral de sus integrantes.

A continuación se presenta cada asociación, estableciendo su objeto y/o misión, las estrategias que implementan para ayudar a sus integrantes y por último los aportes, sugerencias, quejas u observaciones que tienen con respecto a cómo se sienten con respecto a la gestión realizada por terceros para ayudarlos.

6.3.2.1 Asociación de limitados físicos de Caicedonia. El objetivo y/o misión de ésta asociación es: “Tratar de ayudar a sus integrantes a cambiar su pensamiento negativo”.

Estrategias que aplica:

- Establecer nivel de escolaridad
- Establecer tipo de discapacidad
- Brindar terapia ocupacional de acuerdo a la discapacidad.

Observaciones:

- No hay aportes.
- Existe una política pública para las personas en situación de discapacidad aprobada en el municipio pero hasta el momento no se han generado acciones para implementarla.
- La alcaldía Municipal ayuda para actividades con recursos, pero esto es esporádico.

6.3.2.2 Invifruver. El objetivo y/o misión de ésta asociación es: “Ayudar a que sus integrantes se sientan incluidos y útiles para la sociedad, mejorando su calidad de vida mediante la obtención de recursos monetarios”.

Estrategias que aplica:

- Buscar oportunidades de capacitación con instituciones del Estado, como el SENA y a nivel internacional con la Institución 11 de España con el programa Agora. Y la Fundación Safari de Canadá.
- Gestión de recursos con entidades como Aba e Industrial y Rota internacional, quienes les donaron ocho millones (\$8.000.000) para la compra de maquinaria para el procesamiento de productos cárnicos,

Observaciones:

Se busca apoyo de la alcaldía para tener plata física en Comodato.

6.3.2.3 Asover. El objetivo y/o misión de ésta asociación es: “Tratar de ayudar a mejorar la calidad de vida y la inclusión social de sus integrantes.

Estrategias que aplica:

- Charlas y conferencias por medio del lenguaje Braille.

6.3.2.4 Fundación Superar. El objetivo y/o misión de ésta asociación es: “Trabajar con la población en situación de discapacidad cognitiva, con el fin de hacerlos útiles en su vida cotidiana”.

Estrategias que aplica:

- Participación de las actividades municipales e institucionales.
- Actividades económicas.
- Plan padrino, donde 52 personas particulares hacen aportes a la Fundación.

6.3.2.5 Conclusiones. Las asociaciones para personas en situación de discapacidad no se encuentran adecuadamente estructuradas u organizada, de tal forma que puedan por medio de gestión, contribuir a la inclusión de sus integrantes, además a éstas sólo atienden el 5,7% de ésta población ¿Y el resto?.

Sus acciones son muy limitadas para la magnitud del problema, lo que se debe analizar es el por qué, es decir, las razones por las que las asociaciones no operan como deberían.

6.4 FACTORES QUE LIMITAN LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD EN EL SECTOR PÚBLICO DE CAICEDONIA VALLE

El desarrollo de este objetivo de investigación, se compone de dos etapas. La primera, teniendo en cuenta el tipo de estudio en modalidad monografía, partirá de planteamientos previamente establecidos sobre los factores que limitan la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad, dicho análisis previo fue realizado por el Pacto de Productividad (*) para personas con discapacidad, tomando como base los conceptos de la Organización Mundial de la Salud (OMS) con respecto a la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la discapacidad y la salud (CIF) cuya finalidad:

“es convertirse en un punto de partida y de reflexión propositiva para que los diferentes actores involucrados en el tema, propicien cambios de actitud e implementen acciones a partir de la propuesta del Programa Pacto de Productividad, que reconoce ante todo la capacidad productiva de las personas con discapacidad y su importancia en el engranaje de la productividad y del capital social que una nación como Colombia requiere”.³²

La segunda etapa, tomará como base la investigación realizada en el desarrollo de los tres (3) primeros objetivos específicos y comparará sus resultados con los factores o barreras que limitan la inclusión laboral de esta población en las empresas del sector público del Municipio de Caicedonia, según la encuesta realizada, la caracterización del DANE y la entrevista a las Asociaciones de personas en situación de discapacidad del municipio.

* Es un programa para el desarrollo empresarial a través de la inclusión laboral productiva para personas con discapacidad promovido por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN), Fundación Corona, Fundación Saldarriaga Concha, la Agencia Presidencial para la Acción Social y el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).

³² PACTO DE PRODUCTIVIDAD. Estudio diagnóstico sobre barreras para la inclusión laboral. Bogotá, 2010. [Citado el 15 de Abril de 2016] Disponible en : <<http://www.pactodeproductividad.com/pdf/documentodiagnosticopactodeproductividad.pdf> >

6.4.1 Barreras o limitantes para la inclusión laboral según la OMS.³³

Para tal efecto se retoma como concepto de barreras, el descrito por la OMS (2001) cuando señala que las mismas son:

Aquellos factores en el entorno de una persona que, cuando están presentes o ausentes, limitan el funcionamiento y generan discapacidad. Entre ellos se incluyen aspectos tales como el ambiente físico no accesible, falta o inadecuada tecnología asistencial, actitudes negativas respecto a la discapacidad, y servicios, sistemas y políticas inexistentes o que dificultan la participación de las personas con una condición de salud en todas las áreas de la vida³⁴.

