

**INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD, CUESTIÓN DE
RESPONSABILIDAD SOCIAL**

ABIGAIL GARCÍA GONZÁLEZ

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

2010

**INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD, CUESTIÓN DE
RESPONSABILIDAD SOCIAL**

ABIGAIL GARCÍA GONZÁLEZ

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

**Directora:
RUTH ZÁRATE RUEDA
Trabajadora Social**

**Codirector:
EDUARDO MANTILLA PINILLA
Economista**

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

2010

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios por la salud y sabiduría con que oriento todo mi proceso académico y mi vida, te doy gracias por haberme dado la fortaleza de superar los obstáculos y aprender de cada uno de ellos.

A mi mamá por su fortaleza de sacarme adelante, por sus palabras y educación y a mi tío Eduardo y mi tía Erika por el apoyo incondicional y la grandeza de sus corazones; gracias a ustedes he logrado ser una profesional.

A los profesores que me formaron durante la carrera, que perfeccionaron mi intelecto y que con su pasión por lo que hacían llenaron de ganas y deseo mi preparación académica.

A Ferney un ser querido que me acompañó durante todo el proceso de desarrollo del libro, quien se merece mi respeto y admiración por su dedicación y lealtad.

A la asociación de discapacitados de Piedecuesta (ASODISPIE), al equipo interdisciplinario y a las personas que participaron en velas y jabones por permitirme conocerlos y laborar junto a ellos.

CONTENIDO

| | pág. |
|--|------|
| INTRODUCCIÓN | 12 |
| 1. PASOS DE LA SISTEMATIZACIÓN | 13 |
| 1.1 OBJETO DE SISTEMATIZACIÓN | 13 |
| 1.2 EJE DE SISTEMATIZACIÓN | 13 |
| 1.3 EL PROBLEMA | 13 |
| 1.4 OBJETIVOS DE LA SISTEMATIZACIÓN | 14 |
| 1.4.2 Objetivos Específicos | 14 |
| 1.5 PREGUNTAS DE SISTEMATIZACIÓN | 14 |
| 1.6 MARCO TEÓRICO-CONCEPTUAL | 15 |
| 1.7 METODOLOGÍA | 15 |
| 1.7.1 Proceso metodológico. | 16 |
| 1.8 CRONOGRAMA | 17 |
| 2. INSTITUCIONES INTERVENTORAS | 18 |
| 2.1 EMPRESA COLOMBIANA DE PETRÓLEOS–ECOPETROL S.A | 19 |
| 2.2 UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER–UIS | 20 |
| 2.3 SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE–SENA | 21 |
| 3. ASODISPIE INSTITUCION OBJETO DE INTERVENCIÓN | 23 |
| 3.1 ASOCIACIÓN DE DISCAPACITADOS DE PIEDECUESTA (ASODISPIE) | 23 |
| 4. REFERENTES TEÓRICOS PARA EL ABORDAJE DE LA PROBLEMÁTICA DE LA DISCAPACIDAD DESDE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL | 27 |
| 4.1. CONCEPTOS ORIENTADORES DE SISTEMATIZACIÓN | 27 |
| 4.2 CONCEPCIONES DE DISCAPACIDAD, LIMITACIÓN FÍSICA O MENTAL | 30 |

| | |
|--|-----|
| 4.3 RESPONSABILIDAD SOCIAL | 32 |
| 4.4 LA INCLUSIÓN LABORAL UNA EXPRESIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL. | 36 |
| 4.5 MARCO LEGAL | 38 |
| 4.5.1 Internacional. | 38 |
| 4.5.2 Nacional | 40 |
| 5. EXPERIENCIA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA INTERVENCIÓN DE LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD (ASODISPIE) | 44 |
| 5.1 PROYECTO DE INTERVENCIÓN | 44 |
| 5.1.1 Objetivo. | 44 |
| 5.1.1.1 Objetivos Específicos. | 45 |
| 5.1.2 Tipos de Actividad | 45 |
| 6. ANALISIS DE LA INCLUSIÓN LABORAL A PARTIR DE LA EXPERIENCIA DE ASODISPIE. | 66 |
| 7. PROPUESTA | 86 |
| 8. CONCLUSIONES | 94 |
| 9. RECOMENDACIONES A ASODISPIE | 96 |
| BIBLIOGRAFIA | 97 |
| ANEXOS | 104 |

LISTA DE ANEXOS

| | pág. |
|---|-------------|
| Anexo A. Cronograma | 105 |
| Anexo B. Instrumento | 106 |
| Anexo C. Obligaciones A Cargo Del Empleador | 107 |
| Anexo D. Catálogo de velas y jabones | 108 |

RESUMEN

TITULO:

INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD, CUESTIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL*

AUTORA:

GARCÍA GONZÁLEZ, Abigail **

PALABRAS CLAVES:

Discapacidad, Inclusión laboral, Responsabilidad social, Sistematización.

DESCRIPCION:

La sistematización surge con el objetivo de analizar el proyecto de inclusión laboral DHS 064-08 que fue posible realizar gracias a la alianza entre las instituciones de ECOPETROL, SENA, UIS, dirigido a la población en edad laboral, asociada a la Asociación de Discapacitados de Piedecuesta-ASODISPIE, el cual buscaba caracterizar, identificar perfiles, capacitar, crear empresa e incluirlos en el mercado laboral del municipio de Piedecuesta; esto, con el fin de mejorar la calidad de vida, demostrar las habilidades y potenciarlas con la experiencia.

Dentro de la inclusión laboral la responsabilidad social es un eje transversal pues independientemente de su condición (física o económica), trata de asegurar la existencia humana responsabilizando a cada persona de sus acciones y vida; con la Responsabilidad Social Empresarial-RSE se abre la posibilidad laboral a personas en situación de discapacidad y de asegurar beneficios a los empresarios. En la teoría del Desarrollo Humano de Amartya Sen las habilidades que poseen estas personas se pueden ir perfeccionando y ponerse a disposición del desarrollo integral de cada individuo y/o de la sociedad en el que estén inmersos.

Los resultados fueron la capacitación de la población en edad laboral, la creación de jabones y velas que actualmente se está abriendo paso en los mercados y la publicación del proceso desarrollado en ASODISPIE por medio de la rueda empresarial y la sistematización con el fin que sea guía para otros proyectos de inclusión laboral dirigido a esta población.

* Trabajo de Grado

** Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Trabajo Social. Directora: Ruth Zárate Rueda. Trabajadora Social

ABSTRACT

TITLE:

INCLUSION OF DISABILITY EMPLOYMENT, SOCIAL RESPONSIBILITY ISSUE*

AUTHOR:

GARCÍA GONZÁLEZ, Abigail**

KEY WORDS:

Disability, Labor Inclusión, Social Responsibility, Systematization.

DESCRIPTION:

The systematization arises with the aim of analyzing the work inclusion project DHS 064-08. Which was possible thanks to the alliance between the institutions of ECOPETROL, SENA, UIS aimed at the working age population. Associated with the "Asociacion de Discapacitados de Piedecuesta" (Handicapped Association of Piedecuesta) ASODISPIE, which sought to characterize, to identify profiles, to train, to create business and to include them in the labor market Piedecuesta municipality, that, in order to improve the quality of life, demonstrating skills and enhanced the experience.

Within the Labor Inclusion, the social responsibility is a central theme because regardless of its condition (physical or economic), seeks to ensure human existence blaming to each person for their actions and life, with Corporate Social Responsibility-CSR opens the possibility people working in disability status and ensure benefits to employers. In the theory of Amartya Sen's Human Development skills that have these people can be perfected and made available to the integral development of each individual and / or society in which they are immersed.

The results were the training of the working age population to make soaps and candles, those are currently emerging in the markets, and the publication of the process developed in ASODISPIE through the business conference and systematization in order to be guide for other work including projects aimed at that population.

* Work of Degree

** Faculty of Human Sciences. School of Social Work. Director: Ruth Zárate Rueda. Worker Social.

INTRODUCCIÓN

El proyecto de grado se orientó a la sistematización de la experiencia obtenida con la Asociación de Discapacitados de Piedecuesta-ASODISPIE en conjunto con los entes gubernamentales de la Empresa Colombiana de Petróleos-ECOPETROL, el Servicio Nacional de Aprendizaje-SENA y la Universidad Industrial de Santander-UIS. En el documento se plasma el proceso realizado para incluir laboralmente a personas en situación de discapacidad en edad laboral asociadas a ASODISPIE; el proyecto de inclusión se dividió en tres programas: caracterización de la población, adaptación laboral (capacitación) y empresa inclusiva, procurando no solo una inclusión en las empresas sino también la creación de las mismas en pro de mejorar la calidad de vida.

Dentro de los alcances de esta sistematización se espera que todo el conocimiento no solo quede en los participantes directos e indirectos si no que también sea usado en futuros proyectos y/o programas de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad. Además de ser una fuente de información o guía para nuevas sistematizaciones.

La presente sistematización se divide en tres capítulos que contienen:

- Los pasos de la sistematización, se refiere al objeto, eje, objetivos; los cuales orientan la estructura de la sistematización.
- Las instituciones que participaron en el proyecto de inclusión laboral de personas con discapacidad asociadas a ASODISPIE, del Municipio de Piedecuesta y la descripción del proyecto de inclusión laboral.
- Análisis de la inclusión laboral y la propuesta que logró la sistematización.

1. PASOS DE LA SISTEMATIZACIÓN

1.1 OBJETO DE SISTEMATIZACIÓN

El objeto de esta sistematización, es la experiencia del proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad que se implementó en la Asociación de Discapacitados de Piedecuesta (ASODISPIE), el cual inició el 28 de Octubre del 2008 y finalizó el 27 de diciembre del 2009.

1.2 EJE DE SISTEMATIZACIÓN

La responsabilidad social por parte del Estado, empresarios y sociedad civil, para mejorar las condiciones de vida de la población con discapacidad.

1.3 EL PROBLEMA

A partir de la experiencia de inclusión laboral de las personas con discapacidad de ASODISPE se hace necesario sistematizar todo el proceso con el propósito de utilizar metodologías que se repliquen en otras experiencias; donde la inclusión debe procurar el mejoramiento de calidad de vida y el respeto por los derechos humanos.

En Colombia existe la Ley 361 de 1997 en donde se ofrecen beneficios a los empresarios para que empleen a personas en condición de discapacidad, pero no existen leyes que orienten acciones hacia la adecuación de la infraestructura de las entidades públicas y/o privadas, igualmente no hay una política pública que fundamente los derechos humanos que tienen estas personas. La política pública se está construyendo hace 6 años y un aporte esencial fue la reciente Ratificación de la Convención de los Derechos Humanos aceptada en su totalidad por el

Estado; pero sin esa política legislada y socializada, no se podrán ver mejoramientos en las condiciones laborales ofrecidas por los empresarios, pues no hay regulación en los contratos laborales referidos específicamente a las personas con discapacidad. Entonces ¿Qué procesos se deben desarrollar para lograr una inclusión laboral de las personas con discapacidad?

1.4 OBJETIVOS DE LA SISTEMATIZACIÓN

1.4.1 Objetivo General.

Sistematizar las experiencias del proceso de Inclusión Laboral de personas con discapacidad asociadas a ASODISPIE del municipio de Piedecuesta (Santander-Colombia) desarrollado desde 2008 hasta el 2009; con el propósito de generar una guía para referenciar otras prácticas.

1.4.2 Objetivos Específicos

- Describir las fases del proyecto de Inclusión Laboral desarrollado en ASODISPIE.
- Analizar el proyecto de inclusión laboral por confrontación con otras experiencias para la población con discapacidad.
- Pautas para el diseño de una política pública municipal que respalde a la población en situación de discapacidad y establecer un esquema de inclusión laboral

1.5 PREGUNTAS DE SISTEMATIZACIÓN

- ¿Qué aprendizajes se desarrollaron en el programa de Empresa inclusiva del proyecto?
- ¿Qué experiencias sirven de confrontación frente a la situación de las personas con discapacidad en el ámbito formativo y laboral?

- ¿Cómo influye el Estado, las empresas y la sociedad civil en el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad?
- ¿Cómo se direcciona la responsabilidad social hacia las personas con discapacidad por parte del Estado, las empresas y la sociedad civil?
- ¿Qué procesos llevarían al mejoramiento de la calidad de vida de personas con discapacidad?

1.6 MARCO TEÓRICO-CONCEPTUAL

En él están los conceptos de Sistematización que se enmarcan dentro del Enfoque empírico-analítico; las concepciones de Discapacidad, los conceptos de Responsabilidad Social-R.S y la Inclusión laboral.

1.7 METODOLOGÍA

La metodología usada para desarrollar la sistematización fueron las pautas expuestas por María Rosario Ayllón Viaña: 1. Reconstruir los elementos centrales que definen la naturaleza de la experiencia y el referente teórico utilizado para ésta; 2. Objeto, eje de sistematización, objetivos, preguntas centrales y elaboración del marco referencial. Luego se desarrollara los objetivos propuestos que llevaran a la interpretación de la sistematización y la propuesta que se desea implementar.

Igualmente se partió de los métodos inductivo (particular a lo general) y deductivo (general a particular), para reflexionar sobre el desarrollo y lo que genero el proyecto implementado en ASODISPIE.

En cuanto a las instituciones interventoras en el proyecto de inclusión laboral de las personas con discapacidad se expone su historia, sus objetivos y la responsabilidad social dentro de su marco de acción.

1.7.1 Proceso metodológico.

| PASOS | ACTIVIDAD | RESULTADOS |
|--|---|--|
| Objetivos específicos | | |
| Describir las fases del proyecto de Inclusión Laboral desarrollado en ASODISPIE. | <ul style="list-style-type: none"> -revisión de la investigación realizada por la Trabajadora Social Mónica Mongui. -recopilación de actas. -lectura de los últimos informes entregados por la Trabajadora Social Diana Gómez. -caracterización al equipo interdisciplinario y junta directiva de la Asociación | <ul style="list-style-type: none"> *la caracterización (socio-económicas, tipología familiar predominante, porcentaje de participación cultural, religiosa, política de los asociados y necesidades frente a la accesibilidad y el sistema de seguridad social). *perfiles ocupacionales según el tipo de discapacidad. *Empresa inclusiva: portafolio de servicios, programas y proyectos desarrollados por ASODISPIE. La Rueda Empresarial donde se brindo información y se sensibilizó a los empresarios frente a la situación de discapacidad de la población. |
| Analizar el proyecto de inclusión laboral por confrontación con otras experiencias para la población con discapacidad. | <ul style="list-style-type: none"> -entrevistas realizadas al equipo interdisciplinario y algunos participantes. -revisión vía internet de países que tuvieran políticas públicas hacia las personas con discapacidad; siendo representativa la experiencia de España. -revisión de los procesos de inclusión laboral para personas con discapacidad desarrollados en Colombia y las leyes expuestas en el marco legal. -lectura del diario de campo. | <ul style="list-style-type: none"> *Relación directa entre educación y condición laboral. *las personas con discapacidad pueden y deben educarse en los mismos espacios de las personas con condiciones "normales" *Teoría-práctica dentro de las capacitaciones. *los problemas de la inadecuada infraestructura. *mayor posibilidad laboral dentro del trabajo informal. *la familia y los inconvenientes de la sobreprotección. *se sigue presentando discriminación laboral. |
| Pautas para el diseño de una política pública municipal que respalde a la población en | <ul style="list-style-type: none"> -revisión de proyectos de inclusión laboral. -revisión de los primeros | <ul style="list-style-type: none"> *Exposición de motivos para la construcción de una política pública y Leyes que |

| | | |
|--|--|---|
| condición de discapacidad y establecer un esquema de inclusión laboral | estudios de la política pública, sus componentes y sus lineamientos. -lectura de tesis de la Universidad industrial de Santander. | fundamentan los Derechos Humanos. * Identificación de los pasos en los que se debe profundizar para lograr la inclusión laboral. |
|--|--|---|

1.8 CRONOGRAMA (ver anexo A.)

2. INSTITUCIONES INTERVENTORAS

CONVENIO INTERADMINISTRATIVO ENTRE ECOPETROL, ASODISPIE, UIS Y SENA DHS 064-08: “INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD ASOCIADAS A ASODISPIE DEL MUNICIPIO DE PIEDECUESTA”

Las Entidades en el momento de su creación tienen una misión y visión con las cuales orientan su accionar; cuando se unen para realizar proyectos, logran cambios en la dinámica de una sociedad y en la vida de los individuos procurando el mejoramiento en la calidad de vida.

