

**INCLUSIÓN LABORAL DE LA POBLACIÓN EN SITUACIÓN DE  
DISCAPACIDAD DE LA SECRETARÍA DE DESARROLLO SOCIAL DE LA  
ALCALDÍA DE FLORIDABLANCA**

**NIDIA JOHANNA JAIMES URIBE**

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER  
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS  
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL  
BUCARAMANGA**

**2011**

**INCLUSIÓN LABORAL DE LA POBLACIÓN EN SITUACIÓN DE  
DISCAPACIDAD DE LA SECRETARÍA DE DESARROLLO SOCIAL DE LA  
ALCALDÍA DE FLORIDABLANCA**

**NIDIA JOHANNA JAIMES URIBE**

**Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de  
Trabajadora Social**

**DIRECTORA:  
ANDREA HERNÁNDEZQUIRAMA  
Trabajadora Social**

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER  
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS  
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL  
BUCARAMANGA**

**2011**

## AGRADECIMIENTOS

A Dios fuente de inspiración y orientación. Gracias por que ilumina mi camino, llenándolo de oportunidades bendecidas que definen mi verdadera identidad, permitiéndome brindar amor, servicio y conocimiento a los demás.

A mis padres que con esfuerzo y dedicación me enseñaron el valor de las cosas y la necesidad de superación, gracias por el ejemplo de vida brindado y por los múltiples consejos que me llevaron a ser una mujer emprendedora y capaz de lograr todo aquello que me acomete.

A Heimar porque me demostró lo que realmente es el amor incondicional, brindándome todo el apoyo e impulso necesario para culminar este gran paso de mi vida, gracias por ser esa persona que me acompaña en todos los momentos de mi existir.

Y a todos aquellos quienes fueron apoyo y aliento para finalizar esta gran etapa, GRACIAS.

## CONTENIDO

	<b>Pág.</b>
INTRODUCCIÓN	13
1 FUNDAMENTACIÓN TEORICO CONCEPTUAL	15
1.1 DESARROLLO HUMANO COMO BASE TEÓRICA EN EL PROCESO DE INCLUSIÓN DE LA POBLACIÓN EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD	15
1.1.1 Teoría del desarrollo: Concepciones y Enfoques	16
1.1.2 Enfoque de Derechos, Enfoque Diferencial	20
1.1.3 Principios del enfoque de derechos (naciones unidas, 2003)	22
1.1.4 Enfoque diferencial en la noción de discapacidad	23
1.2 MARCO CONCEPTUAL EN EL TEMA DE DISCAPACIDAD	27
1.2.1 Conceptualización social de la discapacidad	31
1.3 RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN EL TEMA DE DISCAPACIDAD	32
1.3.1 El papel de los organismos internacionales	34
1.3.2 Beneficios Tributarios para las empresas que cumplan con la Responsabilidad Social:	36
1.4 INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD	37
1.4.1 Discriminación en el trabajo	40
1.4.2 Discriminación por discapacidad	41
1.4.3 Red Laboral Territorial de Discapacidad	46
1.4.4 Programa de discapacidad en el componente laboral	48
1.4.5 Papel del preparador laboral	49
1.5 SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA	51
1.5.1 Perfil ocupacional de personas en condición de discapacidad	52
1.5.2 Matriz Clasificación Nacional de Ocupaciones	53

1.5.3 Trabajos acordes para las personas en situación de discapacidad del municipio de Floridablanca en las empresas.	56
2. CONTEXTO GENERAL Y ESPECÍFICO EN LA CUAL ESTA INSERTA LA EXPERIENCIA	63
3. CARACTERIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN Y/O COMUNIDAD Y/O GRUPO POBLACIONAL	66
3.1 CARACTERIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN SECRETARIA DE DESARROLLO ECONOMICO Y SOCIAL DE LA ALCALDIA DE FLORIDABLANCA.	66
3.1.1 Servicios que presta la Secretaria de Desarrollo Social de la Alcaldía de Floridablanca	67
3.1.2 Funciones de la Secretaria de Desarrollo Social de Floridablanca	68
3.1.3 Área en la que se enmarca la práctica	69
3.2 LAS PERSONAS EN EL CONTEXTO LOCAL	70
4. CARACTERIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA	73
4.1 DIAGNÓSTICO	73
4.1.1 Actividades laborales de la población con discapacidad	77
4.1.2 Nivel educativo	79
4.2 JUSTIFICACIÓN	81
4.3 OBJETIVOS	82
4.4 METODOLOGIA IMPLEMENTADA	83
4.5 DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE INTERVENCIÓN	87
4.6 ANALISIS DEL PROCESO LLEVADO A CABO	93
5. EVALUACION	97
6. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN	101
7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	102
BIBLIOGRAFIA	103
ANEXOS	106

## LISTA DE CUADROS

	<b>Pág.</b>
Cuadro 1: Principales formas de exclusión del mercado laboral	38
Cuadro 2: Factores que contribuyen a las barreras de las personas con discapacidad en el mercado laboral en el Estado, sector privado y la comunidad.	42
Cuadro 3: Competencias territoriales en el desarrollo de procedimientos para la integración socio laboral de las personas con discapacidad.	46
Cuadro 4: perfil socio demográfico de la población en situación de discapacidad	71

## LISTA DE FIGURAS

	<b>Pág.</b>
Figura 1: Clasificación Nacional de Ocupaciones de Colombia	53
Figura 2 Diferencias según sexo	75
Figura 3: Estrato de la población en situación de discapacidad de Floridablanca	77
Figura 4: Actividad laboral de la población con discapacidad de Floridablanca	78
Figura 5: Población de Floridablanca según Origen de su Discapacidad 2009	79
Figura 6: Nivel Educativo de las Personas en situación de Discapacidad de Floridablanca	80

## LISTA DE ANEXOS

	<b>Pág.</b>
ANEXO 1 Proyecto de acuerdo No. DE 2011	106
ANEXO 2 Carta a empresa Lechesan	116
ANEXO 3 Clasificación Nacional de Ocupaciones - SENA	118

## RESUMEN

**TÍTULO: INCLUSIÓN LABORAL DE LA POBLACIÓN EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD DE LA SECRETARÍA DE DESARROLLO SOCIAL DE LA ALCALDÍA DE FLORIDABLANCA \***

**AUTORA: NIDIA JOHANNA JAIMES URIBE\*\***

**PALABRAS CLAVE:** Discapacidad, Responsabilidad Social Empresarial, Beneficios Tributarios

### DESCRIPCIÓN

Este proyecto tiene como objetivo realizar un proceso de sensibilización para vincular laboralmente a la población con discapacidad a las empresas pertenecientes al municipio con el fin de contribuir al mejoramiento de la calidad de estas personas.

Este proceso realizado surgió como un mecanismo que busca la integración total e impida todo tipo de exclusión y se les garantice los derechos como ciudadanos participes y a su vez que proporcione la igualdad de oportunidades como un medio para eliminar la pobreza que presenta esta población. En una sociedad como esta, de extrema exclusión y poco interés por parte del Estado y diversas entidades para trabajar con esta población, se ha demostrado que las personas con discapacidad son quienes presentan altos niveles de pobreza lo que genera bajos ingresos al hogar y lo aparta de tener una atención especializada con respecto a su discapacidad, es por eso que surge la necesidad de transformar la concepción errónea que la población le ha dado al tema de discapacidad, donde limitan al individuo y desvinculan de todo proceso al creer que por su condición no pueden realizar diversas actividades que se presentan en la cotidianidad, por ende hay que abrir espacios de integración y participación que le permita a los mismos ser miembros activos de esta sociedad.

A su vez se presenta también momentos esenciales, uno de ellos es realizar con los funcionarios pertenecientes a la alcaldía y representantes del comité legalmente constituidos del municipio de Floridablanca, la propuesta de inclusión laboral a través de mesas de trabajo, posterior a esto realizar una reunión con la empresa para tratar temas como la inclusión de la población en situación de discapacidad, la eliminación de todo tipo de discriminación

---

\* Proyecto de Grado

\*\* Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Trabajo Social. Directora de Proyecto: Andrea Hernández Quirama

## SUMMARY

**TITLE: TITLE: LABOR INCLUSION TO THE DISABILITIES COMMUNITY IN THE MINISTRY OF SOCIAL DEVELOPMENT OF FLORIDABLANCA TOWN \***

**AUTHOR: NIDIA JOHANNA JAIMES URIBE\*\***

**Keywords:** Disability, Social Responsibility, Tax Benefits

### DESCRIPTION

This project is achieving a sensitization process to employment relationship people that have some type of disability to companies in the town with the objective of improving the quality life these communities

This process made come from work of search a full integration and avoid any kind of omission ensuring to citizens their rights like participate and provide for all a parity opportunities and with this to eliminate poverty of this town. In a society like this with a lot omission and a poor participation of government and others institutions that look after on this community ever be show that this people with any impairment with high levels poorness and low earnings to their family without opportunity to specialized care. For this arise desire change false conception that we have given the issue of disability limiting and decoupling to this charters from involvement any process to believe that because they can't make activities that everyday for this should do integration and participation that will allow them be active members of this society

At the same time show it also essential moments one it is do with the officials from the mayor town and workers constituted legally to representatives committee of Floridablanca municipality the proposed is an inclusion of through of work after do a meeting Company for talk about an inclusion of the disability community and the important eliminate all kind of discrimination

---

\* Degree Projetc.

\*\* Faculty of Human sciences. Social Work School. Project Director: Andrea Hernández Quiram

## INTRODUCCIÓN

El presente documento tiene como objetivo comprender la importancia de la inclusión de personas en situación de discapacidad al ámbito laboral en el municipio de Floridablanca, es necesario hacer partícipe a diversas entidades pertenecientes de dicha localidad tales como empresas y entidades educativas con el fin de realizar un proceso de sensibilización en lo que respecta a la integración de los mismos a las diversas empresas.

Es así como la Secretaría de Desarrollo Social de la Alcaldía de Floridablanca busca crear una estrategia que permita eliminar la mendicidad y el trabajo informal en esta población y por ende brindar las oportunidades necesarias que conlleven a un nivel de vida estable y permita el acceso en atenciones como alimentación, salud, educación, vivienda entre otros.

Este trabajo busca hacer un seguimiento de los diversos factores que influyen de manera tanto positiva como negativa en lo relacionado a la inclusión de las personas en situación de discapacidad al mercado laboral, a su vez busca esclarecer aquello que se entiende por discapacidad permitiendo así eliminar todo tipo de estigmatización hacia esta población, observando al individuo como agente constructor de su propio desarrollo en su entorno.

Este proceso conlleva a la contextualización de un sustento teórico que orientó el análisis del proceso de intervención profesional en la oficina del programa de discapacidad de la Secretaría de Desarrollo Social de la Alcaldía de Floridablanca, a su vez se hace una ubicación desde el ejercicio práctico de las políticas que sustentan la intervención realizada a nivel nacional e internacional sobre lo relacionado con la inclusión de personas en condición de discapacidad al ámbito

laboral. Además de hacer una descripción del trabajo que realiza la institución y su política de intervención y los diversos autores que hacen parte del proceso.

A su vez se hace una apreciación de la situación a intervenir desde un referente social económico y cultural que permita conocer la situación existente dentro de la población objetivo, de esta manera este proyecto tocara 8 capítulos en la cual se insertó el proceso llevado a cabo.

En el primer capítulo toca un referente teórico conceptual que orienta el proceso de intervención desde la discapacidad y permite un análisis de los conceptos y de aplicación al contexto específico, en segunda instancia se toman referentes legales que sustentan de los derechos que están a favor de esta población a nivel nacional e internacional, en el tercer capítulo trata de hacer una identificación y ubicación desde el contexto en el que estuvo inserta el proceso de práctica, sus particularidades en lo institucional y la población objeto de intervención. El cuarto capítulo, explica la intervención realizado en la Secretaría de Desarrollo Social, los objetivos, como también el proceso metodológico de intervención planteado, en el quinto capítulo se hace evaluación del proceso realizado y en los capítulos siguientes se hace una propuesta de intervención como también se sacan unas conclusiones y recomendaciones en cuanto a lo realizado en el campo específico y para finalizar se tocan los referentes bibliográficos que sustentan el trabajo sobre la discapacidad.

## **1 FUNDAMENTACIÓN TEORICO CONCEPTUAL**

### **1.1 DESARROLLO HUMANO COMO BASE TEÓRICA EN EL PROCESO DE INCLUSIÓN DE LA POBLACIÓN EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD**

“El objetivo del desarrollo se relaciona con la evaluación de las libertades reales que disfruta la gente en una población determinada.... La discusión sobre medios y fines del desarrollo nos llama a colocar la perspectiva de la libertad en el centro del escenario. Las personas deben ser vistas, bajo este enfoque, como agentes activamente involucrados – dada la oportunidad- en la construcción de su propio destino y no solamente como receptores pasivos del fruto de ingeniosos programas de desarrollo”<sup>1)</sup>

El presente proyecto es abordado desde la teoría del desarrollo por la cual se basa en la calidad de vida de los individuos y por ende comprende la importancia de los grupos minoritarios que se encuentran en debilidad manifiesta ante las diversas causas que emergen en la sociedad. Es por eso que se busca la igualdad de oportunidades, garantizando el acceso a los diversos parámetros de la vida cotidiana y en el caso que concierne a la población con discapacidad, la eliminación de todo tipo de exclusión y estigmatización que contra ellas se acomete, permitiendo así la igualdad de oportunidades, la participación y construcción de su propio desarrollo que conlleven a los mismos a una calidad de vida digna.

De esta manera la teoría conlleva al reconocimiento de los derechos humanos como parte intrínseca de hacer realidad la validación y la no vulneración de los derechos de las personas con alguna limitación, teniendo como fin integrar el

---

<sup>1</sup> Desarrollo Humano: Origen, Evolución e impacto. online] actualizado agosto 11 de 2011. Disponible en internet en <http://www.otrodesarrollo.com/desarrollohumano/GriffinDesarrolloHumano>.

desarrollo, los principios éticos y legales inherentes en los derechos humanos<sup>2</sup>. A su vez ha sido un paradigma dentro del estudio del desarrollo, que trata de demostrar las políticas que enfrentan correctamente las preocupaciones sociales, dado que sirven para reducir la pobreza en este caso el que tiene que ver con la población con discapacidad e incrementar el empleo, generar crecimiento con equidad entre otros, centrándose en aumentar las habilidades y las opciones de estos individuos de manera que puedan ser capaces de satisfacer sus propias necesidades cambiando la manera con la que se tratan los diversos problemas a los que se ve enfrentado la sociedad actual.<sup>3</sup>

**1.1.1 Teoría del desarrollo: Concepciones y Enfoques:** El paradigma de desarrollo humano que apareció a finales de los años ochenta representó un cambio radical, debido a que cuestionaba la premisa utilitaria que servía de fundamento a gran parte de la economía del desarrollo. A partir de la obra de Amartya Sen, el desarrollo se ve como un proceso de ampliación de las “capacidades” de las personas y no como un aumento de la utilidad y del bienestar y satisfacción económicos, es decir, el objetivo del desarrollo no es incrementar el producto sino propiciar que la gente disponga de una gama mayor de opciones, que pueda hacer más cosas, vivir una vida más larga, eludir enfermedades evitables, tener acceso a la reserva mundial de conocimientos entre otros.

Tomando como referente los análisis, el autor Sen plantea que el desarrollo de una sociedad exige la eliminación de las principales fuentes de la privación de la libertad, la pobreza y la tiranía, la escasez de oportunidades sociales sistemáticas, el abandono en que pueden encontrarse, los servicios públicos y la intolerancia en el exceso de intervención de los estados represivos. Lo cual conduce a transformar aquello que la sociedad entiende por discapacidad y permite a los

---

<sup>2</sup>América Latina Genera. Gestión del Conocimiento para la Igualdad de Género. Bogotá, Colombia. Septiembre 2006. (Vía Internet) (Abril 2011):[online] actualizado agosto 11 de 2011. Disponible en internet en <http://www.americalatinagenera.org>

<sup>3</sup>Ibíd.,

mismos, ser partícipes de todo aquello que garantice una calidad de vida digna, igualdad de oportunidades y satisfacción de sus necesidades básicas que mejore su condición de vida y se protejan los derechos que se les otorga como ciudadanos.

Sen, plantea que la relación entre libertad individual y el desarrollo social va más allá de la conexión constitutiva, por más importante que esta sea lo que pueden conseguir positivamente. Los individuos dependen de las oportunidades económicas, las libertades políticas, las fuerzas sociales y las posibilidades que brindan la salud, la educación básica, y las oportunidades de participar en las decisiones públicas que impulsen el progreso de la sociedad<sup>4</sup>. De esta manera es necesario que esta población sea participe de la sociedad acogiéndose de los derechos que tienen como ciudadanos, que le garantice esa libertad y se reconozca al individuo como sujeto pleno de derechos, es así que exigiéndole al Estado y autoridades pertinentes las obligaciones que tienen para con las personas en situación de discapacidad, les permita consolidarse como grupo que aunque es minoría, obtengan reconocimiento y a su vez sean categorizados como miembros activos y partícipes de esta sociedad con necesidades básicas que deben ser suplidas desde el ámbito social, es por eso que esta población debe cambiar esa perspectiva en la que se ve estigmatizada y segregada por el significado equivoco que le dan a la discapacidad y demostrar aquello que los impulse a adquirir un espacio significativo para su desarrollo.

Al plantear la necesidad del reconocimiento de la libertad del ser humano se puede manifestar como fundamental, el desarrollo social del individuo y entre ellas la capacidad de satisfacer sus necesidades básicas, al igual un espacio en el que consiga expresar libremente todo aquello que reprima o vulnere sus derechos como ciudadano, debido a que el Estado debe velar por los derechos de las

---

<sup>4</sup> SEN, Amartya. Desarrollo y libertad: Desarrollo Como Libertad. Colombia: Editorial Planeta Colombiana S.A. Bogotá, D.C. 1999. Pág. 19 -21.

personas en todos los ámbitos de su cotidianidad o le permita al hombre ser participe en la toma de decisiones con respecto aquello que afecta su desarrollo.

Es por eso que el desarrollo de este proceso, tiene énfasis en la inclusión de la población en situación de discapacidad al ámbito laboral, basándose desde un enfoque de derechos, reconociendo la igualdad de oportunidades que como ciudadanos participes de una sociedad cada vez más competitiva y excluyente, debido a la exigencia de los mismos organismos en el momento de adquirir profesionales con el fin de impulsar el desarrollo de su empresa, localidad, territorio, entre otros. Es necesario entonces, abrir esos espacios de participación que permita la integración total a los diversos contextos al cual se debe enfrentar el individuo para encontrar una calidad de vida digna, debido a que la sociedad así lo demanda, exigiéndole al ser humano preparación y superación constante.

Los hombres dependen de las libertades sociales y económicas como lo manifiesta Sen, y es esta sociedad quien le debe brindar la posibilidad, la accesibilidad, para conseguir esa libertad siendo esta la determinante a la hora de querer superarse como individuo. El desarrollo en todos los aspectos de la vida entre estos el personal, permite demostrar a una sociedad como la nuestra, como abriendo espacios de inclusión se equilibra una población determinada y culturiza a los mismos a cambiar aquello que se entiende por discapacidad.

...“El desarrollo humano, como enfoque, se ocupa de lo que se considera la idea básica de desarrollo: concretamente, el aumento de la riqueza de la vida humana en lugar de la riqueza de la economía en la que los seres humanos viven, que es sólo una parte de la vida misma”.<sup>5</sup>Esta concepción percibe a los seres humanos como sujetos responsables de su desarrollo a partir de sus capacidades y el

---

<sup>5</sup> ESQUIVEL HERNANDEZ, Gerardo; LOPEZ CALVA, Luis F. y VELEZ GRAJALES, Roberto. Estudios Sobre Desarrollo Humano. México: Programa De Las Naciones Unidas Para El Desarrollo PNUD, 2003. P. 8.

fortalecimiento de estas, mediante la educación, participación comunitaria, entre otros aspectos que le permitan disfrutar de un nivel de vida digno<sup>6</sup>.

Es por eso que este informe es abordado desde la teoría de desarrollo humano, basado en la calidad de vida de los individuos y en el caso que concierne a las personas con discapacidad, toma a consideración los derechos y capacidades políticas, sociales, económicas y culturales de la población, desde una base teórica y propositiva de conciencia crítica hacia los paradigmas unidimensionales que se centran en el crecimiento económico y por tanto ahondan en la brecha de desigualdad y la exclusión de algunos sectores poblacionales de la sociedad.

En la incorporación del individuo a los diversos parámetros de la cotidianidad, entre ellas la del ámbito laboral, se encuentra la importancia de la inclusión de grupos minoritarios, como lo son en este caso las personas con discapacidad, de esta manera se trabaja una realidad social acompañada de la teoría, que pretenda explicar la integración del individuo en las diversos parámetros o contextos del ser humano, que garantice una calidad de vida digna, además la búsqueda y el acceso universal, la equidad o igualdad de condiciones, y la no discriminación que permita toda forma de exclusión<sup>7</sup>.

De este modo, el enfoque de los derechos puede ser una perspectiva para guiar la acción e intervención de las autoridades públicas, a través de los diferentes planes y programas de desarrollo económico y social<sup>8</sup>.

---

<sup>6</sup>GÓMEZ CABARIQUE, Vanessa; BOCANEGRA GÓMEZ, Lady Andrea. Bucaramanga, Colombia: Seguridad Alimentaria y Nutricional: Experiencia Práctica en el Municipio de Puerto Wilches, Fundación Fruto Social de la Palma: Desarrollo concepciones y enfoques. 2011. Pág. 16.

<sup>7</sup> MONGUI, Monsalve Mónica María. (2009), pág. 20, Análisis Socio-ocupacional de personas en situación de Discapacidad: "Asociación de Discapacitados de Piedecuesta" ASODISPIE. Santander Colombia.

<sup>8</sup>Universidad Sergio Arboleda. Enfoque de Derechos Humanos en la Política Pública de Discapacidad. Bogotá, Colombia. 2006. (Vía Internet) (julio 2011):[online]. Disponible en internet en [http://www.usergioarboleda.edu.co/civilizar/enfoque\\_Derechos%20humanos.htm](http://www.usergioarboleda.edu.co/civilizar/enfoque_Derechos%20humanos.htm)

Es de esta manera que se le da importancia a esta teoría, porque permite la explicación de los sucesos que se viven a diario con respecto a la discriminación por tener algún tipo de discapacidad, reconociendo que es la sociedad y el estado la que influye en este proceso de integración. Es por eso que encontrar pocos o casi nulos espacios en la sociedad, en donde empresas públicas y/o privadas permitan el desarrollo pleno de sus funciones es un suceso no muy común, encontrar lugares donde la población con discapacidad se pueda desempeñar, desenvolver y poder suplir una necesidad como lo es el trabajo para satisfacer necesidades primordiales es un hecho necesario que permite eliminar todo tipo de mendicidad o trabajo informal que no le brinda las herramientas básicas para tener un nivel de vida estable y permita tener todas las atenciones en alimentación, salud, educación, vivienda entre otros.

Es entonces que surge la necesidad de abrir esos espacios de participación, donde la sociedad le permita vincularse a todos los ámbitos en especial el laboral, y transforme la concepción errónea que se tiene sobre la discapacidad ya que esta situación compleja se debe al desconocimiento, la falta de contacto o de relación e integración con esta población, esto es lo que genera segregación y discriminación que terminan estigmatizando a esta población, ya que estos terminan creyendo lo que piensa la sociedad con respecto a su discapacidad, lo que los aparta de la realidad social y de entrar a un mundo competitivo, además de exigir sus derechos como ciudadanos.

**1.1.2 Enfoque de Derechos, Enfoque Diferencial.** Para hablar de discapacidad y su participación como ciudadano y la igualdad de oportunidades que permita una calidad de vida digna a esta población, se tratarán dos enfoques; para empezar está el enfoque de derechos, el objetivo del enfoque de derechos es integrar en las

prácticas del desarrollo, los principios éticos y legales inherentes a los derechos humanos<sup>9</sup>.

En la actualidad existe un consenso generalizado en que los derechos humanos son imprescindibles para el logro del desarrollo. El vínculo entre desarrollo y derechos humanos que es explícito en el informe sobre Desarrollo Humano 2000 del PNUD: “los derechos humanos y el desarrollo humano comparten una visión y un propósito común: garantizar la libertad, el bienestar y la dignidad de cada ser humano”. Este enfoque busca cambiar con anteriores practicas del desarrollo centradas en la identificación de las necesidades básicas de la población beneficiaria, y reemplazarlas por prácticas basadas en el reconocimiento de que toda persona es titular de unos derechos inherentes, entonces esto explica que el objetivo de este enfoque ya no es la satisfacción de las necesidades, sino la realización de derechos, igualdad, no discriminación y atención a grupos en mayor situación de vulnerabilidad<sup>10</sup>.

El principio de igualdad de resultados demanda prestar atención preferente a aquellas personas y grupos que sufren discriminación como las personas con necesidades especiales, El enfoque de derechos busca a través de acciones políticas y programas, mejorar la calidad de vida de aquellas personas con discapacidad, estos son imprescindibles para el logro del desarrollo el bienestar y la dignidad de cada ser humano.