Con base en ellos, la OMS ha implementado la CIF, Clasificación Internacional del Funcionamiento, la discapacidad y la salud. Es una herramienta para comprender la salud y la discapacidad, a partir de la interacción de las características del individuo con el entorno.

6.4.1.1 Tipos de barreras para la inclusión laboral según la CIF. Según la clasificación de la CIF, existen (seis) 6 tipos de barreras o factores limitantes para la inclusión de personas en situación de discapacidad, dichos factores se generalizan en todos los lugares donde hay población con ésta condición y son clasificadas según el impacto que presentan o la manera cómo influyen en la inclusión laboral. A continuación se muestra las calificaciones numéricas que se le pueden asignar a cada barrera, según el contexto social.

- **Barreras para la inclusión laboral respecto a productos y tecnología.** Es cualquier producto, instrumento, equipo o tecnología adaptada diseñada específicamente para mejorar el funcionamiento de una persona con discapacidad.

Las mismas, se relacionan con productos y tecnología para la movilidad y el transporte personal en espacios cerrados y abiertos, equipamiento, productos y tecnología utilizados para desplazarse dentro y fuera de los edificios, incluyendo aquellos adaptados o diseñados específicamente, situados en, sobre o cerca de la persona que vaya a utilizarlos, equipamiento; productos y tecnología utilizados por las personas para desplazarse dentro y fuera de los

³³ Ibíd.

³⁴ PACTO DE PRODUCTIVIDAD. Estudio diagnóstico sobre barreras para la inclusión laboral. Bogotá, 2010. [Citado el 15 de Abril de 2016] Disponible en : <<http://www.pactodeproductividad.com/pdf/documentodiagnosticopactodeproductividad.pdf> >

edificios, como vehículos con motor y sin motor utilizados por tierra, mar o aire (ej. autobuses, coches, furgonetas, otros vehículos de motor, transportes de tracción animal; productos y tecnología para la comunicación.

Así mismo, productos y tecnología generales para la educación, es decir para la adquisición de conocimientos, experiencias o habilidades de cualquier tipo, como libros, manuales, juguetes educativos, “hardware” o “software” informáticos, productos y tecnología general utilizada en el ámbito laboral para facilitar el trabajo, como las herramientas, la maquinaria y el equipamiento de oficina: mesas, escritorios y archivadores de altura regulable; puertas de oficina de entrada o salida controladas con mando a distancia; ordenadores/computadoras, programas informáticos y unidades de control ambiental destinados a facilitar la conducta de un individuo en sus actividades laborales y el control del entorno laboral (ej. escáneres, sistemas de control remoto, sistemas de control de la voz y temporizadores).

- **Barreras relacionadas con el entorno natural y cambios en el entorno derivados de la actividad humana.** Las barreras relacionadas aquí, tratan sobre los elementos animados e inanimados del entorno natural o físico, así como de los componentes de ese entorno que han sido modificados por el hombre y también sobre las características de las poblaciones humanas de ese entorno.

Estas tienen que ver con: la geografía física, es decir las orografía (relieve, cualidad y extensión del terreno y formaciones geológicas, incluyendo la altitud) y la hidrografía (lagos, ríos, mares); las características de la configuración del suelo, como montañas, colinas, valles y mesetas; con las condiciones climáticas como: temperatura, humedad, presión atmosférica, precipitaciones, viento y variaciones estacionales, el grado de calor o frío y el nivel de humedad.

- **Barreras relacionadas con el apoyo y las relaciones.** Las barreras relacionadas aquí, tratan sobre las personas y los animales que proporcionan apoyo a otras personas, tanto físicas como emocionales, así como apoyo en aspectos relacionados con la nutrición, protección, asistencia y relaciones en sus casas, en sus lugares de trabajo, en la escuela, en el juego o en cualquier otro aspecto de sus actividades diarias.

El apoyo y las relaciones tienen que ver a su vez con los sentimientos de pertenencia, la posibilidad de ser amado, la intimidad, la confianza, la disponibilidad de tener a alguien con quien hablar. Elementos importantes para fomentar y mantener la salud y el bienestar. Al contar los problemas a otras personas, se descubre que estas son compartidas y son relativamente frecuentes en la población.