En el proyecto de inclusión laboral de personas con discapacidad en Piedecuesta se unieron tres grandes instituciones desde el año 2008, que aportaron recursos y talento humano a la Asociación de Discapacitados de Piedecuesta-ASODISPIE, para fomentar el desarrollo y satisfacer una de las necesidades de la población en condición de discapacidad; el ejercicio académico y práctico se enmarcó dentro de la responsabilidad social.

El proyecto está dirigido a personas con discapacidades auditivas, cognitivas, múltiples, visuales y motoras, que por exclusión social, no han contado con una oportunidad en el campo laboral que les permita generar un ingreso para sus familias. Los motivos de esta alianza eran identificar alternativas de unidades productivas empresariales y fomentar el tema de responsabilidad social empresarial en la zona de Piedecuesta.

A continuación, se exponen las instituciones que intervinieron en este proceso:

2.1 EMPRESA COLOMBIANA DE PETRÓLEOS–ECOPETROL S.A¹.

Ecopetrol S.A. es una Sociedad de Economía Mixta, de carácter comercial, organizada bajo la forma de sociedad anónima, del orden nacional, vinculada al Ministerio de Minas y Energía, de conformidad con lo establecido en la Ley 1118 de 2006, regida por los Estatutos Sociales que se encuentran contenidos de manera integral en la Escritura Pública No. 5314 del 14 de diciembre de 2007, otorgada en la Notaría Segunda del Círculo Notarial de Bogotá D.C

Dentro de sus objetivos empresariales, Ecopetrol S.A, busca “mejorar la confianza de la empresa, fortaleciendo una relación gana-gana con sus grupos de interés” a través de los siguientes objetivos específicos:

- Fortalecer la confianza en los grupos de interés de la empresa adoptando las mejores prácticas de Gobierno Corporativo.
- Asegurar el alineamiento de las expectativas de los grupos de interés con los compromisos y objetivos empresariales.
- Asegurar el cumplimiento de los compromisos con los grupos de interés.
- Posicionar y validar los resultados y aportes con los grupos de interés.

Responsabilidad Social Empresarial: Ecopetrol enmarca la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en una clara política de relacionamiento con sus Grupos de Interés relevantes, buscando generar confianza recíproca. Su finalidad es fortalecer y gestionar de manera responsable las relaciones de Ecopetrol con sus grupos de interés, a partir del reconocimiento de sus necesidades y expectativas y de la adopción de prácticas que busquen el beneficio mutuo, con el fin de asegurar la confianza y reputación de la empresa y la sostenibilidad del negocio a largo plazo.

¹ ECOPETROL. Quiénes somos. [en línea]. <<http://www.ecopetrol.com.co/>> [citado en 7 de Marzo de 2010]



2.2 UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER–UIS²

Se aprueba el proyecto de la Facultad de Ingeniería Industrial con la ordenanza número 41 de 1940 y 83 de 1947, iniciando labores académicas el 1 de Marzo de 1948 en las instalaciones del entonces Instituto Dámaso Zapata, con la dirección de educador Nicanor Pinzón Neira. En 1965 se anexa la Universidad Femenina y en 1967 se establece la creación y división de Ciencias de la Salud y de las Ciencias Humanas.

Su propósito principal, es la formación de personas de alta calidad ética, política y profesional; la generación y adecuación de conocimientos; la conservación y reinterpretación de la cultura y la participación activa, liderando procesos de cambio por el progreso y mejor calidad de vida de la comunidad.

Responsabilidad Social³: Para la Universidad es la segunda política institucional. Por medio de la cuál avanza hacia su función del alma mater del desarrollo, de la práctica de la vida social, la tolerancia, la crítica, la búsqueda del conocimiento y la conducta éticamente orientada. Esta política se manifiesta en el respeto a la igualdad social en el acceso a la Universidad, según el criterio de las capacitaciones para aprender, en la formación alcanzada por los egresados, en la calidad de las investigaciones y la asesoría en los paradigmas para la resolución de los grandes problemas nacionales.

²UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER. La UIS. [en línea]. <<https://www.uis.edu.co/webUIS/es/index.jsp>> [citado en 7 de Marzo de 2010]

³ UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER. Proyecto Institucional UIS. División editorial y de publicidad- UIS, Bucaramanga-Colombia. 2000.



2.3 SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE–SENA⁴

Aprendizaje (SENA) creado en 1957 por el Decreto-Ley 118, del 21 de junio, como resultado de la iniciativa conjunta de los trabajadores organizados, los empresarios, la iglesia católica y la Organización Internacional del Trabajo, es un establecimiento público del orden nacional, con personería jurídica, patrimonio propio e independiente y autonomía administrativa, adscrito al Ministerio de la Protección Social de la República de Colombia. Tiene por objetivos:

1. Dar formación profesional integral a los trabajadores de todas las actividades económicas, y a quienes sin serlo, requieran dicha formación, para aumentar por ese medio la productividad nacional y promover la expansión y el desarrollo económico y social armónico del país, bajo el concepto de equidad social redistributiva.
2. Fortalecer los procesos de formación profesional integral que contribuyan al desarrollo comunitario a nivel urbano y rural, para su vinculación o promoción en actividades productivas de interés social y económico.
3. Apropiar métodos, medios y estrategias dirigidos a la maximización de la cobertura y la calidad de la formación profesional integral.
4. Participar en actividades de investigación y desarrollo tecnológico, ocupacional y social, que contribuyan a la actualización y mejoramiento de la formación profesional integral.

⁴SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE. Dirección general, Historia del SENA. [en línea]. <<http://www.sena.edu.co/portal>> [citado en 7 de Marzo de 2010]

5. Propiciar las relaciones internacionales tendientes a la conformación y operación de un sistema regional de formación profesional integral dentro de las iniciativas de integración de los países de América Latina y el Caribe.

6. Actualizar, en forma permanente, los procesos y la infraestructura pedagógica, tecnológica y administrativa para responder con eficiencia y calidad a los cambios y exigencias de la demanda de formación profesional integral.

3. ASODISPIE INSTITUCION OBJETO DE INTERVENCIÓN

Una institución es un espacio en donde se conjugan diversos individuos a realizar actividades, para el crecimiento personal, en beneficio propio y el de los demás; para que el producto de estas actividades llegue a manos de otros se requiere de una inclusión en el mercado laboral, en el que se busca mejorar la calidad de vida de la población.

3.1 ASOCIACIÓN DE DISCAPACITADOS DE PIEDECUESTA (ASODISPIE)⁵



La Asociación de Discapacitados de Piedecuesta (ASODISPIE), es una institución sin ánimo de lucro, de carácter privado, fundamentada en los derechos humanos, la Constitución Política de Colombia y las disposiciones legales vigentes educativas, de seguridad social e integración de las personas con limitaciones. Dentro de este marco se concibe a la persona con discapacidad, como protagonista de su propio proyecto de vida, gestor del desarrollo de aptitudes y habilidades para sobrevivir en su entorno, es decir, una persona capaz de comunicarse, comprender, valorarse a sí mismo como a los demás, tolerar la diversidad y valorar la naturaleza para lograr su integración a la sociedad.

La asociación fue fundada en 1997 por los señores José Luis Pérez y Henry Tabares, quienes percibían en la población con discapacidad del municipio situaciones que dificultaban el acceso a servicios de salud; posteriormente, en 1998 la institución logra constituirse legalmente, con el fin de proveer el mejoramiento de la calidad de vida y la rehabilitación integral de personas con

⁵ASODISPIE. Con la discapacidad todos tenemos que ver, oír, sentir. [en línea]. <<http://www.asodispie.org>> [citado en 6 de Marzo de 2010]

discapacidad auditiva, cognitiva, mental, visual y motora.

Misión: Contribuir al mejoramiento y calidad de vida de los discapacitados, en cumplimiento de su función social, para lograr la formación integral de las personas con alguna limitación dentro de la sociedad, mediante su desarrollo físico, afectivo, psicológico, social, laboral y cultural, inculcando siempre una actitud positiva y de superación.

Visión: Proyecta para el futuro, constituirse en una institución nacional e internacional, con calidad competitiva, ética, que integre todas las discapacidades, capaz de desarrollar programas y proyectos que contribuyan al progreso y mejoramiento de la calidad de vida de los discapacitados y sus familias, a fin de lograr la vinculación de los asociados al sector productivo y social.

Objetivos: El desarrollo de propuestas orientadas a proteger y promover la dignidad de sus asociados, sus familias y las personas con discapacidad en general, con el fin de evitar la discriminación y propender por su desarrollo integral. Para lo cual propone:

Promover la igualdad económica, social, política y cultural de las personas con discapacidad y su núcleo familiar, a fin de lograr su pleno y armónico reintegro a la sociedad.

Formar a las personas con discapacidad y sociedad en general con el propósito de cambiar los imaginarios sobre la discapacidad, potenciar su funcionalidad para el desarrollo de sus proyectos de vida.

Implementar procesos de rehabilitación integral acorde con la necesidad de cada persona.

Propender por la inclusión integral de las personas con discapacidad que permita desarrollar sus ámbitos educativos, laborales, culturales, recreativos, deportivos y artísticos.

Equipo de intervención:

Presidente: Henry Tabares Martínez.- Es el Fundador y Representante Legal de la Asociación de Discapacitados de Piedecuesta.

Vicepresidenta: Olga Buitrago.- Psicóloga egresada de la Universidad Autónoma de Bucaramanga (UNAB), es un apoyo a los planes de intervención de las Terapeutas, hace intervención a las personas con discapacidad y a sus familias.

Secretaria: Alba Saavedra Barajas.- Capacitada por el SENA en Informática, Emprendimiento, Seguridad Industrial, Sistemas Interactivos y Fabricación de Jabones.

Tesorero: Oscar Guevara Díaz.- Capacitado por el SENA en Seguridad Industrial, Sistemas y Fabricación de Velas. Dentro de sus funciones esta supervisar todas las actividades y estar al frente del grupo de Ayudas Técnicas.

Fisioterapeuta: Ana María Rodríguez Rodríguez.- Egresada de la Universidad de Santander (UDES). Dentro de sus funciones esta la rehabilitación física y neurológica del paciente. Participa en el grupo de Ayudas Técnicas.

Fonoaudióloga: Sandra Liliana Alba Rojas.- Egresada de la Universidad Manuela Beltrán. Su función es la rehabilitación en los procesos de comunicación e intervención en las áreas de habla, lenguaje y audición. Participa en el grupo de Ayudas Técnicas.

Terapeuta Ocupacional: María del Pilar Talero.- Egresada de la Universidad de Santander (UDES). Su función es abordar las personas desde el punto de vista de la ocupación (roles que deben desempeñar) dependiendo de la edad en que se encuentre cada persona; intervenir por medio de actividades con el fin de mejorar su calidad de vida y es la coordinadora del proyecto de inclusión laboral.

Trabajadora Social: Diana Carolina Gómez.- Egresada de la Universidad Industrial de Santander (UIS). Su función es gestionar y facilitar el desarrollo del proyecto de inclusión laboral, interviene directamente con la población con discapacidad y con las entidades que son parte importante para el proyecto.

Beneficiarios: Los grupos poblacionales existentes dentro de la Asociación son niñez, adolescencia, adulto joven, adulto y adulto mayor, que presentan discapacidades auditivas, discapacidades cognitivas, discapacidad mental, discapacidades motoras, discapacidades múltiples, discapacidades visuales. Hasta el primero de diciembre de 2008 se contaba con 73 personas asociadas con discapacidad, debido a que la población es fluctuante, se tuvo que hacer un corte, que delimitara los asociados beneficiados en la investigación realizada antes de la propuesta del proyecto; toda la población reside en el área urbana del Municipio de Piedecuesta.

4. REFERENTES TEÓRICOS PARA EL ABORDAJE DE LA PROBLEMÁTICA DE LA DISCAPACIDAD DESDE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL.

4.1. CONCEPTOS ORIENTADORES DE SISTEMATIZACIÓN

Para el convenio: Inclusión laboral de personas con discapacidad asociadas a ASODISPIE del municipio de Piedecuesta, fue necesario realizar la sistematización de la experiencia, para analizar y confrontar los tres programas en los que se estructuró el proyecto: Caracterización, Adaptación Laboral (capacitaciones) y Empresa Inclusiva, todo en mejora de la propuesta y cambio de acciones orientadas hacia las personas en esta condición.

La sistematización tiene su fundamento en la Teoría de Sistemas en donde se interrelacionan los subsistemas que la componen, englobando así la realidad que se conoce por medio de la práctica; para Trabajo Social “sistematización es una propuesta metodológica para construir conocimiento desde la reflexión sobre la práctica profesional”. (Cifuentes, 1999: 19). La sistematización hace parte de la investigación que busca obtener conocimiento, lograr avances en la elaboración teórica y enriquecer las prácticas particulares, todo ello para en un futuro construir una teoría de alcance general.

Los atributos de la sistematización:

* Se basa en la acción, en el contacto con la realidad, para comprender, analizar y enriquecer las experiencias; igualmente sirve para conocer los problemas y las necesidades sociales.

*Ubica la experiencia dentro de unos referentes teóricos, con aportes metodológicos, técnicos, instrumentales, constituyendo estos el marco de la intervención.

* Permite recuperar la experiencia de forma ordenada, siguiendo los procesos o fases, trascendiendo la simple descripción.

* Afinamiento de técnicas en donde la práctica se registra por medio de instrumentos que informan sobre lo ocurrido durante la ejecución de las acciones.

Estos atributos se siguieron durante el proceso de sistematización, se interactuó con las personas en condición de discapacidad, se recogió información de la investigación y los programas desarrollados en el proyecto DHS 064-08 interpretando así, la realidad de los asociados a ASODISPIE y del contexto en el que están inmersos; se organizó y analizó los programas del proyecto en base a la metodología de sistematización y la teoría del Desarrollo Humano.

La sistematización se basa en la teoría-práctica, con el fin de avanzar en el conocimiento y así visibilizar la experiencia, para ser tomada como referente en otras intervenciones.