De esta manera el enfoque de derechos permite que la población considerada una minoría exija sus derechos como ciudadanos activos y participes de la sociedad que los protege y evite toda clase de discriminación y exclusión donde a través de una política de estado se pueda garantizar la participación de la población con

---

<sup>9</sup> América Latina Genera. Gestión del Conocimiento para la Igualdad de Género. Bogotá, Colombia. Septiembre 2006. (Vía Internet) (Abril 2011): [online] actualizado agosto 11 de 2011. Disponible en internet en <http://www.americalatinagenera.org>.

<sup>10</sup>Ibíd.,

discapacidad. Es por esto, que a través de los principios que otorga las naciones unidas del 2003 prevalecen unos parámetros que se tocaran a continuación

### **1.1.3 Principios del enfoque de derechos (naciones unidas, 2003)**

- **Articulación con los estándares de derechos humanos:** El enfoque de derechos define los objetivos del desarrollo en términos de realización de los derechos establecidos en los instrumentos nacionales, regionales e internacionales de derechos humanos, y estructura el trabajo de desarrollo con respecto a los principios de inalienabilidad, indivisibilidad, interdependencia e interrelación de todo el conjunto amplio de derechos humanos, civiles, políticos, económicos, sociales, culturales y colectivos<sup>11</sup>.
- **La igualdad, no discriminación y atención a grupos en mayor situación de vulnerabilidad:** El principio de igualdad de resultados demanda prestar atención preferente a aquellas personas y grupos que sufren discriminación: mujeres, personas con necesidades especiales, ancianos población rural, pueblos indígenas y afro descendientes etc.
- **Rendición de cuentas:** La operativización de este principio implica identificar las brechas de capacidades de los titulares de obligaciones para cumplir con sus deberes, especialmente los más desfavorecidos y discriminados para exigir sus derechos de manera eficaz. Aunque el estado es el principal titular de obligaciones, cada vez en mayor medida se empiezan a considerar las responsabilidades de otros actores no estatales cuyas acciones tiene un impacto sobre los derechos de las personas: empresas y agencias de cooperación y desarrollo entre otros para hacer cumplir con la responsabilidad que tienen los

---

<sup>11</sup>América Latina Genera. Gestión del Conocimiento para la Igualdad de Género. Bogotá, Colombia. Septiembre 2006. (Vía Internet) (Abril 2011):[online] actualizado agosto 11 de 2011. Disponible en internet en <http://www.americalatinagenera.org>.

mismos con la sociedad en general en este caso con la población en condición de discapacidad.

- **Participación:** Todas las personas y grupos sociales tienen derecho a una participación activa, libre y significativa en el desarrollo. Ya que esta es el correlato de la rendición de cuentas. Además de que concibe la participación como un fin en sí mismo, y como un medio para exigir a los titulares de obligaciones el cumplimiento de sus responsabilidades.

- **Empoderamiento:** El enfoque de derechos concibe a las personas como sujetos de su propio desarrollo, más que como beneficiarios pasivos de las intervenciones del mismo. Desde este enfoque se busca dar a las personas, especialmente a las más desfavorecidas, el poder, capacidades y acceso a los recursos que les permitan exigir sus derechos y tener control sobre sus propias vidas.

**1.1.4 Enfoque diferencial en la noción de discapacidad.** No solo el problema de la inclusión de las personas con y en situación de discapacidad se trabaja desde el enfoque derechos, sino también desde la transversalidad, la corresponsabilidad y un enfoque diferencial, ya que permite profundizar sobre el reconocimiento de las necesidades, vulnerabilidades, discriminación y las situaciones de desigualdad en las poblaciones consideradas minoritarias, y la visión limitada de referencias específicas en atención a las personas con discapacidad.

La importancia que se le da a este enfoque es el hecho de tomar en cuenta las inequidades existentes en la realidad con el propósito de brindar una adecuada atención de los derechos de las personas con y en situación de discapacidad, empleando un análisis de las formas de discriminación contra aquellas poblaciones consideradas diferentes.

La noción de discapacidad hacia la inclusión laboral también puede ser vista desde un enfoque diferencial ya que toma en cuenta las diversidades e inequidades existentes en la realidad, con el propósito de brindar una adecuada atención y protección de los derechos de la población. Emplea un análisis de la realidad que pretende hacer visibles las diferentes formas de discriminación contra aquellas poblaciones consideradas diferentes<sup>12</sup>.

Este enfoque resalta la discriminación de los derechos humanos de manera sistemática a poblaciones consideradas histórica, social y culturalmente como “minorías minoritarias”.

El enfoque diferencial (también presente en este trabajo), permite evidenciar las condiciones y/o situaciones de desigualdad que sustentan la necesidad de intervenciones, que disminuyan las condiciones de discriminación y modifiquen las circunstancias de vulneración. En ese sentido el enfoque diferencial, basándose en un principio de equidad, busca lograr la igualdad real y efectiva que reconozca la diversidad y la posible desventaja<sup>13</sup>

Entonces la importancia nace de ver la discapacidad no desde una sola perspectiva, si no desde las diferentes problemáticas que ella aborda, ya que dentro de esta población encontramos a diferentes grupos poblacionales ya sea por de edad, genero, desplazamiento, LGTB en los distintos momentos de su ciclo vital, perteneciendo a distintos contextos culturales y/o sociales y con experiencias particulares y por tanto deben verse especificidades reflejadas en los mecanismos legales y de política construidos para su beneficio.

---

<sup>12</sup>Secretaria Distrital de Salud. Enfoque Diferencial. Bogotá, Colombia. Enero de 2011. (Vía Internet) (Junio 2011): [online] actualizado agosto 11 de 2011. Disponible en internet en <http://es.scribd.com/doc/32294681/ENFOQUE-DIFERENCIAL>

<sup>13</sup>Guía para Incluir Enfoque Diferencial en la Atención de la Población Desplazada en Santander. Enfoque Diferencial. Bucaramanga, Colombia. Marzo 2011. (Vía Internet) (Junio 2011): [online] actualizado agosto 11 de 2011. Disponible en internet en <http://www.piusantander.gov.co>

El derecho internacional reconoce que ciertos grupos de personas tienen necesidades de protección diferenciales a raíz de sus situaciones específicas y en algunos casos de su vulnerabilidad manifiesta o de inequidades estructurales de la sociedad. Estas necesidades especiales de protección han sido reiteradas por órganos de protección, de los derechos humanos, como el comité de los derechos humanos y el comité de derechos económicos sociales y culturales.

Se pueden considerar sujetos de atención diferencial las siguientes poblaciones, transversalidades, por ciclo vital y género, población en situación de discapacidad, desplazamiento, población de los grupos étnicos, ciudadanos habitantes de calle, población privada de la libertad, población en situación y/o ejercicio de prostitución.

La importancia que se le da a este enfoque es que permite reconocer las múltiples vulnerabilidades y discriminaciones que enfrenta las personas en condición de discapacidad, además de trabajar por programas que respondan a las necesidades e intereses particulares que se presentan en esta población, entre ellas la inclusión laboral, que impide el desarrollo pleno de una vida digna. De esta manera encontrar la adecuación de modalidades de atención, que permita la integralidad y reconozcan los derechos que respalda a aquella población que histórica y tradicionalmente se han visto marginada.

A su vez, permite realizar acciones positivas que no solo disminuyen las condiciones de discriminación, sino que también apuntan a modificar condiciones sociales y culturales estructurales, logrando la transformación de la realidad y permitiendo así la inclusión social de esta población.

**Principios del enfoque diferencial:** La secretaria distrital de salud de Bogotá plantea como principios del enfoque diferencial con respecto a la exclusión social de la población con discapacidad los siguientes<sup>14</sup>:

**Principio de igualdad:** Se busca proteger a las personas que se encuentran en circunstancias de vulnerabilidad, debilidad manifiesta de manera que se logre la igualdad real y efectiva, la corte constitucional ha señalado insistentemente que la atención diferencial constituye el punto de apoyo para proteger a quienes se hallen en situación de indefensión.

**Derechos:** Significa que la política sea entendida como un instrumento para partir del hecho, de que el derecho de la persona tiene su correlato en el contenido de la obligación del estado, el estado tiene la obligación de edificar las respuestas que respondan a las necesidades de las poblaciones.

**Equidad:** La necesidad de construir respuestas que reconozcan la existencia de diferencias injustas y evitables en términos de oportunidades y posibilidades de ejercer plenamente la autonomía entre grupos, estamentos sociales y distintos grupos humanos (superación de inequidades en cuanto a clase social etnias identidades de género, raza territorios y orientaciones sexuales.)

**De participación social e inclusión:** Promueve la ciudadanía plena a través del ejercicio de una democracia cotidiana que garantiza plena libertad a los ciudadanos para participar de manera incidente en la definición y ejecución de las políticas públicas, esto es para discutir sobre los problemas que les afectan y sobre las necesidades aplazadas.

---

<sup>14</sup>.Secretaría Distrital de Salud. Enfoque Diferencial. Bogotá, Colombia. Enero de 2011. (Vía Internet) (Junio 2011): [online] actualizado agosto 11 de 2011. Disponible en internet en <http://es.scribd.com/doc/32294681/ENFOQUE-DIFERENCIAL>

Es por eso que promover la no discriminación a las personas consideradas como minorías en esta caso las personas en situación de discapacidad permite el reconocimiento de sus derechos logrando transformar una realidad social de estigmatización y segregación, permitiendo la inclusión social, laboral y acceso equitativo a los recursos como a los servicios del estado, mejorando así la calidad de vida de esta población.

Estos enfoques aplican los principios de igualdad de derechos de equidad, de participación social e inclusión, generando una democracia hacia el cumplimiento de la plena libertad a los ciudadanos, logrando una sociedad equitativa, en igualdad de condiciones, incluyente sin importar la etnia, el sexo, discapacidad. Esto con el fin de generar el desarrollo de toda una población avalando una calidad de vida, acceso y mayores oportunidades de participación, construcción e inclusión para todas las personas en especial aquellas con y en situación de discapacidad.

Pero para este proceso es necesario definir aquello que se entiende por discapacidad, que permita eliminar todo tipo de discriminación hacia los mismos ya que la sociedad en general le ha dado un mal manejo a este término que en definitiva termina apartando y aislando a esta población de los diferentes aspectos sociales, económicos políticos y culturales. De esta manera se hará una respectiva definición de esta concepción.

## **1.2 MARCO CONCEPTUAL EN EL TEMA DE DISCAPACIDAD**

El termino de discapacidad es comúnmente utilizado por la sociedad en general para designar aquellas personas que tienen algún impedimento o dificultad para realizar las tereas cotidianas<sup>15</sup>, en muchas ocasiones el termino discapacidad es

---

<sup>15</sup> Gómez Montes de Oca, La anomia para las personas con discapacidad. Escuela de ciencias sociales, Universidad de las Américas Puebla. Abril 2005 (vía Internet) (mayo): <http://catarina.udlap.mx>

confundido con enfermedad, es por esto que se hace necesario definir este término para dar claridad al tema que se está hablando. Para comenzar se definirá lo que significa la palabra discapacidad.

Etimológicamente hablando la palabra discapacidad viene del latín (dis) que significa alteración, negación o contrariedad y capacidad (verbo latino capacitas) significado 1: aptitud o suficiencia para alguna cosa significado 2: talento o disposición para entender las cosas, lo que vendría a significar entonces la palabra discapacidad alteración o insuficiencia para hacer las cosas.<sup>16</sup>

Según la Organización Mundial de la Salud se entiende por discapacidad cualquier restricción o impedimento para la realización de una actividad ocasionada por una deficiencia dentro del ámbito considerado normal para el ser humano. Entre otras más definiciones que le da por ejemplo el programa mundial de las naciones unidas o entre otras entidades que tratan el tema de discapacidad<sup>17</sup>

Ahora bien, es de aclarar la importancia de no confundir una enfermedad a la discapacidad, ya que esta sociedad todavía se comete el error de no clasificar correctamente a la población, es por esto que se aclara los tipos de discapacidad para un mayor entendimiento sobre el tema:

La fundación Unicornio define la discapacidad en tres tipos, pero esta va acompañada de otro que es el de doble vulnerabilidad de tal manera que la discapacidad es dividida en: Discapacidad física, cognitiva, sensorial y doble

---

<sup>16</sup>Gómez Montes de Oca, V. 2005. *La anomia para las personas con discapacidad*. Tesis Licenciatura. Derecho con especialidad en Derecho Fiscal. Departamento de Derecho, Escuela de Ciencias Sociales, Universidad de las Américas Puebla. Abril. Derechos Reservados © 2005, Universidad de las Américas Puebla. En línea. <http://catarina.udlap.mx>

<sup>17</sup>Ayudas técnicas y discapacidad. Definición de discapacidad según la Organización Mundial de la Salud. 2000. [online] actualizado agosto 11 de 2011. Disponible en internet en 2011 [http://www.infodisclm.com/documentos/accesibilidad/ay\\_tecnicas\\_accesib/discap\\_capt1.pdf](http://www.infodisclm.com/documentos/accesibilidad/ay_tecnicas_accesib/discap_capt1.pdf)

vulnerabilidad, de tal manera que se explicará lo que se entiende por cada una de estas<sup>18</sup>.

**Discapacidad física:** Consiste en la parálisis de brazos y/o piernas o la amputación de los mismos, en la cual dicha persona con discapacidad no tiene control de su aparato muscular como ninguna sensibilidad hacia varias partes específicas de su cuerpo. Esta discapacidad también es llamada discapacidad motriz que es definida como pérdida de la capacidad de movimiento, desplazamiento y/o equilibrio de todo o parte del cuerpo. Esta discapacidad impide el movimiento del cuerpo por falta de sensibilidad, ya sea por causas naturales o por amputación lo que en muchos casos dichas partes que no están funcionando son reemplazadas por aparatos o prótesis que sustituyen las partes disminuidas.

La discapacidad física puede tener causas como: infecciosas accidentales o congénitas, por enfermedades diversas como por ejemplo diabetes, falta de oxigenación al cerebro, quemaduras, edad avanzada, riesgos de trabajo, quirúrgicas, latrogenicas (a consecuencia de un medicamento) o hereditarias.

**Discapacidad sensorial:** Se refiere a aquellas personas que tiene una alteración del funcionamiento en el área del cerebro que controla los sentidos como el de la vista, ojos entre otros, esto comprende deficiencias visuales, auditivas y a quienes presentan problemas de comunicación y lenguaje.

Para efectos del proceso se definen las siguientes discapacidades:

**Discapacidad visual:** Es la pérdida total de la capacidad de ver así como debilidad visual en uno o ambos ojos.

---

<sup>18</sup>Fundación Unicornio. Tipos de Discapacidades, Bucaramanga, Colombia. Marzo 2007. (Vía Internet) (Mayo) [online] actualizado agosto 11 de 2011. Disponible en internet en <http://www.ladiscapacidad.com>

**Discapacidad auditiva:** Se refiere a la pérdida o restricción de la capacidad de recibir mensajes verbales o auditivos. Esta discapacidad también puede tener causas como hereditarias, por enfermedades, nacimiento, accidente, edad avanzada, lesiones cerebrales en las partes que controla los sentidos.

**Discapacidad del lenguaje:** Consiste en la pérdida o remisión de transmitir un mensaje entendible a través del habla.

**Discapacidad intelectual o mental:** Esta es referida a una limitación en la capacidad de aprendizaje de nuevas habilidades, trastornos de la conciencia y capacidad de las personas para conducirse o comportarse en las actividades diarias o con otros individuos. En cuanto las causas son las mismas de la sensorial, y entre las discapacidades cognitivas tenemos síndrome de Down, parálisis cerebral, retraso mental.

**Discapacidad múltiple:** Las personas con discapacidad múltiple son las que tienen afectadas la visión o la audición de manera total o parcial y además tiene otros problemas adicionales como el retardo mental, autismo, parálisis cerebral y otras discapacidades motoras, esta definición está dada más a un enfoque multidéficit congénito.

Por otro lado se define el “múltiple impedimento como una situación que presenta una persona con problemas para recibir una información en forma clara, (al no poder usar sus sentidos de la distancia – visión y audición, que para el hombre son los que reciben un 80% de la información), para realizar desplazamientos, para alimentarse, participar en la sociedad o expresar necesidades y deseos.<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup>SURCOE, Asociación Colombiana de Sordociegos. Generalidades de Sordo Ceguera y Discapacidad Múltiple Memorias a Multiplicadores. Bogotá, Colombia. Septiembre 2009. (Vía internet) (Junio): [online] actualizado agosto 11 de 2011. Disponible en internet en <http://www.conectandosentidos.org>

El múltiple impedimento es más complejo que una sumatoria de enfermedades en un solo individuo; no es un sordo que no puede ver o tenga problemas asociados o un ciego que no puede oír o presente otras alteraciones (motoras, conductuales, de comunicación psíquicas) es un ser integro que por diversas circunstancias tiene limitaciones múltiples.

Estas definiciones llevan a la conclusión de definir a las discapacidades como limitaciones totales o parciales de los sentidos básicos de comunicación, vista, oído, lenguaje, que entorpece el libre desarrollo del hombre, pero aunque esta sea una limitante para el hombre no le impide desarrollar las mismas actividades que otra persona.

**1.2.1 Conceptualización social de la discapacidad.** Debido a que esta es una realidad social, es importante crear un concepto que desde el punto social se debe analizar, el autor Oca Gómez Montes define tres conceptos principales que son las minorías sociales, grupo vulnerable clase social y categoría social.

Se define minoría social como un grupo que no constituye una mayoría social en un país o población, por diferencia de raza, religión, lengua, a diferencia de la población mayoritaria y a su vez minoría también es definida como un grupo de personas que tiene en común caracteres étnicos raciales o religiosos y que constituyen un porcentaje relativamente bajo al de la demás población.<sup>20</sup>

Grupo vulnerable: Constituido por agregados sociales cuyas características los hacen más sensibles a los problemas de desarrollo económico, como son los pobres, las mujeres jefes de hogar, las personas con discapacidad, los indígenas

---

<sup>20</sup>Gómez Montes de Oca, V. 2005. *La anomia para las personas con discapacidad*. Tesis Licenciatura. Derecho con especialidad en Derecho Fiscal. Departamento de Derecho, Escuela de Ciencias Sociales, Universidad de las Américas Puebla. Abril. Derechos Reservados © 2005, Universidad de las Américas Puebla. En línea. <http://catarina.udlap.mx>

entre otros. Por otro lado tenemos la clase social que es un grupo de personas cuya situación está condicionada directamente por su relación con la propiedad de los medios de producción o por su cercanía con los grupos políticos.<sup>21</sup>

De acuerdo con esto los factores determinantes la clase social son la economía y la política es decir que entre mejor sean las relaciones políticas y sociales de un grupo mejor será su condición social.

A su vez analizados los conceptos mencionados anteriormente relacionados con la discapacidad se puede concluir que a nivel social la discapacidad es el nombre de la categoría social a las personas que sufren alguna dificultad para la realización de diversas actividades debido a una carencia o disminución de sus facultades físicas o psicológicas, características que las encuadran a un grupo vulnerable y que también las constituyen como una minoría social.

### **1.3 RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN EL TEMA DE DISCAPACIDAD**

Para hablar de responsabilidad social es importante conocer el significado que de ella se traduce:

Según la Organización de los Estados Americanos (OEA) la define como un concepto en el cual las empresas integran los aspectos sociales y de medio ambiente en sus negocios y en su relación con las partes interesadas de una manera voluntaria<sup>22</sup>. Según Gustavo Yepes López y otros autores consideran por demás la normativa actualmente vigente en nuestro país con los diferentes stakeholders o los grupos de interés que hablan sobre el proceso histórico de la

---

<sup>21</sup>Ibid.

<sup>22</sup>YEPES LOPEZ, Gustavo A. y otros. Responsabilidad social empresarial, fundamentos y aplicación en las organizaciones de hoy. Bogotá: universidad externado de Colombia, 2007. P. 219-228.

responsabilidad social empresarial (RSE) y el procedimiento que se muestra a continuación:<sup>23</sup>

Para hablar de responsabilidad Social Empresarial (RSE) se debe conocer quienes intervienen en esta y cuáles son los factores, de esta manera se define los diferentes sectores que intervienen como son:

**El sector privado:** Desde el punto de la sociedad civil como consumidor y por su vínculo laboral y de las empresas que pertenecen a los sectores de la economía a través de la explotación de los recursos escasos.

**El sector público:** Donde cada país hace cumplimiento de sus principales funciones constitucionales, buscando la prosperidad de la sociedad, estableciendo sus propias formas de gobierno y legislación en los asuntos del manejo de lo público especialmente en el tema social, económico y ambiental.

En Colombia el respaldo que se da a través de la responsabilidad social empresarial es por medio de la constitución política de nuestro país en el capítulo II, que habla de los derechos sociales, económicos y culturales donde se desprenden leyes y decretos donde obligan a las empresas a cumplir con compromisos con los accionistas, empleados clientes, proveedores, competidores y con la conservación del medio ambiente. De esta manera por medio de las constituciones de cada país entran en vigencia y obligatorio cumplimiento por parte de las empresas, contribuyendo así en la búsqueda del mejoramiento del desempeño ambiental y social. Y entre los factores que intervienen en la responsabilidad social empresarial están:

- Las iniciativas globales, regionales y locales de carácter voluntario.

---

<sup>23</sup>Ibid.

- Creciente percepción de los problemas sociales y ambientales.
- Acuerdos voluntarios entre el sector público y privado.
- El impacto político, económico y social de la segunda guerra mundial y la gran depresión de 1929.
- Exigencias y reclamos de los sectores laborales.

**1.3.1 El papel de los organismos internacionales.** Entre los papeles a destacar por parte de los organismos internacionales que le dan importancia al tema de la responsabilidad social están:

La Organización de los Estados Americanos (OEA) donde después de una conferencia celebrada en el año 2002 organizado por la OEA el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y el Banco Internacional de Reconstrucción y fomento BIRF donde se destacaron los siguientes aspectos<sup>24</sup>

- La empresa es uno de los principales agentes del desarrollo sostenible en la región, que apoya los valores humanos y la democracia.
- El sector privado debe trabajar en conjunto con las organizaciones de la sociedad civil y el gobierno para lograr un verdadero cambio.
- Los gobiernos deben facilitar la RSE mediante el establecimiento de los sistemas normativos y judiciales necesarios para alentar este tipo de inversión.
- Las empresas tiene responsabilidades internas con sus trabajadores y responsabilidades externas para con la sociedad en la que realizan sus negocios.

---

<sup>24</sup>YEPES LOPEZ, Gustavo A. y otros. Responsabilidad social empresarial, fundamentos y aplicación en las organizaciones de hoy. Bogotá: universidad externado de Colombia, 2007. P. 219-228.

- De la organización internacional del trabajo (OIT) Siendo una agencia de las naciones unidas (ONU) que promueve la justicia social y los derechos humanos y laborales y respetados internacionalmente. La OIT cumple unos roles muy importantes como establecer normas internacionales del trabajo en forma de convenciones y recomendaciones. Estas convenciones cubren aspectos tales como la libertad de asociación, el derecho a organizarse, la abolición del trabajo forzado, igualdad de trato y oportunidad entre otros. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es considerada un instrumento legal que definen normas y proveen a los estados como un modelo a seguir y como tal fue creada para el diseño e implementación de la política laboral y social en el ámbito nacional.

Además de entidades internacionales que trabajan en pro del desarrollo del medio ambiente y de las personas en situación de discapacidad en el tema de Responsabilidad Social Empresarial, el Estado nacional debe proteger aquellas personas que por su condición económica, física o mental se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta, según como está estipulado en nuestra Constitución, de esta manera se garantizara una calidad de vida digna a dicha población que por segregación y discriminación de la sociedad en general no permite el desarrollo de los mismos, a su vez reforzar parámetros que conlleven a la transformación de la sociedad, conlleva hacer de esta una cultura incluyente, democrática y participativa. Es por eso que los gobiernos locales trabajan en procesos de inclusión y participación que garantice la igualdad de oportunidades a todas las personas en especial a las que se encuentran aisladas por ser consideradas una minoría, impulsando unas estrategias que permita a través de unos incentivos a las empresas el acceso a la participación activa de las personas en situación de discapacidad.

Si bien el tema de inclusión no es muy implementado por las diversas entidades, ya sea por estigmatización o por desconocimiento de los diversos factores que asocian el tema de discapacidad como un problema de una minoría, es por eso

que promover y sensibilizar a las empresas como al municipio en el tema de RSE, e impulsar los beneficios que trae consigo al contratar personas en situación de discapacidad a dichas entidades, se convierte en una tarea de constante refuerzo para lograr así un municipio equitativo a la hora de entrar al mercado laboral.

Estos beneficios que permiten la igualdad de oportunidades para la población con discapacidad a las empresas se presentarán a continuación:

### **1.3.2 Beneficios Tributarios para las empresas que cumplan con la Responsabilidad Social:**

- Ganar deducción de la renta de 200% del valor del salario y prestaciones si contrata a trabajadores con limitación del más del 25% (ley 361 de 1997 art 31).
- Gana disminución del 50 % de la cuota de aprendizaje que está obligado a contratar, si contrata trabajadores con limitación de más del 25 % (ley 361 de 1997 parágrafo del art 31 siempre y cuando el trabajador con discapacidad sea aprendiz del Sena).
- Tiene preferencias en licitaciones, adjudicación y celebración de contratos públicos o privados cuando está en igualdad de condiciones con otras empresas si tiene un 10% de sus empleados en situación de discapacidad.
- Tiene prelación para recibir créditos o subvenciones a programas que dan empleo a personas con discapacidad.