- **Barreras relacionadas con las actitudes.** Estas barreras tratan sobre las actitudes que 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 de la persona en todos los ámbitos, desde las relaciones interpersonales y las asociaciones comunitarias hasta las estructuras políticas, económicas y legales; por ejemplo, actitudes individuales o sociales sobre la honradez y el valor de una persona como ser humano, pueden originar prácticas positivas, negativas y discriminatorias (por ejemplo: estigmatización, creación de estereotipos y marginación de determinadas personas).
 - ✓ Actitudes individuales de amigos.
 - ✓ Actitudes individuales de conocidos, compañeros, colegas, vecinos y miembros de la comunidad.
 - ✓ Actitudes individuales de cuidadores y personal de ayuda.
 - ✓ Actitudes individuales de extraños.
 - ✓ Actitudes individuales de miembros de la familia cercana.
 - ✓ Actitudes de otros familiares
 - ✓ Actitudes individuales de profesionales de salud.
 - ✓ Actitudes sociales.
 - ✓ Normas, costumbres e ideologías sociales.
- **Barreras relacionadas con servicios, sistemas y políticas.** Estas barreras se refieren a tres factores ambientales específicos:
 - ✓ “Servicios y las personas que proporcionan estos servicios”: representan la provisión de beneficios, programas estructurados y operaciones que pueden ser públicos, privados o voluntarios y están desarrollados en el ámbito local, comunitario, regional, estatal, provincial, nacional o internacional, por parte de empresarios, asociaciones, organizaciones, organismos o gobiernos, con el fin de satisfacer las necesidades de los

individuos. Los bienes proporcionados por un servicio pueden ser tanto generales como adaptados y especialmente diseñados.

- ✓ “Sistemas”: representan el control administrativo y los mecanismos de supervisión establecidos por los gobiernos u otras autoridades reconocidas de ámbito local, regional, nacional e internacional, con el objeto de organizar servicios, programas y otro tipo de infraestructuras en diferentes sectores de la sociedad.
- ✓ “Políticas”: representan las reglas, los reglamentos y las normas establecidas por los gobiernos u otras autoridades reconocidas de ámbito local, regional, nacional e internacional, que rigen o regulan los sistemas que controlan los servicios, los programas y otro tipo de infraestructuras en diferentes sectores de la sociedad.
- **Barreras relacionadas con otros factores personales.** En este caso de tipo personal a la hora de hablar de inclusión laboral. Los factores consultados se relacionaron con:
 - ✓ Mercado de trabajo: hace referencia entre otros aspectos a los relacionados con: incremento de la oferta en empleos de baja cualificación, empleos temporales o a tiempo parcial lo que se traduce en empleos de baja calidad, exigencia simultánea de experiencia y juventud, sobre cualificación y violación a lo estipulado desde el trabajo decente. La disminución progresiva de la franja de edad productiva, creciente incremento del empleo temporal, parcial, a destajo, por obra entre otros.
Así mismo, incluye a las empresas orientadas hacia la obtención de la máxima productividad sin importar la condición humana.
 - ✓ Clase social, nivel de ingresos y formación: hacen referencia a aspectos relacionados con el perfil vocacional u ocupacional de las personas con discapacidad, su nivel de superación personal, nivel de ingresos individuales y familiares, antecedentes ocupacionales, proyecto de desarrollo escolar y profesional.
 - ✓ Auto concepto: hace referencia al bajo nivel de conocimiento de sí mismo, de sus capacidades y potencialidades, baja autoestima, falta de

motivación, altos niveles de dependencia de otros para sus actividades de la vida diaria y de toma de decisiones.

6.4.2 Barreras o limitantes para la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en las entidades del sector público del municipio.

Tomando como base el estudio previo, se utiliza la escala de calificación recomendada por la OMS a través de las CIF, esto con el fin de asignarle un valor numérico a cada limitante o barrera y determinar así su grado de incidencia, tomando como referencia los datos previos obtenidos de la encuesta a las entidades públicas del municipio, la caracterización del DANE y la entrevista a la Asociaciones de personas en situación de discapacidad.

Tabla 13. Calificación según el impacto de las barreras.

Calificación Barreras	Resultado de Referencia en porcentajes
0 No existen BARRERAS	(ninguna, ausente, escasa) 0-4 %
1 Barreras LEVES	(ligera, baja) 5-24 %
2 Barreras MODERADAS	(media, regular) 25-49 %
3 Barreras SEVERAS	(alta, extrema) 50-95 %
4 Barreras COMPLETAS	(total) 96-100 %

Fuente. Organización Mundial de la Salud³⁵.

Según la escala de calificación, el puntaje máximo posible de asignar a cada barrera es de 16 puntos, lo que equivaldría al 100%. Cabe aclarar que entre más alto sea el puntaje y el porcentaje se acerque al 100%, la barrera tiene un alto impacto o incidencia. En las tablas que se presentan a continuación se muestra cada tipo de barrera o limitante, además de los factores que las caracterizan, a cada uno le fue asignado un porcentaje, basado en los resultados de la investigación previa, dichos porcentajes corresponden a un puntaje establecido de 0 a 4 y de manera recíproca. (Ver tabla 13)

³⁵ Ibíd.

Tabla 14. Escala de evaluación de las barreras para la inclusión laboral respecto a productos y tecnología.