Para qué sistematizar: Es un aporte para constituir a Trabajo Social como disciplina; “la teoría y la práctica, lo objetivo y lo subjetivo, lo cualitativo y lo cuantitativo, lo particular y lo general. Es ahí donde se da el proceso de conocimiento y es ahí donde se va encontrando un método científico”⁶.

En la práctica profesional los proyectos y programas con su estructura son implementados para lograr transformar la realidad, ésta aunque no se pueda generalizar, logra un avance en la población en la que se realiza, pero para referenciar estos proyectos sin repetir los errores se necesita de la sistematización que permite reflexionar y confrontar con otras experiencias.

La sistematización como actividad de producción de conocimientos desde la práctica, aspira a enriquecer confrontar y modificar el conocimiento teórico actualmente existente, contribuyendo a convertirlo en una herramienta realmente útil para entender y transformar la realidad. Así, la

⁶ AYLLÓN, María Rosario La Práctica como Fuente de Conocimiento: Una propuesta operativa para sistematizar experiencias en Trabajo Social. Perú, 2001.

*sistematización produce una “reconceptualización “mediante la cual las concepciones teóricas vigentes son redefinidas desde la práctica, desde los nuevos conocimientos que se elaboran al reflexionar sobre la acción. Estos nuevos conocimientos, serán luego difundidos y a su vez, confrontados con otras experiencias, en un proceso en espiral, flexible y dinámico, donde lo aprendido es siempre base para nuevos conocimientos. Así la sistematización y la socialización del nuevo saber producido mediante ella (...) irá conformando un cuerpo de conocimientos, producto de la práctica, que estará en condiciones de confrontarse con la elaboración teórica actualmente existente.”*⁷

La sistematización se enmarca dentro del enfoque empírico-analítico que se sustenta en el positivismo o filosofía positiva, en la cual la idea central es que fuera de nosotros existe una realidad totalmente hecha, acabada y plenamente externa y objetiva; este concepto alude a las ideas de Augusto Comte y que se refiere a la tesis de que todo conocimiento se basa en la observación y la experimentación⁸.

Según Pérez Serrano⁹ las características más importantes del positivismo para las ciencias sociales son:

- * La teoría positivista busca un conocimiento sistemático, comprobable y comparable, medible y repetible. El positivismo rechaza los hechos aislados, las situaciones concretas e irrepetibles.
- * La preocupación del positivismo es la búsqueda de la eficacia e incrementar el corpus del conocimiento.

Otros autores que se destacan dentro del positivismo son Emile Durkheim con los hechos sociales (fuerzas y estructuras externas al individuo y de carácter

⁷Taller de Sistematización CEEAI-Perú ¿y cómo lo hace? Propuesta de Método de Sistematización: Lima. Junio de 1992 .Págs. 6 y 7. En Jara Oscar. Op.Cit. pg.35

⁸ PARRA SABAJ, María Eugenia. Fundamentos epistemológicos, metodológicos y teóricos que sustentan un modelo de investigación cualitativa en las ciencias sociales. Santiago-Chile, 2005. Doctorado en filosofía. Universidad de Chile. Facultad de filosofía y humanidades.

⁹PÉRES SERRANO, Gloria. Desafíos de la Investigación Cualitativa. [en línea]. <http://www.rmm.cl/usuarios/pponce/doc/200711151514230.6conferencia_gloria_perez_serrano.pdf> [citado en 6 de Marzo de 2010]

coercitivo), Spenser y Parson (que continuo con el estudio de las estructuras externas).

Existieron dos momentos que permitieron el desarrollo de este paradigma; la revolución científica en la que se destacan autores como Descartes, Bacon, Galileo y Newton quienes aportaron las ideas básicas de lo que posteriormente se ha convertido en el enfoque científico; Y el humanismo liberal en donde en el siglo XIX se cuestiona metodológica y filosóficamente la relación de las ciencias naturales con las ciencias sociales. En las ciencias sociales se admite que el positivismo implica dos postulados que son:

* Los objetivos, los conceptos y los métodos de las ciencias naturales son aplicables a las indagaciones científico sociales.

* Es la convicción de que el modelo de explicación utilizado en las ciencias naturales proporciona las normas lógicas en base a las cuales pueden valorarse las explicaciones dadas por las ciencias sociales.¹⁰

4.2 CONCEPCIONES DE DISCAPACIDAD, LIMITACIÓN FÍSICA O MENTAL

La terminología de discapacidad se puede asumir desde un enfoque de salud, o un enfoque de derechos, según la Organización Mundial de la Salud (OMS)¹¹ la discapacidad es toda restricción o ausencia debida a una pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica para realizar una actividad dentro del margen que se considera normal para un ser humano. Éste estado de discapacidad no es estático sino dinámico, porque pueden ser temporales o permanentes, reversibles o irreversibles, progresivos o regresivos.

¹⁰ Op. cit.

¹¹EGEA GARCÍA, Carlos, SARABIA SÁNCHEZ, Alicia. Clasificaciones de la OMS sobre discapacidad. [en línea]. <<http://usuarios.discapnet.es/disweb2000/art/ClasificacionesOMSDiscapacidad.pdf>> [citado en 27 do Octubre 2009]

Baquero¹² afirma que “no hay individuos discapacitados, sino personas con déficit que tienen otras potencialidades que pueden ser, si son convenientemente tratadas, superiores a la media”; no se debe ver a una persona por sus limitaciones sino por sus cualidades y capacidades, por ello la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y la Salud (CIF)¹³ no clasifica las personas sino clasifica las características de la salud de éstas y el entorno.

La CIF estudia la discapacidad desde los factores de funcionamiento; como fisiológicos, anatómicos, sus capacidades en la ejecución de tareas, desempeño y desde los factores contextuales que se subdividen en ambientales y personales. Ya no se define solo por las limitaciones del funcionamiento de una persona, sino que también van a ser consecuencia de la influencia del ambiente. El entorno juega un papel clave, pues éste puede ser favorable o desfavorable, permitiendo que aumenten o disminuyan los efectos en la vida cotidiana de una persona con cierta limitación.

Desde la nueva clasificación de la CIF no queda difícil comprender los dos aspectos de la discapacidad “condición” que tiene que ver con el estado de salud y la vivencia individual, este es un componente del funcionamiento de la vida de cada individuo, hace parte del todo y evoluciona con el tiempo, la cultura (en sentido antropológico) y el contexto; y “situación” supone captar los aspectos tanto cuantitativos como cualitativos que muestren la magnitud del fenómeno en un territorio¹⁴.

¹² MINGUIJÓN PABLO, Jaime, PENACHO GÓMEZ, Ana María, PAC SALAS, David. Discapacidad y empleo. España. IALDA Taller de Ideas. 2005

¹³ La Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y la Salud. Una Visión de Futuro. [en línea]. <<http://usuarios.discapnet.es/disweb2000/cif/PDF/unidad6.pdf>> [citado en 27 de Octubre de 2009]

¹⁴ PANTANO, Liliana (2005). De las personas con discapacidad y de la discapacidad. Condición y Situación. [en línea]. <http://www.educared.org.ar/integrared/links_internos/noticias/discapacidad_pantano/index.asp> [citado en 07 de febrero de 2010]

La discapacidad vista desde un enfoque de derechos lleva implícita la dignidad humana, la autonomía que deben lograr las personas con discapacidad, la igualdad y la correspondencia con otros, la prohibición de la discriminación por razones de discapacidad, la participación e inclusión plena de las personas con discapacidad, proponiéndose superar las barreras sociales, y el respeto por la diferencia que necesariamente exige dejar de ver la discapacidad como una enfermedad y entenderla como aporte a la diversidad humana.

Todo lo anterior lleva a que la discapacidad no sea condición limitante para que se queden en sus casas sobreprotegidos por sus familiares, aislados de toda actividad social, sino debe ser lo que las impulse a ser más autónomas, a llevar una vida social en condiciones “normales” y ser generadoras de ingresos para su familia; con esto pasaría de una actitud pasiva a una activa mejorando su personalidad, valorándose y demostrando lo habilidosas que pueden ser al desarrollar sus acciones, independientemente de su discapacidad.

4.3 RESPONSABILIDAD SOCIAL

La responsabilidad social es uno de los medios por el cual se puede concretar acciones por parte de cada grupo e individuo de la sociedad para beneficio de la población en situación de discapacidad.

La Responsabilidad Social se origina en los años 60 como un discurso filosófico, pasando a una forma de gestión empresarial en los años 70; en los años 80 se une con el concepto de *stakeholder* (grupo de interés), cambiando la idea de que el empresario sólo debía de tener en cuenta al accionista, ahora debe de tener en cuenta a todos los grupos de interés (clientes, trabajadores, proveedores, sociedad, sin olvidarse del inversor-accionista), a partir de los 90 deja de verse como un fenómeno aislado dentro de la empresa y empieza a evidenciarse como un proceso que atraviesa las diferentes áreas de la organización, enfocándose

hacia el bienestar de la comunidad.

Según el filósofo Hans¹⁵ la responsabilidad del ser humano consigo mismo es indisociable de la que debe tener en relación con todos los demás; se trata de una solidaridad que lo conecta a todos los hombres y a la naturaleza que lo rodea; es decir cada sujeto es responsable de su vida independientemente de su condición (física o económica), ya inmersos en una sociedad debe ser responsable de las acciones que afecten su propio entorno.

No existe un concepto unificado de responsabilidad social pero según el Centro Colombiano de Responsabilidad Social (CCRS)¹⁶ es:

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 realiza 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.

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) es un modelo deductivo que busca generar un compromiso de desarrollo humano global, para que sea adoptado por todas las empresas en su contexto particular; éste debe vincular activamente al sector privado, público y la sociedad civil para que las acciones que desarrollen la promuevan y fortalezcan como elemento dinamizador del desarrollo del país.

La RSE orienta a las empresas en el manejo productivo del contexto en el que están inmersos los grupos de interés, para lograr una dinámica a nivel nacional e internacional, que les asegure a las empresas mejor productividad y en el futuro el aumento de competitividad a nivel Nacional; igualmente promueve el desarrollo

¹⁵ SIQUEIRA, José Eduardo. El principio de responsabilidad de Hans Jonas. Brasil. [en línea]. <http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S1726-569X2001000200009&script=sci_arttext> [citado en 5 Octubre de 2009]

¹⁶ CCRS – Centro Colombiano de Responsabilidad Social. Art. ¿Qué es la Responsabilidad Social? Bogotá D.C. Colombia. [en línea]. <http://www.ccre.org.co/upload/2art03_g.pdf> [citado en 29 de Octubre 2009]

humano sostenible, protege los derechos humanos, mejora la calidad de vida de los trabajadores y da la oportunidad de ingreso a personas con discapacidad en el mercado laboral ¹⁷; desde la teoría de Sen¹⁸ lo anterior se enmarca dentro del capital humano en donde las capacidades de las personas son el instrumento de la producción, esto a nivel empresarial sería lo ideal pero para el ser humano es solo una etapa pues sus capacidades pueden llevar a un desarrollo social y mejorar no solo su vida sino también la de la sociedad en la que está inmerso.

El concepto de desarrollo humano que se direcciona solo a la producción y crecimiento económico debe ser cambiado a uno más amplio que según Sen¹⁹ son las capacidades humanas en donde las habilidades, conocimientos y esfuerzos se centran en llevar una vida más libre y digna, es decir, saber invertir los conocimientos adquiridos y por medio de desarrollos sociales como la educación y la salud contribuir a una vida más provechosa.

El sujeto debe ser consciente de su responsabilidad, de no ser así perdería su libertad la cual para Sen²⁰ es el indicador que muestra el avance del desarrollo; el mismo autor define la libertad en dos aspectos, uno como fin; que señala el *papel constitutivo* de libertad, pues pretende que sea entendida como el fin primordial del desarrollo, donde el individuo pueda expresarse libremente y hacer parte de los procesos políticos y sociales y otro como medio que es reflejado en el *papel instrumental* de la libertad, entendida como herramienta para el desarrollo.

Según lo dicho anteriormente la responsabilidad Social protege los Derechos Humanos los cuales son inherentes, son intransferibles e inalienables y deben ser

¹⁷ CÁRDENAS ACOSTA, Claudia. Responsabilidad Social Empresarial y Política Pública. En: CCRE. [en línea]. < www.ccre.org.co > [citado en 1 de Noviembre de 2009]

¹⁸ Op. Cit.

¹⁹ SEN, Amartya. Capital humano y capacidad humana. Traducido por Clara Ramírez [en línea]. <<http://www.revistas.unal.edu.co/index.php/ceconomia/article/viewFile/11496/12718>> [citado en 23 de Marzo 2010].

²⁰ MONGUÏ MONSALVE, Mónica María. Análisis socio-ocupacional de personas con discapacidad "Asociación De Discapacitados De Piedecuesta" - ASODISPIE- (Santander-Colombia). Bucaramanga, 2009. Trabajo de grado (Trabajadora Social). Universidad Industrial de Santander. Facultad de Ciencias Humanas.

vigilados para su cumplimiento y respeto en cada país en donde se hayan aceptado los siguientes tratados:

La Eliminación de la Discriminación Racial; Derechos de los Trabajadores Migrantes; Eliminación de la Discriminación contra la Mujer; Derechos del Niño; Derechos Económicos, Sociales y Culturales; Contra la Tortura y otros tratos y penas y los Derechos Civiles y políticos; cada persona sin importar sus creencias, características física y/o posesiones no debe ser discriminado, porque todos pueden reclamar sus derechos humanos para que se les valore y respete²¹.

Los derechos humanos se clasifican en tres generaciones: Civiles y Políticos (son los individuales o fundamentales); los Económicos, Sociales y Culturales y los Derechos Colectivos y Ambientales. Dentro del Enfoque de derechos humanos las generaciones se conciben como integrales, interdependientes y complementarios, es decir, la segunda y tercera generación son la garantía que permite el ejercicio pleno de los derechos de primera generación, específicamente la segunda crea las condiciones materiales mínimas (educación, salud, trabajo, seguridad social, etc.) para que se puedan ejercer los derechos civiles y políticos (libre circulación, acceso a la propiedad, expresión, participación política, etc); y la tercera garantiza el derecho al medio ambiente sano y al desarrollo de la libre personalida.²²

Hace tres décadas el centro de las relaciones, en que se construyen los derechos, se fue desplazando desde la acción Estatal a la acción colectiva integrada por Estado y sociedad: al mismo tiempo, el reconocimiento de derechos como "fundamentales" , en su variable constitucional y centrados en los derechos civiles y políticos, se vio enriquecido con la incorporación constitucional de los derechos

²¹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. El sistema de derechos humanos de la ONU y los pueblos indígenas, Los órganos de tratados y los órganos basados en la Carta. [en línea]. <<http://www.pro169.org/res/materials/es/pp/El%20sistema%20de%20derechos%20humano%20de%20la%20ONU%20y%20los%20pueblos%20indigenas.ppt>> [citado en 1 de Noviembre de 2009].

²² JIMÉNEZ BENÍTEZ, William Guillermo. El Enfoque de los Derechos Humanos y las Políticas Públicas. [en línea]. <http://www.usergioarboleda.edu.co/civilizar/revista12/enfoque_DDHH.pdf> [citado en 1 de Noviembre de 2009].

colectivos y de grupos, a causa de las demandas por mayor libertad y reconocimiento social promovidas por grupos específicos como las mujeres, los grupos étnicos y las organizaciones a favor de los derechos de la niñez y de la adolescencia (Universidad Nacional, 2005: 2).