Además de las ventajas que las empresas pueden ganar con la inclusión de las personas en situación de discapacidad es ver que le apuestan a un modelo integrador que genera oportunidades basándose en principios como: <sup>25</sup>

- Voluntad, sensibilización y visualización de la discapacidad.
- La valoración de la personas en condición de discapacidad como sujetos productivos y competitivos al interior de la empresa.
- Buena imagen corporativa.
- Posicionamiento en el mercado y en los medios de comunicación.
- Reconocimiento por parte de los consumidores.
- Actuaciones de solidaridad y de proveer oportunidades a las personas con discapacidad.

#### **1.4 INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD**

La inclusión laboral de dicha población, permite a las personas en situación de discapacidad acceso a oportunidades y a servicios de calidad garantizándoles una vida productiva fuera de la pobreza, cabe destacar que el trabajo de calidad permite además de una remuneración, el acceso a redes políticas y sociales como también a servicios y beneficios que promueven la inclusión de un modo más integrados a través de las familias, la comunidad y la participación cívica.<sup>26</sup>

Aunque en Colombia el proceso de inclusión no es claro ya que para la sociedad esta comunidad sigue siendo invisible al igual que para las entidades pertinentes, cabe destacar que se debe insistir y fortalecer las redes sociales para permitir el

---

<sup>25</sup> Programa de Cooperación Internacional, AGORA SENA. Beneficios Tributarios y Responsabilidad Social Empresarial. Aulas de gestión ocupacional América Latina. Bogotá, Colombia. Febrero 2010. [online] actualizado agosto 11 de 2011. Disponible en internet en: <http://www.sena.edu.co/portal>

<sup>26</sup> BUVINIC, Mayra; MAZZA, Jacqueline; PUNGILUPPI, Juliana con DEUTSON, Ruthanne. Inclusión Social y Desarrollo Económico en América Latina: Comprender la Inclusión y la Exclusión en el Mercado Laboral. Gente Nueva Editorial. Bogotá, Colombia. 2004. Pág. 138.

acceso a dicha población. Es por esto que a través de este cuadro se identificara tres razones principales en la que las empresas o el mercado laboral pueden fomentar la exclusión social.

**Cuadro 1: Principales formas de exclusión del mercado laboral**

<b>Tipo de exclusión</b>	<b>Principales características del mercado laboral</b>	<b>Rasgos de la exclusión</b>
<b>Tipo 1</b> Falta de acceso a empleos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desempleo abierto</li> <li>• Trabajadores desalentados</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Discriminación</li> <li>• Aislamiento familiar, comunitario</li> </ul>
<b>Tipo 2</b> Acceso solo a empleo de bajo salario o salarios de pobreza	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empleo de bajo salario o empleo debajo de la línea de pobreza.</li> <li>• Altas tasas de informalidad.</li> <li>• Rendimientos muy bajos del salario.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pobreza y exclusión social asociada.</li> <li>• Horarios de trabajos extensos</li> <li>• Falta de beneficios.</li> <li>• Mayor probabilidad de condiciones de trabajo insalubres.</li> <li>• Segregación física o espacial en regiones o barrios pobres.</li> </ul>
<b>Tipo 3</b> Falta de acceso a empleos de calidad con movilidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Subempleo.</li> <li>• Trabajo de mala calidad, de poca productividad.</li> <li>• Bajos rendimientos del trabajo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de acceso a redes sociales para progresar.</li> <li>• Empleo-trampa con pocas posibilidades de mejora.</li> <li>• Falta de acceso a capacitación para aumentar la productividad.</li> </ul>

Fuente: Inclusión social, mercados de trabajo y capital humano en América latina. Comprender la inclusión, la exclusión en el mercado laboral. México 2001 (vía Internet) (julio) <http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?docnum=355341>

La exclusión es un proceso dinámico, multidimensional, por el cual se niega a ciertos grupos o individuos el acceso a oportunidades y a servicios de calidad que les permita tener una vida productiva fuera de la pobreza, por motivos de raza, origen étnico u otra característica definitoria<sup>27</sup>. El trabajo de calidad y con una remuneración decente brinda a los individuos los medios financieros para salir potencialmente de su exclusión, esto también permite el acceso a redes sociales y políticas, a servicios y beneficios que promueven la inclusión de un modo más integrador, a través de la unidad familiar, la comunidad y la participación cívica<sup>28</sup>.

Con respecto al cuadro manifestado, este resalta tres principales formas en que los mercados pueden fomentar a la exclusión social, en el caso del tipo 1: Falta de acceso a los empleos (desempleo, subempleo severo). Manifiesta que entre las principales causas se encuentra el desempleo abierto este es entendido como las personas que no trabajaron durante la semana de referencia y buscaron activamente un empleo, es decir realizaron actividades concretas para obtener un empleo y estaban disponibles trabajar de inmediato, entre los requisitos para estar desempleado abierto está, no tener trabajo, buscar activamente trabajo y estar disponible y dispuesto a trabajar.

Y los trabajos desalentados se deben al alto índice de trabajo informal que conlleva a una baja remuneración.

En el tipo 2: Acceso a empleos de bajo salario o salarios de pobreza, manifiesta en sus características que el crecimiento del sector informal implica bajas remuneraciones el empleo con un bajo salario tiene una dimensión excluyente como es que los trabajadores estén fuera de la protección del sistema legal, no gozan de reconocimiento formal ni de estatus laboral, tiene pocos beneficios o ninguno y a su vez pueden estar sujetos a condiciones de trabajos peligrosos.

---

<sup>27</sup>Inclusión social, mercados de trabajo y capital humano en América latina. Comprender la inclusión, la exclusión en el mercado laboral. México 2001 (vía Internet) (julio) <http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?docnum=355341>

<sup>28</sup>Ibid.

En el caso del tipo 3: falta de acceso a empleos de calidad y movilidad, este se refiere a la situación económica en que la mano de obra no está empleada o aprovechada en su totalidad, esto conlleva a trabajos de mala calidad y de poca productividad.

Cabe destacar que el desempleo y el empleo de subsistencia en el sector informal puede estar vinculada con otros aspectos de la exclusión social como la segregación en barrios pobres, falta de acceso a la información sobre otras oportunidades de empleo y horarios de trabajo extensos como muestra el cuadro anterior, que impiden el desarrollo de la familia y la escolaridad llevando a la familia a tomar decisiones que permitan una mayor exclusión (trabajo infantil, deserción escolar, malas condiciones de salud).<sup>29</sup>

**1.4.1 Discriminación en el trabajo.** Según la organización internacional del trabajo OIT, cuando se habla de discriminación en el ámbito laboral, se hace referencia a cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades de trato en el empleo y la ocupación. Se presenta la discriminación en las siguientes cuestiones: acceso al empleo, seguridad en el empleo, promoción profesional, igualdad de remuneración por trabajos de igual valor y condiciones laborales, incluidas la seguridad y la salud en el trabajo, horas de trabajo, periodos de descanso y vacaciones.<sup>30</sup>

Analizar las razones por las cuales en las empresas existe discriminación y segregación hacia las personas en situación de discapacidad, no son otras si no los prejuicios y la falta de tolerancia que por años ha transformado a la sociedad en un estado de inequidad y competencia. No obstante, la sociedad está sometida a un proceso de evolución continua por parte de entidades pertinentes que genere

---

<sup>29</sup>WELLER, Jürgen. Procesos de Exclusión e Inclusión Laboral: La Expansión del Empleo en el Sector Terciario. Estados Unidos: Cepal/EclacWorkingPaper Editorial. 2001. Pág. 214.

<sup>30</sup> FERNÁNDEZ, Gago Roberto. Administración de la Responsabilidad Social Corporativa: Discriminación en el Trabajo. Madrid España: Thomson Editores Spain Paraninfo, Pág. 127.

cambios en sus principios y valores, contribuyendo a aumentar el dinamismo en el progreso de normas y principios sociales, que vayan más acorde a una nueva cultura o transformación de la realidad en beneficio de toda la sociedad.

**1.4.2 Discriminación por discapacidad.** La razón de tener una discapacidad conllevará casi inevitablemente una limitación para la integración social, debido a que la relación con los otros miembros de la sociedad será difícil para estas personas y en muchos casos no se encuentra la función o el trabajo que les permita alcanzar el desarrollo de sus funciones. Pero es responsabilidad de la sociedad en su conjunto conseguir que las personas en situación de discapacidad puedan tener cierta autonomía, además de explotar todo su potencial. Para ello el autor Fernando Gago propone en primer lugar programas públicos formativos de adaptación y cualificación especializados que les capaciten para la realización de ciertas tareas profesionales. Las determinadas asociaciones han ayudado notablemente en la mejora de la situación vivida por quienes padecen alguna discapacidad mediante la gestión de ayudas sociales, campañas de concienciación de la opinión pública y promoción de salidas profesionales.

También desde la administración y poderes públicos debe incentivarse económicamente la contratación de trabajadores con discapacidad. Finalmente, el éxito de muchas de estas políticas y acciones depende de la existencia o no de un compromiso empresarial acorde con esta necesidad social. No obstante la contratación de personas en situación de discapacidad debe ser segura. Donde opten un trato justo como también considerado y evaluado según su discapacidad para desempeñar las tareas correspondientes, como también, estas empresas deben ofrecer oportunidades formativas y de promoción a sus trabajadores.<sup>31</sup>

---

<sup>31</sup>FERNÁNDEZ, Gago Roberto. Administración de la Responsabilidad Social Corporativa: Discriminación en el Trabajo. Madrid España: Thomson Editores Spain Paraninfo, Pág. 127.

**Cuadro 2: Factores que contribuyen a las barreras de las personas con discapacidad en el mercado laboral en el Estado, sector privado y la comunidad<sup>32</sup>.**

<b>Barreras</b>	<b>Ingreso al trabajo</b>	<b>Permanencia y calidad del trabajo</b>
<b>BARRERAS LEGALES</b>	<p><b>ESTADO:</b> No hay un marco legal unificado en el tema de vinculación laboral para personas con discapacidad, no hay mecanismos jurídico que eviten y combata el acceso a la vinculación laboral, el estado no tiene una política de acciones positivas para la contratación de PCD en el empleo público.</p> <p><b>EMPRESAS:</b> Los empresarios que conocen la ley 361 dejan de contratar a PCD con base a su lectura restrictiva del art 26, hay un desconocimiento general sobre la legislación y modos de contratación de las PCD y los incentivos para hacerlo.</p>	<p><b>ESTADO:</b> Falta claridad sobre las condiciones establecidas en la ley 361/97 para la permanencia en el trabajo y los despidos.</p> <p><b>EMPRESAS:</b> Los empresarios desconocen aquellos beneficios que trae contratar a PCD. Hay falta de claridad sobre las condiciones establecidas en la ley 361, para los despidos de las PCD.</p>
<b>BARRERAS SOCIOECONOMICAS</b>	<p><b>ESTADO:</b> Desatención a los derechos fundamentales y socioeconómicos y a las necesidades básicas de la PCD. Limitaciones y restricciones del derecho a la rehabilitación integral. Escasa capacidad de presionar o vincular a las empresas en el tema de la contratación de PCD.</p> <p><b>SOC. CIVIL:</b> Espacios sociales y familiares con bajo capital económico, asociados a altos niveles de analfabetismo, educación precaria, limitado acceso a servicios de salud y</p>	<p><b>EMPRESAS:</b> Condiciones precarias para la contratación, ausencia de remuneración por contratos de aprendizaje y de posibilidades redes de vinculación después de la capacitación.</p>

<sup>32</sup>Universidad de los Andes: Discapacidad y Derecho al Trabajo. Bogotá Colombia. Agosto 2010. [online] actualizado agosto 11 de 2011. Disponible en internet en <http://cijus.uniandes.edu.co/.../discapacidadyderechoaltrabajo.pdf>

	<p>rehabilitación integral, redes sociales limitadas y excluyentes, poco interés y presión social organizada frente al tema.</p> <p><b>EMPRESAS:</b> Conocimiento mínimo sobre que es, como funciona y que implica la discapacidad, desconocimiento de ventajas socioeconómicas que genera la contratación de PCD. Los empresarios se quejan de los altos costos de adaptar el lugar de trabajo a la discapacidad.</p>	
BARRERAS FISICAS:	<p><b>ESTADO:</b> Poco control y capacidad de presión a los contratistas públicos y privados para el diseño y la implementación de calles, avenidas, edificios, sistema de movilización y transporte e infraestructura accesibles. Incumplimiento de obligaciones respecto a la educación y capacitación, generación de herramientas tecnológicas para la identificación del empleo disponible. El estado no cuenta con suficientes servicios especializados ni accesibles que le permitan a la PCD identificar el empleo disponible ni acceder a él. Proyectos para incentivar la contratación de PCD con poca difusión y de difícil acceso para las empresas, además muchos van en contravía de las motivaciones que pueden tener las empresas para la contratación de PCD.</p> <p><b>LA SOCIEDAD CIVIL:</b> Las redes sociales donde circula información sobre empleo no contemplan a PCD.</p> <p><b>EMPRESAS:</b> Las empresas no son diseñadas pensando en la discapacidad, ni para que accedan personas con discapacidad. Sus instalaciones y lugares de trabajo son ajenos a las</p>	<p><b>ESTADO:</b> Escaso control, seguimiento y asesoramiento sobre las condiciones de infraestructura en las empresas donde trabajan personas con discapacidad. Poco acompañamiento a las organizaciones y fundaciones que hacen este trabajo. El estado no cuenta con oficinas especializadas para atender las necesidades y los reclamos de PCD vinculadas laboralmente.</p> <p><b>SOCIEDAD CIVIL:</b> Las PCD no cuentan con redes sociales fuertes que les permitan velar por sus intereses de forma pública.</p> <p><b>EMPRESAS:</b> Las empresas no son diseñadas pensando</p>

	PCD. Las empresas no publican información sobre el empleo disponible a través de medios accesibles para todas las PCD.	en la discapacidad, ni para que en ellas trabajen personas con discapacidad.
BARRERAS CULTURALES	<p><b>ESTADO:</b> Escasa formación de los funcionarios para una adecuada atención a PCD. Pocas acciones e iniciativas educativas pedagógicas, comunicativas para transformar las percepciones dominantes sobre la discapacidad.</p> <p><b>SOCIEDAD CIVIL:</b> Discapacidad asumida como tragedia personal y familiar; las PCD son frecuentemente aisladas y percibidas como dependientes; se les restringen los espacios de formación y capacitación, así como las oportunidades de construcción de redes sociales.</p> <p><b>EMPRESAS:</b> Prejuicios sobre la productividad de las PCD, temor sobre los niveles de ausentismo y problemas médicos que sufre esta población. Las PCD son percibidas como poco autónomas y como cargas adicionales para los miembros de la empresa. Los estereotipos sobre salud, productividad y belleza militan en contra de las PCD en las entrevistas de trabajo</p>	<p><b>SOCIEDAD CIVIL:</b> Los espacios sociales afectan la autoestima de las PCD. Desconocimiento general sobre la discapacidad, y temor y rechazo a la misma.</p> <p><b>EMPRESAS:</b> La contratación de las PCD opera bajo los prejuicios sobre las capacidades laborales y los niveles de ausentismo de esta población, compañeros y clientes de las empresas guardan los mismos prejuicios de la población general. La contratación de PCD se hace con un enfoque de beneficencia y no de garantía de derechos.</p>

FUENTE. Universidad de los Andes: Discapacidad y derecho al trabajo. Bogotá Colombia. Agosto 2011. Disponible en internet en <http://cijus.uniandes.edu.co/.../discapacidadyderechoaltrabajo.pdf>

En tanto, adaptando estos factores que contribuyen a las barreras de las personas con discapacidad al municipio de Floridablanca, se puede encontrar que a través del Estado competente en este caso la alcaldía por medio de la constitución política en la cual haga efectivo el goce de los derechos de las personas con discapacidad en lo correspondiente al ámbito laboral, se pueda llegar a las empresas pertenecientes al municipio a través de un proceso de sensibilización que permita la transformación de aquello que se entiende por discapacidad.

En tanto la noción que se tiene sobre discapacidad debe ser vista de una manera amplia, donde se transforme lo que culturalmente se ha conocido como invalidez, incapacidad y otros términos que ha llevado a aislar a esta población de los diversos factores como son los sociales, culturales y económicos, impidiendo el desarrollo pleno de una persona y mejoramiento de la calidad de vida.

Es entonces que para lograr la vinculación de las personas en situación de discapacidad al mercado laboral, no solo se puede centrar el problema en la discapacidad desde lo físico en la persona, sino también desde la accesibilidad, que son las barreras que impiden el proceso de formación y el cumplimiento de sus labores, como la permanencia en el lugar de trabajo. Es entonces que para incluir esta población se debe tener en cuenta los parámetros que faciliten la participación dentro de una institución o entidad tales como su infraestructura, equipos e implementos tecnológicos y/o maquinarias de trabajo. Es por eso que al contratar a personas en situación de discapacidad se debe tener en cuenta tanto a las personas y sus capacidades como a las funciones que va a realizar dentro del lugar de trabajo.

Cabe destacar que no solo la infraestructura impide el buen desempeño de las personas con discapacidad si no también el entorno, la sociedad en general y lo que esta entiende por discapacidad, ya que la percepción equivocada refleja discriminación y junto con ella genera a los mismos baja autoestima, es por eso que si se transforma lo que culturalmente se cree y permite el acceso y las capacidades que de ellos surge, además del contacto permanente con la población en general habrá mayor aceptación, adaptación y se lograra la transformación de la realidad.

**Cuadro 3: Competencias territoriales en el desarrollo de procedimientos para la integración socio laboral de las personas con discapacidad.**

INSTANCIA	COMPETENCIA
<b>Entidad territorial (Gobernaciones y Alcaldías)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Definir el lineamiento y la política de intervención hacia las personas con discapacidad a nivel territorial.</li> <li>• Articular el componente empleo, ingresos y trabajo en el plan de desarrollo territorial.</li> <li>• Gestionar y direccionar recursos para la financiación de programas y proyectos de generación de empleo y trabajo en el territorio.</li> <li>• Garantizar el aseguramiento al sistema de seguridad social de esta población.</li> <li>• Formular y ejecutar las políticas, programas y proyectos para la generación de empleo y trabajo de las personas con discapacidad, en el territorio.</li> <li>• Liderar las instancias territoriales de apoyo a la integración laboral de las personas con discapacidad.</li> <li>• Priorizar la atención de la población con discapacidad, al ser considerada como personas en condiciones de alto riesgo.</li> <li>• Conocer la dimensión de la problemática de discapacidad en su territorio</li> <li>• Coordinar con el nivel central correspondiente la asistencia técnica para la integración laboral y la creación de unidades productivas para las personas con discapacidad.</li> <li>• 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.</li> <li>• Realizar control y seguimiento con el fin de evaluar las acciones programadas a nivel territorial.</li> </ul>
<b>Direcciones Territoriales del Ministerio de la Protección Social (seccionales, entidades Descentralizadas)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prestar asesoría y asistencia técnica para la formulación de planes, programas y proyectos de empleo y trabajo.</li> <li>• Apoyar la instancia territorial de apoyo a la integración laboral de las personas con discapacidad.</li> <li>• Conocer la dimensión de la problemática de discapacidad en su territorio.</li> <li>• Empezar campañas de sensibilización dirigida a gremios organizaciones de trabajadores, entre otros, para dar a conocer el potencial laboral de las personas con discapacidad.</li> <li>• Realizar control y seguimiento con el fin de evaluar las acciones programadas a nivel territorial</li> </ul>

**Fuente:** Adaptado de Lineamientos de Política: Habilidad/Rehabilitación Integral para el Desarrollo Familiar, Ocupacional y Social de las Personas con Discapacidad.

**1.4.3 Red Laboral Territorial de Discapacidad.** Se hace necesario la conformación de la red territorial de discapacidad (RLTD), en donde participen las entidades territoriales, las organizaciones públicas, privadas y de carácter social, tales como gobernaciones, alcaldías, gremios cooperativas de trabajo asociado, servicio público de empleo, con el fin de integrar los servicios laborales a nivel local y que

en forma coordinada trabaje con los comités departamentales, municipales y locales de discapacidad.<sup>33</sup>

La conformación de una red laboral a nivel territorial debe abordar los siguientes aspectos:

- Socializar el tema de la discapacidad en los municipios e incluirlo en los Consejos Municipales de Política Social.
- Reactivar o crear bancos de ayudas técnicas a nivel territorial.
- Reactivar y crear Redes Intermunicipales de Discapacidad.
- Facilitar el acceso de la población con discapacidad a programas y servicios impulsados por los Comités de Atención a la Discapacidad.
- Impulsar el fortalecimiento o creación de organizaciones de personas con discapacidad, de acuerdo a la clasificación de discapacidades.
- Elaborar planes de acción de integración laboral, en los municipios integrantes de Red e incluirlos en los planes de desarrollo municipales.
- Elaborar proyectos productivos orientados generar oportunidades laborales para las personas con discapacidad.
- Sensibilizar a los entes territoriales sobre el compromiso de incluir a las personas con discapacidad dentro de las políticas sociales de sus municipios.
- Sensibilizar a las personas y empresas para que se comprometan a seguir trabajando por la inclusión laboral de las personas con discapacidad y sus familias.
- Promover debates públicos sobre la construcción de la política pública de discapacidad.
- Abordar la construcción de un sistema territorial de discapacidad que contenga un inventario de directorios institucionales, donde se identifique cada entidad en cuanto a sus funciones, programas, recursos, demanda de servicios, entre otros.

---

<sup>33</sup>Ministerio de la protección social, república de Colombia. Discapacidad e Integración Socio laboral en Colombia. Pag 112. Guía Metodológica para la Implementación del Modelo.

- Promover la creación de observatorios de la discapacidad, para hacer investigaciones sobre el tema, formular políticas y programas, que permitan orientar la construcción de sistemas de seguimiento y evaluación.
- Fortalecer las organizaciones y líderes comunitarios, asesorando e impulsando planes de acción laborales dirigidos a atender a la población con discapacidad.

Resaltar espacios donde la conformación de una red que permita impulsar la necesidad existente de la población en situación de discapacidad, a través estrategias que complementan el apoyo de las entidades gubernamentales, basados en los derechos que le otorga nuestra constitución como ciudadanos, es por eso que este proceso debe ir acompañado de terceras personas que realicen la gestión a las instituciones pertinentes y el acompañamiento como se mostrara a continuación.

**1.4.4 Programa de discapacidad en el componente laboral.** Los lineamientos que la OIT pone para el diseño de programas de empleo para las personas con discapacidad, deben estar dirigidos a promover las condiciones adecuadas para el trabajo de mujeres y hombres con discapacidad a fin de facilitar el acceso a los medios que permitan superar los obstáculos susceptibles de limitar su participación en el mercado laboral

Las actividades que se deben realizar para cumplir con los programas, son las siguientes<sup>34</sup>:

- Investigación del mercado de trabajo de personas con discapacidad.
- Elaboración de estrategias que promuevan de forma efectiva programas de entretenimiento y oportunidades de empleo para las personas con discapacidad.

---

<sup>34</sup>Ministerio de la protección social, república de Colombia. Discapacidad e Integración Socio laboral en Colombia. Pag 113. Guía Metodológica para la Implementación del Modelo.

- Asesoría a los entes territoriales, trabajadores y empleadores en el entretenimiento y funcionamiento de organizaciones de/o para personas con discapacidad.
- Brindar servicios de asesoría técnica y actividades de cooperación, para el desarrollo de los programas

**Elementos.** Este modelo está formado por tres elementos fundamentales, entre los que se establecen distintas relaciones: el preparador laboral el trabajador apoyado y la entidad empleadora<sup>35</sup>.

- Preparador laboral: se trata de personas encargadas de la preparación, apoyo y seguimiento del trabajador en el desempeño del trabajo.
- Trabajador apoyado: es la persona a la que el preparador laboral ayuda a iniciar y mantenerse en un puesto de trabajo.
- Entidad Empleadora: proporciona el trabajo, estableciendo una relación laboral con el trabajador y permitiendo la actividad del preparador laboral.

La interrelación de estos tres elementos se materializa de modo diferente a la hora de aplicar el modelo mediante los distintos planes de “empleo apoyado” dependiendo sobre todo, de circunstancias relacionadas con el entorno, tales como las características de las organizaciones promotoras del plan, la legislación vigente o la estructura sindical del país.

**1.4.5 Papel del preparador laboral.** Teniendo en cuenta su importancia para el modelo, las actividades que tiene que desarrollar se pueden clasificar en tres grupos atendiendo a las siguientes relaciones<sup>36</sup>:

---

<sup>35</sup>Ibíd., p.115.

<sup>36</sup>Ministerio de la protección social, república de Colombia. Discapacidad e Integración Socio laboral en Colombia. Pág. 133. Guía Metodológica para la Implementación del Modelo.

- Relación con la organización promotora del programa de “empleo apoyado” en la que interesa destacar los aspectos sobre: La preparación y desarrollo del programa individual del trabajador apoyado, junto con su evaluación periódica. El análisis de los diferentes registros, tomados en su contacto con el trabajador apoyado, para constatar algún aspecto concreto del programa.

La información periódica, si es posible semanal, sobre el comportamiento, adaptación y aprendizaje de las tareas a desarrollar por el trabajador apoyado.