Tipo de barrera	Factor	Referencia			Promedio %	Escala de evaluación de barrears				
		Encuesta entidades públicas	Caracterización	Entrevista Asociaciones		Sin barrera	Leve	Moderada	Severa	Completa
Barreras para la inclusión laboral respecto a productos y tecnología.	Movilidad y transporte	NA	Para el 9,8% representa una limitante.	1 de las 4 asociaciones expresan dificultad para desplazamiento, esto equivale al 25%	17,4%		1			
	Educación y adquisición de conocimientos	El 56% dice que no hay oferentes para contratar.	El 89,8% sin asistencia escolar.	Los miembros de todas las asociaciones sólo estudiaron hasta primaria. Esto equivale al 100%	81,9%				3	
	Empleo, Equipamiento ámbito laboral	El 67% no cuentan con personas en situación de discapacidad.	El 82,9% No trabajan y se dedican a otras cosas, como oficios del hogar.	En 3 de las 4 asociaciones, sus integrantes dicen no trabajar por incapacidad permanente. Esto equivale al 75%.	74,9%				3	
	Diseño, Construcción y arquitectura (Accesos y señalización)	El 44% no cuentan con accesos adecuados	El 17,5% considera la vía pública como limitantes.	En 1 de las 4 asociaciones, expresan que las instituciones no tienen accesos adecuados, esto equivale al 25%	28,8%			2		
Total					50,8%		1	2	6	
Puntos obtenidos					9 de 16 =56,3 %	3 Barreras SEVERAS (alta, extrema) 50-95 %				

Fuente: Elaboración propia con base en la investigación realizada (2016).

En la tabla 14, se puede evidenciar la calificación obtenida por las barreras para la inclusión laboral, respecto de productos y tecnología, dando como resultado un puntaje de 3, siendo este tipo de barreras calificada como SEVERA, esto significa que es una limitante alta y/o extrema para la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad.

Tabla 15. Escala de evaluación de las barreras relacionadas con el entorno natural y cambios en el entorno derivados de la actividad humana.

Tipo de barrera	Factor	Referencia			Promedio %	Escala de evaluación de barrears				
		Encuesta entidades públicas	Caracterización	Entrevista Asociaciones		Sin barrera	Leve	Moderada	Severa	Completa
Barreras relacionadas con el entorno natural y cambios en el entorno derivados de la actividad humana.	Formaciones geológicas	Según lo establecido por el DANE, el 100% de las personas en situación de discapacidad, habitan en la zona urbana del Municipio.			0 %	0				
	Temperatura	No hay registros que lo cataloguen como barrera en el municipio.			0%	0				
	Configuración hidrológica	No hay evidencia de que éste sea un factor influyente.			0%	0				
Total					0 %	0				
Puntos obtenidos					0 de 16 = 0%	0 No existen BARRERAS (ninguna, ausente, escasa) 0-4 %				

Fuente: Elaboración propia con base en la investigación realizada (2016).

Según lo reflejado en la tabla 15, las barreras relacionadas con el entorno natural y cambios en el entorno derivados de la actividad humana, no son consideradas limitantes para la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad del Municipio de Caicedonia. Esto según lo registrado en el DANE de 2010, donde muestra no haber

personas en situación de discapacidad fuera del área urbana del municipio, por tanto, esta población no tiene que cruzar ríos, como tampoco “trochas” para llegar al área urbana.

Tabla 16. Escala de evaluación de las barreras relacionadas con el apoyo y las relaciones.

Tipo de barrera	Factor	Referencia de incidencia			Promedio %	Escala de evaluación de barrears				
		Encuesta entidades públicas	Caracterización	Entrevista Asociaciones		Sin barrera	Leve	Moderada	Severa	Completa
Barreras relacionadas con el apoyo y las relaciones.	Amigos, conocidos, vecinos	No hay evidencia que lo constituya en una barrera influyente en el municipio de Caicedonia.			0 %	0				
	Familiares	Sin evidencia	El 1,9% expresa que sus padres “no quieren que estudien”	Sin evidencia	1,9%	0				
Total					1,9 %	0				
Puntos obtenidos					0 de 16 = 0%	0 No existen BARRERAS (ninguna, ausente, escasa) 0-4 %				

Fuente: Elaboración propia con base en la investigación realizada (2016).

Si bien no hay registros que evidencien que los amigos, conocidos y/o vecinos sean factores que incidan como limitantes para la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad (Ver tabla 16), si se evidencia como la familia, aunque en un bajo porcentaje, apenas el 1,9% pueden incidir de alguna manera en la decisión de escolarizarse, lo cual, es fundamental y paso previo para la inclusión en el mundo laboral.

Tabla 17. Escala de evaluación de las barreras relacionadas con las actitudes.