El enfoque de derechos humanos es entendido como PROCESO-MEDIO, como "forma de ver" y "manera de hacer" para lograr la concreción de los derechos. Algunos de los elementos²³ presentes son: La transversalidad en la concepción de los derechos humanos en todos los ámbitos del Estado y la sociedad; el principio de no discriminación y de inclusión para la universalidad; el principio de dignidad humana; el principio de la democracia; la responsabilidad compartida de todos los actores involucrados, distinguiendo "sujetos de derechos" de "sujetos de obligaciones" o deberes; el predominio de la esfera pública, la deliberación democrática y la resolución pacífica de conflictos; la primacía de lo local en el ejercicio y realización de los derechos.

Los derechos humanos en cualquier contexto o país son una perspectiva para guiar la acción e intervención de las autoridades públicas y de la sociedad civil, pues se da la connotación de seres humanos y todo lo que implica esto; para el desarrollo de la investigación y del proyecto de inclusión laboral los derechos fueron el eje rector a la hora de intervenir a la población y de tomar decisiones.

4.4 LA INCLUSIÓN LABORAL UNA EXPRESIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL.

La inclusión laboral es el medio por el cual las personas dan a conocer sus habilidades y conocimientos mejorando sus relaciones sociales, aprendiendo a convivir, dándose a conocer en el mercado laboral y ser una pieza importante en el área que se desempeña, se requiere de oportunidades laborales para personas

²³ Ibíd.

en situación de discapacidad para mostrar sus actitudes y aptitudes, con ello se lograría que las demás personas se acostumbraran a su presencia y respetaran su trabajo.

La inclusión laboral de personas con discapacidad es un proceso donde intervienen varios factores como la familia, la formación educativa, la situación económica y la experiencia laboral que influyen directamente a la hora de solicitar empleo; en el proyecto de inclusión laboral se valoraron estos factores y otros como la salud y la participación, esto determinó la situación actual de la población y las condiciones para incluirse laboralmente.

Cuando estas personas buscan trabajo se trata de resaltar las habilidades con las que cuentan, estas son hacer (o ser) ciertas cosas que por alguna razón juzgan valiosas, estas pueden ser directas (el funcionamiento involucrado puede enriquecer la vida de forma directa como estar bien nutrido o estar saludable) e indirectas (el funcionamiento involucrado puede contribuir a la producción futura o alcanzar un precio en el mercado) las cuales son abarcadas por la capacidad humana que lleva a una vida digna²⁴.

Para un empleo normalizado, es decir, empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad, se requiere de centros ocupacionales (la finalidad es asegurar los servicios de terapia ocupacional, ajuste personal y social), centros especiales de empleo (el objetivo es realizar un trabajo productivo, participando en las operaciones del mercado, asegurando empleo remunerado y prestando ajuste personal y social a trabajadores con discapacidad) y empleo con apoyo (donde se ubica a la persona en cuanto beneficios y salarios antes de proporcionarle el

²⁴ SEN, Amatya. Capital humano y capacidad humana. Traducido por Clara Ramírez [en línea]. <<http://www.revistas.unal.edu.co/index.php/ceconomia/article/viewFile/11496/12718>> [citado en 23 de Marzo 2010].

entrenamiento el cual se le brinda a lo largo de la vida laboral), dentro de éste existen los siguientes elementos:

*Marketing: la manera de presentar a la personas con discapacidad como válidas y eficaces.

*Análisis del trabajo: los procedimientos de la empresa, las políticas de personal.

*Diseño y análisis de tareas: las tareas en que el trabajador presente dificultades y el entrenamiento específico para la realización de esta.

*Entrenamiento de precisión y autonomía: utilización de técnicas que le faciliten al trabajador saber el avance o cambio de una tarea y empleo autónomo²⁵

4.5 MARCO LEGAL

El marco legal que sustenta esta sistematización, se relaciona con la población con discapacidad, la cual tiene reconocidos unos derechos, organizaciones y las actividades que son reguladas para generar un comportamiento estable e igualitario de la sociedad hacia las personas con cualquier tipo de discapacidad.

4.5.1 Internacional. Se partirá de unas normas internacionales que son punto de referencia en la creación de los estatutos propios para cada país.

▪ Declaración universal de derechos humanos aprobada el 10 de diciembre de 1948 por la Asamblea General de las Naciones Unidas²⁶.- Es el ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse, a fin de que tanto los individuos como las instituciones, inspirándose constantemente en ella, promuevan, mediante la enseñanza y la educación, el respeto a estos derechos y libertades, y aseguren, por medidas progresivas de carácter nacional e internacional, su reconocimiento y aplicación universales y efectivos, tanto entre

²⁵ Inclusión laboral. [en línea]. <<http://www.slideshare.net/isbolivia/conceptos-de-inclusion-laboral>> [Citado en octubre 10 de 2009]

²⁶ Declaración Universal de los Derechos Humanos. [en línea]. <<http://www.un.org/es/documents/udhr/>> [citado en 16 de Octubre de 2009].

los pueblos de los Estados Miembros como entre los de los territorios colocados bajo su jurisdicción.

- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y Protocolo Facultativo. Naciones Unidas²⁷.- El propósito de la presente Convención es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad (física, mental, intelectual o sensorial), y promover el respeto de su dignidad inherente. En su artículo 8: Toma de conciencia es importante porque los Estados parte se comprometen a dar una imagen positiva de las personas con discapacidad.

- La convención americana sobre derechos humanos (Suscrita en San José de Costa Rica el 22 de noviembre de 1969, en la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos)²⁸.- Tiene como propósito consolidar, dentro de las instituciones democráticas, un régimen de libertad personal y de justicia social, fundado en el respeto de los derechos esenciales del hombre; en el 1 artículo se estipula que los Estados partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. Esta norma en cada uno de sus artículos protege implícitamente a toda la población con discapacidad.

²⁷ NACIONES UNIDAS. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y Protocolo Facultativo. [en línea]. < <http://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-s.pdf>> [citado en 16 de Octubre de 2009]

²⁸ COMISION INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. Convención Americana sobre Derechos Humanos (Suscrita en San José de Costa Rica el 22 de noviembre de 1969, en la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos). [en línea]. <<http://www.cidh.org/Basicos/Basicos2.htm>> [citado en 16 de Octubre de 2009]

▪ Convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad²⁹.- Las personas con discapacidad tienen los mismos derechos humanos y libertades fundamentales que otras personas; y que estos derechos, incluido el de no verse sometidos a discriminación fundamentada en la discapacidad, dimanen de la dignidad y la igualdad que son inherentes a todo ser humano. En su artículo III los Estados se comprometen adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad.

4.5.2 Nacional. En Colombia la norma de normas es la Constitución Política de 1991 de la cual salen las leyes y de estas los decretos que orientan los comportamientos de los ciudadanos.

▪ Constitución Política de Colombia 1991³⁰: Cobija a la población con discapacidad respetando los tratados y convenios internacionales aceptados por el país, en los artículos 13 “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”, 16 “Todas las personas tienen derecho al libre desarrollo de su personalidad sin más limitaciones que las que imponen los derechos de los demás y el orden jurídico”, 25 “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”, 47 “El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran”, 68 “La erradicación del analfabetismo y la

²⁹WASHINGTON. DEPARTAMENTO DE DERECHO INTERNACIONAL. Convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad [en línea]. <<http://www.oas.org/Juridico/spanish/tratados/a-65.html>> [citado en 16 de octubre 2009]

³⁰ Constitución Política de Colombia. Bogotá, Editorial Unión Ltda. 1991

educación de personas con limitaciones físicas o mentales, o con capacidades excepcionales, son obligaciones especiales del Estado”.

- Ley 1145 de 2007 (julio 10), Por medio de la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad y se dictan otras disposiciones³¹.- Tiene por objeto impulsar la formulación e implementación de la política pública en discapacidad, en forma coordinada entre las entidades públicas del orden nacional, regional y local, las organizaciones de personas con y en situación de discapacidad y la sociedad civil, con el fin de promocionar y garantizar sus derechos fundamentales, en el marco de los Derechos Humanos. En su capítulo II estructura el Sistema Nacional de Discapacidad y en el capítulo III el Consejo Nacional de Discapacitados y sus funciones.

- Ley 361 de 1997 (febrero 7). Por la cual se establecen mecanismos de integración social de la personas con limitación y se dictan otras disposiciones³².- Se fundamenta en los artículos 13, 47, 54 y 68 que la Constitución Nacional reconocen en consideración a la dignidad que le es propia a las personas con limitación en 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 necesarias.

- Decreto 2381 de 1993 (noviembre 30). La Comisión de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos en su Resolución No. 1993/29 del 5 de marzo de 1993³³ "apela a los Estados miembros para que subrayen la observancia del Día Internacional de las Personas con Discapacidad, con vistas a lograr el pleno e igual disfrute de los derechos humanos y la participación en la sociedad por parte

³¹ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1145 de 2007 (julio 10). [en línea]. <<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/>> [citado en 16 de Octubre de 2009]

³² COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 361 de 1997 (febrero 7). [en línea]. <<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/>> [citado en 16 de Octubre de 2009]

³³ COLOMBIA. MINISTERIO DE SALUD. Decreto 2381 de 1993 (noviembre 30). Bogotá, D. C. el Ministerio 1993. 2 p.

de estas personas".

- Ley 82 de 1988 (diciembre 23). Por medio de la cual se aprueba el Convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)³⁴.- Este convenio permite que la persona inválida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad.
- Decreto 276 de 2000 (febrero 22). Diario Oficial No 43.911, del 26 de febrero de 2000³⁵. Modifica los artículos 1, 3, 4, 5, 6 del decreto 1068 de 1997, sobre la conformación y funciones del Comité Consultivo Nacional de las personas con limitaciones.
- Ley 115 de 1994 (febrero 8). Por la cual se expide la ley general de educación³⁶. En el Título III capítulo 1, los artículos 46 y 47 tratan la integración y adecuación del servicio educativo para las personas con discapacidad cumpliendo con los artículos 13 y 68 de la Constitución Política. El Estado podrá contratar con entidades privadas los apoyos pedagógicos, terapéuticos y tecnológicos, igualmente apoyara a las instituciones y fomentará programas para la atención educativa hacia las personas con discapacidad.
- Decreto 2082 de 1996. "Por el cual se reglamenta la atención educativa para personas con limitaciones o con capacidades o talentos excepcionales"³⁷.

³⁴COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 82 de 1988 (diciembre 23). [en línea]. <<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/>> [citado en 16 de Octubre de 2009]

³⁵COLOMBIA. MINISTERIO DE SALUD. Decreto 276 de 2000 (febrero 22). Bogotá, D. C.: El Ministerio, 2000. 5 p.

³⁶COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 115 de 1994 (febrero 8). [en línea]. <<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/>> [citado en 16 de Octubre de 2009]

³⁷COLOMBIA. PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA. Decreto 2082 de 1996. Bogotá, D. C.: El Presidente. 1996, 8 p.

- Ley 1346 de 2009 (julio 31). Por medio de la cual se aprueba la “Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad”, adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006³⁸. Es una norma universal en donde el país aceptó el 22 de abril de 2010 la obligación jurídica de corresponder en virtud del tratado.

³⁸ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1346 de 2009 (julio 31). [en línea]. <http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley/2009/ley_1346_2009.html> [citado en 13 de Mayo de 2010].

5. EXPERIENCIA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA INTERVENCIÓN DE LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD (ASODISPIE)

Al desarrollo del proyecto de inclusión laboral lo antecedió una investigación realizada por las estudiantes Mónica Mongui, ahora Trabajadora Social y Diana Marcela Castro que participo hasta la identificación de perfiles ocupacionales; ya dentro del proyecto entra a participar la estudiante Diana Carolina Gómez, ahora Trabajadora Social quien continuo el proceso de capacitaciones y puso en marcha las estrategia de Empresa Inclusiva en la cual entra como apoyo la estudiante Abigail García.

5.1 PROYECTO DE INTERVENCIÓN

Tiene por objeto incentivar la integración laboral de las personas con discapacidad asociadas a ASODISPIE de Piedecuesta, mediante la implementación de programas de formación, el fomento de la responsabilidad social empresarial y la identificación de alternativas de unidades productivas empresariales.

Inicio el 28 de Octubre del 2008 para finalizar el 27 de julio del 2009, pero se presentaron inconvenientes de tiempo por ello se hizo necesario pedir una prorroga por cuatro meses finalizando el 27 de diciembre del 2009.

5.1.1 Objetivo.

Incentivar la integración laboral de las personas con discapacidad, asociadas a ASODISPIE de Piedecuesta, mediante la implementación de programas de formación, el fomento de la responsabilidad social empresarial y la identificación de alternativas de unidades productivas empresariales.

5.1.1.1 Objetivos Específicos.

- 1 Caracterizar el 100% de las personas con discapacidad económicamente activas asociadas a ASODISPIE, mediante el estudio de la oferta real y potencia que permita el diseño y desarrollo de una bolsa de trabajo, como estrategia de inclusión laboral.
- 2 Ejecutar un programa de adaptación laboral integral, para el 70% de la población que se encuentra económicamente activa asociada a ASODISPIE, implementando los programas de formación en orientación ocupacional y terapias físicas para la adaptación laboral.
- 3 Diseñar y ejecutar el programa “empresa inclusiva” para el fomento de la inclusión laboral de personas con discapacidad a través de la identificación de la oferta del sector empresarial del municipio y la articulación con la bolsa de empleo de ASODISPIE, basado en el enfoque de la política pública nacional de discapacidad.

5.1.2 Tipos de Actividad

| OBJETIVO ESPECIFICO | ACTIVIDADES DESARROLLADAS |
|---|--|
| 1. Caracterizar el 100% de las personas con discapacidad económicamente activas asociadas a ASODISPIE, mediante el estudio de la oferta real y potencia que permita el diseño y desarrollo de una bolsa de trabajo, como estrategia de inclusión laboral. | Características generales de la discapacidad. Disposición de vivienda y sus condiciones de accesibilidad: aspectos excluyentes en discapacidad. La salud y el efecto en la dinámica de la población. Oportunidad y educación diferencial: un reto en el desarrollo de la población ASODISPIE. La familia: ¿apoyo o sobreprotección en la población ASODISPIE? La participación: condición de posibilidad y desarrollo |

| | |
|--|---|
| | Rasgos económicos en la población ASODISPIE. |
| 2. Ejecutar un programa de adaptación laboral integral, para el 70% de la población que se encuentra económicamente activa asociada a ASODISPIE, implementando los programas de formación en orientación ocupacional y terapias físicas para la adaptación laboral. | <p>Identificación de perfiles ocupacionales de la población de ASODISPIE.</p> <p>Capacitación en gestión empresarial: 25 personas, 40 horas.</p> <p>Seguridad industrial y salud ocupacional: factores de riesgo y prevención de accidentes: 25 personas, 40 horas.</p> <p>Capacitación en procesamiento y fabricación de velas y jabones: 25 personas, 60 horas.</p> <p>Capacitación en técnicas para el diseño de velas y jabones: 25 personas, 40 horas.</p> |
| 3. Diseñar y ejecutar el programa “empresa inclusiva” para el fomento de la inclusión laboral de personas con discapacidad a través de la identificación de la oferta del sector empresarial del municipio y la articulación con la bolsa de empleo de ASODISPIE, basado en el enfoque de la política pública nacional de discapacidad | <p>Identificación de la oferta laboral en el sector de las medianas y grandes empresas, ubicadas en el Municipio de Piedecuesta.</p> <p>Sensibilización hacia los empresarios del Municipio de Piedecuesta, para que asuman con Responsabilidad Social Empresarial la inclusión laboral de personas con discapacidad.</p> <p>Establecimiento de estrategias para garantizar la permanencia de vinculación laboral de personas con discapacidad, por medio de la formación continua de los asociados de ASODISPIE.</p> |

▪ **Características de la población objeto**

La población objeto de estudio, son las personas con discapacidad inscritas a la Asociación de discapacitados de Piedecuesta (ASODISPIE), ésta población pre-

senta todos los tipos de discapacidad y cuentan con capacidades que se pueden potencializar.