- Relación con el trabajador apoyado, mediante: El entrenamiento en el ámbito del trabajo, tanto en las habilidades colaterales como en las tareas propias del puesto.

El apoyo y orientación al usuario en los problemas de conducta que puedan surgir en el propio puesto y que interfieran el rendimiento de su trabajo.

La colaboración en la adaptación laboral preparando a sus compañeros de trabajo en el conocimiento del trabajador apoyado y de sus características, para facilitar el desarrollo de las relaciones interpersonales.

Propuesta del horario más adecuado para la incorporación progresiva del trabajador apoyado hasta conseguir, si fuera posible, la plena incorporación al régimen laboral existente dentro del centro de trabajo.

Implantación de métodos de trabajo que sirvan al trabajador que sirvan al trabajador apoyado como guía en el desarrollo de sus funciones.

El servicio de apoyo en todos los demás problemas que pudieran plantearse al trabajador apoyado en su relación de empleo.

- Relación con la familia del trabajador apoyado, a través de la solicitud de información y entrevista con los padres, hermanos o tutores, para conseguirse todo tipo de datos tendentes a facilitar la incorporación al medio de trabajo (gustos, comportamiento con las personas, aficiones...).

La participación plena de las familias en el desarrollo del programa. Para ello, se utilizan: reuniones periódicas individuales, grupales (con padres de otros trabajadores apoyados, por ejemplo), visitas al lugar de empleo, información periódica sobre los progresos del trabajador apoyado, orientación sobre los problemas que pueden surgir en el desempeño de sus tareas, modificación de actitudes familiares sobre protectoras y cualquier otro tipo de información concreta solicitada por la familia.

### **1.5 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<sup>37</sup>.

Dentro de las políticas de 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.

---

<sup>37</sup>Ministerio de la protección social, república de Colombia. Discapacidad e Integración Socio laboral en Colombia. Guía Metodológica para la Implementación del Modelo.

- 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.

**1.5.1 Perfil ocupacional de personas en condición de discapacidad.** Los perfiles ocupacionales de las personas en situación de discapacidad depende también de los niveles educativos de esta población, entonces conseguir tales condiciones ideales en la población con discapacidad, exige como un primer paso la incorporación de estrategias que permitan identificar las habilidades, conocimientos, destrezas y desempeños laborales que pueda tener una persona en un campo de acción determinado; pues su consecución brinda tanto la definición de una ocupación, como las bases de un mayor fortalecimiento en esa área, lo que representa finalmente la inserción plena del individuo como agente activo en las distintas dimensiones sociales<sup>38</sup>.

---

<sup>38</sup> MONGUI, Monsalve Mónica María. (2009), pág. 20, Análisis Socio-ocupacional de personas en condición de Discapacidad: “Asociación de Discapacitados de Piedecuesta” ASODISPIE. Santander Colombia.

## 1.5.2 Matriz Clasificación Nacional de Ocupaciones

Figura 1: Clasificación Nacional de Ocupaciones de Colombia

CLASIFICACION NACIONAL DE OCUPACIONES DEL COLOMBIA -HACIA UN MARCO NACIONAL DE FORMACION-									
AREAS DE DESEMPEÑO	1 FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN	2 CIENCIAS NATURALES Y APLICADAS, Y OCUPACIONES RELACIONADAS	3 SALUD	4 CIENCIAS SOCIALES, EDUCACIÓN, SERVICIO GOBERNAMENTAL Y RELIGIÓN	5 ARTE, CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTES	6 VENTAS Y SERVICIOS	7 OCUPACIONES EXCLUSIVAS DE LA INDUSTRIA PRIMARIA	8 OFICIOS, OPERADORES EQUIPO Y TRANSPORTE Y OCUPACIONES AFINES	9 OCUPACIONES EXCLUSIVAS DE INDUSTRIAS DE PROCESAM. Y FABRICAC. Y SUMIN. SERV. PUBLICOS
NIVELES DE CUALIFICACION									
0 Ocupaciones de Dirección									
Nivel de Preparación A									
Nivel de Preparación B									
Nivel de Preparación C									
Nivel de Preparación D									

**Fuente:** Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (OIT/Cinterfor)

Es por eso que la CLASIFICACIÓN NACIONAL DE OCUPACIONES (CNO) define cada uno de los perfiles en sus diversos ámbitos en la cual tiene dos criterios de calificación, la clasificación de operaciones es la organización sistemática de las ocupaciones existentes en el mercado laboral colombiano, utiliza una estructura que facilita la agrupación de empleos y la descripción uniforme de las ocupaciones esta CNO tiene en cuenta dos criterios de clasificación tales como:

EL ÁREA DE DESEMPEÑO el cual define el tipo de trabajo que las persona puede desempeñar en el ámbito laboral. Estas están identificadas así:El área de

desempeño, comprende<sup>39</sup> la estructura general de los espacios de actividad productiva, definida por el tipo, naturaleza de trabajo y la clase de actividad que debe efectuarse para poder cumplir con el propósito de una ocupación específica, la cual es elegida a partir de los intereses y objetivos ocupacionales de una persona; dentro de este criterio la CNO contempla diez áreas<sup>40</sup>, expuestas a continuación: (Ver anexo C)

El segundo criterio utilizado por la CNO<sup>41</sup> es atribuido al nivel de cualificación, diferencia cuatro categorías clasificadas de acuerdo a la complejidad que posee la ocupación. Como se expresó anteriormente, ésta se basa en el referente elaborado por el Reino Unido, involucrando el nivel de autonomía, responsabilidad de funciones, nivel educativo y experiencia adquirida en la persona, lo que contempla los requisitos de ingreso para una ocupación determinada. En efecto, el nivel que se identifica con la letra “A”, refiere al más alto criterio de autonomía y responsabilidad que puede tener una persona en determinado campo ocupacional, considerando una alta preparación académica en pregrado y posgrado.

El nivel “B” identifica a los individuos que por poseer estudios técnicos o tecnológicos, pueden ejercer funciones variadas que demandan responsabilidad de supervisión y juicios evaluativos; el nivel “C” conlleva un rango algo menor que el anterior, en tanto comprende a individuos con educación básica, capacitación o experiencia en el trabajo y algún nivel de autonomía en su desempeño; en contraparte, el nivel referenciado con la letra “D” expresa la más baja jerarquía de autonomía, experiencia, responsabilidad y educación<sup>42</sup> que individuo alguno pueda tener en una ocupación, por cuanto, su trabajo se puede caracterizar como

---

<sup>39</sup> OBSERVATORIO LABORAL Y OCUPACIONAL COLOMBIANO. Marco conceptual Clasificación Nacional de Ocupaciones. Servicio Nacional de Aprendizaje SENA. Dirección de empleo y trabajo. Bogotá. 2005. Pág. 4

<sup>40</sup> Ibíd.

<sup>41</sup> Ibíd.

<sup>42</sup> Cabe rescatar que el nivel D incluye la educación especial propia de las personas con discapacidad, además de la educación básica primaria.

operativo y subordinado, situación que coarta la posibilidad de independencia y oportunidades de libertad en el hacer de la persona.

De esta manera, la matriz se expresa a través de filas y columnas, las filas son conformadas por los niveles de cualificación, y las columnas por las áreas de desempeño, haciendo que el cruce entre área de desempeño y nivel de cualificación, dé como resultado la definición de un campo ocupacional; es decir, una mayor especificación del conjunto de ocupaciones hacia las que la persona esta perfilada con respecto a los conocimientos y capacidades que puede efectuar, brindando una determinación clara sobre el desempeño laboral. (VER ANEXO 3)

El SENA busca poner a disposición el instrumento de Clasificación Nacional de Ocupaciones a empresarios, trabajadores, instituciones educativas y de formación profesional, con el fin de responder a necesidades laborales o de múltiples aplicaciones, entre las cuales podemos mencionar<sup>43</sup>:

- Establecer estructuras o escalas salariales.
- Identificar necesidades de capacitación y recalificación de la fuerza laboral.
- Caracterizar ocupacionalmente a las empresas.
- Divulgar y transferir los resultados de los estudios ocupacionales.
- Servir como referente obligado para el proceso de actualización y modernización de la oferta educativa y de formación profesional.
- Acopiar, analizar y divulgar información ocupacional.
- Obtener y suministrar información sobre los cambios de las competencias ocupacionales en el ámbito nacional y compararlas con las de otros países.
- Diagnosticar niveles de competencia de la fuerza laboral del país.

---

<sup>43</sup> Clasificación Nacional de Ocupaciones una herramienta para la Gestión de Empleo y Formación: División de Estudios Ocupacionales, Dirección de Empleo SENA, Dirección General 1996 [online] actualizado agosto 11 de 2011. Disponible en internet en <http://www.oei.org.co/oeivirt/fp/cuad2a03.htm>

De esta manera se identificara a la población con discapacidad de Floridablanca con base en la Matriz de Clasificación Nacional de Ocupaciones según su nivel académico, es por eso se utilizara la base de datos de las Personas en situación de Discapacidad de la Secretaria de Desarrollo Social de la Alcaldía para que al momento de dar a conocer la oferta a las empresas, también se permita dar a conocer a los profesionales con discapacidad, a su vez que se ubiquen según su profesión y capacidad, logrando así abrir más espacios de participación y mejorar la calidad de vida de los mismos.

### **1.5.3 Trabajos acordes para las personas en situación de discapacidad del municipio de Floridablanca en las empresas.**

La accesibilidad no está relacionada solo con la vinculación de las personas en situación de discapacidad sino también con la infraestructura, en el trabajo la accesibilidad se refiere a la facilidad con lo que sus trabajadores pueden ingresar a las diversas oficinas o lugares permitiéndole ser lo más independientemente posible. Esto es aplicable en todas las discapacidades como la física, cognitiva, visual y auditiva. En las infraestructuras que se diseñen a largo mediano o corto plazo deben tener en cuenta la fase de diseño y planificación para no hacer cambios posteriormente<sup>44</sup>.

**DISCAPACIDAD FISICA:** En este tipo de discapacidad las empresas que quieran trabajar con esta población lo importante es que la infraestructura de esta, este acorde a las condiciones de las personas, que les permita moverse con facilidad a cualquiera de las oficinas, plantas superiores y partes del edificio como baños, parqueaderos etc. En el entorno de las personas en situación de discapacidad física debe tener acceso a rampas sin escalones ni empinadas, elevadores y/o escaleras eléctricas, interruptores de luz, dispositivos de apertura

---

<sup>44</sup>SURCOE, Asociación Colombiana de Sordociegos. Generalidades de Sordo Ceguera y Discapacidad Múltiple Memorias a Multiplicadores. Bogotá, Colombia. Septiembre 2009.[online] actualizado agosto 11 de 2011. Disponible en internet en: <http://www.conectandosentidos.org>

automáticos para puertas pesadas, mangos en las puertas, timbres y dispositivos al alcance del empleador.

Además de un espacio adecuado de trabajo, ya sea en una planta baja, como también un espacio donde la silla pueda girar libremente, tener fácil acceso a documentos, y otros.

Con respecto a los servicios higiénicos, esto es de suma importancia ya que es una necesidad básica del ser humano, además de evitar enfermedades a causa del impedimento estructural o físico de la empresa, para esto se deberá facilitar el espacio para el acercamiento lateral de la silla de ruedas al inodoro, barandas, como también facilitar el espacio necesario frontal de la silla de ruedas al lavamanos, al igual la puerta de acceso debería ser tipo corredera o batiente con apertura hacia el exterior.

**En cuanto a la organización del trabajo y las tareas de las personas con discapacidad Física:** Asignar algunas de las tareas de la persona en condición de discapacidad a otra como por ejemplo conducir un vehículo, como también trasladar a la PCD a un puesto apropiado acorde a su discapacidad.

**DISCAPACIDAD VISUAL:** Cambiar la cultura donde se piensa que la persona con discapacidad visual no puede vincularse al mercado laboral, o en la que solo puede desempeñarse en ciertos trabajos y muy concretos, es algo que ya queda en la historia. Con la llegada de las TICS (tecnología de información y comunicación), podemos encontrar que además de formarse en cualquier profesión, también pueden desempeñarse en diversos ámbitos laborales que les garanticen la inclusión e integración a la sociedad y aseguren la accesibilidad a los puestos de trabajo ofrecidos por la sociedad. Hoy en día puede afirmarse que las personas con ceguera y deficiencia visual, cuando reciben el asesoramiento,

recursos y los apoyos apropiados pueden ampliar en un gran número los puestos de trabajo a desempeñar.

**Tecnologías que permitan el desempeño laboral de la persona con discapacidad visual:** Adquirir o modificar equipos por ejemplo: Amplificador Sonido, Magnificador de Pantalla, Maquina Perkins para escritura Braille, Teclado Braille, Regleta Braille, Reloj Táctil, Escáner traductor, Lector Rider, Jaws para Windows hasta teléfonos manos libres<sup>45</sup>. Instalar un software de reconocimiento de voz en un ordenador para una persona que padezca de un problema musculoesquelético de las extremidades superiores o una discapacidad visual; proporcionar herramientas de magnificación y lectura de pantalla, notas de disco, correos electrónicos de audio y garantizar una buena iluminación para las personas con discapacidad visual baja.

**En cuanto a la infraestructura:** Para las personas con Discapacidad Visual es de suma importancia que exista una distancia entre el piso y el techo ya que el bastón solo les permite conocer la distancia entre la pared y el lugar donde camina, pero no le permite conocer lo que está enfrente de ella o a su altura. Además de esto para acceder a los pisos siguientes, oficinas, baños y ascensores si los hay, es necesario los letreros en escritura braille que le permita moverse de manera independiente por el lugar de trabajo o colocar advertencias en letras claras y grandes para que las personas con baja visibilidad las puedan ver claramente, como también dar a estas señales un acabado mate que evite reflejos, las letras deberán contrastar con el fondo para que la lectura sea más fácil, escalones con los bordes pintados, sonidos de advertencia o de audio, dispositivos de apertura automáticos para puertas pesadas, mangos en las puertas, timbres y dispositivos de entrada al alcance y localizables como también suelos antideslizantes.

---

<sup>45</sup> SURCOE, Asociación Colombiana de Sordociegos. Generalidades de Sordo Ceguera y Discapacidad Múltiple Memorias a Multiplicadores. Bogotá, Colombia. Septiembre 2009.[online] actualizado agosto 11 de 2011. Disponible en internet en: <http://www.conectandosentidos.org>

En cuanto a la comunicación: facilitar información sobre seguridad y salud en soportes accesibles.

**Organización del trabajo y las tareas:** Asignar algunas de las tareas de la persona en situación de discapacidad a otra persona por ejemplo la conducción de vehículos, trasladar al trabajador a un puesto más apropiado.

**DISCAPACIDAD AUDITIVA:** Con respecto a esta discapacidad, la necesidad del acceso a la información y comunicación es indispensable ya que así le permite mayor entendimiento y desenvolvimiento en su espacio, logrando mayor independencia en el lugar de trabajo.

**En cuanto al entorno de trabajo:** los avisos de advertencia deben ser visuales, modificar los manuales de consulta o de instrucciones, por ejemplo con instrucciones ilustradas o visuales. Proporcionar un lector o intérprete, por ejemplo facilitando un teléfono de texto y contratando a un intérprete del lenguaje de señas para determinadas reuniones o eventos.

**Colocación de señales:** es importante colocar señales y advertencias claras, gráficos e imágenes dado de que esta manera puede ser más fácil su comprensión.

**En cuanto a la organización del trabajo y las tareas:** asignar algunas de las tareas de la personas con discapacidad a otra persona, todo aquello que impida su realizar sus actividades diarias.

**DISCAPACIDAD COGNITIVA:** Al contratar personas en situación de discapacidad cognitiva, se necesita asignarlo en una zona diferente, en algunos casos trabajos más manuales que tecnológicos, modificar los manuales de consulta o de instrucciones por ejemplo con instrucciones ilustradas o visuales.

**En cuanto a la comunicación:** Facilitar la información en seguridad y salud en soportes accesibles, incluido material escrito y otras formas de comunicación y accesibilidad para estos trabajadores.

**En cuanto a la organización del trabajo y las tareas:** Es necesario asignar algunas tareas de la persona con discapacidad a otra persona, al igual que trasladarlo a un puesto más apropiado.

### **En cuanto a la formación y supervisión en todas las discapacidades**

- Tomar medidas para garantizar que una persona con discapacidad no esté en desventaja respecto de la información, instrucción e información en materia de seguridad y salud, por ejemplo:
  - Modificando el horario o el lugar de la información
  - Suministrando información y material para el curso en un soporte diferente
  - Poniendo un lector o intérprete a disposición del discapacitado.
  - Ofreciendo una información individual y personalizada
  - Garantizando que los documentos escritos estén en un lenguaje sencillo, de forma que resulten más accesibles para todos.

Garantizar que los programas de empleo asistido abordan las necesidades de formación en materia de seguridad y salud en el trabajo, cuando se está planificando la colocación;

Facilitar cualquier formación adicional y específica en materia de seguridad y salud en el trabajo que puedan necesitar los trabajadores con discapacidad en relación con su trabajo o el equipo específico que deba utilizar.

Facilitar a los superiores jerárquicos y al personal cualquier información y formación específicas que necesiten para apoyar a un trabajador con discapacidad. Los encargados de la evacuación de los trabajadores con discapacidad en caso de emergencia deberán recibir formación, incluso en el uso de cualquier equipo de evacuación especial. Los responsables de garantizar la igualdad de trato deberán recibir formación pertinente en materia de seguridad y salud en el trabajo.

### **Procedimientos de emergencia para todas las discapacidades en las empresas<sup>46</sup>**

- Muchas de las medidas destinadas a mejorar la accesibilidad del lugar de trabajo también facilitarían la evacuación por ejemplo
- Asignar a los trabajadores con discapacidad zonas del edificio desde las que puedan abandonarlo más fácilmente.
- Se necesita de un equipo especial por ejemplo una silla de evacuación, para esto es importante formar a las personas en el uso de ayudas especiales.
- Que las zonas de almacenamiento cuenten con equipo de evacuación necesarios y que sean de fácil acceso.
- En caso de emergencia contar con miembros del personal para avisar y ayudar a los trabajadores con discapacidad.
- Contar con señales luminosas y otros tipos de alerta visual o vibratorio para complementar las alarmas sonoras y en todas las zonas.
- Familiarizar a las personas con discapacidad en las vías de escape existentes y darles información sobre procedimientos de seguridad. Distribuir los procedimientos de emergencia en braille, letras grandes, ficheros de texto y cintas de audio.

---

<sup>46</sup>SURCOE, Asociación Colombiana de Sordociegos. Generalidades de Sordo Ceguera y Discapacidad Múltiple Memorias a Multiplicadores. Bogotá, Colombia. Septiembre 2009. ([online] actualizado agosto 11 de 2011. Disponible en internet en: <http://www.conectandosentidos.org>

- Buscar zonas de rescate y lugares seguros en caso de peligro inmediato. Entre otras.

## 2. CONTEXTO GENERAL Y ESPECÍFICO EN LA CUAL ESTA INSERTA LA EXPERIENCIA

La Secretaría de Desarrollo Social de la Alcaldía de Floridablanca en el programa de discapacidad se encuentra trabajando por la inclusión de la población en situación de discapacidad, siendo esto un mecanismo internacional que busca la integración total e impida todo tipo de exclusión a los mismos por su condición, en la cual se les garanticen los derechos como ciudadanos participes y más aún cuando se trate de personas vulnerables.

De tal manera que la discapacidad es un tema que preocupa y abarca todos los países con el fin de garantizar el acceso e integración a todos los espacios logrando una igualdad de condiciones a todos los ciudadanos. Es así que surgen unas leyes a favor de los mismos, tanto internacionales como nacionales que buscan responder a las necesidades de la sociedad en este caso la de la población en situación de discapacidad, de esta manera para el 13 de diciembre del 2006 se aprueba la convención de las personas con discapacidad por la cual destina proteger los derechos y la dignidad de los individuos. Además de esta se aprueba la asamblea general de las naciones unidas, esta convención tiene como obligación garantizar el disfrute de los derechos de esta población, a su vez garantizar el goce pleno de la igualdad manifestada ante la ley. Dentro de esta también se concibe a la Organización de las Naciones Unidas a través de la *declaración de los derechos humanos* en la cual proclama los derechos de toda persona, basado en los principios de la no discriminación, libertad e igualdad.

Así mismo, encontramos en la constitución política de Colombia de 1991<sup>47</sup> artículos relevantes que garantizan la integración al ámbito laboral de la población en

---

<sup>47</sup> REPUBLICA DE COLOMBIA. Constitución Política de Colombia.(en línea) citado el 16 de junio de 201. Disponible en:<http://web.presidencia.gov.co/constitucion/index.pdf>

situación de discapacidad como bien lo manifiesta el *artículo 13* en la cual el estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptara medidas a favor de los grupos discriminados o marginados, a su vez manifiesta la protección de aquellas personas que por su condición económica, física o mental se encuentren en debilidad manifiesta y sancionará los abusos que contra ellos se cometan.

*Artículo 47:* “El Estado levantara una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestara la atención especializada que requieran”.

*Artículo 54:*“Manifiesta que es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran, como también 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”.

Entre otros el *artículo 68:*“Es obligación del estado buscar la erradicación del analfabetismo y la educación de personas con limitaciones físicas o mentales, o con capacidades excepcionales”.

Entre la misma normatividad que acobija la constitución nacional en la cual manifiesta el manejo de las normas sobre integración social, bienestar, atención e igualdad expuestas en la legislación nacional, se encuentra la Ley 361 de 1997 por la cual se establecen mecanismos de integración de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones y a su vez se reconoce a las personas los derechos fundamentales, económicos, sociales y culturales para su completa realización personal y su total integración social y a las personas con limitación severas y profundas la asistencia y protección necesaria.

La ley 1145 por la cual se reglamenta el artículo 6 de la ley 361 de 1997 organizando el Sistema Nacional de Discapacidad, como mecanismo de coordinación de los diferentes actores que intervienen en la integración social de esta población. Esta ley busca normas que ayuden de manera pertinente en la realización de planes, programas y proyectos a favor de la población con discapacidad del municipio.

Por otra parte, la Ley 1151 aprueba el plan de desarrollo 2006-2010 la cual ordena a tender de manera transversal las acciones de discapacidad y así mismo ordena que se dará continuidad en aras de optimizar la nacional, distrital y municipal en la inclusión de esta población.

Con esta normativa, se busca garantizar los derechos de la personas en situación de discapacidad, logrando el goce pleno de sus derechos e integrarlos así a la sociedad, cabe resaltar la importancia de hacer valida estas leyes y artículos que manifiesta la constitución política como bien lo manifiesta en el artículo primero “Colombia es un Estado de social de derecho y descentralizada”<sup>48</sup>en la cual el Estado o los gobernantes municipales en este caso la Secretaria de desarrollo Económico y Social desde su plan de gobierno debe fortalecer los servicios y garantizar los derechos considerados esenciales para mantener una calidad de vida digna y ser partícipe como sujeto pleno de derechos en esta sociedad.

---

<sup>48</sup> REPUBLICA DE COLOMBIA. Constitución Política de Colombia.(en línea) citado el 16 de junio de 201. Disponible en:<http://web.presidencia.gov.co/constitucion/index.pdf>

### 3. CARACTERIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN Y/O COMUNIDAD Y/O GRUPO POBLACIONAL

#### 3.1 CARACTERIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

##### SECRETARIA DE DESARROLLO ECONOMICO Y SOCIAL DE LA ALCALDIA DE FLORIDABLANCA.

La secretaría de desarrollo económico y social realiza la inversión social y fortalece los procesos organizativos comunitarios, que propenden por el desarrollo sostenible y el mejoramiento de la calidad de vida de los diferentes grupos poblacionales del Municipio de FLORIDABLANCA<sup>49</sup> tales como:

- La niñez desprotegida
  - La mujer. (adulta mayores, madres cabeza de familia, madres comunitarias)
  - Los jóvenes
  - El adulto mayor
  - La Población con Discapacidad
  - Los desplazados
  - Las juntas de acción comunal
  - Los comités de desarrollo rural y comités cívicos
  - Asociaciones de pequeños y medianos productores urbanos y rurales entre otros.
- 
- **Misión:** En el municipio de Floridablanca ofertara a sus habitantes un mejoramiento integral de su nivel de vida a través de un servicio educativo completo y de alta calidad con apoyo al desarrollo de procesos industriales tecnológicos y científicos, con apropiación de los propio y una alta valoración de

---

<sup>49</sup>Alcaldía de Floridablanca .Secretaria de Desarrollo Economico y Social.(vía internet) (Marzo de 2011)  
[http://www.floridablanca.gov.co/site/index.php?option=com\\_content&view=section&layout=blog&id=28&Itemid=120](http://www.floridablanca.gov.co/site/index.php?option=com_content&view=section&layout=blog&id=28&Itemid=120)

su cultura, con un desarrollo de su infraestructura, un mejoramiento de los servicios de salud integral y un fortalecimiento de los procesos productivos.

- **Visión:** Floridablanca será una ciudad moderna, centro administrativo y geoestratégico de la CONURBE metropolitana ambiental y económicamente sostenible autónoma e independiente, incluyente y segura, generadora de oportunidades reales de calidad de vida, prosperidad y crecimiento económico, social cultural y político a favor de sus habitantes mediante la dinamización e intensificación de los servicios educativos de ciencia y tecnología y agroindustriales como parte de las redes de las ciudades hermanas del planeta que hará de la educación su principal fuerza diferenciadora y motor del desarrollo económico y social.