		Referencia de incidencia				Escala de evaluación de barreas				
Tipo de barrera	Factor	Encuesta entidades públicas	Caracterización	Entrevista Asociaciones	Promedio %	Sin barrera	Leve	Moderada	Severa	Completa
Barreras relacionadas con las actitudes	Sistema de valores, religión y creencias.	No hay evidencia que lo constituya en una barrera influyente en el municipio de Caicedonia.			0 %	0				
Total					0 %	0				
Puntos obtenidos					0 de 16 = 0%	0 No existen BARRERAS (ninguna, ausente, escasa) 0-4 %				

Fuente: Elaboración propia con base en la investigación realizada (2016).

Como se muestra en la tabla 17, no existe hasta el momento evidencia que el sistema de valores, creencias y/o religión, incidan de forma negativa en la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad.

Tabla 18. Escala de evaluación de las barreras relacionadas con servicios, sistemas y políticas.

		Referencia de incidencia				Escala de evaluación de barrears				
Tipo de barrera	Factor	Encuesta entidades públicas	Caracterización	Entrevista Asociaciones	Promedio %	Sin barrera	Leve	Moderada	Severa	Completa
Barreras relacionadas con servicios, sistemas y políticas.	Política y servicios de formación y educación.	Éstas hacen referencia a la gestión de los entes territoriales, en este caso la alcaldía y el concejo municipal, en el establecimiento y promoción de políticas públicas que fomenten la inclusión socio-laboral de las personas en situación de discapacidad.			50% - 100%					
	Políticas y servicios laborales y de empleo.	Al respecto no ha sido posible medir por medio de los referentes de investigación utilizados, la escala de evaluación de estas barreras, sólo se conoce que el 15 de Noviembre del 2015, se aprobó la Política Pública de Discapacidad, pero esta apenas está en proceso de implementación.								
	Sistemas y políticas laborales y de empleo.	También se conoce que la población discapacitada no cuenta con una caracterización actualizada en el municipio, lo cual es un grave limitante para el diseño de servicios y sistemas en pro de su inclusión laboral. Por su nivel de impacto en todos los aspectos de desarrollo y de inclusión, la calificación a esta barrera debe estar entre SEVERA y COMPLETA								
Total					50% - 100%					
Puntos obtenidos					No menos de 8	3 Barreras SEVERAS (alta, extrema) 4 Barreras COMPLETAS (total)				50-95 % 96-100 %

Fuente: Elaboración propia con base en la investigación realizada (2016).

Si bien, no hay evidencia o referencia escrita, fruto de una investigación, por medio de la cual se puedan establecer puntajes y porcentajes para saber el grado de incidencia de las barreras relacionadas con servicios, sistemas y políticas (Ver tabla 18). Por medio del acercamiento con las asociaciones y las entidades del sector público, se sabe que hay aprobada por el concejo municipal la política pública de discapacidad, la cual busca promover la inclusión

de esta población en todos los aspectos. Pero hasta el momento no se han formulado acciones para implementarla, es así como la gestión de los entes territoriales no has sido eficaces y por tanto se le otorga una calificación de 3 a 4, pues el efecto o impacto es SEVERO o COMPLETO.

Tabla 19. Escala de evaluación de las barreras relacionadas otros factores personales.

Tipo de barrera	Factor	Referencia de incidencia			Promedio %	Escala de evaluación de barrears				
		Encuesta entidades públicas	Caracterización	Entrevista Asociaciones		Sin barrera	Leve	Moderada	Severa	Completa
Barreras relacionadas con otros factores personales.	Autoconcepto	NA	Sin evidencia	En 1 de las 4 asociaciones, sus integrantes dicen no capacitarse debido a la "actitud negativa propia", es decir, sienten lastima por sí mismos y creen que no son capaces por su limitación. Equivale a 25%	25%			2		
	Clase Social (Estrato económico)	NA	Según la clasificación por estrato de vivienda, el 71,7% de las personas en situación de discapacidad, pertenecen a los estratos 1 y 2.	NA	71,7%				3	
	Mercado laboral	El 78% no cuentan con un sistema de selección e inducción de personas en situación de discapacidad.	NA	NA	78%				3	
Total					58,2%			2	5	
Puntos obtenidos					8 de 16 =50%	3 Barreras SEVERAS (alta, extrema)				50-95 %

Las barreras relacionadas con los factores personales, como se evidencia en la tabla 19, presentan una calificación 3, siendo este tipo de barreras calificada como SEVERA, es decir, que tienen una incidencia alta y/o extrema para la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad, cabe destacar que dentro de este tipo de barreras se encuentran factores como el Autoconcepto que tienen las personas discapacitadas sobre sí mismos, es la manera como ellos se perciben, y es muy común que los integrantes de esta población, de una u otra forma puedan llegar a sentirse incapaces debido al temor por las limitantes de su entorno.

Otro factor perteneciente a este tipo de barrera es el estrato social, la mayoría de personas en situación de discapacidad pertenecen como se refleja en la tabla 19 a los estratos 1 y 2, lo que ligado al tipo de discapacidad, puede convertirse en un alto limitante debido a la escasez de recursos económicos.

El último factor que forma parte de estas barreras es el mercado laboral, el cual no es muy prometedor para las personas en situación de discapacidad, pues falta un real compromiso por parte de las empresas del sector público por promover la inclusión laboral de ésta población.