En el siguiente contenido se presentara la caracterización de 73 personas inscritas a la asociación hasta diciembre del 2008, está es tomada de la investigación realizada por las estudiantes de Trabajo Social Mónica María Monguí y Diana Marcela Castro.

* Limitaciones Físicas: Se observa una predominante concentración en la población con discapacidad motora, la cual es representada por el 45% (35 personas) de la población total; este grupo está conformado por “individuos que presentan alteraciones en las funciones neuromusculoesqueleticas y relacionadas con el movimiento, limitando la capacidad de ejecución en actividades que generen movimiento” entre estos se encuentran la ausencia de un miembro, poliomielitis, tuberculosis de los huesos, parálisis cerebral, amputaciones y fracturas o quemaduras que causan contracturas y lesión modular.

En segundo lugar, se encuentra la población con discapacidad cognitiva, conformada por el 19% (14) de la población, quienes presentan alteraciones en las funciones mentales o estructuras del sistema nervioso, tales como Síndrome Down, Discapacidad Intelectual y retardo mental. Seguido a esto, se identifica la población con discapacidad auditiva, formada por el 18% (13) de las personas asociadas a la institución, para quienes su alteración compromete las estructuras del oído, funciones de la voz y producción del sonido del habla, hallando personas hipoacústicas (con restos auditivos) y con sordera total.

La discapacidad múltiple ocupa el cuarto lugar de distribución en la institución, conformado por el 10% (7) de la población; la cual se entiende como la condición en la que una persona posee alteraciones en dos o más funciones o estructuras corporales, de las cuales se encontraron personas con discapacidad cognitiva-motora. Finalmente los grupos con menores porcentajes presentados en la

institución están caracterizados por la discapacidad visual, ya sea de tipo parcial o total con el 5% (4) y la discapacidad mental con tan solo 3% (2) de la población, entre las cuales se encuentran los trastornos psicológicos como la esquizofrenia y el autismo.

* Edad: El 65% de la población en general (47 personas), conformada por los grupos de adulto joven y adulto. Donde la mayor concentración se encuentra en la edad adulto con 43 personas que establece el 59% del total de la población Menores de 18 años y mayores de 60 y por lo tanto dependientes, está conformada por el 35% (26) de la población objeto de estudio, en la cual el 16% (12) corresponde a personas que conforman el grupo de niñez, en edades entre 0 a 11 años, en el 12% (9) se ubican los adolescentes en un rango de 12 a 18 años conforme a la ley de infancia y adolescencia, y el 7% (5) la población conformada de personas en edades de 60 años en adelante.

* Género: Presentan un alto índice en el género masculino con un 68% que corresponde a 50 personas, y en el género femenino tan solo por el 32%, es decir 23 personas.

* Estado Civil: 52 personas están en edad de contraer matrimonio, de los cuales el 54% (28) se encuentran en estado soltero, seguido por el 42% (22) de la población que en estos momentos convive en una relación de pareja estable, teniendo en cuenta que de esta cifra, el 23% (12) se encuentra bajo el vínculo matrimonial y el 19% (10) corresponde a personas que indicaron estar en unión libre; de igual forma, un porcentaje mínimo del 4% (2) corresponde a las personas que manifestaron estar divorciadas. Cabe resaltar, que el estado civil dentro de la población con discapacidad cognitiva y discapacidad mental, muestran analogía, ya que las dos poblaciones se encuentran en estado civil soltero, derivado de su nivel de discapacidad, en donde las funciones mentales y/o relaciones sociales se ven gravemente afectadas; mientras tanto, la discapacidad motora señala la

población con mas alto índice de relaciones conyugales, en tanto, el 42% (14) de éstas manifiestan estar en una relación ya sea en unión libre o casados.

* Disposición de vivienda: Predomina la vivienda por arrendamiento 33%, subarriendo o ayuda familiar 33%; tan solo el 31% es propietaria o la está pagando.

* Salud: Un alto porcentaje de población posee seguridad social, bien sea de régimen subsidiado en un 52% (38), ARS y/o SISBEN, o bajo afiliación del régimen contributivo 44% (32); el 1% otras (afiliación de la policía) y el 3% ninguno.

* Educación: Se evidencia que del total de la población caracterizada, el 51% (37 personas) se encuentra en niveles académicos bajos, por cuanto los resultados muestran que tan solo el 14% terminó o está cursando los estudios secundarios, el 15% realizó estudios de básica primaria, el otro 15% pertenece a educación especial, el 4% es población analfabeta, el 2% ha recibido educación no formal y el 1% tiene estudios técnicos.

Las cifras de población estudiantil, se encuentra que un porcentaje reducido de 26%, es decir 19 personas, hacen parte de los procesos educativos institucionales, de los cuales 14 personas asisten a establecimientos del Estado y 5 personas están inscritas en instituciones privadas; el 74% (54 personas) manifiesta no hallarse en algún centro de educación formal o informal.

* Familia: El 63% (46) está integrado por hijos, es decir, la posición familiar más dependiente del núcleo, teniendo en cuenta que el 71% (52 personas) son población adulta, lo que significa un estado de dependencia económica familiar entre padres e hijos. Esta situación es concentrada fundamentalmente en la población con discapacidad cognitiva, mental y múltiple, quienes no poseen otro

rol diferente a hijo o hija, por lo que su alteración amerita la supervisión continua de actividades cotidianas.

Se observan diferentes tipologías familiares en esta población, para quienes el 52% (38 personas) se encuentra constituida por la familia nuclear, la cual se caracteriza por la convivencia de padre, madre e hijos; seguidamente el 15% (11) se encuentran los hogares con madres cabeza de familia (Monoparental díada materna), quienes enfrentan un cambio de hábitos, por cuanto, estas además de poseer la responsabilidad de sostenimiento del hogar, también se le suma el cuidado de la persona con discapacidad.

* Participación: El 55% de las personas (40) no acceden a espacios culturales o religiosos, debido a las restricciones de tipo físico y comunicativo, especialmente en población con discapacidad cognitiva y múltiple, señalando un 35% en la nula participación.

Hay 52 personas en edad para participar de acciones ciudadanas como la elección popular, consultas políticas, entre otras, el 75% (40) de ésta, tiene la posibilidad de incidir en acontecimientos de tipo político y comunal, y a su vez de impulsar el desarrollo local y la democracia participativa; mostrando una predominancia en los grupos de discapacidad motora y discapacidad auditiva, en la intervención de asuntos comunales, como el voto electoral, la acción comunal y las juntas directivas. No obstante, el porcentaje restante, que comprende 12 personas no tienen participación alguna en las acciones de ciudadanía.

* Situación Económica: El 51% (24) de la población se encuentra actualmente empleada, de los cuales 22 son hombres y 2 son mujeres, sin embargo, las condiciones de trabajo en las que se desempeñan, otorgan un clima laboral negativo y trabajos informales, el 28% (13) de la población, destina su tiempo en la búsqueda de trabajo; empero, este porcentaje no solo representa a la población desempleada, sino a su vez a la población laboralmente activa, quienes además

de su trabajo, realizan esfuerzos hacia la búsqueda de empleos que generen mejor oferta laboral. Simultáneamente, el 23% (11) de las personas con discapacidad en edad para laborar, encuentran en el estudio una ocupación que les permite mejorar su cualificación, buscando mayores oportunidades en el área laboral.

El 21% (10) de la población se encuentra inactiva, porque ni tienen, ni buscan empleo, ya sea por factores sociales de exclusión o factores personales que inciden en actos de autoexclusión.

▪ **Programa de adaptación laboral integral**

Es el proceso de pre-inclusión laboral para las personas con discapacidad, el cual está constituido por tres sub-programas que son: Programa de orientación ocupacional; Programa de terapias físicas para la adaptación laboral; y el Programa capacitación en competencia formativa “identificación de ideas y formulación del plan de negocio” el cual se convierte en una base para la capacitación, la orientación y el acompañamiento en la generación de oportunidades laborales.

a. Sub-programa de Orientación Ocupacional

La estrategia del sub-programa era desarrollar técnicas de formación y tratamiento profesional para las personas con discapacidad de la asociación con el fin de mejorar y adquirir sus competencias laborales, para facilitar su inserción en el mercado laboral. Las acciones estratégicas llevadas a cabo fueron:

- **Perfiles ocupacionales**

ASODISPIE busca incluir laboralmente a las personas con discapacidad pero no solo por su condición de discapacitados, sino valorando su formación educativa, gustos, preferencias, actitudes, aptitudes, por ello se realizó en el proyecto de

inclusión laboral los perfiles ocupacionales identificados en cada grupo dependiendo de la discapacidad, con el fin de que conocieran en que ámbito se podrían desempeñar dentro de una empresa, la idea es potenciar esas habilidades y mejorar el oficio para ser indispensable en cualquier trabajo.

Los perfiles ocupacionales implementados en ASODISPIE fueron desarrollados por las estudiantes Mónica Monguí y Diana Castro, las cuales tomaron como referente el esquema diseñado por la Clasificación Nacional de Ocupaciones - CNO- del Observatorio Laboral y Ocupacional Colombiano del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.

Partieron del test perceptivo-motor y la técnica de observación, evaluaron la destreza manual, percepción, inteligencia, autonomía, responsabilidad, nivel educativo y experiencia adquirida de la población; se identificaron 46 personas en edad laboral. Sin embargo, 14 de éstas no fueron evaluadas debido a la falta de continuidad a los programas que brinda la institución, resaltando la ausencia de la población con discapacidad mental, quienes además de su inconstancia, poseen condiciones que dificultan su desempeño en la vida social, generando que la familia, impida y/o restrinja su participación.

| DISCAPACIDAD | NIVEL DE CUALIFICACIÓN | ÁREA DE DESEMPEÑO |
|---------------------|---|--|
| Auditiva | Nivel C (Tiene algún nivel de autonomía para su desempeño, requiere de una educación básica.) | Ventas y servicios; operación de equipos del transporte y oficios; ocupación de ejecución y elaboración de objetos; de tipo manual, asignando actividades sencillas. |
| Cognitiva | Nivel D (Alto nivel de subordinación; | Procesamiento, fabricación y ensamble; ventas y servicios. |

| | | |
|----------|---|---|
| | educación básica primaria.) | |
| Múltiple | Nivel D | Procesamiento, fabricación y ensamble; ventas y servicios. |
| Visual | Nivel A (Alto grado de autonomía y responsabilidad; estudios universitarios.) y Nivel B (Grado de autonomía y juicio valorativo; estudio técnico o tecnológicos.) | Ventas y servicios; ciencias sociales, educación, servicios gubernamentales. |
| Motora | Nivel C y D | Ventas y servicios; Procesamiento, fabricación y ensamble; operación de equipos del transporte y oficios; |

- Capacitación por medio del SENA sobre el manejo y acceso al Servicio Público de empleo y sus diferentes servicios

Tuvo como objetivo orientar a las personas con discapacidad y/o su familia asociados a ASODISPIE, sobre el manejo del Servicio Público del SENA vía internet, con el propósito de que inscriban sus hojas de vidas a la bolsa de empleo del SENA y se informen sobre las capacitaciones a las cuales tienen acceso, permitiendo así que sus datos se inscriban a la base de datos del SENA, con oportunidades de postularse a trabajos acordes a su perfil ocupacional.

Las fortalezas del proceso fueron la participación activa e interesada de las personas asistentes; las debilidades es que la mayoría de la población carece de conocimientos básicos de informática por los bajos niveles académicos de esta, lo cual dificultó el desarrollo de la capacitación, por cuanto fue necesario explicar de manera personalizada el manejo mínimo del computador y las herramientas

básicas de internet.

- Fundamentar la práctica de habilidades de comunicación para la entrevista de trabajo.

Se desarrollo por medio de un taller “Habilidades comunicativas y entrevista de trabajo” el cual tenía como propósito informar a los participantes sobre la comunicación y las habilidades que se pueden desarrollar en diferentes situaciones.

Los temas trabajados fueron comunicación efectiva, habilidades comunicativas, el diálogo, la escucha y el lenguaje corporal; en la entrevista de trabajo se dieron consejos para desarrollar de la mejor forma la conversación y respuestas, los consejos sobre el manejo del diálogo y aspectos generales para una entrevista adecuada.

Como fortaleza se presento la participación activa e interesada de las personas asistentes; como debilidad el temor de algunas personas a incluirse en contextos conversacionales, el vocabulario inadecuado que se da tanto por parte del emisor como del receptor y alteraciones en las cualidades de la voz en las emisiones orales por parte de algunos asistentes.

b. Sub-programa de Terapias Físicas Integrales

La estrategia se oriento a la intervención profesional personalizada (Psicóloga, Fonoaudióloga, Terapeuta ocupacional, Fisioterapeuta.), para desarrollar en los asociados destrezas para la inclusión laboral.

Las acciones estratégicas desarrolladas fueron:

- Realización de terapias integrales (física, psicológica, lenguaje y ocupacional) para las personas con discapacidad asociados a ASODISPIE.
- Realización de terapias según la propuesta de intervención individual definida en el perfil ocupacional.

- Taller sobre estilos de vida saludable para promocionar su condición física, mejorando su rendimiento y capacidad laboral.

El taller tenía como propósito que las personas con discapacidad y sus familiares identificaran y tomaran conciencia sobre los hábitos saludables y no saludables, estableciendo metas para mejorar y/o fortalecer los estilos de vida, alimentación saludable, ejercicio físico, higiene corporal, estado emocional. La dinámica se desarrollo por medio de actividades lúdicas con graficas sobre hábitos saludables; sesión activa participativa por medio de una mesa redonda donde se comento los temas tratados y la exposición del tema en cuanto conceptos y consejos.

c. Sub-programa de capacitación en competencia formativa “identificación de ideas y formulación de plan de negocio”

- Capacitación de emprendimiento

Buscó la formación en competencias básicas, laborales, ciudadanas y empresariales dentro del sistema educativo formal y no formal y su articulación con el sector productivo. Esta formación se impartió de manera didáctica estimulando la generación de conocimiento y la inclusión en el camino del emprendimiento.