**Objetivos de la Secretaria de Desarrollo Social:** La Secretaria de Desarrollo Social implementa los siguientes objetivos:

- Diseñar implementar dirigir y coordinar acciones planes y programas específicos encaminados a promover el desarrollo, crecimiento y bienestar social y económico que creen condiciones de vida digna de los grupos más vulnerables de la población.
- Promover con el sector privado y gremial la realización de proyectos industriales y agroindustriales, viables y estratégicos a través de la creación de empresas o el fortalecimiento de las actuales que impulsen el desarrollo económico del municipio.

**3.1.1 Servicios que presta la Secretaria de Desarrollo Social de la Alcaldía de Floridablanca.** La secretaría de desarrollo social presta servicios en programa de atención a población vulnerable tales como: adulto mayor, discapacidad, desplazados, mujer infancia y juventud, alimentación escolar.

- Programa desarrollo económico: fortalecimiento empresarial.

- Programa de desarrollo rural: seguridad alimentaria, asesoría al pequeño agricultor, alianzas productivas y apoyo a organizaciones campesinas.
- Programa biofísico ambiental: promoción prevención y preservación del medio ambiente, residuos sólidos, mantenimiento y conservación de fuentes hídricas, mantenimiento y preservación de zonas verdes.

### **3.1.2 Funciones de la Secretaria de Desarrollo Social de Floridablanca**

**Promover y apoyar** la constitución de corporativa, pre cooperativas, asociación de productores, cadenas productivas, clúster, distritos industriales demás organismos de economía solidaria cuyo objeto sea el fortalecimiento de los sectores económicos del municipio.

**Gestionar** recursos ante organizaciones regionales, nacionales e internacionales para la asistencia técnica financiera en el desarrollo de programas, proyectos de inversión social que el municipio lo requiera.

**Apoyar** y organizar actividades de trabajo social que propendan por el mejoramiento de la organización comunitaria y la ejecución de proyectos programados para el beneficio de la misma comunidad.

**Trabajar** de la mano con las comunidades organizadas en busca de proporcionar a la población seguridad social.

**Diseñar y coordinar programas** especiales que promuevan y garanticen los mecanismos democráticos de representación de los grupos vulnerables en las diferentes instancias de participación, ejercicio, control y vigilancia de la administración pública.

**Elaborar estudios, análisis y propuestas** que propendan por el mejoramiento de la política social municipal.

**Gestionar y apoyar** los recursos requeridos para el análisis de viabilidad de los proyectos que impulsen el desarrollo de la economía municipal.

**Concertar** con el sector privado el desarrollo de propuestas que posibiliten el mejoramiento de la competitividad.

**Planificar y coordinar** acciones que promuevan la participación de empresas ubicadas en el municipio en eventos regionales, nacionales e internacionales.

**Colaborar** a favor de los pequeños productores rurales y microempresarios en la provisión de materiales, equipos e implementos apropiados de la industria.

**Desarrollar programas** de asistencia técnica y de capacitación dirigidos a los pequeños, medianos empresarios del sector urbano y rural del municipio.

**Gestionar** la adjudicación de créditos de fomentos para impulsar el desarrollo de la pequeña y mediana industria y la generación de empleo.

La secretaría de desarrollo social de Floridablanca presta servicios en programas de:

**Atención a población vulnerable:** representadas en atención a adulto mayor, discapacidad, desplazados, mujer infancia y juventud, inhumación de cadáveres, alimentación escolar.

**Programa de desarrollo económico:** fortalecimiento empresarial.

**Programa de desarrollo rural:** seguridad alimentaria, asesoría al pequeño agricultor, alianzas productivas, apoyo a organizaciones campesinas.

**Programas biofísico ambiental:** promoción prevención y preservación del medio ambiente, residuos sólidos, mantenimiento y conservación de fuentes hídricas, mantenimiento y preservación de zonas verdes.

**3.1.3 Área en la que se enmarca la práctica.** El área donde se enmarca la práctica es la de atención a población vulnerable específicamente la de discapacidad, debido a que se trabajó el tema de inclusión laboral, el grupo focal es la población laboralmente activa, que está entre los 18 a 50 años de edad. Para la realización de este proyecto se necesita trabajar sobre los beneficios tributarios que el municipio ofrece a las empresas y sensibilizar a las mismas sobre el cumplimiento de la responsabilidad social a través de los derechos que respalda a dicha población, permitiendo así una calidad de vida digna a las personas en situación de discapacidad.

Trabajar el tema de inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad es de suma importancia, debido a que esta población se ha visto excluida por la sociedad y vive en constante discriminación y ojeriza producto de la ignorancia, vulnerando sus derechos tales como el de la salud, educación, recreación, situación laboral entre otras, es necesario implementar un programa que favorezca a dicha población, que avale la inserción en especial la del ámbito laboral, a través de una campaña de sensibilización a empresas donde se fomente la responsabilidad social y garantice una calidad de vida digna para dicha población.

### **3.2 LAS PERSONAS EN EL CONTEXTO LOCAL**

Según el censo del 2005 manifestado por la Secretaria de Desarrollo Social de la alcaldía de Floridablanca<sup>50</sup> se identificaron 252.472 personas en el municipio, aunque esta cifra ya está superada y hoy el cálculo es de más de 300.000 ubicados residenciados en más de 51.000 predios rurales urbanos de las cuales 11613 personas con limitaciones permanentes, para una prevalencia del 4,6% según los resultados obtenidos con la aplicación del registro para la localización y caracterización de las personas con discapacidad, se han registrado 6550 personas una prevalencia del 2,57% quedando un total por registrar de 5.063, para el análisis de la población y elaboración del documento se tomo una muestra de 3330 personas.

---

<sup>50</sup> RESULTADOS PRELIMINARES DE LA IMPLEMENTACION DEL REGISTRO PARA LA LOCALIZACION Y CARACTERIZACION DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE FLORIDABLANCA. Secretaría de Desarrollo Social. Alcaldía de Floridablanca.2009.

**Cuadro 4: perfil socio demográfico de la población en situación de discapacidad**

MUNICIPIO	POBLACION CENSO 2005	POBLACION CON LIMITACION CENSO 2005	PREVALENCIA LIMITACION CENSO	REGISTRO DISCAPACIDAD 2008-2009	POR REGISTRAR 2009
FLORIDABLANCA	252.472	11.613	4,6 %	6.500	5.063

Resultados Preliminares de la implementación del Registro para la Localización y Caracterización de las Personas Con Discapacidad de Floridablanca. Secretaría de Desarrollo Económico y Social Alcaldía de Floridablanca. Abril 2009. 2011

En lo que respecta a la población con discapacidad la mayoría son pertenecientes a los estratos 1,2 y 3, de acuerdo con la clasificación anunciada, el municipio presenta algunos barrios significativos de cada estratificación como son:

**ESTRATO 1:** Altos de la Florida, Belencito, Escoflor, García Echeverri, los Laureles, Los Olivos, Prados del Sur, Santa Inés, José A. Morales, Las Palmeras, entre otros.

**ESTRATO 2:** Altos de Bellavista, Altos de Caracolí, Balcón de Alares, Balcón del Reposo, Caracolí, El Carmen I,II,III,IV,V y VI, Nuevo Villabel, Los Robles, San Bernardo, Santa fe, Santa Ana, Caldas, Pio XII (Cumbre), Villa Alcázar entre otros

**ESTRATO 3:** Altamira I, II, III y casas, Casco Antiguo, Guanaca, Bucarica, Ciudad Valencia, El Dorado, Limoncito, Fátima, Favuis, Nogales de la Florida, Portal de Castilla, Villa España, Bosques de la Florida, Parque San Agustín, Cracovia II, Lagos II, III, IV y V, Los Molinos, Rosales, El Verde, Villa Piedra del Sol, Villas de San Francisco, Torres de Sevilla, Villa Italia, San Ángel, entre otros.

**ESTRATO 4:** Andalucía, Bosque sectores A, B, C, D, La Ronda, Lagos I, Los Andes, Los Pirineos, Alto de Cañaveral I, II, III, IV, Cracovia I, Las Carabelas, Los Guayacanes, Los Trinitarios, Paragüitas, Torres de Aragón, Villa Firenze,

Cañaveral, Quintas de Florida, Quintas de Cañaveral, Palmar del Viento, entre otros.

**ESTRATO 5:** Altos de Cañaveral IV y V, Bugarvilia, Campestre Real, Cañaveral, Cañaveral Oriental, Cañaveral Lago Campestre, La Península, Jardín de Versalles, Quintas de Campestre, La Pera, Versalles, Cañaveral, entre otros.

**ESTRATO 6:** Cañaveral Campestre I, II, III, Camino Real, Hoyo Uno, La Perita, Monte Llano Campestre, entre otros.

La personas en situación de discapacidad del municipio de Floridablanca representa una de las tasas más bajas en los aspectos sociales, económicos y culturales, es por eso que busca a través de la Secretaría de Desarrollo Económico y Social apoyo en los aspectos mencionados, que le brinde estrategias de solución a las problemáticas que enfrenta esta comunidad, de esta manera caracterizaremos la población a continuación.

## **4. CARACTERIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA**

La práctica profesional en la Secretaría de Desarrollo Económico y Social permitió la intervención desde el programa de discapacidad basándose desde un enfoque de derechos en la importancia de la inclusión de la población en situación de discapacidad al ámbito laboral, para este proceso fue necesario la intervención de los representantes de cada una de las discapacidades legalmente constituidos pertenecientes al municipio, como también la participación de los diversos funcionarios en representación del Estado que promuevan la igualdad de condiciones y adopte medidas a favor de la población con discapacidad tales como el Secretario de Desarrollo Económico y Social, el Secretario de Hacienda, la socióloga en cargada del programa de discapacidad, la Oficina de Industria y Comercio y la persona en cargada de la educación para la población con discapacidad del SENA.

### **4.1 DIAGNÓSTICO**

El diagnostico presentado en la Secretaría de Desarrollo Económico y Social de la Alcaldía de Floridablanca se debe a los altos niveles de pobreza que presenta la población en situación de discapacidad, en la cual los representantes de cada una de las discapacidades legalmente constituidos, manifiestan la necesidad de inclusión al ámbito laboral, que permita la satisfacción a las necesidades existentes en esta población, como el goce pleno de sus derechos a través de la intercepción por parte del Estado y las empresas que cumplan con la responsabilidad Social Empresarial.

Esta situación de vulnerabilidad se ve influenciada en las pocas oportunidades que le brindan la sociedad y las empresas pertenecientes al municipio, debido a las creencias erróneas existentes para con esta población, en donde manifiestan que

por su condición no son de gran utilidad para la sociedad y a su vez estas son consideradas como personas dependientes<sup>51</sup>. Claramente la discriminación a la que se encuentran sometidos por su situación, repercute en el nivel de competitividad al momento de ingresar al mercado laboral, lo que mantiene a esta población en una baja calidad de vida, educación, alimentación, estructura, poca o nula atención en los servicios de salud, y en lo que respecta a este último, se evidencia en las dificultades de la prestación del servicio de rehabilitación y habilitación que les permita alcanzar y mantener un grado de autonomía e independencia.

Debido a la estigmatización que la sociedad en general le ha dado al tema de discapacidad, estos presentan una condición habitual, que es la llamada “mendicidad” o espera de un subsidio por parte del estado para cubrir a sus necesidades básicas. Esto quiere decir que hay una barrera que impide el desarrollo de esta población y disminuye la posibilidad de contribuir a la sociedad.

De esta manera se busca, que a través del Estado se realice un proceso de sensibilización a las empresas, basándonos desde la responsabilidad social empresarial y resaltando los beneficios tributarios estipulados en la Ley 361 que se le otorgan a las empresas que vinculen la población en condición de discapacidad.

De esta manera se busca promover un plan en el municipio por parte de la Secretaría de Desarrollo Social de Floridablanca, que generen una cultura de inclusión y participación a esta población e impulse el compromiso por parte de otras entidades correspondientes y de las empresas en lo referente a la responsabilidad social empresarial (RSE), Ya que las necesidades que aqueja las personas con discapacidad y las pocas oportunidades que impiden el

---

<sup>51</sup> Universidad de los Andes: discapacidad y derecho al trabajo. Bogota Colombia. 2010.(Vía Internet (Junio) <http://cijus.uniandes.edu.co/.../discapacidadyderechoaltrabajo.pdf>

mejoramiento de la calidad de vida de los mismos deben ser un compromiso para el Estado y las entidades pertinentes, obligándolo así a reconocer al individuo como sujeto de derechos a través de los principios de equidad e igualdad de oportunidades.

Aunque la Constitución del 91, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y la Organización de las Naciones Unidas(ONU) como entidades internacionales que respaldan a las personas con discapacidad, donde contempla la igualdad de condiciones a través de los derechos como ciudadanos; se podría decir que no se ha trabajado de manera persistente el tema de la inclusión laboral, como los temas competentes que mejoren la calidad de vida de las personas en situación de discapacidad en el municipio.

Para conocer la población con discapacidad de Floridablanca es necesario revisar las estadísticas que caracterizan a dicha población, la situación laboral, estrato, el nivel educativo, y todo aquello implica el mejoramiento de la calidad de vida de estas personas.

**Figura 2 Diferencias según sexo**



Resultados Preliminares de la implementación del Registro para la Localización y Caracterización de las Personas Con Discapacidad de Floridablanca. Secretaría de Desarrollo Económico y Social Alcaldía de Floridablanca. Abril 2009. 2011

Según el gráfico de Floridablanca existe una reducida diferencia entre el número de hombres y mujeres en situación de discapacidad registrados, ya que 1705 (51,20%) de ellas son mujeres y 1625 (48,79%) son hombres.

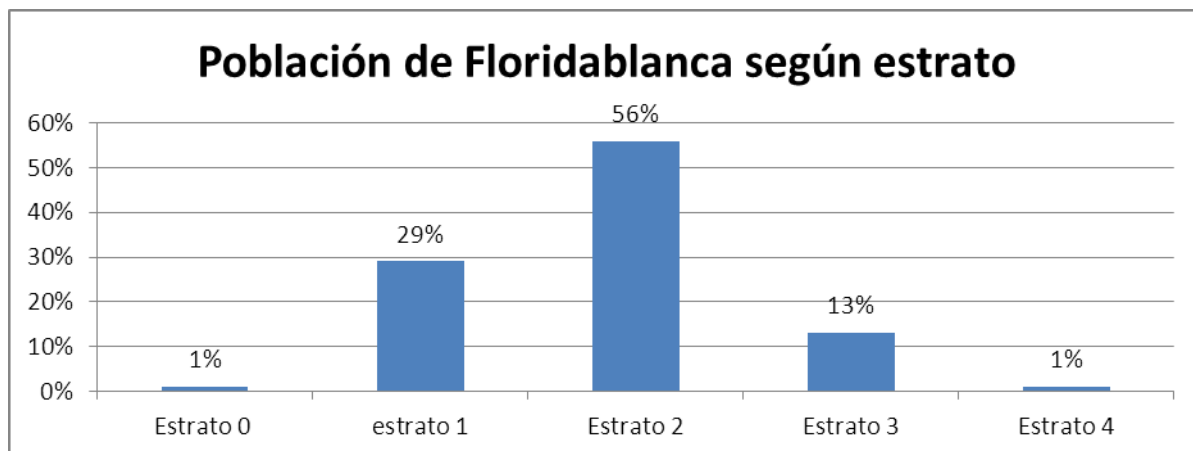
**Tabla 1: Floridablanca. Población en situación de Discapacidad según Registro por Sexo, según Grupos de Edad 2009.**

<b>GRUPOS DE EDAD</b>	<b>TOTAL</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>% HOMBRES</b>	<b>% MUJERES</b>
<b>TOTAL</b>	3330	1625	1705	48,80%	51,20%
Menores de 4 años	107	35	72	32,71%	67,29%
De 5 a 9 años	160	57	103	35,63%	64,38%
De 10 a 14 años	114	54	60	47,37%	52,63%
De 15 a 19 años	138	53	85	38,41%	61,59%
De 20 a 24 años	151	82	69	54,30%	45,70%
De 25 a 29 años	118	52	66	44,07%	55,93%
De 30 a 34 años	139	70	69	50,36%	49,64%
De 35 a 39 años	171	98	73	57,31%	42,69%
De 40 a 44 años	193	91	102	47,15%	52,85%
De 45 a 49 años	178	86	92	48,31%	51,69%
De 50 a 54 años	216	105	111	48,61%	51,39%
De 55 a 59 años	219	106	113	48,40%	51,60%
De 60 a 64 años	245	134	111	54,69%	45,31%
De 65 a 69 años	281	124	157	44,13%	55,87%
De 70 a 74 años	295	139	156	47,12%	52,88%
De 75 a 79 años	267	124	143	46,44%	53,56%
De 80 y más años	191	105	86	54,97%	45,03%

Resultados Preliminares de la implementación del Registro para la Localización y Caracterización de las Personas Con Discapacidad de Floridablanca. Secretaría de Desarrollo Económico y Social Alcaldía de Floridablanca. Abril 2009. 2011

Según promedio en las cifras presentadas, el sexo con mayor población es el femenino, lo que permite conocer que en Floridablanca hay más mujeres que hombres en situación de discapacidad.

Figura 3: Estrato de la población en situación de discapacidad de Floridablanca



Resultados Preliminares de la implementación del Registro para la Localización y Caracterización de las Personas Con Discapacidad de Floridablanca. Secretaría de Desarrollo Económico y Social Alcaldía de Floridablanca. Abril 2009. 2011

Los datos anteriores demuestran que la mayoría de la población con discapacidad se encuentra ubicado en los estratos más bajos, prevalece los estratos 2 con un (56%) de la población, seguido de estrato 1 con una población (29%) de la población, lo que quiere decir que esta población tiene una calidad de vida baja debido a las pocas oportunidades que le brinda la sociedad en los aspectos económicos, sociales y culturales.

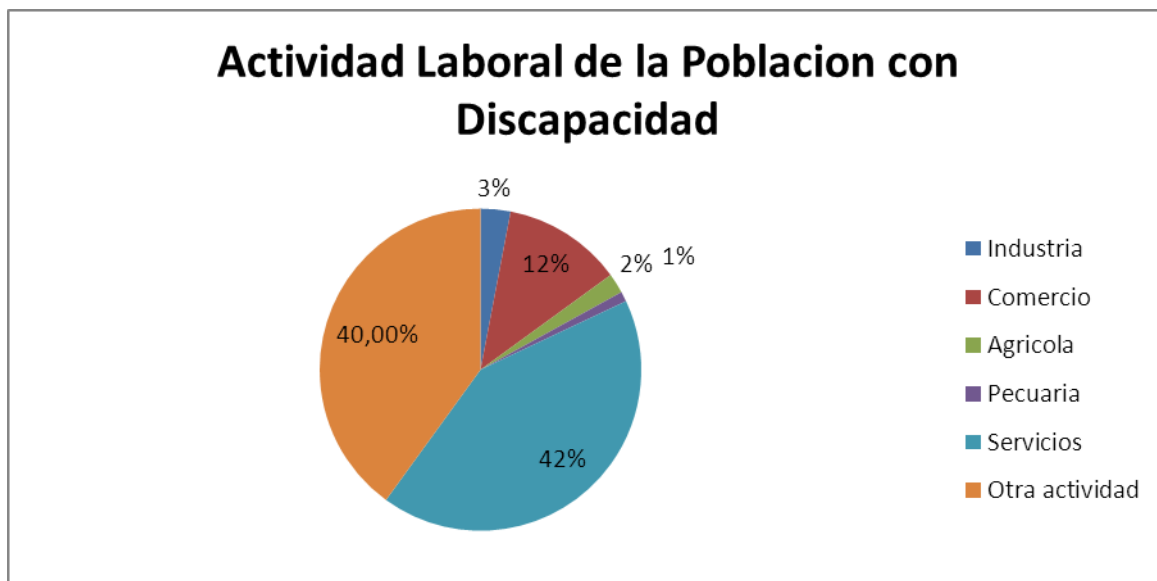
**4.1.1 Actividades laborales de la población con discapacidad.** “Según un estudio realizado por la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, en América Latina “entre el 80% y 90% de la población con discapacidad está desempleada y casi todos aquellos que tienen trabajo reciben salarios muy bajos o ninguna compensación monetaria”.<sup>52</sup>

La participación de las personas en situación de discapacidad no es variada, ya que la mayoría se dedica a actividades tales como servicios varios u otra actividad informal, esto quiere decir que las oportunidades brindadas por las empresas

<sup>52</sup> Diana Carolina Cantillo. El Espectador.com. Negocios. A cambiar de chip. Septiembre. [online] actualizado agosto 11 de 2011. Disponible en internet en <http://www.elespectador.com/impreso/negocios/articulo-299367-cambiar-de-chip>

privadas es muy mínima ya sea por la estigmatización y o segregación que tienen hacia el tema de la discapacidad, las personas en edad de trabajar (de 10 años o más) son el 95% de este grupo poblacional como se aprecia en el siguiente gráfico.

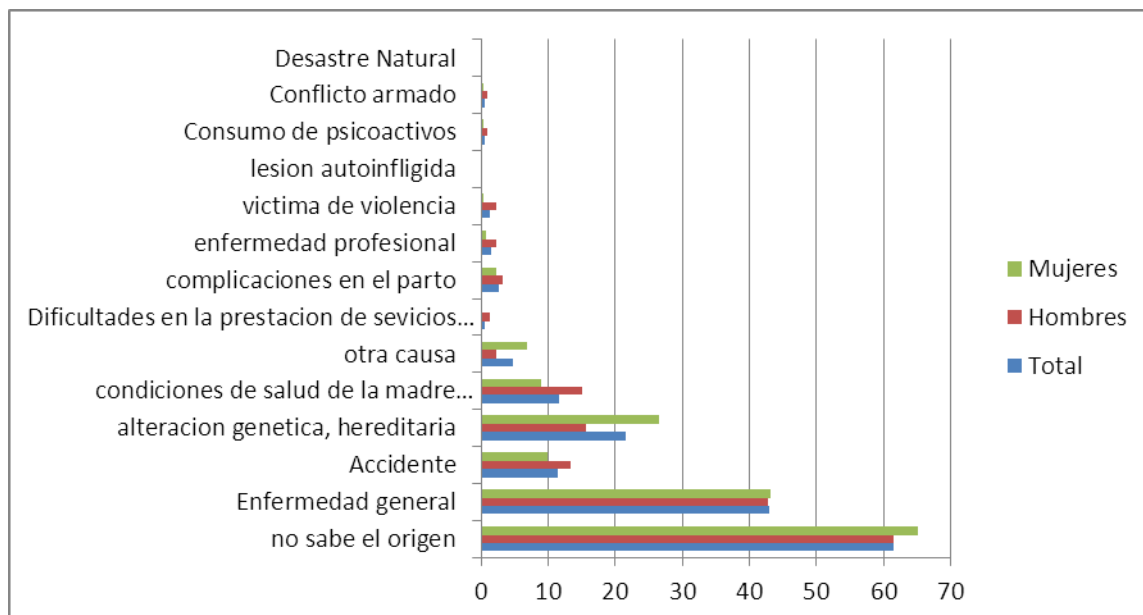
**Figura 4: Actividad laboral de la población con discapacidad de Floridablanca**



Resultados Preliminares de la implementación del Registro para la Localización y Caracterización de las Personas Con Discapacidad de Floridablanca. Secretaría de Desarrollo Económico y Social Alcaldía de Floridablanca. Abril 2009. 2011

Según las estadísticas representadas en el cuadro anterior manifiestan que la participación económica de la población con discapacidad se encuentra ubicada en empleos de servicios varios, con un 42%, en mayoría de los casos en casas de familia donde no se les brinda las garantías necesarias de un trabajo digno y salarios muy bajos, seguido de un 40% en actividades informales como son la venta de dulces, cigarrillos, en muchas ocasiones la mendicidad. Es por esto que se hace necesario centrar el proceso de sensibilización a las empresas para permitir mayor acceso de los mismos, abriendo espacio de integración e inclusión, en la cual se resalte las capacidades para mejorar la calidad de vida de la población en situación de discapacidad y un 12% de esta población se encuentra laborando en sector comercial.