7. CONCLUSIONES

A continuación se presentan las conclusiones correspondientes al proceso de investigación y desarrollo de los objetivos.

- *Diagnosticar el estado actual de la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en las empresas del sector público del municipio de Caicedonia Valle.*

Actualmente las entidades del sector público del Municipio de Caicedonia, no se encuentran preparadas para la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad y así lo muestra los resultados de la encuesta, pues solo dos de las nueve empresas encuestadas cuentan con un sistema de selección e inducción de personal adaptado para ésta población. Además se debe resaltar que más de la mitad de estas entidades expresan que no hay oferentes, es decir, no hay personas en situación de discapacidad preparadas académicamente para su inclusión.

Se evidencia entonces una problemática integral que nace desde la formación para el trabajo y su engranaje con las entidades públicas, pues si no hay capacitación, tampoco pueden existir oportunidades laborales. Aquí cabe entonces analizar los motivos por los cuales esta población no estudia, no se capacita.

- *Analizar la caracterización de las personas en situación de discapacidad del municipio de Caicedonia Valle.*

El tener que usar para esta investigación una caracterización realizada en el año 2010 por el DANE, puesto que no hay datos actualizados ni en la gobernación como tampoco en el ente municipal, sólo refleja la enajenación que hay con respecto a las personas en situación de discapacidad. Pues a la fecha no se sabe con claridad cuántos son como tampoco su situación actual en cuanto a educación, trabajo, tipo de discapacidad etc.

Los datos obtenidos reflejan la falta de escolaridad de la población en situación de discapacidad, pues 1.211 personas mayores de 3 años no asisten a un centro educativo, es decir, no se capacitan de manera formal, además tampoco hay registros que reflejen educación informal.

- Identificar y analizar las asociaciones para personas en situación de discapacidad que trabajan con ésta población en el municipio de Caicedonia Valle del Cauca.

Sumando los integrantes de las cuatro (4) asociaciones, se evidencian 77 personas en situación de discapacidad que participan en asociaciones, si se compara esta cifra con el número de personas pertenecientes a ésta población según el DANE para el 2010, la cual era de 1.349 personas discapacitadas, se llega a la conclusión que sólo el 5,7% de esta población participa en asociaciones.

Solo 1 de estas asociaciones emprende acciones productivas como es el caso de INVIFRIVER, la cual gestiona recursos para capacitar y ayudar a sentirse útiles a sus integrantes.

- Determinar cuáles de los factores preestablecidos que limitan la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad se evidencian en las entidades del sector público de Caicedonia Valle.

Hay tres tipos de barreras o limitantes que afectan la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en el Municipio de Caicedonia. Las primeras son las barreras para la inclusión laboral respecto a productos y tecnología. Las segundas son las que tienen que ver con sistemas, servicios y políticas, es decir, por gestión de los entes territoriales y el último grupo son las que hacen referencia a factores personales, como es el Autoconcepto, el estrato económico y el mercado laboral.

8. RECOMENDACIONES

De tipo académico:

- Se recomienda la realización de un estudio sobre la inclusión académica de las personas en situación de discapacidad, esto con el fin de establecer y analizar a fondo, las principales razones por las cuales esta población no se capacita.
- Además también es necesario formular un modelo de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad, esto con el fin de que las empresas cuenten con un referente en la realización de los procesos de inducción y selección de personal.

De tipo cívico – social:

- Se requiere la generación de programas que promuevan la implementación de la política pública para la discapacidad, que si bien ya fue aprobada por el ente territorial, aún no se ha generado acciones al respecto.
- Se debe concientizar a cada uno de los actores relacionados con el tema de la inclusión laboral de esta población, se trata de crear cultura de tratamiento igualitario y equitativo de la población sin distingo alguno, no por imposición de leyes sino por cultura.

9. ANEXOS

ANEXO A
ENCUESTA A EMPRESAS DEL SECTOR PÚBLICO DEL MUNICIPIO DE CAICEDONIA SOBRE LA
INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD FÍSICA

Objetivo: Diagnosticar la situación de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad física.	
Nombre entidad pública: _____	Fecha: _____

1. ¿Cuántos empleados tiene la entidad? _____
2. ¿Qué tipo de contrato tienen los empleados de la entidad?

Tipo de contrato	Cantidad
Término Fijo	
Término Indefinido	
Obra o labor	
Prestación de servicios	
Contrato de aprendizaje	
Ocasional	
Otro: ¿Cuál?	

3. ¿La entidad cuenta con empleados en situación de discapacidad física?

Si _____	No _____
----------	----------

Si la respuesta al punto 3 fue afirmativa por favor conteste las preguntas de los puntos 4 y 5:

4. ¿Cuántas personas en situación de discapacidad hay contratadas? _____
5. Dichos empleados ¿qué tipo de contrato, nivel de estudios y cargos tienen?