Como fortalezas la participación activa e interesada de las personas asistentes y como debilidades bajos niveles académicos de la población asistente. Se presento la creencia por parte de algunos participantes sobre la incapacidad de aprendizaje y temores sobre la comprensión de estos, así como la dificultad lecto-escrita en el desarrollo de planes de negocios, lo que genero la deserción de algunos participantes en el proceso.

- Capacitación seguridad industrial (SENA)

El objetivo era conocer los parámetros para la identificación, evaluación y control de los diferentes factores de riesgo presentes en las organizaciones, acordes a su

actividad económica, con el propósito de mejorar los perfiles ocupacionales de las personas en condición de discapacidad, facilitando su inclusión al mercado laboral, mejorando sus ingresos económicos y su calidad de vida.

Las fortalezas fueron la disciplina, responsabilidad, puntualidad, continua retroalimentación de los temas tratados en cada sesión, lo que permitió el seguimiento y evaluación de las temáticas abordadas; las debilidades identificadas fueron bajos niveles académicos de la población asistente, lo cual demandaba mayor tiempo en la explicación de cada tema, por cuanto las clases se manejaban al ritmo de los asistentes.

- Capacitación en velas y jabones (UIS)

Esta capacitación fue realizada por la estudiante de Ingeniería Química Diana Galvis, la cual aplicó un enfoque teórico-práctico al proceso de aprendizaje de los participantes, igualmente orientó la adquisición de los materiales, la realización del estudio de mercado y posibles puntos de compra de los productos elaborados y los que se seguirán produciendo cuando se conforme la empresa.

El objetivo era facilitar la formación de competencias para la inclusión laboral a población con discapacidad, mediante la capacitación en procesos de producción de velas corrientes y decorativas, jabones líquidos, gel antibacterial, desinfectantes y aromatizante para el piso.

La capacitación de velas y jabones fue dirigida a los asociados a ASODISPIE, en donde participaron personas con discapacidad cognitiva, motora y visual, así como madres o padres de familia de personas cuyas discapacidades les impiden realizar este tipo de actividades.

La población se registró en el SENA con el fin de que las personas obtuvieran su correspondiente certificado avalado por ésta institución; las capacitaciones inicia-

ron el 7 de Agosto y finalizaron el 20 de Noviembre de 2009.

- **Programa de empresa inclusiva**

En busca de la participación de las personas con discapacidad en el plano laboral de las empresas del municipio de Piedecuesta, fue necesario el desarrollo del programa “Empresa Inclusiva”, como estrategia en la población ASODISPIE, estrategia que está basada en los resultados obtenidos por el ejercicio investigativo, pues reúne las características sociales y los perfiles ocupacionales de la población, facilitando la inserción de las personas con discapacidad a un espacio laboral adecuado, de tal forma, que sus oportunidades sean iguales a las de cualquier otro trabajador. La viabilidad del programa se soporta en la ley 361 de 1997, desde la cual se otorgan beneficios a las empresas que incluyan en sus nóminas a personas con discapacidad.

El programa “Empresa Inclusiva” se efectuó a partir del cumplimiento de los dos primeros objetivos específicos, que buscan la generación de oportunidades laborales de las personas con discapacidad en el sector empresarial del municipio de Piedecuesta; el último objetivo queda como recomendación, necesitándose implementar una segunda fase del proyecto de inclusión laboral.

Objetivo general:

Facilitar la inclusión laboral de personas con discapacidad en edad laboral asociadas a ASODISPIE, en el sector empresarial del municipio de Piedecuesta, aprovechando los beneficios de la legislación nacional y la cultura de Responsabilidad Social Empresarial.

Objetivos específicos:

Identificar la oferta laboral susceptible para la población con discapacidad, en el sector de las empresas ubicadas en el municipio de Piedecuesta.

Sensibilizar a los empresarios del municipio de Piedecuesta, para que asuman con Responsabilidad Social Empresarial la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Establecer estrategias para garantizar la permanencia de vinculación laboral de personas con discapacidad, por medio de la formación continua de los asociados de ASODISPIE.

- Oferta laboral del Municipio:

El sector empresarial del municipio de Piedecuesta se caracterizó por la existencia de pequeñas empresas, que por lo general son familiares, Por tal motivo, se realizó la identificación de la oferta laboral para personas con discapacidad en las medianas y grandes empresas que por su capacidad tienen espacio para contratar personas ajenas al núcleo familiar.

La identificación se realizó por medio de una base de datos realizada por la Fundación para el Desarrollo de Santander “FUNDESAN” y un registro empresarial obtenido por la Organización Sayco & Acimpro la cual centra su oficina en las instalaciones ASODISPIE; se identificaron Fábricas de calzado y helados, Supermercados, Arepiz, tabacaleras, Club’s deportivos y centros recreativos a los cuales se les aplicó una entrevista semi-estructurada realizada por el equipo interdisciplinario conformado por Trabajo Social, Terapia Ocupacional, Fisioterapia, Fonoaudiología y Psicología.

La entrevista se aplicó a 14 empresas del área urbana del municipio de Piedecuesta; frente a las preguntas³⁹ **¿Estaría interesado en contratar personas con discapacidad?** el 58% (8 empresas) manifiestan estar interesados,

³⁹ Datos recolectados, entrevista semi-estructura aplicada a los empresarios en el mes de septiembre de 2009.

atribuyendo su contrato “si las personas cuentan con la experiencia se les puede dar la oportunidad”, “Si tienen la capacidad para poder manejar las maquinas”, es decir se requiere de cualificación y experiencia para ampliar su posibilidad de inserción laboral. **Personas con discapacidad contratadas por las empresas** un 86% (12 empresas), no han tenido ni contratado personas con discapacidad, “algunos le atribuyen a que este grupo poblacional no ha pedido empleo, otros por reducción de personal y en otras ocasiones porque el trabajo requiere del manejo de máquinas complejas o pesadas”.

En conclusión: existen algunos espacios para incluir laboralmente las personas con discapacidad; no obstante, el empleador exige cierto perfil en donde no se tienen en cuenta las características de este grupo poblacional. Por tal motivo, para abrir espacios de inserción laboral para personas con alguna limitación acordes a sus capacidades y necesidades (como lo son la movilidad, accesibilidad y adecuación del puesto de trabajo), es importante crear espacios informativos dirigidos especialmente al sector empresarial, con el fin de comunicar las características, los perfiles ocupacionales de las personas con discapacidad y así propiciar las condiciones necesarias para la inserción laboral.

Igualmente se realizó un stand informativo dentro del evento coordinado por Ecopetrol en su aniversario, para ello se diseño un folleto con la siguiente información: Beneficios tributarios contemplados en la ley 361 de 1997; Capacitaciones que se han realizado en el marco del convenio; Programa de adaptación laboral; Proyecto productivo de velas; Desprendible para solicitud de información básica de la empresa, está ultima tenía como fin que el empresario diligenciara sus datos básicos, de tal forma que la información en el desprendible se quedara en manos de la Asociación y la información general del folleto con el empresario.

Folleto parte 1



Folleto parte 2

Inclusión laboral de personas con discapacidad.... Una responsabilidad social.

A fin de motivar la inclusión laboral la ley 361 de 1997 contempla los siguientes beneficios tributarios:

Deducción de la renta del 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales: vinculación laboral con limitación no inferior al 25%.

Menor cuota de aprendices: reducir en un 50% la cantidad de la cuota de aprendices que debe vincular.

Ventaja para la empresa en licitaciones públicas: gana preferencias en igualdad de condiciones en procesos de contratación estatal por licitación pública, si la nómina cuenta con mínimo el 10% de empleados con limitación.

Créditos con entidades estatales: prelación en el otorgamiento de créditos subvenciones de organismos estatales, orientados a planes y programas que impliquen la participación activa y permanente de personas con discapacidad.

Personas con discapacidad asociadas a ASODISPIE se están capacitando.

Manejo del servicio público del SENA

Ideas de negocios.

Seguridad Industrial.

Programa de adaptación laboral

Definición de perfiles ocupacionales.

Terapias Integrales.

Fonoaudiología. Psicóloga.
Fisioterapia. Terapia ocupacional.

Proyecto productivo en curso.

Aprendiendo el arte de las velas.

Si desea solicitar más información sobre las ventajas de contratar personas con discapacidad:

EMPRESA: _____
 PERSONA DE CONTACTO: _____
 CARGO: _____
 DIRECCIÓN: _____
 TELÉFONO: _____
 TELÉFONO: _____
 E-MAIL: _____
 FAX: _____

Si prefiere se puede comunicar al 6544375, enviar un e-mail a asodispie@hotmail.com.

La información de la ficha será manejada por la Asociación de Discapitados de Pedicuesta ASODISPIE, con total discreción en lo que respecta a la información.

- Sensibilización empresarial

Las actividades que se realizaron fueron; la identificación de actividades y servicios, la elaboración del bosquejo del portafolio y la realización del diseño final.

El diseño del portafolio institucional ASODISPIE, fue para dar a conocer sus proyectos, programas y servicios, tanto a empresarios como a la población con discapacidad del Municipio.

Folleto informativo parte 1:

Folleto informativo parte 2:

Una actividad a resaltar que aporta y está dentro de la sensibilización empresarial fue la creación de la página web para la Asociación, con el fin de visibilizar las acciones de la institución, así como los perfiles ocupacionales de la población hacia el sector empresarial; esta fue realizada por la estudiante de ingeniería electrónica Diana Carolina Carrillo; además la página tiene un vínculo con el Servicio Público de Empleo del SENA, en donde los asociados a ASODISPIE inscribieron sus respectivas hojas de vida. Ingresar www.asodispie.org



Rueda Empresarial

El evento más representativo fue la realización de una rueda empresarial denominada “inclusión laboral de personas con discapacidad”, donde se convocaron a las empresas de Bucaramanga y su área metropolitana. El objetivo fue brindar información y sensibilizar al sector empresarial frente a la situación de las personas con discapacidad, trabajando de esta manera en la integración y socialización, además de visibilizar las capacidades, destrezas y habilidades de estas personas para desempeñarse en el campo laboral.

Durante el desarrollo del evento se promovió una mentalidad positiva referente a las capacidades de las personas con discapacidad “ver que es lo que ellos tienen y dejar a un lado sus limitantes”, se exaltarán las capacidades y potencialidades de los Asociados de ASODISPIE, así como los procesos desarrollados en el convenio, igualmente se resaltarán los beneficios tributarios contemplados en la legislación colombiana.

El evento se realizó en el 21 de Noviembre de 2009, en las instalaciones de Instituto Colombiano del petróleo ICP, con la participación de la Universidad Industrial de Santander, el SENA, ECOPETROL, ASODISPIE, Comfenalco, Itacol y Comertex. Durante el evento se convocaron medios de comunicación como vanguardia liberal, Prensa de la Universidad Industrial de Santander, y el canal UNE.

Responsable del evento: Institución: Universidad Industrial de Santander – Bucaramanga.



Fortalezas del evento

*Las fortalezas identificadas durante el evento, fue la participación activa e interesada de los asociados de ASODISPIE, así como de la Universidad Industrial de Santander, por medio de la Escuela de Trabajo Social, además de la participación de los representantes de Ecopetrol y el SENA.

*Lanzamiento y socialización de la Página Web de ASODISPIE, espacio

interactivo que permite que las personas conozcan el objeto de la institución, sus servicios, las habilidades de las personas con discapacidad y como contactarlos.

*La metodología utilizada en el evento fue gráfica por medio de diapositivas, se empleo un lenguaje sencillo, dinámico y la intensidad horaria fue de dos horas.

*Se conto con la interprete de lengua de señas Andrea Rapalino, facilitando la comunicación con las personas con discapacidad auditiva.

*Se presentaron los proyectos productivos en curso de la Asociación, organizados por stands, en donde se dio la muestra en físico de cada uno de los servicios de la institución como el taller de velas, jabones, ayudas técnicas, filtros de bioarena, y artes plásticas.

Debilidades y Dificultades que se encontraron

*El acceso al auditorio (deficiencia estructural adecuada), dificulto la movilidad de las personas con discapacidad motora.



Rueda empresarial – Noviembre de 2009.

- **Inclusión laboral: de la invisibilización a la visibilización**

Teniendo en cuenta que el proyecto se enfatizó en la parte de sensibilización al sector empresarial, después de haber tenido encuentros con las empresas, se da la recomendación de implementar la tercera fase que contempla la vinculación laboral y seguimiento de las personas con discapacidad al sector empresarial.

Objetivo: Establecer estrategias para garantizar la permanencia de vinculación laboral de personas con discapacidad, por medio de la formación continua de los asociados de ASODISPIE.

Estrategia: Realizar la inclusión, seguimiento y continua formación de las personas con discapacidad.

| Acción estratégica | Meta | Indicador de gestión | Responsables |
|---|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Incluir a las personas con discapacidad en los espacios detectados en las empresas por medio del programa | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Vincular laboralmente a personas con discapacidad. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Personas vinculadas laboralmente | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Trabajo Social ▪ Coordinadora Operativa |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Realizar seguimiento de la inserción laboral por medio de visitas empresariales y llamadas telefónicas. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Seguimiento a las personas vinculadas laboralmente | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Realizar el seguimiento propuesto. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Coordinadora Operativa |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dar continuidad a los procesos formativos de pre-inclusión laboral, mejorando su nivel de cualificación. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Reforzar el adiestramiento laboral de personas con discapacidad. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacitaciones realizadas. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Equipo interdisciplinario ASODISPIE. |

6. ANALISIS DE LA INCLUSIÓN LABORAL A PARTIR DE LA EXPERIENCIA DE ASODISPIE.

Lo expuesto en los anteriores capítulos permite contextualizar el panorama de las personas en situación de discapacidad de ASODISPIE beneficiarios(as) del proyecto de inclusión laboral, dentro del ámbito de sus derechos como personas y ciudadanos bajo la responsabilidad social de las entidades públicas, particulares y la sociedad civil.

En el caso particular de ASODISPIE la población ha recibido beneficios por ONG's internacionales como la Canadian Association for Participatory Development, la cual dispone recursos para el pago de los profesionales, permitiéndole a la Asociación contar con Psicóloga, Fonoaudióloga, Terapeuta Ocupacional y Fisioterapeuta, quienes brindan sus servicios dentro de su campo profesional a cada uno de los asociados buscando la rehabilitación del individuo tomándolo como una unidad biopsicosocial; igualmente adelantan proyectos tales como el de artes plásticas II (donde la pintura es un medio de detectar y manejar las dificultades de cada asociado), en donde el fin es fortalecer los procesos de rehabilitación y la rehabilitación basada en la comunidad, allí las profesionales aplican técnicas educativas y de tratamientos para que los asociados recuperen su pérdida en el medio en que se desenvuelven. Igualmente hay un convenio con el colegio Humberto Nigrinis de Piedecuesta, en el cual se destinan cupos para las personas en situación de discapacidad, para los(as) niños(as) que presentan discapacidad cognitiva avanzada y degenerativa les ofrecen un curso especial. Un ejemplo claro de que todos los niños con o sin discapacidad pueden aprender juntos y tener las mismas posibilidades de enseñanza.