**Figura 5: Población de Floridablanca según Origen de su Discapacidad 2009**



Resultados Preliminares de la implementación del Registro para la Localización y Caracterización de las Personas Con Discapacidad de Floridablanca. Secretaría de Desarrollo Económico y Social Alcaldía de Floridablanca. Abril 2009. 2011

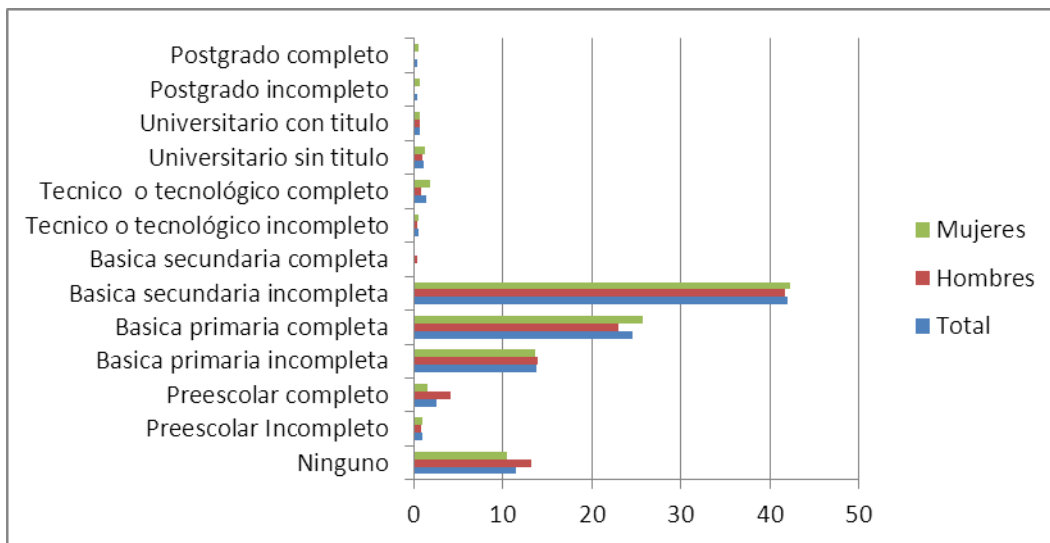
El 61% de la población no conoce la razón del origen de su discapacidad, lo que impide conocer cuáles son las principales causas de discapacidad en el municipio, que permita trabajar en un programa de promoción y prevención en pro de una mejor condición de vida para sus habitantes. Este es seguido de un 43% que manifiesta que ha sido por enfermedad general, luego de un 27% que manifiesta que su discapacidad es hereditaria.

#### 4.1.2 Nivel educativo

**Escolaridad y sexo.** La educación es una de las herramientas que permite mejorar la calidad de vida de la población, permitiendo así el ingreso de un salario respecto a su nivel educativo a través un trabajo calificado. En Floridablanca la inclusión de personas en situación de discapacidad a la educación es preocupante, no solo por la parte profesional que debe atender a esta población en la entidades educativas, sino también por el difícil acceso con respecto a la infraestructura, ya que esto impide la movilidad y la ubicación a estas personas,

esto si lo referimos a las personas en situación de discapacidad física; y en cuanto al resto de la población con discapacidad, no existe personal calificado entre ellos intérpretes de lengua de señas para las personas con discapacidad auditiva que hagan el acompañamiento educativo. Es por esto que muchas personas, no finalizaron un nivel educativo.

**Figura 6: Nivel Educativo de las Personas en situación de Discapacidad de Floridablanca**



Resultados Preliminares de la implementación del Registro para la Localización y Caracterización de las Personas Con Discapacidad de Floridablanca. Secretaría de Desarrollo Económico y Social Alcaldía de Floridablanca. Abril 2009. 2011

El nivel educativo de la población en situación de discapacidad es de suma importancia para el municipio, lo cual permite conocer la participación del mismo en el ámbito laboral, Además de la accesibilidad e intervención que tiene los mismos en el medio educativo. Según las cifras que presenta la Secretaria de Desarrollo Económico y Social, el 0,9% de la población del municipio de Floridablanca tiene el grado preescolar incompleto, y solo el 2,54% terminaron este nivel educativo, en cuanto a los estudios primarios el 13,75% de las personas con discapacidad no culminó esta etapa y sólo el 24,63% si terminó los estudios en este nivel. Y en lo referente al nivel de escolaridad secundaria, el 42,06% tiene este nivel incompleto, de aquí a los niveles más altos de educación se empieza a notar una baja tasa de participación sin distinguir a ningún sexo ya que al observar

el grafico no se encuentra diferencias en la asistencia entre ambos para los grados posteriores.<sup>53</sup>

## **4.2 JUSTIFICACIÓN**

El presente trabajo busca reconocer la desigualdad de condiciones existentes en la sociedad con aquellas personas en situación de discapacidad, esta condición se ve reflejada en las pocas oportunidades laborales y educativas, que impiden el desarrollo pleno de sus funciones y una calidad de vida digna.

Pero esta situación se debe a la concepción que la sociedad le ha dado al tema de discapacidad, donde limitan al individuo y desvinculan de todo proceso al creer que por su condición, no puede realizar las diversas actividades que se presentan en la cotidianidad, es aquí donde se da la estigmatización refiriéndolos como seres que no le están aportando a la sociedad. La discriminación a esta población es producto de la ignorancia o por incomodidad que les genera el encuentro con personas con alguna discapacidad.

En una sociedad como esta, de extrema exclusión y de poco interés por el Estado de trabajar con esta población, se ha demostrado que las personas con discapacidad son quienes presentan altos niveles de pobreza, lo que genera a los mismos bajos ingresos en el hogar y lo aparta de tener una atención especializada con respecto a su discapacidad, la “atención en salud” ya que por su condición y los niveles de escolaridad no poseen un trabajo digno, mala alimentación e infraestructura, entre otros. Cabe destacar que esta población tiene o tendrán obligaciones en un futuro, entre las razones porque también forman un hogar, es así que la familia deberá ofrecer oportunidades suficientes para desarrollar aquellas habilidades y competencias personales y sociales que permitan a sus

---

<sup>53</sup>Secretaría de Desarrollo Social Alcaldía de Floridablanca: resultados preliminares de la implementación del registro para la localización y caracterización de las personas con discapacidad en Floridablanca. 2009.

miembros crecer con seguridad y autonomía, siendo capaces de relacionarse y de actuar satisfactoriamente en el ámbito social<sup>54</sup>.

Es entonces que la responsabilidad de los padres con discapacidad será brindar mejores oportunidades y esto acontecerá si los empleos que les son ofrecidos ayudan a satisfacer las necesidades primordiales de sus hijos, como el de la educación, tema de suma importancia ya que la competitividad en nuestro medio es la medida por la cual las personas a través de su formación académica permite mejores oportunidades a la población. Es por esto que vincular a las personas con discapacidad al mercado laboral permite el desarrollo de los mismos, mejorando así su condición económica y a su vez abrir espacios que permita la integración social, logrando de esta manera la participación en los diferentes aspectos sociales, económicos, culturales, que mejoran la calidad de vida de esta comunidad.

Es por esto que se busca a través de la Secretaria de Desarrollo Económico y Social de Floridablanca, impulsar a los grupos sociales más vulnerables, en este caso la población con discapacidad, aprovechando el proceso de descentralización por el cual se reconozca el trabajo y compromiso que se tiene con la comunidad en cuanto a sus necesidades, fomentando la integración, el crecimiento y la participación para el propio desarrollo del municipio.

### **4.3 OBJETIVOS**

#### **Objetivo general.**

Desarrollar una estrategia de inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad del municipio de Floridablanca, con la participación de la Secretaria

---

<sup>54</sup> Familia y discapacidad, María Pilar Sarto Martín, Universidad de Salamanca, [online] actualizado agosto 11 de 2011. Disponible en internet en: <http://www.campususal.es>.

de Desarrollo Económico y Social, las empresas, el SENA y los representantes de cada una de las discapacidades legalmente constituidas del municipio.

### **Objetivos específicos**

- Elaborar una propuesta de intervención en compañía de los funcionarios pertinentes de la alcaldía y los representantes del comité de cada una de las discapacidades del municipio Floridablanca, a través de mesas de trabajo el proceso de inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad.
- Sensibilizar a las empresas del municipio de Floridablanca, con el apoyo del SENA sobre la importancia de la inclusión laboral de las personas en Situación de discapacidad, resaltando los Beneficios Tributarios que trae consigo la responsabilidad social empresarial (RSE) para las entidades.
- Realizar una capacitación a través del SENA con las personas en situación de discapacidad registradas en la base de datos de la Secretaria de desarrollo social, que logre mejorar el nivel educativo y de formación de la población con discapacidad, de tal manera que al vincularse a las empresas, tengan conocimiento, habilidades y destrezas para desempeñar un cargo.

### **4.4 METODOLOGIA IMPLEMENTADA**

La metodología implementada fue realizada a través de mesas de trabajo con las autoridades competentes como la Secretaría de Hacienda, Industria y Comercio, la oficina de discapacidad, el SENA, los representantes de cada una de las discapacidades y la estudiante de Trabajo Social, implementando acciones participativas que conllevaron a dar las opiniones pertinentes utilizando marcos de referencia como la discapacidad, factores que contribuyen a las barreras de las personas con discapacidad en el mercado laboral en Estado, sector privado y la

comunidad, la discriminación en el trabajo, trabajos acordes para las personas con discapacidad entre otras. La ayuda didáctica fue clave para dar a conocer los temas pertinentes sobre discapacidad entre otras por que se realizó un video de sensibilización como un medio para dar a conocer los derechos de las personas en esta condición.

La entrega del marco legal de discapacidad y los espacios de socialización fueron un proceso clave para impulsar a los representantes con discapacidad a la exigencia de los derechos que tienen como ciudadanos, estas reuniones tenían como fin la participación, equidad e inclusión para la consolidación de pactos de trabajo a través del desarrollo lúdico de la temática central de la sesión. Esta metodología como proceso de integración y seguimiento en los nuevos proyectos hacia la comunidad haciendo de los integrantes, autogestores y transformadores de la realidad social.

### **DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE INTERVENCIÓN, EJECUCIÓN, ALCANCE DE LOS OBJETIVOS Y METAS**

<b>Objetivo específico</b>	<b>Actividades</b>	<b>Recursos</b>
Elaborar una propuesta de intervención en compañía de los funcionarios pertinentes de la alcaldía y los representantes del comité de cada una de las discapacidades del municipio Floridablanca, a través de mesas de trabajo el proceso de inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad.	<p>-Convocar a los representantes de cada una de las discapacidades para conocerlos y hablar sobre el proyecto que se va realizar.</p> <p>-Hacer Talleres lúdicos sobre los derechos de las personas con discapacidad en especial el tema a tratar, que es el ámbito laboral.</p> <p>-Elaborar la propuesta de inclusión a las personas con discapacidad a través de mesas de trabajo con los</p>	<p>Espacio físico.</p> <p>Sillas,</p> <p>Lapiceros,</p> <p>Papel,</p> <p>Video Beam.</p> <p>Interprete para las personas sordas.</p>

Objetivo específico	Actividades	Recursos
	funcionarios pertinentes de la alcaldía del municipio y los representantes de discapacidad.	
Sensibilizar a las empresas del municipio de Floridablanca, con el apoyo del SENA sobre la importancia de la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad, resaltando los Beneficios Tributarios que trae consigo la responsabilidad social empresarial (RSE) para las entidades.	<p>-Hacer un proceso de sensibilización en compañía de la representante del SENA, sobre el tema de discapacidad, que permita el proceso de integración a las empresas.</p> <p>Realizar Talleres lúdicos sobre la importancia de RSE, los derechos y beneficios de las empresas al contratar persona en situación de discapacidad.</p>	Espacio físico. Sillas, Refrigerios, Papel, Video Beam.
Realizar una situación a través del SENA con las personas en situación de discapacidad registradas en la base de datos de la Secretaria de desarrollo social, que logre mejorar el nivel educativo y de formación de la población con discapacidad, de tal manera que al vincularse a las empresas, tengan conocimiento, habilidades y destrezas para desempeñar un cargo.	<p>Realizar una reunión con la persona encargada de la educación para las personas en situación de Discapacidad del SENA, en la cual nos faciliten los docentes para realizar una capacitación con esta población.</p> <p>Reunir un grupo de mínimo 30 personas en situación de discapacidad, que quieran recibir capacitación por medio del SENA sobre un tema específico.</p>	Espacio físico. Sillas, Lapiceros, Papel, Video Beam Docente

## CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

<b>OBJETIVO:</b> Generar un espacio de inclusión laboral para las personas en situación de discapacidad de Floridablanca mediante la interrelación con las empresas y el SENA que mejore la calidad de vida de dicha población.																
<b>Actividades</b>	<b>Semanas</b>															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Convocar a los representantes de cada una de las discapacidades para conocerlos y hablar sobre el proyecto que se va realizar		X														
-Hacer Talleres lúdicos sobre los derechos de las personas con discapacidad en ámbito laboral.				X		X		X								
-Elaborar la propuesta de inclusión laboral de personas con discapacidad a través de mesas de trabajo con los funcionarios pertinentes de la alcaldía del municipio.			X		X			X			X		X			
-Hacer un proceso de sensibilización en compañía de la representante del SENA sobre el tema de discapacidad, que permita el proceso de integración a las empresas.										X	X		X	X		
Realizar Talleres lúdicos sobre la importancia de RSE, los derechos y beneficios de las empresas al contratar persona en situación de discapacidad.										X	X		X	X		
Realizar una reunión con la persona encargada de la educación para las personas en situación de Discapacidad del SENA, en la cual nos faciliten los docentes para realizar una capacitación con esta población.						X										
Reunir un grupo de mínimo 30 personas en situación de discapacidad, que se															X	X

encuentren registradas en la base de datos de la SDS que quieran recibir capacitación por medio del SENA sobre un tema específico. (SERVICIO AL CLIENTE).																			
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

#### **4.5 DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE INTERVENCIÓN**

##### **PRIMERA FASE**

**Elaborar con los representantes del comité de cada una de las discapacidades de Floridablanca, a través de mesas de trabajo, la propuesta de inclusión laboral de las personas en inclusión de discapacidad.**

Antes de realizar las mesas de trabajo con los diferentes actores, se realizó una convocatoria para elegir democráticamente a las personas que representarían a cada una de las discapacidades en el municipio, según la ley 1145 manifiesta que el Comité Municipal de Discapacidad está conformado por: los representantes de cada una de las discapacidades tales como la auditiva, cognitiva, visual, física, doble vulnerabilidad y el representante de las instituciones que trabajan por la población con discapacidad.

Conformado los representantes del comité de cada una de las discapacidades se procedió a realizar las reuniones pertinentes para trabajar la elaboración de la propuesta con los representantes del comité de discapacidad sobre el tema de inclusión laboral de esta población, estos encuentros consistieron en que las diversas entidades como fueron, la Secretaría de Desarrollo Económico y Social, la Secretaria de Hacienda, la oficina de Industria y Comercio, el SENA, los Representantes de cada una de las discapacidades como son la Auditiva, Visual, Cognitiva, Física, Doble vulnerabilidad, además del representante de las instituciones que trabajan con la población en situación de discapacidad. En la

cual a través de mesas de trabajo se manifestó lo que por ley respalda a la población en condición de discapacidad según la ley 361 de 1997 manifestando que: se establecen mecanismos de integración para las personas con limitación y se dictan otras disposiciones y se reconoce a las personas sus derechos fundamentales, económicos, sociales y culturales para su completa realización personal y su total integración social. Como también los artículos de la constitución tales como 13, 47, 54, 68 que trata sobre la inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad.

De esta manera se socializó con el Secretario de Hacienda y la Oficina de Industria y Comercio lo que por ley manifiesta sobre los beneficios tributarios que se le otorga a las empresas que deseen vincular esta población es así que se levantó un proyecto de acuerdo, donde la Alcaldía de Floridablanca se compromete con las empresas existentes y las nuevas empresas que lleguen al municipio, a cumplir con los descuentos en el impuesto de industria y comercio que están obligadas a pagar.

Además de esto, la Secretaría de Desarrollo Económico y Social a través del programa de discapacidad hará el debido acompañamiento en el momento de vincular e integrar a las personas en condición de discapacidad la cual será representada por la Doctora María Elena Mejía Díaz encargada del programa.

Si la población requiere de capacitación para el desempeño de su función dentro de la empresa o entidad, la Doctora Clara Inés Pinto encargada del programa de educación para la población en situación de discapacidad, se comprometió hacer los acompañamientos en la formación de los mismos, si esta requiere de capacitación y/o formación para el desempeño de su función dentro de la empresa o entidad.

Al igual que lo anterior, si al momento de integrar a las personas en situación de discapacidad al ámbito laboral se necesita de un intérprete de lengua de señas o personas capacitadas para hacer el debido acompañamiento, los representantes de las diferentes discapacidades del municipio de Floridablanca apoyaran el proceso a igual que la practicante de trabajo social quien también tiene manejo de la lengua de señas.

De esta manera se presentara a las diversas empresas del municipio de Floridablanca lo que la alcaldía a través de la secretaría de desarrollo social, busca ofrecer con el fin de mejorar la calidad de vida de la población con discapacidad e integrarlos a la sociedad. (Ver anexo del borrador del proyecto de acuerdo).

## **SEGUNDA FASE**

**Sensibilizar a las empresas del municipio de Floridablanca, con el apoyo del SENAsobre la importancia de la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad, resaltando los beneficios que trae consigo la responsabilidad social empresarial (RSE) para las entidades.**

Fue necesario conocer lo que pensaban las empresas sobre el trabajo que se estaba realizando desde la secretaría de desarrollo económico y social en pro del mejoramiento de la calidad de vida de la población con discapacidad, realizando un proceso de integración social y laboral de los mismos. Por lo cual se hizo una cita con una empresa en esta caso Lechesan, que en primera instancia solo participaron en la reunión la estudiante de trabajo social y el gerente de la empresa, en la que se entabló una conversación sobre la participación de las personas con discapacidad en las empresas, cabe resaltar que el Dr. Diego Anaya Gerente de la empresa se mostró escéptico en trabajar con esta población, manifestando que incluirlos sería una mala inversión debido a que estarían más

tiempo recibiendo atención en salud que laborando, es así que a través de un proceso de sensibilización se da a conocer la importancia de resaltar las capacidades de los mismos más no la discapacidad, además de explicar que no todas las discapacidades son degenerativas por la cual no se debe generalizar a esta población.

A su vez se conversó sobre el proceso que se está llevando a cabo en el municipio sobre los beneficios tributarios manifestados en la ley 361 del 97 donde se da a conocer el descuento a las empresas del impuesto de industria y comercio si contratan personas con discapacidad, entre otras cosas el apoyo del SENA si se requiere capacitar a la población y el acompañamiento de la doctora María Elena Mejía encargada del programa de discapacidad. (Ver anexo adjunto al proyecto de acuerdo).

Se convocó a una segunda reunión en la que participaron la Doctora María Elena encargada del programa de discapacidad de la Secretaria de Desarrollo Social y de la Dra. Clara Inés Pinto encargada de la educación para la población en condición de discapacidad del SENA, el Gerente de la Empresa Lechesan y la estudiante de Trabajo Social, donde se trató el tema de la inclusión laboral de las personas con discapacidad y se manifestó el apoyo por parte de las entidades pertinentes para hacer un debido acompañamiento que permitiera vincular de manera asertiva a esta población.

El gerente demostró interés y manifestó el apoyo en el proceso realizado por la secretaria, además de ofrecer a su empresa en el momento de que el proyecto de acuerdo sea aprobado.

Después de recibir el apoyo por parte de Lechesan y aprovechando el espacio que brindó la entidad FITTEC para hacer el proceso de sensibilización con los estudiantes de esta entidad, la idea fue que al recibir la información ellos sean

multiplicadores e impulsen a la población con discapacidad permitiendo la integración total a la sociedad.

Aunque se tenía pensado realizar un foro en donde se pudiese convocar a las empresas e invitar como ponentes al Senador de la República, el Doctor Jairo Clopatofsky, creador de la ley 361 para hablar sobre el tema de responsabilidad social empresarial y los beneficios tributarios y entre otros, estaría la Doctora Clara Inés Pinto encargada del programa de educación a la población en situación de discapacidad, en la cual manifestaría el apoyo con la que contarían las empresas en el proceso de educación y formación de la población con discapacidad. Este proceso no pudo ser llevado a cabo debido a que el presente año es de jornadas electorales, lo cual, reunir un gran número de personas en la cual este inmerso un gran número de funcionarios de la alcaldía implica un riesgo ya que se puede presentar malos entendidos con respecto a las posturas de algunos candidatos al municipio de Floridablanca.

### **TERCERA FASE**

**Dejar conformado un grupo de personas en situación de discapacidad que reciban capacitación por medio del SENA, de tal manera que al vincularse a las empresas, tengan las habilidades y destrezas para desempeñar el cargo.**

Fue de suma importancia saber cuántas personas con discapacidad en edad de trabajar existen en Floridablanca(cabe resaltar que aunque el código sustantivo del trabajo plantea que desde los 14 años se puede trabajar, es necesario impulsar a aquellos que ya cumplieron la mayoría de edad), es por eso que se realizó una base de datos con la ya existente, de esta población habitante del municipio y se adaptó a la Matriz de Clasificación Nacional de Ocupaciones, lo cual permitió conocer el número de personas registradas en edades entre los 18 y los 50 años de edad en cada una de los tipos de discapacidades, además de

saber el nivel educativo de la población para saber que se puede ofrecer a las empresas, lo que permitiría que las personas en condición de discapacidad tuviesen un trabajo acorde a su nivel educativo.

Conocer el nivel educativo de la población es un requerimiento que permite a la población en el momento de vincularse a alguna entidad encontrar un trabajo acorde a su experiencia y/o conocimiento, a su vez mejorar su ingreso económico, de esta manera tener personas capacitadas en el municipio, como también capacitar en los diversos programas que ofrece el SENA, permitiría mostrar a los empresarios una demanda capacitada y al igual una población que aunque no esté capacitada ofrezca sus servicios acorde a lo que la empresa requiera.

En el caso de la población en situación de discapacidad que requería de capacitación y/o formación, se gestionó con el SENA el docente que realizaría el acompañamiento en este proceso, además de esto y debido a las necesidades de la población y accesibilidad, se buscó un lugar específico en el municipio como fue la Hermandad de los Nazarenos donde pudiera asistir toda la comunidad sin ninguna barrera o impedimento físico y pudiese realizarse la capacitación pertinente, de esta manera la población en situación de discapacidad recibirían formación, lo cual permitiría a los mismos tener un nivel educativo o formativo apto, que a corto, mediano o largo plazo les permitiría desenvolverse mejor al igual que vincularse al mercado laboral de manera favorable.

Se reunió a 28 personas en condición de discapacidad que querían ser partícipes de la capacitación sobre el tema Servicio al Cliente ofrecida por el programa de discapacidad de la Secretaria de Desarrollo Económico y Social, acompañados del SENA quien brindó un profesional en el tema. Este curso tenía el fin de orientar a personas con actitud de servicio que busquen desarrollar competencias profesionales para el eficiente y eficaz servicio al cliente mediante la comunicación directa. En la cual se manejaría las relaciones interpersonales, el trabajo en

equipo, la comunicación empresarial, al igual la comunicación Organizacional y las relaciones Publicas.

Debido a razones de tiempo del proceso de práctica otorgado por la universidad no se pudo realizar esta actividad, ya que la entidad no cuenta con el servicio de un intérprete de lengua de señas para las personas sordas que facilite el entendimiento del tema al cual se está tratando, y quien realizaría el acompañamiento respectivo del proceso, además de prestar el servicio de interpretación para esta población, era la estudiante en práctica.

Al igual que otros inconvenientes presentados, como la capacitación sobre el servicio al cliente, en la cual el docente manifestó que dictaría este curso si este fuese dos horas diarias por cuatro semanas lo cual era una situación compleja para el espacio que sería prestado ya que este tenía una agenda estipulada. Lo cual no se pudo encontrar otro lugar similar que permitiera el acceso de personas con discapacidad física. Es por eso que no se pudo ejecutar la acción, por el contrario se envió la base de datos de estas personas a la ECAM institución de orden municipal quien ofrece beneficios para la población vulnerable, en la cual hizo una convocatoria para aquellos que quieran realizar una carrera técnica, de esta manera se pudo dar por terminado este proceso.

#### **4.6 ANALISIS DEL PROCESO LLEVADO A CABO**

##### **EN LA PRIMERA FASE**

La realización de la propuesta con los representantes del comité fue satisfactoria. El acompañamiento en el proceso de sensibilización, demostró el interés y el compromiso por hacer efectiva esta propuesta, además del apoyo de las autoridades competentes en este caso la del Secretario de Hacienda, el del Secretario de Desarrollo Económico y social, el de la Oficina de Industria

Comercio y el de la socióloga en cargada del programa de discapacidad de la Secretaria de Desarrollo Social, ya que demostraron interés por sacar el proyecto de acuerdo adelante y por encontrar alternativas de solución para la comunidad en condición de discapacidad.

Cabe resaltar que impulsar la política pública de discapacidad en el municipio es muy importante para empezar a trabajar en planes, programas y proyectos a favor de esta población, ya que el programa de discapacidad de la Secretaria de Desarrollo Económico y Social solo trabaja en las llamadas Ayudas Técnicas, que son los bastones, sillas de ruedas, gafas, entre otras, para satisfacer la necesidad que tienen estas personas. Además para avanzar en la política pública de discapacidad es necesario un equipo interdisciplinario ya que la persona encargada del programa de discapacidad cuenta con muchas ocupaciones que impide la dedicación y profundización en la creación proyectos a favor de esta comunidad.

Se destaca el apoyo del municipio de Bucaramanga en el proceso de formación de la política pública de discapacidad de Floridablanca, además de las recomendaciones para evitar caer en los mismos errores cometidos en cuanto el proceso llevado a cabo.

## SEGUNDA FASE

Impulsar programas a favor de la población en situación de discapacidad ha sido un proceso bastante complejo, sensibilizar a la comunidad en general no solo a las empresas debe ser un trabajo continuo para transformar esa realidad social que impide el desarrollo de los considerados vulnerables. Es por esto que es necesario crear un equipo interdisciplinario, para trabajar proyectos en la cual suministren presupuestos, se realicen procesos de gestión y active la participación en general

de la comunidad, donde exista un posicionamiento del grupo en el municipio que logre dar a conocer que hay personas trabajando por la discapacidad.