Tipo de contrato	Cantidad	Nivel de estudios soportados	Cargos ocupados /Servicios brindados
Término Fijo			
Término Indefinido			
Obra o labor			
Prestación de servicios			
Contrato de aprendizaje			
Ocasional			

Si la respuesta al punto 3 fue negativa por favor conteste la pregunta del punto 6:

1. A continuación marque con un X: ¿Por qué la entidad NO cuenta con empleados en situación de discapacidad?

Acceso Físico	
Falta de Información	
No hay vacantes	
No hay oferentes	
Otro ¿Cuál?	
Observación:	

2. ¿La entidad cuenta con un sistema de selección e inducción de personal enfocado a la vinculación de personas en situación de discapacidad?

Si _____	No _____
----------	----------

3. ¿Conoce usted las leyes que establecen y/o promueven la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad?

Si _____ ¿Cuáles?	No _____
-------------------	----------

4. ¿En su organización, la infraestructura física permite el acceso total a cualquier persona en situación de discapacidad física?

Si	No
----	----

Observación _____

Gracias por su colaboración.

ANEXO B

CUESTIONARIO – ENTREVISTA ASOCIACIÓN DE DISCAPACITADOS: INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD EN EL SECTOR PÚBLICO DEL MUNICIPIO DE CAICEDONIA VALLE

1. Información sobre la asociación.

Nombre	
Presidente	
Tipo	
Número de integrantes	Hombres _____ Mujeres _____

2. Información integrantes.

Rango de edades	Menos de 18 _____	18 a 28 _____	29 a 39 _____	40 a 50 _____	51 a 61 _____	Mayor 62 _____
Tipo de discapacidad	Visual _____	Auditiva _____	La voz y el habla _____	Movimiento del cuerpo, manos y piernas _____	Sistema nervioso _____	Visual _ auditiva _____
	Auditivo – voz y habla _____	Sistema nervioso - La voz y el habla _____	Otro ¿Cuál? _____ _____			
Nivel de escolaridad	Primaria _____	Secundaria _____	Técnico _____	Tecnológico _____	Universitario _____	Ninguno _____
Razones por las cuales no se capacitan	Falta de dinero _____	Actitud negativa de los familiares _____	Actitud negativa de amigos y compañeros o vecinos _____	Actitud negativa de profesores y/o educadores _____	Dificultad para desplazamiento _____	Instituciones sin accesos adecuados _____
	Otro ¿Cuál? _____					
Actividad Realizada	Trabajando _____	Buscando trabajo _____	Incapacitado permanente sin pensión _____	Incapacitado o permanente con pensión _____	Estudiando _____	Realizando oficios del hogar _____
	Recibiendo renta _____	Pensionado – Jubilado _____	Independiente _____	Otra actividad ¿Cuál? _____	Sin información _____	Ninguna _____

Razones por las cuales no tienen un trabajo	Incapacidad permanente	No hay ofertas laborales que se adapten a su condición	Nivel de preparación educativa deficiente	Empresas sin accesos adecuados	Dificultad para desplazamiento	Otro ¿Cuál?
Para los que están trabajando, son independientes o están buscando trabajo: Actividad económica	Industria	Comercio	Agrícola	Pecuaria	Servicios	Otra ¿Cuál? Ninguna

3. Gestión de la asociación.

a) ¿Cuál es el objetivo y/o misión de la asociación?

b) ¿Qué estrategias se aplican para contribuir en la inclusión socio-laboral de sus integrantes?

4. Aportes, sugerencias u observaciones.

BIBLIOGRAFÍA

ALCALDÍA MUNICIPAL DE CAICEDONIA VALLE DEL CAUCA. Información general sobre el municipio. [En línea] [Citado el 15 de Marzo de 2016] Disponible en < http://www.caicedonia-valle.gov.co/informacion_general.shtml>

BARTON, Len. Superar las barreras de la discapacidad. Ediciones Morata. Madrid: 2008. 409 p. [En línea] [Citado el 25 de Marzo de 2016] Disponible en < www.edmorata.es/autor/barton-len >

COLOMBIA. MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. Normas integrales de protección a la discapacidad en Colombia. Bogotá, (2010). P. 1-50. [En línea]. Disponible en: <<http://www.mintrabajo.gov.co/buscar.html?searchword=DISCAPACIDAD&ordering=&searchphrase=all>>

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, DANE. Población con registro para la localización y caracterización de las personas con discapacidad. Datos nacionales, 2005. [Citado el 10 de Septiembre de 2015] Disponible en < <http://www.dane.gov.co/> >

DIAZ P. María. La inclusión laboral y social de los jóvenes con discapacidad intelectual: El papel de la escuela. Departamento de Pedagogía Facultad de Educación y Psicología Universitat de Girona el año 2010. [En línea] [Consultado el 23 de octubre de 2015] disponible en: <<http://dugi-doc.udg.edu/bitstream/handle/10256/9612/InclusionLaboralSocial.pdf?sequence=1>>