El siguiente análisis se divide en dos partes siguiendo la clasificación del DANE; primero la Población en Edad de Trabajar- PET, la edad actual es de los 12 años

en adelante, esta población dedica su tiempo a mejorar su nivel educativo y otros a laborar, en este punto se analiza la importancia de un alto nivel educativo y una formación académica superior orientada a la inclusión laboral; la segunda es la Población Económicamente activa- PEA, hace referencia a las personas que participan o desean participar en la producción de bienes y servicios y es el principal indicador del tamaño de la fuerza laboral, y por último las conclusiones

Población en Edad de Trabajar-PET

La educación es el paso primordial para iniciar la vida laboral, es de comprender que entre educación y condición laboral hay una relación directa, a un mayor nivel educativo, una mayor probabilidad de un mejor puesto con alto salario y a un menor nivel educativo, una menor probabilidad de un mejor puesto con alto salario; la mayoría de la población con discapacidad tiene dificultades en su desarrollo académico por limitantes económicos en el núcleo familiar, por los altos costos de matrícula y sostenimiento en los centros educativos privados especializados; por lo anterior no se logran los niveles de conocimientos adecuados para desempeñarse laboralmente. Actualmente las instituciones sin ánimo de lucro se están encargando de la educación para las personas con discapacidad, los(as) capacitan laboralmente por medio de cursos formales impartidos por instituciones educativas a bajo costo, generando una posibilidad para mejorar su nivel educativo e incursionar en el mercado laboral.

Pero en algunos casos los cursos no siempre se hacen siguiendo un panorama laboral formativo, sino que asisten regularmente, como una manera de ocupar su tiempo libre, sobre todo si estas personas están desempleadas; para las personas con discapacidad sensorial la formación se complica un poco más en comparación con otras discapacidades, pues hay una carencia de intérpretes en los cursos ofertados limitando las posibilidades educativas. Esta fue una de las falencias presentadas en ASODISPIE al momento de iniciar las capacitaciones del SENA.

Según los Derechos Humanos en su artículo 26: Toda persona tiene derecho a la educación la cual tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales, de aquí se fundamenta el artículo 26 de la Constitución Política de 1991⁴⁰ que dice: Toda persona es libre de escoger profesión u oficio y las ocupaciones, artes u oficios que no exijan formación académica son de libre ejercicio, salvo aquellas que impliquen un riesgo social. Si está escrito y promulgado; ¿Por qué existen tantas limitantes a la hora de ingresar las personas con discapacidad a los centros educativos?, pareciera que el problema radica en la demora de respuestas del sistema educativo hacia la demanda de esta población; cada persona sin importar su limitación puede escoger la profesión que les guste y la formación que mejor se adapte a sus capacidades, según Sen⁴¹ desprende un abanico de posibilidades en el ser y el hacer del individuo según su libre elección, configurando así su propio destino. Un ejemplo de lo que están haciendo algunas universidades para que haya un mayor ingreso por parte de la población con discapacidad, se presenta en el contexto de la Universidad del Rosario⁴² en donde hay una inclusión de asignaturas que orientan la nueva concepción de discapacidad, los modelos de rehabilitación y, por sobre todo, la participación y desarrollo social de las personas. Esta universidad a considerado importante capitalizar los avances internacionales en materia de educación e inclusión educativa para las personas con discapacidad, en especial porque el Ministerio de Educación Nacional propuso, hace un par de años, que el 30% de las facultades de las universidades públicas y privadas incorporaran contenidos, prácticas y servicios para esta población; sin embargo, sólo unas pocas universidades han adelantado prácticas inclusivas: Nacional, Pedagógica, de

⁴⁰ Constitución Política de Colombia. Bogotá, Editorial Unión Ltda. 1991

⁴¹ SEN, Amatya. Capital humano y capacidad humana. Traducido por Clara Ramírez [en línea]. <<http://www.revistas.unal.edu.co/index.php/ceconomia/article/viewFile/11496/12718>> [citado en 23 de Marzo 2010].

⁴² UNIVERSIDAD DEL ROSARIO. Universidad, rumbo a la inclusión de personas en situación de discapacidad [en línea]. <<http://www.urosario.edu.co/investigacion/tomo4/fasciculo13/index.htm>> [citado en 20 de Febrero de 2010].

Antioquia, del Valle y del Rosario. El tema de la discapacidad está tomando fuerza en las universidades, porque cada vez más esta población reconoce y exige reconocimiento de su derecho a la educación para continuar con su inclusión educativa.

En España⁴³ el colectivo de discapacitados es consciente de su bajo nivel de cualificación profesional y de que ello es un freno para su inserción laboral. Participan de la idea de que es necesario establecer cursos que faciliten una mejor formación profesional. Sin embargo, no interioriza debidamente la relación formación- empleo y, por ello, lo que pretende en primer lugar es el empleo y no la formación. El colectivo demanda una formación no tan teórica, sino más práctica en centros de trabajo. Es mayor la preocupación de las barreras arquitectónicas y de la comunicación que del contenido de la formación ésta es una realidad clara de lo que sucedió en ASODISPIE, pues en las capacitaciones se presentó deserción, las razones fueron haber incluido más lo académico-teórico que lo práctico pues el afán era laborar, aunque eran conscientes de que debían formarse para ingresar al mercado laboral, es de resaltar que una de las capacitaciones brindadas que logró la articulación teoría práctica fue la capacitación en velas y jabones.

Las personas con discapacidad pueden y deben educarse en los mismos espacios de las personas en condiciones “normales”. Desde la década de los 80⁴⁴ se está presentando falencias que hoy en día siguen vigentes como lo es: no culminar la primaria debido a la falta de preparación de los docentes, actitudes de rechazo, miedo e inconformidad, esto ha ocasionado que algunos padres acudan a instituciones especiales o dejar a sus hijos sin ninguna posibilidad educativa; una

⁴³ OBSERVATORIO DE LA DISCAPACIDAD (1998): Empleo y Discapacidad, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid. Pág. 83

⁴⁴ COLOMBIA. ALCALDIA MAYOR DE BOGOTA D.C. La diferencia...Punto de encuentro para la integración [en línea]. <http://www.redacademica.edu.co/archivos/redacademica/proyectos/nee/tomo_1.pdf> [citado en 20 de Febrero de 2010].

de las soluciones por parte del Estado es abrir cupos en colegios públicos para esta población pero para el sistema educativo solo se ocupan en dar cumplimiento a un requerimiento Estatal y no se está adecuando la planta física, no se cuenta con profesores especializados, materiales y tecnología que deben responder a las necesidades de los estudiantes con sus diferentes tipo de discapacidad.

Población económicamente activa-PEA

La organización internacional del Trabajo-OIT⁴⁵, estableció unas normas con el fin de constituir un sistema global de instrumentos relativos al trabajo y a la política social, sostenido a su vez por un sistema de control que permite abordar todos los tipos de problemas que plantea su aplicación a escala nacional. En Colombia se adoptó por medio del artículo 25 de la Constitución Política⁴⁶ - “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”. La persona aporta su fuerza de trabajo recibiendo remuneración por éste, así contribuye a su mejoramiento y al crecimiento del desarrollo económico de la comunidad.

Cuando la persona con discapacidad logra entrar al mercado laboral, según el artículo 54⁴⁷ - “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”. Los empleadores deben capacitar a sus trabajadores en la competencia que requieran para su desempeño y las personas en situación de discapacidad que tengan en su

⁴⁵ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Normas Internacionales del Trabajo [en línea]. <http://www.ilo.org/global/What_we_do/InternationalLabourStandards/lang--es/index.htm> [citado en 20 de Febrero de 2010].

⁴⁶Constitución Política de Colombia. Bogotá, Editorial Unión Ltda. 1991

⁴⁷ Ibíd.

nomina igualmente deben gozar de estas capacitaciones; las condiciones laborales deben estar acorde con las capacidades de las personas con discapacidad y la infraestructura se debe acoplar sus necesidades.

La Sociedad Civil, el Estado y las Empresas cada uno con su responsabilidad social frente a sus acciones y toma de decisiones deben incluir a las personas en condición de discapacidad, en sus planes de infraestructura de los edificios, del sistema de transporte masivo, de los lugares recreativos, malla vial, centros educativos, y demás que actualmente no cuentan con la adaptación adecuada como ramplas y todo tipo de ayudas con las que debe contar una persona con discapacidad para desplazarse en la ciudad, trabajar y recibir educación; si se realizan estas adecuaciones se verá beneficiada el 10% de la población Colombiana que cuenta con algún tipo de discapacidad.

En este punto España está muy adelantada, pues casi todas las empresas carecen de barreras arquitectónicas (es decir limitantes para el desplazamiento de cualquier persona con discapacidad). Las dependencias de sus centros de trabajo están particularmente adaptadas a las personas con discapacidad, así como al conjunto de trabajadores en general. En este aspecto, las empresas señalan que, independientemente de tener o no a trabajadores discapacitados, la normativa vigente en la materia les obliga a cumplir ciertos requisitos que permiten que la empresa sea accesible a todos. Por ello, las empresas de reciente creación están totalmente adaptadas y carecen de barreras. Las empresas que llevan constituidas muchos años han ido realizando las adaptaciones necesarias en materia de accesibilidad, pero de forma paulatina y aprovechando los momentos de reforma en las instalaciones de la empresa.⁴⁸

El Estado tiene el deber de crear políticas, estrategias y planes de desarrollo de

⁴⁸ JAIME MINGUIJÓN, Pablo; PENACHO GÓMEZ, Ana M^a y SALAS, David. Discapacidad y empleo. 1 ed. España.: ALDA Taller de Ideas, 2005. p. 83

empleo que le permitan a las personas ingresar laboralmente a la sociedad; actualmente el Estado no está garantizando empleos, cada año aumentan las tasas de desempleados y las personas se ven obligadas a trabajos informales, en donde la mayoría de ellos no cuentan con las prestaciones sociales legales, ni los recursos para pagarlos. Dentro de los trabajos informales se encuentra a la mayoría de las personas con discapacidad, con lo obtenido aportan al sustento de sus hogares, pero esta modalidad de trabajo por lo general no es rentable, prohíbe enfermarse y sin una pensión no asegura un futuro estable para ellos ni para su familia.

En un estudio realizado en España⁴⁹ cuando se presenta inactividad por parte de la población con discapacidad en edad laboral son por causas objetivas (grado elevado de minusvalía) o causas subjetivas (cuando los familiares, cónyuge adoptan una actitud sobreprotectora); la familia es lo que motiva al ser humano a mejorar sus condiciones de vida, pero hay actitudes sobreprotectoras, que se evidencian más en ciertos tipos de discapacidad y más hacia mujeres que hombres. En ASODISPIE⁵⁰ la población más sobreprotegida es la población con discapacidad cognitiva, mental y múltiple, quienes no poseen otro rol diferente a hijo o hija, por lo que su alteración amerita la supervisión continua de actividades cotidianas; igualmente existen diferencias de género, pues la mujer encuentra límites relacionados con arraigos culturales de sobreprotección y en concepciones de roles, mientras que en el hombre, esta situación se reduce y tiende a ser activo en las diferentes esferas.

Además, están presentes algunas dificultades a la hora de acceder a un trabajo como lo son: el tipo y grado de discapacidad, la edad, la formación, la experiencia

⁴⁹ *Ibíd.*

⁵⁰ MONGUÌ MONSALVE, Mónica María. Análisis socio-ocupacional de personas con discapacidad "Asociación De Discapacitados De Piedecuesta" - ASODISPIE- (Santander-Colombia). Bucaramanga, 2009. Trabajo de grado (Trabajadora Social). Universidad Industrial de Santander. Facultad de Ciencias Humanas.

laboral (de la que muchas personas con discapacidad carecen), falta de autonomía (dependiendo del tipo de discapacidad) y desconocimiento de nuevas tecnologías que es un instrumento útil para la inserción laboral. Elementos que las personas con discapacidad no desconocen al momento de postularse para un trabajo.

En Colombia existen leyes, contratos laborales, acuerdos y convenios de trabajo, que deben garantizar la libertad, la dignidad humana y los derechos de los trabajadores; los contratos laborales son sinónimos de subordinación de unos con referencia a otros, según el Magistrado Antonio Barrera⁵¹: La subordinación implica una limitación a la autonomía del trabajador, dado que el contrato otorga al patrono la potestad de dirigir la actividad laboral del trabajador, en aras de lograr el mejor rendimiento de la producción, en beneficio de la empresa. Por ello el contrato verbal o escrito obliga al empleador a cumplir con las prestaciones sociales legales, ante cualquiera de sus empleados ya tengan una condición de discapacidad o no, permitiendo un “trabajo decente” que la OIT⁵² ha definido como la promoción de oportunidades para las mujeres y los hombres a fin de que puedan obtener un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. Los cuales se concretan en Colombia en el pago de un salario mínimo, la afiliación a la seguridad social en salud, pensiones y riesgos profesionales; las vacaciones pagas, el pago de la prima de servicios, de las cesantías y de los intereses a las cesantías; la protección de los derechos derivados de la maternidad; la protección de la salud en los lugares de trabajo; la protección especial de la estabilidad laboral de ciertas categorías de trabajadores en condición de minusvalía; la prohibición del trabajo infantil, de la

⁵¹COLOMBIA. Sentencia T- 161 de 1993. [en línea]. <[http://colectivodeabogados.org/Derecho-al-trabajo, 61](http://colectivodeabogados.org/Derecho-al-trabajo,61)> [citado en 03 de Febrero de 2010].

⁵²VÁSQUEZ, Héctor. LA REALIDAD DEL TRABAJO DECENTE EN COLOMBIA, Escuela Nacional Sindical. [en línea]. <<http://www.ilo.org>> [citado en 07 de Febrero de 2010].

discriminación en el trabajo y del trabajo forzoso; la dotación para el trabajo; el subsidio de transporte; el pago de indemnizaciones por despido injusto; el derecho a constituir sindicatos y a negociar efectivamente las condiciones de trabajo y de empleo. (Ver Anexo C.)

En el caso de las cesantías es un ahorro que legalmente se debe utilizar para vivienda (reforma e hipoteca), y educación,; éste beneficio aunque es obligatorio muy pocas personas lo reciben, pues la mayoría de las empresas encuentran la forma de librarse de este derecho adquirido, es decir no están consignado un smmlv por el año de trabajo en el Fondo Nacional de Ahorro o en un fondo privado, y aunque para los trabajadores que laboran dentro del campo laboral informal existe la posibilidad de cotizar en un fondo de cesantías no tienen la posibilidad financiera de hacerlo.

Para pensión existe el fondo de solidaridad pensional, donde se debe cotizar por una cantidad de semanas a una entidad pública o privada y cuando se cumple con unos requisitos preestablecidos el cotizante recibe un porcentaje de su dinero ahorrado en mensualidades. La pensión se puede recibir por invalidez, vejez o muerte; el beneficio en este fondo es que se subsidia lo que falta para obtener los beneficios de la misma, el monto del subsidio para la población con discapacidad es del 95%. El principio de la pensión se basa en que todo lo ahorrado en la vida laboral se recibe en la vejez como ayuda para mantener al cotizante sin tener que laborar, pero si una persona no tiene como laborar en su edad productiva como la mayoría de las personas con discapacidad o cotizar durante las semana mínimas para que reciba el subsidio, se está atentando contra la igualdad de condición, contra su dignidad humana y sus derecho. El Estado no reconoce la insuficiencia de recursos de la población con discapacidad, no ofrece pensión por invalidez como el caso de España en donde sin cotizar reciben una mensualidad gozando de los mismos derechos de un pensionado, entonces se debe hacer una reflexión; donde queda la responsabilidad social del Estado de garantizar condiciones

mínimas a esta población y de la sociedad civil de exigir y abogar por que se brinde una estabilidad económica a la población con discapacidad; actualmente ellos (población con discapacidad) están fuera del sistema pensional y se ven obligados a buscar o a seguir con la ayuda de sus familiares.