El trabajo en equipo es satisfactorio, la confianza hacia la estudiante permite avanzar en los procesos de gestión, además del acompañamiento y el respeto por parte de los mismos, conllevaron a dar alcances mejorados, la participación de la doctora Clara Pinto encargada de la educación para la población con discapacidad del SENA en todos los procesos fue reconfortante, no solamente en lo que respecta a la sensibilización de las empresas, sino también por el acompañamiento en lo que concierne a la creación del comité de política pública de discapacidad, esto permitió un acercamiento fructífero ya que se dio un paso para comprometer y trabajar en programas y procesos de inclusión de la comunidad con discapacidad en el municipio de Floridablanca.

Trabajar desde la Secretaria de Desarrollo Social, permite conocer qué y cuales entidades están comprometidas a trabajar por la discapacidad, que se está haciendo a favor de esta población y como se está manejando la política pública en Colombia, es importante destacar como los municipios están trabajando en equipo para sacar programas que favorezcan a esta población, aunque Floridablanca va en un proceso más lento, las oficinas de las mismas están abiertas para recibir el apoyo y conocimiento de los estudiantes.

### TERCERA FASE DEL PROCESO

Lograr comunicarme con la población en condición de discapacidad utilizando la base de datos de la Secretaria fue bastante frustrante, debido a que muchas de las personas que están registradas ya no viven ahí, lo que impide el contacto con estas personas, al igual que la mala elaboración de los formatos debido al desconocimiento que tienen las personas que lo diligencian ya que confunden la enfermedad con la discapacidad, lo que da una mala caracterización de la

población; entonces al momento de separar a la población con discapacidad con la que presentan enfermedad se reduce notablemente del número de personas en esta condición, considero aunque hice esta observación en una reunión con el municipio de Bucaramanga, que se capacitara a los encuestadores antes de diligenciarlos de manera errónea ya que esto a la hora de enviarlos al DANE causa la devolución de los formatos, además de la pérdida de tiempo.

Pero se resalta el interés de las personas con discapacidad en querer capacitarse ya que denotan preocupación por la falta de atención en educación que han tendido las autoridades competentes para esta población, lo que recibieron con mayor agrado el hecho de querer recibir capacitación por el SENA.

Es necesario el apoyo del SENA en este proceso ya que al momento de integrar a la comunidad permitirá abrir el espacio de la educación en el municipio y habrá mayores ofertas a la hora de presentar a las empresas las hojas de vida de los mismos, es satisfactorio ver como las personas con discapacidad quieren superarse, solo falta sensibilizar a la población ya que son muchos los que creen que el desarrollo no está en las personas con discapacidad.

## 5. EVALUACION

La práctica realizada en la Secretaría de Desarrollo Social, en el programa de discapacidad de la Alcaldía de Floridablanca, fue ejecutada en el primer semestre académico de 2011, estuvo enmarcada por una serie de factores, en este caso más internos que externos, que incidieron de manera directa en el proceso llevado a cabo debido al manejo que se le da a política en nuestro país.

En primer lugar ayudar a conformar los representantes de cada una de las discapacidades como lo son los Auditivos, los visuales, cognitivos, físicos y doble vulnerabilidad fue un gran paso y a su vez una gran oportunidad para la población del municipio, debido a que este se encuentra muy atrasado a diferencia de otros municipio aledaños en el trabajo de la política pública de discapacidad que permite trabajar en las necesidades existentes de esta población registrada en el municipio. Fue necesario crear la necesidad de un intérprete de lengua de señas, ya que al momento de realizar la conformación de los representantes de cada una de las discapacidades la estudiante en práctica quien tiene manejo en lenguaje de señas fue quien realizo la interpretación al representante de discapacidad auditiva es necesario dar a conocer las dificultades existentes para la comunicación de la población sorda.

La Secretaria de Desarrollo Social de la Alcaldía de Floridablanca en el programa de discapacidad busca encontrar alternativas de solución pasajeras que cubran la necesidad existente por las personas a través de las llamadas ayudas técnicas como son lentes, bastones, sillas de ruedas, cajas de dientes entre otros. Esta oficina encargada por la socióloga María Elena Mejía Díaz busca hacer efectiva la entrega de estas ayudas a través de visitas domiciliarias con el fin de garantizar la entrega a la población necesitada y evitar la comercialización de los mismos.

Cabe destacar que no hay un equipo interdisciplinario que permita trabajar de lleno en la conformación de la política pública, en donde se puedan abrir espacios de participación y accesibilidad a los diversos medios garantizado una calidad de vida digna a la población en situación de discapacidad, lo que quiere decir que se está trabajando de manera superficial para la atención a la personas.

El apoyo por parte la Socióloga encargada del programa de discapacidad como también del Secretario de Desarrollo del municipio fue indispensable para trabajar en la creación de un proyecto de acuerdo que favoreciera a la población con discapacidad de Floridablanca en proceso de inclusión laboral a las diversas empresas pertenecientes a dicha localidad. Este trabajo conlleva a la participación de personas encargadas del proceso como lo eran el Secretario de Hacienda y la oficina de Industria y Comercio, los Representantes de cada una de las discapacidades del municipio, en la cual por medio de mesas de trabajo se hacía la respectiva sensibilización acompañado de un video que permitiera dar a conocer las necesidades existentes y planes de trabajo con esta comunidad.

Aunque resultó realizar el borrador del proyecto de acuerdo para trabajar a favor de la población en situación de discapacidad en la cual se manifestaba los beneficios tributarios que se otorgan a las empresas para contratar a dicha población no se pudo legalizar debido al poco tiempo que queda para cambio de alcalde lo que conlleva a no utilizar los recursos del mismo ya que en los beneficios tributarios entra en juego los descuentos que se le realizan a las empresas en el impuesto de industria y comercio a pagar al municipio lo que conlleva a no utilizar los recursos del próximo mandatario lo cual este proyecto implementado para presentar al próximo alcalde.

Es de suma importancia destacar la credibilidad, el apoyo y la confianza manifestados por los autores pertinentes de la entidad hacia la practicante de

trabajo social en busca de la transformación social y la inquietud puesta sobre la mesa de seguir trabajando por una población ignorada y vulnerable.

La sensibilización a las empresas requiere de transformar aquello que se entiende por discapacidad, que impide el progreso y el desarrollo de los mismos además de las barreras económicas, sociales y culturales que interponen la accesibilidad a todo aquello que mejore la calidad de vida de una persona. El trabajo con las empresas en este caso LECHESAN a quien se acudió en primera instancia para hacer la respectiva sensibilización y dar a conocer aquello que se estaba trabajando desde la Secretaria de Desarrollo Social fue satisfactoria, aunque el obstáculo manifestado por parte del gerente de dicha empresa fue notoria, esto permitió abrir un espacio de gestión en donde se dio a conocer sobre el tema de la discapacidad, las necesidades existentes en los mismos, además de la importancia de no estigmatizarlos, ya que hay personas con algún tipo de discapacidad moderada que no les impide realizar diversas actividades laborales.

Al realizar esta aclaración, la empresa manifestó el apoyo y la inclusión de personas con discapacidad a su empresa, lo que dejó una gran satisfacción en la estudiante en práctica.

Por otro lado el trabajo de capacitar a personas en situación de discapacidad por medio del SENA resultó complejo debido a factores internos y externos, la capacitación a realizar sobre Servicio al Cliente con una duración de 40 horas no fue realizada, por un lado porque la entidad externa en este caso el “SENA”, aunque hubo aceptación y apoyo en todos los aspectos y procesos para la formación a esta población que permitiera adquirir más conocimientos al momento de ocupar un puesto en el mercado laboral, no se contó con un profesor disponible para realizarla. Por factores internos, el espacio físico en la que se realizarían las clases para la población con discapacidad tenía una agenda ya estipulada, lo cual impedía la realización de las clases durante cuatro semanas por las dos horas que

manifestaba el docente del SENA. Esto fue un proceso complejo ya que Floridablanca no cuenta con muchos espacios de accesibilidad para la realización de los cursos en la que las personas con discapacidad física puedan ser participes de estos eventos.

## **6. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN**

### **ACOMPañAMIENTO EN EL PROCESO DE INCLUSIÓN LABORAL DE LA POBLACIÓN EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD**

La Secretaria de Desarrollo Social de la Alcaldía de Floridablanca en función de trabajar por la población más vulnerable y en este caso el programa de discapacidad, al vincular a la estudiante en práctica de trabajo social, debe seguir trabajando en procesos estratégicos que permita la integración total de los mismos a los diversos medios que permiten el mejoramiento de su calidad de vida, es necesario seguir impulsando este proceso que inició la estudiante de trabajo social ya que la necesidad de mejorar la calidad de vida de esta población es una necesidad.

Trabajar por la inclusión laboral de los mismos permitirá satisfacer necesidades básicas, el acceso al empleo es precario y a su vez inestable por el concepto erróneo que se tiene de la discapacidad, es por eso que seguir gestionando y ser partícipe de los acontecimientos que estén a favor de la población con discapacidad es necesario trabajarlo y hacerlo efectivo.

Es por eso que se debe continuar con el proceso que se llevó a cabo con respecto al proyecto de acuerdo a lo manifestado anteriormente, para permitir espacios de sensibilización a las empresas como la realizada a Lechesan, quien abrió sus puertas a las personas en situación de discapacidad y a su vez trabajar por la inclusión educativa de los mismos logrando así vincular población con un grado de formación que conlleve a mejores empleos.

## 7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- Es necesario cambiar aquello que se entiende por discapacidad además de trabajar por esta población y lo más importante es que empiece a surgir desde la misma Alcaldía y a su vez desde la Secretaria ya que no se está tomando en cuenta en los planes de gobierno a esta población y las necesidades existentes en los mismos.
- Entre otras es necesario que el programa de discapacidad no solo se enfoque en las ayudas técnicas que como bien lo había mencionado con anterioridad solo satisface una necesidad pasajera de la población en situación de discapacidad, es necesario un equipo interdisciplinario que permita trabajar en la política pública de discapacidad, que trabaje por las necesidades existentes además de crear espacios de integración e inclusión para los mismos.
- Es necesario vincular en la entidad un intérprete de lengua de señas, ya que en muchas ocasiones al momento de hacer las respectivas reuniones se ignora al representante de discapacidad auditiva por la falta del mismo servicio, se trata de igualdad de condiciones en la que todos manifiesten las necesidades existentes, desde cada una de las discapacidades, es por eso que se requiere el acompañamiento de un intérprete de lengua de señas, falta más organización a la hora de realizar las reuniones con los representantes de cada una de las discapacidades.
- Se requiere seguir sensibilizando a las empresas sobre el proceso de inclusión a la población en situación de discapacidad para lograr la total integración de los mismos al ámbito laboral, además de encontrar medios en la que se capaciten por medio del SENA en los diferentes servicios que ofrece permitiendo así no solo integrarlos si no también realizar proyectos en la cual se creen microempresas.

## BIBLIOGRAFIA

- Desarrollo Humano: Origen, Evolución e impacto. (Vía Internet) (Octubre): <http://www.otrodesarrollo.com/desarrollohumano/GriffinDesarrolloHumano>.
- Secretaria Distrital de Salud. Enfoque Diferencial. Bogotá, Colombia. Enero de 2011. (Vía Internet) (Junio 2011): <http://es.scribd.com/doc/32294681/ENFOQUE-DIFERENCIAL>
- Guía para Incluir Enfoque Diferencial en la Atención de la Población Desplazada en Santander. Enfoque Diferencial. Bucaramanga, Colombia. Marzo 2011. (Vía Internet) (Junio 2011): <http://www.piusantander.gov.co>
- Universidad Sergio Arboleda. Enfoque de Derechos Humanos en la Política Pública de Discapacidad. Bogotá, Colombia. 2006. (Vía Internet) (julio 2011): [http://www.usergioarboleda.edu.co/civilizar/enfoque\\_Derechos%20humanos.htm](http://www.usergioarboleda.edu.co/civilizar/enfoque_Derechos%20humanos.htm)
- MONGUI, Monsalve Mónica María. Análisis Socio-ocupacional de personas en condición de Discapacidad: “Asociación de Discapacitados de Piedecuesta” ASODISPIE. 2009. Pág. 20.
- América Latina Genera. Gestión del Conocimiento para la Igualdad de Género. Bogotá, Colombia. Septiembre 2006. (Vía Internet) (Abril 2011):<http://www.americalatínagenera.org>.
- SEN, Amartya. Desarrollo y libertad: Desarrollo Como Libertad. Colombia: Editorial Planeta Colombiana S.A. Bogotá, D.C. 1999. Pág. 19 -21.

- GÓMEZ, Montes de Oca, La Anomia para las Personas con Discapacidad. Tesis Licenciatura. Derecho con Especialidad en Derecho Fiscal. Departamento de Derecho, Escuela de Ciencias Sociales, Universidad de las Américas Puebla. México. Abril 2005. (Vía Internet) (Mayo):<http://catarina.udlap.mx>
- Fundación Unicornio. Tipos de Discapacidades, Bucaramanga, Colombia. Marzo 2007.(Vía Internet) (Mayo)<http://www.ladiscapacidad.com>
- YEPES LOPEZ, Gustavo A. y otros. Responsabilidad social empresarial, fundamentos y aplicación en las organizaciones de hoy. Bogotá: universidad externado de Colombia, 2007. P. 219-228.
- SURCOE, Asociación Colombiana de Sordociegos.Generalidades de Sordo Ceguera y Discapacidad Múltiple Memorias a Multiplicadores. Bogotá, Colombia. Septiembre 2009. (Vía internet) (Junio): <http://www.conectandosentidos.org>
- Programa de Cooperación Internacional, AGORA SENA. Beneficios Tributarios y Responsabilidad Social Empresarial. Aulas de gestión ocupacional América Latina. Bogotá, Colombia. Febrero 2010. (Vía internet) (Junio): <http://www.sena.edu.co/portal>
- BUVINIC, Mayra. Mazza, Jacqueline. Pungiluppi, Juliana con Deutson, Ruthanne. Inclusión Social y Desarrollo Económico en América Latina: Comprender la Inclusión y la Exclusión en el Mercado Laboral. Gente Nueva Editorial. Bogotá, Colombia. 2004. Pág. 138.
- WELLER, Jurgen. Procesos de Exclusión e Inclusión Laboral: La Expansión del Empleo en el Sector Terciario. Estados Unidos:Cepal/EclacWorkingPaper Editorial. 2001. Pág. 214.

- FERNÁNDEZ, Gago Roberto. Administración de la Responsabilidad Social Corporativa: Discriminación en el Trabajo. Madrid España: Thomson Editores Spain Paraninfo, Pág. 127.
- Universidad de los Andes: Discapacidad y Derecho al Trabajo. Bogotá Colombia. Agosto 2010. (Vía Internet) (Junio): <http://cijus.uniandes.edu.co/.../discapacidadyderechoaltrabajo.pdf>
- Observatorio Laboral y Ocupacional Colombiano. Marco Conceptual Clasificación Nacional de Ocupaciones. Servicio Nacional de Aprendizaje SENA. Dirección de Empleo y Trabajo. Bogotá Colombia. 2005. (Vía Internet) (Junio): <http://www.sena.edu.co>
- Resultados Preliminares de la implementación del Registro para la Localización y Caracterización de las Personas Con Discapacidad de Floridablanca. Secretaría de Desarrollo Económico y Social Alcaldía de Floridablanca. Abril 2009. 2011
- Familia y Discapacidad. Universidad de Salamanca, Barcelona, España. Marzo 2007. (Vía Internet) (Julio): <http://www.campususal.es>
- Clasificación Nacional de Ocupaciones una herramienta para la Gestión de Empleo y Formación: División de Estudios Ocupacionales, Dirección de Empleo SENA, Dirección General 1996 (Vía Internet) (mayo) <http://www.oei.org.co/oeivirt/fp/cuad2a03.htm>

## ANEXOS

### Anexo 1

#### PROYECTO DE ACUERDO No. DE 2011

**"Por medio del cual se concede un incentivo tributario a las empresas que cumplan con un compromiso social sostenible"**

**EL CONCEJO MUNICIPAL DE FLORIDABLANCA SANTANDER**, , en uso de sus atribuciones legales y constitucionales conferidas en el artículo 313, 338 CN la ley 136 de 1994, Decreto 1333 de 1.986, la ley 14 de 1983 y

#### CONSIDERANDO

Que la Responsabilidad Social Empresarial es el compromiso voluntario que las organizaciones asumen frente a las expectativas concertadas que en materia de desarrollo humano integral se generan con las partes interesadas, y que partiendo del ***cumplimiento de las disposiciones legales, le permite a las organizaciones asegurar el*** crecimiento económico, el desarrollo social y el equilibrio ecológico.

Que la Secretaria de Desarrollo Económico y Social, a través de la discusión del tema de responsabilidad social empresarial por medio de mesas de trabajo, donde se buscó hacer partícipe a varias instituciones, se llegó a la conclusión fundamental de la creación e implementación de un incentivo que permitiera motivar a las empresas, a involucrarse en los procesos productivos de desarrollo sostenible, en pro de una sociedad cada vez más consiente, de que sus actuaciones económicas, pueden mejorar aún más sus impactos sociales y ambientales positivos.

El constituyente del 1991, se preocupó de manera especial por consagrar en el primer artículo de la constitución política que "Colombia es un Estado Social de Derecho" Principio medular de nuestra organización política, encaminada a "realizar la justicia

social y la dignidad humana mediante la sujeción de las autoridades públicas a los principios, derechos y deberes sociales de orden constitucional" por esta razón todas las instituciones que conforman su estructura administrativa y los miembros de esta Nación, debemos contribuir de alguna forma al desarrollo de este principio.

La implementación de una política de Responsabilidad Social Empresarial ayuda el desarrollo de nuestra Constitución dado que, el Estado Social de Derecho, podría contar, para el caso del Municipio de Floridablanca con una propuesta social explícita y real por lo menos respecto a un grupo de la población vulnerable de este país.

La carta política reconoce en diferentes artículos la protección a diversos grupos de población vulnerable, así mismo se consagra el derecho al trabajo y demás derechos relacionados.

Artículo 13 de la C.P. inciso 2: 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. 25. Dispone que el trabajo es un derecho y una obligación social y goza en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

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

**Artículo 54 de C.P.** 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.

### **ACUERDA:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** Crear un estímulo con el fin de que las empresas privadas, implementen algunos de los indicadores de Responsabilidad Social Empresarial en temas ambientales, sociales y económicos, generando así una conciencia colectiva que incluya a todos los sujetos de la cadena productiva en pro de un desarrollo económico sostenible.

**ARTÍCULO SEGUNDO:** Concédase un estímulo Tributario, sobre el Impuesto de Industria y Comercio a las empresas de servicios, comerciales y/o industriales establecidas o que se establezcan en el Municipio de Floridablanca, que opten por vincular a sus plantas de personal trabajadores en condición de discapacidad, generando nuevos empleos entre la vigencia 2011 a 2013 así:

1. para empresas establecidas en el Municipio de Floridablanca

a. Para Empresas que creen entre 1 y 3 empleos nuevos, estarán exentas durante cinco (5) años del impuesto de industria y comercio en el 5%.

b. Para Empresas que creen entre 4 y 6 empleos nuevos, estarán exentas durante cinco (5) años del impuesto de industria y comercio en el 10%.

c. Para Empresas que creen entre 7 y 10 empleos nuevos, estarán exentas durante cinco (5) años del impuesto de industria y comercio en el 15%.

d. Para Empresa que creen de 11 empleos nuevos en adelante, estarán exentas del impuesto durante los primeros cinco (5) años en el 20%.

2. para empresas que se establezcan en el Municipio de Floridablanca posterior a la entrada en vigencia del presente acuerdo.

a. Para Empresas que vinculen en sus plantas de personal entre 1 y 3 trabajadores en condición de discapacidad, estarán exentas durante cinco (5) años del impuesto de industria y comercio en el 5%.

b. Para Empresas que vinculen en sus plantas de personal entre 4 y 6 trabajadores en condición de discapacidad, estarán exentas durante cinco (5) años del impuesto de industria y comercio en el 10%.

c. Para Empresas que vinculen en sus plantas de personal entre 7 y 10 trabajadores en condición de discapacidad, estarán exentas durante cinco (5) años del impuesto de industria y comercio en el 15%.

d. Para Empresas que vinculen en sus plantas de personal de 11 trabajadores en adelante, en condición de discapacidad, estarán exentas durante cinco (5) años del impuesto de industria y comercio en el 20%.

**ARTÍCULO TERCERO:** Para el presente acuerdo se han definido los sujetos que pueden acceder al "**incentivo**" que son: empresas privadas, que se encuentren establecidas o se establezcan en el Municipio de Floridablanca y que cuenten con una planta de personal mayor a 51 trabajadores.

**ARTÍCULO CUARTO:** Para que procedan las exenciones o descuentos que tratan los artículos previstos en el presente Acuerdo, el Contribuyente deberá cumplir con los siguientes requisitos:

1. Enviar petición escrita al Secretario de Hacienda Municipal, entre el 1 de enero y el 31 de marzo del año siguiente a la vigencia fiscal sobre la cual se solicita aplicar el beneficio.

2. Anexar Certificado de Cámara de Comercio vigente donde conste: su existencia y representación legal, matrícula, actividad económica, lugar de ubicación donde desarrolla la actividad económica y su domicilio principal.

3. Anexar copias de las planillas de Aportes parafiscales y de aportes al sistema de seguridad social en pensión, salud y A.R.P., correspondiente a los empleos existentes durante el año de la vigencia anterior a la que se generan los nuevos empleos.

4. Anexar la planilla de aportes parafiscales y de aportes al sistema de seguridad social en pensión, salud y A.R.P., correspondiente a los meses de enero a diciembre de la vigencia fiscal en que se generaron o crearon los nuevos empleos permanentes.

5. Anexar durante el beneficio a más tardar el último día hábil del mes de enero, las planillas de aportes parafiscales y de aportes al sistema de seguridad social en pensiones, salud y A.R.P., correspondientes a la vigencia fiscal del año que se va a declarar.

6. Certificación de la Secretaría de Desarrollo Económico y Social, donde conste, que los empleos nuevos generados fueron provistos con personas en discapacidad y que son objeto del estímulo tributario, con personas domiciliadas en el Municipio de Floridablanca, con no menos de cinco (5) años de pertenecer a ésta jurisdicción.

**ARÍCULO QUINTO:** La Secretaría de Desarrollo Económico y Social dará a conocer el "**incentivo**" en diversos medios de comunicación con ayuda del Municipio y demás entidades, ya sean públicas o privadas, que se quieran vincular a esta etapa del proceso.

**PARAGRAFO:** Las empresas que quieran acogerse al beneficio deberán inscribirse ante la Secretaría de Desarrollo Económico y Social, y los trabajadores que se vinculen deberán estar inscritos en la oferta pública de empleos que establezca la

Secretaria de Desarrollo Económico y Social, el Alcalde reglamentará mediante decreto el proceso de inscripción y oferta de empleos.

**ARTÍCULO SEXTO:** Para las empresas ya establecidas, se entenderá por empleos nuevos generados o creados, aquellos permanentes que la empresa adicione en su nómina a los existentes en el año anterior al periodo que va a declarar, conforme a Certificación expedida por la respectiva Caja de Compensación Familiar a la que pertenece la Empresa. Se entenderá por Empleo permanente, aquel que se cree para un periodo no menor al de una vigencia fiscal, es decir un año.

**ARTÍCULO SEPTIMO:** El estímulo será personal e intransferible, en caso de la existencia de otro estímulo anterior o posterior, el contribuyente podrá escoger de cual se acoge al beneficio.

**ARTÍCULO OCTAVO:** Los beneficios contemplados en el presente Acuerdo, NO exoneran al Contribuyente de la responsabilidad de presentar oportunamente la declaración privada en los formularios establecidos para tal efecto.

**ARTÍCULO NOVENO:** Si dentro del proceso de Fiscalización Tributaria se comprueba que los Contribuyentes que hicieron uso del estímulo tributario no cumplían con los requisitos previstos en este Acuerdo, el estímulo se revocará de manera inmediata, y el contribuyente tendrá que cancelar el impuesto y se le aplicará el procedimiento sancionatorio a que hubiere lugar.

**ARTÍCULO DECIMO:** Un mismo hecho económico no podrá generar más de un beneficio tributario para el mismo Contribuyente.

**ARTÍCULO UNDECIMO:** El presente Acuerdo rige a partir de su sanción y publicación.

Presentado por,

## **JAIME FLOREZ VILLAMIZAR**

Alcalde Municipal

Proyectado y revisado el documento del presente acto administrativo, este cumple con los requisitos de Ley.

PROYECTO: CARLOS MELITON MASSEY MELENDEZ  
SECRETARIO DE HACIENDA

REVISO: ROBIEL BARBOSA OTALORA.  
JEFE OFICINA JURIDICA

### **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.**

Antes de realizar cualquier avance en el presente proyecto de acuerdo es necesario realizar algunas aclaraciones conceptuales, entre estas la esquematización del concepto de RSE. Para esto nos basaremos en la definición presentada por el Centro Colombiano de Responsabilidad Social que delimita la RSE a "la capacidad de respuesta que tiene una empresa o una entidad, frente a los efectos e implicaciones de sus acciones sobre los diferentes grupos con los que se relaciona (stakeholders o grupos de interés). De esta forma las empresas son socialmente responsables cuando las actividades que realizan se orientan a la satisfacción de las necesidades y expectativas de sus miembros, de la sociedad y de quienes se benefician de su actividad comercial, así como también, al cuidado y preservación del entorno".