ECUADOR. CONSEJO NACIONAL DE IGUALDAD DE DISCAPACIDADES. Atención a grupos prioritarios. (2013). Manual de buenas prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Ministerio de relaciones laborales. P 1- 40. [En línea]. Disponible en: <http://www.jardinuniversitario.utm.edu.ec/departamento/media/areatecnica/buenas_practicas_inclusion_laboral.pdf>

FERREIRA, Miguel. Discapacidad, exclusión social y tecnologías de la información. 2009, Vol. 46 Núm. 1 y 2: 237-253. [En línea] [Citado el 15 de Marzo de 2016] Disponible en <<http://revistas.ucm.es/index.php/POSO/article/viewFile/POSO0909130237A/21907> >

HONORABLE CONCEJO MUNICIPAL DEL MUNICIPIO DE CAICEDONIA VALLE DEL CAUCA. Acuerdo N° 026 – 015. (25, Noviembre, 2015). Por medio del cual se crea la Política Pública para atender a población en condiciones de discapacidad del municipio de Caicedonia Valle del Cauca. Secretaría de Desarrollo Social, Caicedonia Valle, 2016. P. 1-10.

OLIVER, Mike. ¿Una sociología de la discapacidad o una sociología discapacitada? Ediciones Morata. Madrid. 1998. ISBN 84-7112-434-3, págs. 34-58. [Citado el 02 de Abril de 2016] Disponible en: <http://www.bivipas.unal.edu.co/bitstream/10720/645/1/262Sociologia_Discapacidad_Sociologia_Discapacitada_Capitulo_2-Oliver_Mike.pdf >

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Igualdad de género y trabajo decente: Convenios y recomendaciones claves de la OIT para la igualdad. (2012: Ginebra). 215. P. [Citado el 02 de Abril de 2016] Disponible en: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_088160.pdf>

PACTO DE PRODUCTIVIDAD. Estudio diagnóstico sobre barreras para la inclusión laboral. Bogotá, 2010. [Citado el 15 de Abril de 2016] Disponible en: <<http://www.pactodeproductividad.com/pdf/documentodiagnosticopactodeproductividad.pdf>>

PALACIOS, Agustina. BARIFFI, Francisco. La discapacidad como una cuestión de derechos humanos: Una aproximación a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Ediciones Cinca. Madrid, 2007. P. 1 – 130. [En línea]. [Citado el 10 de Noviembre de 2015]. Disponible en: <http://discapacidadesiquica.com/a_palacios_discapacidad_cuestrion_ddhh.pdf>

PANQUEVA HERNÁNDEZ, Sandra P. Caracterización sociodemográfica de personas en condición de discapacidad y su proceso para la inclusión laboral en un grupo de empresas e instituciones en la ciudad de Bogotá. Bogotá, 2014, 166 h. Trabajo de grado (Especialización en salud ocupacional). Pontificia Universidad Javeriana. Facultad de enfermería – medicina. Disponible en el catálogo en línea de la Biblioteca de la Universidad Javeriana: <<http://repository.javeriana.edu.co/bitstream/10554/15548/1/PanquevaHernandezSandraPatricia2014.pdf>>

REPÚBLICA DE COLOMBIA. MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. Normas Integrales de protección a la discapacidad en Colombia. [En línea]. [Citado el 22 de Noviembre de 2015]. Disponible en: <http://www.mintrabajo.gov.co/component/docman/doc_download/608-16-normas-integrales-de-proteccion-a-la-discapacidad-claudia-p-villamizar-aponte.html>

REPÚBLICA DE COLOMBIA. MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. Discapacidad e integración sociolaboral en Colombia: Guía metodológica para la [Citado el 02 de Abril de 2016] Disponible en: <http://www.mintrabajo.gov.co/component/docman/doc_download/611-19-discapacidad-e-integracion-sociolaboral-en-colombia-claudia-p-villamizar-aponte.html>

URRA W., Felipe. Análisis de la inclusión laboral de personas con discapacidad visual de la Región Metropolitana. [Citado el 02 de Abril de 2016] Disponible en: <<http://bibliotecadigital.academia.cl/bitstream/handle/123456789/2545/TADPU%20166.pdf?sequence=1>>

VELASQUEZ G., Héctor. URIBE R., Ana. MARTINEZ R., Ana M. La discapacidad en el contexto puertorriqueño: conceptos, legislaciones y normativas para las personas con discapacidad desde el quehacer psicológico. [En línea]. [Citado el 22 de Noviembre de 2015]. Disponible en: <http://evirtual.lasalle.edu.co/info_basica/nuevos/guia/GuiaClaseNo.3.pdf>

VILÁ SUÑÉ, Montserrat. La inclusión laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual: un reto para la orientación psicopedagógica. En: Revista española de Orientación y Psicopedagogía. [En línea]. Vol. 21. No.2 (2010) <<http://www.redalyc.org/pdf/3382/338230790008.pdf>> [Citado el 10 de Noviembre de 2015].