El espacio que han adquirido estos nuevos conceptos en una era de dinamización económica es tan importante, que los fundamentos de estas teorías han empezado a aplicarse como una política pública y ya en muchos casos como una política de Estado; garantizada por leyes que buscan determinar las actuaciones e influencias del sector privado no solo como visión empresarial sino más aún como visión social; es por esto que las multinacionales y grandes empresas designan gran cantidad de recursos para desarrollar estas políticas, dándole, sin duda alguna, al tema de Responsabilidad Social Empresarial un puesto de gran importancia estructural que determina la actuación de las empresas.

La Guía Técnica Colombiana de Responsabilidad Social Empresarial que trata los siguientes indicadores:

1. El respeto a la dignidad de la persona: En un derecho humano natural entre las personas que integran un entorno laboral.
2. La responsabilidad legal: No sólo se enfatiza el marco legal que debe cumplir la empresa. También se destaca la gestión social integral, regida por normas y pautas sociales para beneficio propio de la entidad.
3. La autorregulación ética: Es importante poder implementar un manual en que se resalten valores y principios en pro de las compañías.
4. La participación: Los empleados son ejes importantes. La participación de ellos es relevante, ya que sus opiniones benefician a las empresas.
5. El enfoque de procesos: Los recursos utilizados son necesarios para que los procesos tengan éxito.
6. La solidaridad: La ayuda mutua entre las personas que influyen internamente y externamente, llevan a cumplir los objetivos estipulados desde un principio.
7. El desarrollo humano integral: Integrar estrategias económicas y sociales motivando el compromiso social de las personas.
8. La mejora continua: Realizar procesos económicos, sociales y ambientales que guíen el mejoramiento constante.

El "**incentivo**" nació de la idea de implementar una estrategia para el Municipio de Floridablanca que permitiera socializar e implementar la evolución teórica y práctica que ha tenido el tema de responsabilidad social empresarial en el mundo.

### **IMPACTO FISCAL**

Al respecto, la presente iniciativa no causa un impacto fiscal significativo en las finanzas del Municipio, razón por la cual el valor del incentivo será calculado y tenido en cuenta en los proyectos de presupuesto de las vigencias siguientes.

### **MARCO JURIDICO**

El constituyente del 1991, se preocupó de manera especial por consagrar en el primer artículo de la constitución política que "Colombia es un Estado Social de Derecho" Principio medular de nuestra organización política, encaminada a "realizar la justicia social

y la dignidad humana mediante la sujeción de las autoridades públicas a los principios, derechos y deberes sociales de orden constitucional" por esta razón todas las instituciones que conforman su estructura administrativa y los miembros de esta Nación, debemos contribuir de alguna forma al desarrollo de este principio.

Por lo anterior, la carta política reconoce en diferentes artículos la protección a diversos grupos de población vulnerable, así mismo se consagra el derecho al trabajo y demás derechos relacionados. A continuación se enuncian algunos de relevancia para el desarrollo del presente proyecto de acuerdo:

Artículo 13 inciso 2: 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. 25. Dispone que el trabajo es un derecho y una obligación social y goza en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

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

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

## **OTRAS NORMAS**

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

**Ley 762 de 2002:** mediante la cual se aprueba la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con discapacidad.

**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 2381 de 1993:** "Por el cual se declara el 3 de diciembre de cada año como el Día Nacional de las Personas con Discapacidad".

**Decreto 276 de 2000:** que establece la conformación, define las funciones y señala el funcionamiento del Comité Consultivo Nacional de las Personas con Limitación, fija las funciones del Secretario Técnico, define la coordinación del Comité Consultivo Nacional en la Consejería Presidencial para la Política Social y reglamenta la conformación y funciones de los Grupos de Enlace Sectorial.

**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.

**JAIME FLOREZ VILLAMIZAR**

Alcalde Municipal

## ANEXO 2. Carta a empresa Lechesan

**Floridablanca 30 de Junio de 2011**

Doctor

**DIEGO ANAYA**

GERENTE DE EMPRESA LECHESAN

Además de los beneficios tributarios expuestos a continuación en el documento, y con el fin de trabajar con la población en situación de discapacidad que permita mejorar la calidad de vida de los mismos, de acuerdo con lo que la ley 361 de 1997 manifiesta en la cual se establecen mecanismos de integración de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones y se reconoce a las personas sus derechos fundamentales, económicos, sociales y culturales para su completa realización personal y su total integración social y a las personas con limitaciones severas y profundas la asistencia y protección necesaria. y artículos de nuestra constitución como 13, 47, 54 y 68 . De esta manera la Secretaria de Desarrollo económico y Social de la Alcaldía de Floridablanca también se compromete a:

1. Hacer el debido acompañamiento en el momento de vincular e integrar a las personas en condición de discapacidad la cual será representada por la Doctora **MARIA ELENA MEJIA DIAZ** encargada del programa de discapacidad.
2. Si la población requiere de capacitación para el desempeño de su función dentro de la entidad, el SENA a través de la Doctora **Clara Inés Pinto**, encargada del programa de educación para la población en condición de discapacidad nos hará el respectivo acompañamiento.

3. Si al momento de integrar a las personas en condición de discapacidad al ámbito laboral se necesita de un intérprete de lengua de señas o personas capacitadas para hacer el debido acompañamiento, los representantes de las diferentes discapacidades del municipio de Floridablanca, apoyarán el proceso, al igual que la practicante de trabajo social quien también tiene manejo en la lengua de señas.

Estamos a su entera disposición y en espera a una pronta y positiva respuesta.

Cordialmente,

**DARIO ADOLFO VILLAREAL DULCEY**

Secretario de Desarrollo Económico y Social

María Elena Mejía Díaz

Socióloga encargada del programa de Discapacidad

Proyecto

Nidia Johanna Jaimes Uribe

Estudiante de Trabajo Social, Universidad Industrial de Santander.

### ANEXO 3 Clasificación Nacional de Ocupaciones - SENA

0. Ocupación de dirección y gerencia: Contempla ocupaciones de alta dirección y gerencia, tales como la dirección del poder público. Sin embargo, no será considerada para el análisis, pues ésta no necesariamente es determinada por la cualificación, sino por otros factores, (elección, propiedad accionaria) lo que hace que su enumeración inicie de cero.

**1. Finanzas y administración:** Comprende ocupaciones en servicios financieros, administrativos y de apoyo de oficina, algunas de estas ocupaciones se encuentra transversal a toda empresa.

<b>1. FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN</b>	
0 Ocupación de Dirección	<p><b>ÁREA OCUPACIONAL 00</b></p> <p><b>001 ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA Y PRIVADA</b></p> <p>101 Gerentes de servicios administrativos</p> <p>102 Gerentes de servicios financieros y comerciales</p> <p>103 Gerentes de servicios de comunicación</p>
Nivel de Preparación A	<p><b>Área ocupacional 11</b></p> <p><b>OCUPACIONES PROFESIONALES EN ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS</b></p> <p>111 Contadores, auditores y profesionales en inversión</p> <p>112 Profesionales en recursos humanos y organización de las empresas</p>
Nivel de Preparación B	<p><b>Área Ocupacional 12</b></p> <p><b>OCUPACIONES ADMINISTRATIVAS</b></p> <p>121 Jefes administrativos</p> <p>122 Asistentes administrativos</p> <p>123 Ocupaciones administrativas de finanzas y seguros</p> <p>124 Secretarías, relatores y transcriutores</p>
Nivel de Preparación C	<p><b>Área Ocupacional 13</b></p> <p><b>OFICINISTAS Y AUXILIARES</b></p> <p>131 Oficinistas en general</p>

<b>1. FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN</b>	
	132 Operadores de equipo de oficina 133 Oficinistas de finanzas y seguros 134 Oficinistas de apoyo administrativo 135 Oficinistas de biblioteca, publicaciones, información y afines 136 Ocupaciones de distribución de correo y mensajería 137 Ocupaciones de registro, programación y distribución

**2. Ciencias naturales aplicadas y relacionadas:** Ocupaciones de investigación, desarrollo y aplicación de las matemáticas, ingenierías y relacionadas.

<b>2. CIENCIAS NATURALES, APLICADAS Y RELACIONADAS</b>	
0 Ocupación de Dirección	<b>ÁREA OCUPACIONAL 00</b> <b>001 ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA Y PRIVADA</b>
	201 Gerentes de ingeniería, arquitectura, ciencias y sistemas de información
Nivel de Preparación A	<b>Área Ocupacional 21</b> <b>OCUPACIONES PROFESIONALES EN CIENCIAS NATURALES Y APLICADAS</b>
	211 Profesionales en ciencias físicas y químicas
	212 Profesionales en ciencias biológicas
	213 Ingenieros civiles, mecánicos, eléctricos y químicos
	214 Otros ingenieros
	215 Arquitectos y urbanistas
Nivel de Preparación B	216 Matemáticos, analistas y programadores de sistemas.
	<b>Área Ocupacional 22</b> <b>OCUPACIONES TÉCNICAS RELACIONADAS CON LAS CIENCIAS NATURALES Y APLICADAS</b>
	221 Ocupaciones técnicas en ciencias físicas
	222 Ocupaciones técnicas en ciencias biológicas
	223 Ocupaciones téc. en ingeniería civil, mecánica e industrial
	224 Ocupaciones técnicas en ingeniería eléctrica y electrónica
225 Ocupaciones técnicas en arquitectura, dibujo, agrimensura y	

	cartografía 226 Inspectores de normas técnicas y funcionarios de regulación 227 Oficiales y controladores de transporte
--	---

**3. Salud:** Relacionada con la prestación de servicios y apoyo técnico en salud.

<b>3. SALUD</b>	
0 Ocupación de Dirección	<b>ÁREA OCUPACIONAL 00</b> <b>001 ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA Y PRIVADA</b> 301 Gerentes de servicios a la salud
Nivel de Preparación A	<b>Área Ocupacional 31</b> <b>OCUPACIONES PROFESIONALES EN SALUD</b> 311 Médicos, odontólogos y veterinarios 312 Optómetras y otros profesionales del tratamiento de la salud 313 Farmacéuticos, dietistas y nutricionistas 314 Profesionales en terapia y valoración 315 Enfermeras licenciadas
Nivel de Preparación B	<b>Área Ocupacional 32</b> <b>OCUPACIONES TÉCNICAS EN SALUD</b> 321 Tecnólogos y técnicos en salud 322 Otras ocupaciones técnicas en cuidados de la salud
Nivel de Preparación C	<b>Área Ocupacional 33</b> <b>OCUPACIONES AUXILIARES EN SERVICIOS DE LA SALUD</b> 331 Auxiliares en servicios de la salud
<b>4. CIENCIAS SOCIALES, EDUCACIÓN, ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y RELIGIÓN</b>	
0 Ocupación de Dirección	<b>ÁREA OCUPACIONAL 00</b> <b>001 ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA Y PRIVADA</b> 401 Gerentes de administración pública 402 Gerentes de educación, servicios sociales y comunitarios
Nivel de Preparación A	<b>Área Ocupacional 41</b> <b>OCUPACIONES PROFESIONALES EN CIENCIAS SOCIALES,</b>

	<b>EDUCACIÓN, ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y RELIGIÓN</b> 411 Jueces y abogados 412 Profesores y asistentes de educación superior 413 Instructores de formación profesional y vocacional 414 Profesores y consejeros pedagógicos, educación media y básica. 415 Psicólogos, trabajadores sociales y clérigos 416 Investigadores y consultores de políticas y programas oficiales
Nivel de Preparación B	<b>Área Ocupacional 42</b> <b>OCUPACIONES DE NIVEL MEDIO EN SERVICIO SOCIAL, EDUCACIÓN Y RELIGIÓN</b> 421 Ocupaciones de nivel medio en servicio social, educación y religión

**4. Ciencias sociales, educación, administración pública y religión:** Dirige ocupaciones encargadas con la administración de justicia, el desarrollo de políticas y planes gubernamentales y la enseñanza e investigación en ciencias sociales.

	<b>5. ARTE, CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</b>
0 Ocupación de Dirección	<b>ÁREA OCUPACIONAL 00</b> <b>001 ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA Y PRIVADA</b> 501 Gerentes de arte, cultura, recreación y deporte
Nivel de Preparación A	<b>Área Ocupacional 51</b> <b>OCUPACIONES PROFESIONALES EN ARTE Y CULTURA</b> 511 Bibliotecarios, archivistas y restauradores 512 Escritores, traductores y profesionales de relaciones públicas 513 Artistas, creativos y escénicos
Nivel de Preparación B	<b>Área Ocupacional 52</b> <b>OCUPACIONES TÉCNICAS Y ESPECIALIZADAS EN ARTE, CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</b> 521 Ocupaciones técnicas en museos y galerías 522 Fotógrafos y aplicaciones técnicas en arte gráfico, cine, radio, TV y artes escénicas

	<p>523 Locutores y otros artistas del espectáculo</p> <p>524 Diseñadores y artesanos</p> <p>525 Deportistas, entrenadores, árbitros y ocupaciones relacionadas</p>
<b>6. VENTAS Y SERVICIOS</b>	
0 Ocupación de Dirección	<p><b>ÁREA OCUPACIONAL 00</b></p> <p><b>001 ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA Y PRIVADA</b></p> <p>601 Gerentes de ventas, mercadeo y publicidad</p> <p>602 Gerentes de comercio al por menor</p> <p>603 Gerentes de servicios de alimentos y alojamiento</p> <p>604 Oficiales de servicios de protección y defensa</p> <p>605 Gerentes de otros servicios</p>
	Nivel de Preparación A
Nivel de Preparación B	<p><b>Área Ocupacional 62</b></p> <p><b>OCUPACIONES TÉCNICAS EN VENTAS Y SERVICIOS</b></p> <p>621 Superiores y administradores de ventas y servicios</p> <p>622 Superiores y técnicos de los servicios de protección y defensa</p> <p>623 Ocupaciones técnicas en ventas y compradores</p> <p>624 Chefs</p>
Nivel de Preparación C	<p><b>Área Ocupacional 63</b></p> <p><b>OCUPACIONES INTERMEDIAS EN VENTAS Y SERVICIOS</b></p> <p>631 Representantes de ventas</p> <p>632 Dependientes de comercios y servicios</p> <p>633 Ocupaciones de servicios a pasajeros</p> <p>634 Guías de turismo y recreación</p> <p>635 Ocupaciones de servicios de alimentos y bebidas</p> <p>636 Ocupaciones de servicios de protección</p> <p>637 Ocupaciones de servicios personales</p>
Nivel de Preparación D	<p><b>Área Ocupacional 66</b></p> <p><b>OCUPACIONES ELEMENTALES EN VENTAS Y SERVICIOS</b></p> <p>661 Ocupaciones auxiliares en ventas</p> <p>662 Auxiliares de cafetería</p> <p>663 Aseadores</p> <p>664 Auxiliares de servicios</p>

**6. Ventas y servicios:** Dedicada a la prestación de servicios personales y actividades de venta y comercio.

<b>7. EXPLOTACIÓN PRIMARIA Y EXTRACTIVA</b>	
0 Ocupación de Dirección	<b>ÁREA OCUPACIONAL 00</b> <b>001 ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA Y PRIVADA</b>
	701 Gerentes de producción primaria y extractiva
Nivel de Preparación A	
Nivel de Preparación B	<b>Área Ocupacional 72</b> <b>OCUPACIONES TÉCNICAS DE LA ACTIVIDAD PRIMARIA Y EXTRACTIVA</b>
	721 Supervisores de minería, petróleo y gas
	722 Supervisores de agricultura, pecuario y silvicultura
	723 Ocupaciones técnicas de la explotación minera y perforación de petróleo y gas
	724 Contratistas y administradores en agricultura, ganadería y acuicultura
725 Expertos en pesca	
Nivel de Preparación C	<b>Área Ocupacional 73</b> <b>OCUPACIONES INTERMEDIAS DE LA ACTIVIDAD PRIMARIA Y EXTRACTIVA</b>
	731 Trabajadores de mantenimiento de minas y pozos de petróleo y gas
	732 Trabajadores forestales y de silvicultura
	733 Trabajadores agropecuarios
	734 Trabajadores de pesca
Nivel de Preparación D	<b>Área Ocupacional 76</b> <b>OBREROS DE LA ACTIVIDAD PRIMARIA</b>
	761 Obreros producción primaria y extractiva

**8. Operadores de equipo y transporte:** Desempeño que contiene el manejo de maquinaria y equipo pesado.

<b>8. OFICIOS, OPERADORES DE EQUIPO Y TRANSPORTE</b>	
0 Ocupación de Dirección	<b>ÁREA OCUPACIONAL 00</b> <b>001 ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA Y PRIVADA</b>
	801 Gerente de construcción y transporte 802 Gerentes de operación y mantenimiento de instalaciones
Nivel de Preparación A	
Nivel de Preparación B	<b>Área Ocupacional 82</b> <b>CONTRATISTAS Y SUPERVISORES DE OFICIOS Y OPERADORES DE EQUIPO Y TRANSPORTE</b> 821 Supervisores y contratistas de oficios y operación de equipos 822 Supervisores de operaciones de transporte ferroviario y automotor
	<b>Área Ocupacional 83, 84 y 85</b> <b>OFICIOS Y OPERADORES DE EQUIPO Y TRANSPORTE</b> 831 Troque listas y ajustadores de máquinas herramientas 832 Ocupaciones en electricidad y telecomunicaciones 833 Plomeros e instaladores de tubería 834 Ocupaciones de moldeo y montaje de estructuras metálicas 835 Carpinteros y ebanistas 836 Oficiales de construcción 837 Otras ocupaciones de la construcción 841 Mecánicos de maquinaria y equipo pesado 842 Mecánicos de vehículo automotor
Nivel de Preparación C	843 Otros mecánicos 844 Tapiceros, sastres, marroquinos, joyeros y ocupaciones relacionadas 845 Operadores de máquinas estacionarias y plantas de energía 846 Operadores de grúa, perforadoras y pegadoras 847 Operadores de equipo pesado 848 Otros trabajadores de reparación e instalación 851 Maquinista y ocupaciones de operación de transporte ferroviario 852 Conductores de vehículo automotor 853 Otros operadores de equipo de transporte de pasajeros y carga 854 Operarios portuarios y de transporte de materiales
Nivel de Preparación D	<b>Área Ocupacional 86</b> <b>OBREROS Y AYUDANTES DE LA CONSTRUCCIÓN Y DE OTROS OFICIOS</b> 861 Ayudantes y obreros de construcción y otros oficios 862 Trabajadores del mantenimiento de obras públicas y otros trabajadores

**9. Procesamiento, fabricación y ensamble de bienes:** Implica acciones realizadas en los procesos de fabricación, ensamble y procesamiento de productos.

<b>9. PROCESAMIENTO, FABRICACIÓN Y ENSAMBLE DE BIENES</b>	
0 Ocupación de Dirección	<b>ÁREA OCUPACIONAL 00</b> <b>001 ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA Y PRIVADA</b> 901 Gerentes de Fabricación y Procesamiento de Bienes
Nivel de Preparación A	
Nivel de Preparación B	<b>Área Ocupaciones 92</b> <b>SUPERVISORES Y OCUPACIONES TÉCNICAS EN PROCESAMIENTO Y FABRICACIÓN DE BIENES</b> 921 Supervisores de procesamiento 922 Supervisores de fabricación y ensamble 923 Operadores de control y central, procesamiento y fabricación
Nivel de Preparación C	<b>Área Ocupacional 93, 94</b> <b>OPERARIOS DE MÁQUINAS DE PROCESAMIENTO Y FABRICACIÓN Y ENSAMBLADORES</b> 931 Operarios de máquinas y trabajadores relacionados, procesamiento de metales y minerales 932 Operarios de máquinas y trabajadores relacionados, elaboración de productos químicos, plástico y caucho 933 Operarios de máquinas y trabajadores relacionados con el procesamiento de la madera y producción de pulpa y papel 934 Operarios de máquinas y trabajadores relacionados con la fabricación de textiles 935 Operarios de máquinas y trabajadores relacionados con la manufactura de productos de tela, piel y cuero 936 Operarios de máquinas y trabajadores relacionados con el procesamiento de alimentos, bebidas y tabaco. 937 Operarios de máquinas de impresión y de artes gráficas 938 Ensambladores de productos mecánicos, eléctricos y electrónicos 939 Otros ensambladores y ocupaciones relacionadas 941 Operarios de máquinas para trabajar la madera y el metal
Nivel de Preparación D	<b>Área Ocupacional 96</b> <b>OBREROS DE PROCESAMIENTO, FABRICACIÓN Y SUMINISTRO DE SERVICIOS</b> 961 Obreros de fabricación y procesamiento

## BASE DE DATOS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD AUDITIVO

NOMBRES	APELLIDOS	EDAD	CEDULA	TELEFONO	NIVEL ACADEMICO Y PROFESIONAL
VilhenJazmín	Herrera Villamizar	22	1095795693	3185526929 3183393770	Bachiller, culinaria, operaria de maquinas, oficios varios
Diana Marcela	Tarazona Casas	22	1095796428	6813394 3165683207	Bachiller, Cultura Teatro, Modistería, Pintura.
Aliseth Katherine	Camargo Cristancho	22	1095807032	3172968592	Bachiller
Diana Cristina	Lamus	24		6482800	Bachiller
María Andrea	Parra Cáceres	23		6494714	Bachiller
Nidia Ricardo	Gómez	28	52982754	3103361821 3124394308	Bachiller
Belkis Johanna	Quintero	35		6483639	Bachiller
Martha Yaneth	Céspedes	33	63492417	6399966 6436430	Bachiller/ diseño de marcos/venta de mostrador
Claudia Patricia	DíazBarón	25	63509160	3164145444	Primaria Completa/ Bisutería
Yenni Andrea	Londoño	27		6771870	Primaria Completa
Lucila	Ortiz	43		6389683 3175901383	Primaria Completa
Martha Rocío	Picón M.	25	1098612439		Tercero Primaria

## BASE DE DATOS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL

NOMBRES	APELLIDOS	EDAD	CEDULA	TELEFONO	NIVEL ACADEMICO
Sandra milena	Hernández	40		6382920	Contaduría
María Eugenia	Sandoval	40		6516301	Bachiller/ SENA
Blanca Liseth	Pedraza	39		6751290	Bachiller
María Eugenia	Bravo	51		6395808	Primaria Completa
Ana Tulia	Martínez Girón	48		6583836	Segundo Primaria
Ronal Andrés	Sánchez	18		6160238	Universidad UIS/ Música
Jesús Eduardo	Jaimes	20		6387645	Música UIS
DubanGómez	Sepúlveda	20		6584330	Bachiller

## BASE DE DATOS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD FISICA

NOMBRES	APELLIDOS	EDAD	CEDULA	TELEFONO	NIVEL ACADEMICO
Luis Emiro	Peña	28		6818385 6582580	Bachiller, tecnólogo en sistemas, contador
Alejandro	Fonseca	30		6772467	5 Primaria
Fabio Andrés	Martínez	28			5 Primaria
William Horacio	Carvajal	38		6497192	3Primaria
Nancy Ruth		31		6417188	5 Primaria
Santa Gelma	Díaz Gonzales	39		6388224	5 Primaria, despeluzar
Rosalina	Ríos	47		6388251	Primaria Incompleta
Marlene	Álvarez Jiménez	52		6482920	2 primaria

**MATRIZ CLASIFICACION NACIONAL DE OCUPACIONES**

**ÁREAS DE DESEMPEÑO: Discapacidad Auditiva**

Nivel de cualificación	Finanzas y admón.	Ciencias Naturales y aplicadas y ocupaciones relacionadas	Salud	C. Sociales educación, servicio gubernamental y religión.	Arte cultura, recreación y deportes	Ventas y servicios	Ocupaciones exclusivas de la industria primaria	Oficios operadores, equipo y transporte y ocupaciones y oficinas	Ocupaciones exclusivas, de industrias de proceso. Fab. y sumin. Serv. Públicos.
0 Ocupación de dirección									
Nivel de Preparación A									
Nivel de Preparación B					- Diana Tarazona <b>PINTUR A,</b> <b>TEATRO</b> - Claudia Díaz <b>BISUTERIA</b>	Vilhen Herrera <b>CHEF</b>			
Nivel de Preparación C									Nidia G. María L. Diana L.
Nivel de Preparación D						Belkis Q. Martha P. Lucila O. <b>OFICIOS VARIOS</b>			

## ÁREAS DE DESEMPEÑO: Discapacidad Visual

Nivel de cualificación	Finanzas y admón.	Ciencias Naturales y aplicadas y	Salud	C. Sociales educación, servicio gubernamental y religión.	Arte cultura, recreación y deportes	Ventas y servicios	Ocupaciones exclusivas de la industria primaria	Oficios operadores, equipo y transporte y ocupaciones y afines	Ocupaciones exclusivas, de industrias de proceso. Fab. y sumin. Serv. Públicos.
0 Ocupación de dirección									
Nivel de Preparación A	Emiro Peña Conta- dor								
Nivel de Preparación B									
Nivel de Preparación C									Alejandro F. Fabio M. William C. Nancy R. Marlene A. Santa Gelma.
Nivel de Preparación D									