En Colombia existen otros fondos que cubren a las personas con discapacidad, estos son: Fondo de Solidaridad y Garantía (FOSYGA) y El Fondo de Riesgos Profesionales, pero para beneficiarse de estos se debe estar laborando en empresas públicas o privadas.

La realidad muestra incumplimiento ya sea total o parcial, presentándose pobreza, discriminación y diferentes formas de atropello hacia los trabajadores por parte de sus empleadores. Toda persona por ley tiene derecho a recibir las prestaciones sociales antes mencionadas cuando laboren en empresas públicas o privadas, independientemente de su condición física. Ya reglamentado el trabajo decente o en condiciones dignas la sociedad civil debe exigir y valerse de todos los medios de participación ciudadana, para el cumplimiento de las normas bajo la responsabilidad social por parte del Estado (entidades públicas) y las entidades privadas.

En Colombia como en España se ofrecen beneficios a los empresarios para que oferten trabajos a las personas con discapacidad; el primero cuenta con la ley 361 de 1997, de integración social de las personas con discapacidad. Las siguientes son las condiciones para acceder a dichos beneficios:

CUADRO 2. Beneficios A Empresarios⁵³

| FUNDAMENTO LEGAL | CONDICIONES | BENEFICIOS Y GARANTÍAS |
|-----------------------------------|--|---|
| Artículo 24 de la Ley 361 de 1997 | Tener por lo menos un mínimo del 10% de sus empleados en condiciones de discapacidad, certificada en la oficina de trabajo de la respectiva zona. Que hayan sido contratados por lo menos con anterioridad a un año. Que permanezcan en la empresa por un lapso igual al de la contratación | Preferencia en igualdad de condiciones en los procesos de licitación, adjudicación y celebración de contratos sean estos públicos o privados. |
| Artículo 24 de la Ley. | Orientar estos créditos y subvenciones al desarrollo de planes y programas que impliquen la participación activa y permanente de personas con discapacidad. | Prelación en el otorgamiento de créditos o subvenciones de organismos estatales. |
| | | Bajas tasas arancelarias a la importación de maquinaria y equipo especialmente adaptados o destinados al manejo de personas con limitación. |
| Artículo 31 de la Ley. | Ocupar trabajadores con limitación no inferior al 25% comprobada. Que el empleador esté obligado a presentar declaración de renta y complementarios. | Deducción de la renta del 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable a los trabajadores con discapacidad, mientras esta subsista. |
| | Contratar aprendices que sean personas con discapacidad comprobada no inferior al 25%. | Disminución del 50% en la cuota de aprendices que está obligado a contratar el empleador. |
| Artículo 13 de la Ley 789 de 2002 | Vincular trabajadores adicionales a los que tenía en promedio en el año 2002. Entre estos trabajadores se deben encontrar personas con discapacidad no inferior al 25% debidamente calificada por la entidad competente. Que estos trabajadores no devenguen más de 3 salarios mínimos legales mensuales vigentes. | Régimen del Subsidio Familiar, Servicio Nacional de Aprendizaje-SENA, e Instituto Colombiano de Bienestar Familiar-ICBF. |

⁵³ Vinculación socio-laboral de personas con discapacidad. [en línea]. <<http://www.discapacidad.gov.co/trabajo/beneficios.htm>> [citado en 07 de Febrero de 2010].

El segundo se fundamenta en el Decreto 1451/1983, capítulo II. Medidas de fomento de empleo, modificado por el Decreto 170/2004⁵⁴ se estipula la subvención de 3.907 euros por cada contrato de trabajo celebrado por tiempo indefinido a trabajadores minusválidos y si es de tiempo parcial se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada, y durante la vigencia del contrato recibirán bonificaciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidente de trabajo, enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta, en las siguientes cuantías:

* 70 % por cada trabajador minusválido contratado menor de 45 años. En el caso de contratación de mujeres minusválidas, dicho porcentaje será del 90 %.

*90 % por cada trabajador minusválido contratado de 45 o más años. En el caso de contratación de mujeres minusválidas, dicho porcentaje será del 100 %.

Son este tipo de leyes y decretos el medio con el que se jalonan los procesos de inclusión laboral para personas en situación de discapacidad, igualmente es un forma de asegurar estabilidad económica, en España se incentiva más hacia los contratos indefinidos y las mujeres con discapacidad, según el legislador “cuentan con una doble dificultad en la vida social y laboral: la que afecta a toda mujer en relación con los hombres y la propia de las personas con discapacidad que se enfrentan con una barrera importante en el acceso al empleo”⁵⁵; el empresario toma el impulso de brindar trabajo pero debe revisar y poner en una balanza el rendimiento en producción cuando se maneja el 10% o 25% de personas con discapacidad en la nomina de la empresa, contra las reducciones del 200% en la renta y el 50% en capacitaciones que otorga el estado al mantener a estas personas en la empresa laborando. El empresario debe revisar si puede lograr los

⁵⁴ESPAÑA. Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos. [en línea]. <<http://noticias.juridicas.com/basedatos/Laboral/rd1451-1983.html>> [citado en 20 de Febrero de 2010].

⁵⁵ BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL DE CHILE DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS, EXTENSIÓN Y PUBLICACIONES. Fomento de la inserción laboral de los minusválidos: España y los Estados Unidos [en línea]. <<http://www.bcn.cl/bibliodigital/pbcn/estudios/estudiospdfestudios/nro298.pdf>> [citado en 20 de Febrero de 2010].

mismos índices de producción y que puede ser más beneficioso para él y para su empresa. Una persona con discapacidad al igual que cualquier otra mejora su desempeño al convertir su labor en algo repetitivo y luego tendera a perfeccionarlo.

Las personas con discapacidad deciden que estudiar en busca de potenciar sus habilidades, pero es la oportunidad de un mercado laboral lo que realmente puede impulsar ese deseo de superación; las limitaciones físicas son observables cuando existe una inadecuada infraestructura, que no sean adecuadas para el desenvolvimiento laboral, esto incluso es tangible cuando el trabajador no tiene ningún tipo de condición de discapacidad, si no es adecuado su ambiente de trabajo no se pueden esperar resultados satisfactorios. Igualmente tienden a ser personas integras y competentes laboralmente, su capacidad de trabajo se apoya en su calidad de servir, en su destreza de mejorar tareas; Las personas con limitación visual logran comprender la realidad desde varias perspectivas y de imaginarlas. Los sordo-mudos se dan a entender, son muy activos y receptivos. Estas ventajas se pueden aprovechar creando perfiles ocupacionales, para ubicarlas en el puesto que potencie sus habilidades y entre a ser parte importante de un equipo de trabajo. Estos perfiles fueron un punto clave del proyecto desarrollado en ASODISPIE pues permitieron la identificación de capacidades dentro del mercado laboral en cada asociado y un paso a la inserción fue inscribir las hojas de vida en la bolsa de empleo del SENA y apropiarse de ese perfil para irlo mejorando.

Es indispensable que se trabaje el tema de discriminación en el ámbito laboral pues discriminar a una persona con discapacidad es limitarla y excluirla de toda actividad social y desarrollo de su personalidad, se han tomado medidas para enfrentar este problema con leyes que van en contra de la discriminación; en Colombia existe la Ley 726 de 2002⁵⁶ la cual aprueba la "Convención

⁵⁶ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 762 de 2002. [en línea]. <<http://www.alcaldia bogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=19122#0>> [citado en 16 de Octubre de 2009].

Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad", el objeto es prevenir y eliminar todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad; esta ley entro a ser evaluada por el Congreso de la República para que se acoplara a las necesidades de la comunidad colombiana, y empezó a regir el 12 de Marzo del 2004. En varios documentos de las políticas que cubren a las personas con discapacidad no se menciona está ley, además no ha tenido un real cumplimiento desde que entro en vigencia, ha sido muy general pues no ha contado con decretos y normas que afronten la problemática, por eso se sigue presentando una discriminación en el mercado laboral... igual sucede en España que a pesar de que se cuenten con la Ley13/1982 y Directiva 2000/78 de la Unión Europea no se llega a su real cumplimiento; lo pertinente seria dar a conocerlas por medios masivos de comunicación llegando así a la sociedad y las personas con discapacidad.

La inclusión de personas con discapacidad es una lucha constante por parte Sociedad Civil, el Estado, las Empresas y las mismas personas con discapacidad porque si ellas no siguen insistiendo en la igualada de condiciones no se justifica lo realizado y perdería total pertinencia las normas estipuladas; esta inclusión es un movimiento a nivel mundial en los cuales se lucha por la igualdad, facilidad de ingreso al mercado y la no discriminación.

En los anteriores capítulos se ha relacionado la experiencia de ASODISPIE con la de España, pero hay otros países en donde se han realizado estudios y proyectos para lograr una inclusión laboral de personas con discapacidad, esta información se describirá a continuación por medio de una matriz:

MATRIZ

| NOMBRE DEL PROYECTO | AUTORES | PAIS | OBJETIVO | CONCLUSIONES | RESULTADOS |
|---|---|-------------------------------------|--|---|------------|
| Diagnóstico y análisis de los principales obstáculos existentes para una real inserción laboral y social de las personas con discapacidad. <small>57</small> | Verónica Arteche Fischer y Dina Martin Betancur | Chile. Universidad Austral de Chile | Propósito: dar a conocer la situación que viven las personas con discapacidad en cuanto a lo laboral, señalando los obstáculos que enfrentan para desarrollarse laboralmente, la discriminación que deben enfrentar y la percepción que tienen respecto de la “Ley de Integración Social para Personas con Discapacidad”. | *Al menos las personas que tienen la enseñanza media completa logran mayores tasas de ocupación que las personas que tienen menos nivel de educación, lo cual se explica porque, son mano de obra más calificada. *Sí existe discriminación hacia las personas con discapacidad, sin importar su sexo, pues se presenta discriminación al momento de postularse a un empleo, la mitad correspondía a personas de sexo femenino y la otra a las de sexo masculino *Existe discriminación cuando éstas ya se encuentran trabajando, la cual proviene principalmente de sus jefes inmediatos, y en menor grado por parte de sus empleadores. *Se presenta ignorancia en la mayoría de las personas con discapacidad con respecto a la “Ley de Integración Social para | |

57 V. Arreche; D. Martin. 2007. Seminario de Grado, Universidad Austral de Chile “Diagnóstico y análisis de los principales obstáculos existentes para una real inserción laboral y social de las personas con discapacidad”. Profesor Patrocinante: Horacio Sanhueza. [en línea]. <<http://dinamartin.bligoo.com/content/view/163012/Insercion-Laboral-de-las-Personas-con-Discapacidad.html#content-top>> [citado en 8 de Noviembre de 2009].

| | | | | | |
|--|--|-------------|---|---|---|
| | | | | las Personas con Discapacidad”, la cual puede ser un indicio de la falta de información otorgada a estas personas, o simplemente es la prueba de que existe poca preocupación del gobierno en cuanto se refiere a la problemática social expuesta en la investigación que obviamente involucra a todos y a cada uno de los miembros que componen la sociedad. | |
| Proyecto de Inserción Laboral del Colectivo de personas con Discapacidad en El Salvador-Centroamérica. ⁵⁸ | La Red Iberoamericana de Entidades de Personas con Discapacidad Física (La Red)-organización no Gubernamental (ONG), organización impulsada por la Confederación | El Salvador | Propósito: mejorar las condiciones de vida e integración social de las personas con discapacidad a través de la inserción normalizada en el mercado laboral. | Se han realizado intercambios de experiencias sobre inserción laboral de personas con discapacidad entre España, Guatemala, Nicaragua, Honduras, Ecuador, y El Salvador, así como con el recién iniciado SIL de República Dominicana. | Se creó el Servicio de Integración Laboral (SIL) que ha ofrecido atención individual telefónica, presencial y charlas informativas a un total de 1.216 personas. 505 usuarios se han inscrito en su bolsa de trabajo y 139 personas con |

⁵⁸ LA RED IBEROAMERICANA DE ENTIDADES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA. 142 personas con discapacidad logran su inserción laboral en El Salvador. [en línea]. <<http://www.cocemfeasturias.es/10/29/591/hemeroteca-7.html>> [citado en 8 de Noviembre de 2009].

| | | | | | |
|--|---|-----------|---|--|---|
| | Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica (COCEMFE)-ONG | | | | discapacidad han participado en sus procesos formativos en diversas áreas. 142 personas con discapacidad lograron su inserción laboral en El Salvador en 89 empresas. |
| Programa de inserción laboral para las personas ciegas ⁵⁹ | Federación Argentina de Instituciones de Ciegos y Amblíopes (FAICA). | Argentina | Contribuir a la integración social de la población con discapacidad visual o con baja visión, por la vía de abrir oportunidades laborales para este sector social. Por ello, buscó facilitar el acceso al trabajo y mejorar la productividad. | | La autoestima y valoración social que lograron las personas ciegas. La obtención de un puesto de trabajo pues es bien sabido que contar con una fuente estable de ingresos no sólo genera una mayor dinámica en la economía formal, sino que permite mejorar las condiciones |

⁵⁹ FAICA: Federación Argentina de Instituciones de Ciegos y Amblíopes. [en línea]. <<http://www.fai.ca.org.ar/Proyectos.htm>> [citado en 8 de Noviembre de 2009].

| | | | | | |
|--|--|---------------------------------------|---|---|---|
| | | | | | personales y sociales. |
| Rueda Empresarial "Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad en el Valle del Cauca" | Ministerio de la Protección Social ⁶⁰ , el comité Departamental de Discapacidad y la Gobernación del Valle del Cauca. | Colombia, ciudad de Santiago de Cali. | Dar a conocer a los asistentes la normatividad y la política de integración laboral de personas con discapacidad | | |
| Programa de Inclusión Laboral y Productiva ⁶¹ | Fundación Saldarriaga Concha | Colombia. | Propósito: Busca invertir en estrategias de alto impacto para la generación de empleo y el emprendimiento de las personas con discapacidad y sus familias, se realiza en alianza con organismos tanto | El Banco Mundial señala que el desempleo de las Personas con discapacidad, representa una pérdida del Producto Interno Bruto (PIB) que oscila entre el 5.35% y el 6.97%, un indicador que refleja el impacto negativo que deja este fenómeno en la economía de los países. Por ello, muchos gobiernos conjuntamente con el sector productivo, empiezan a dirigir la mirada hacia el mercado | Se ha implementado un modelo de inclusión laboral con servicios de capacitación e intermediación para Personas con discapacidad, articulados y fortalecidos mediante la alianza |

⁶⁰ MINISTERIO DE PROTECCIÓN SOCIAL. Minprotección promueve la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Valle del Cauca. Boletín de Prensa No 113-06, 29/11/2006. [en línea]. <<http://www.minproteccionsocial.gov.co/VBeContent/NewsDetail.asp?ID=15437&IDCompany=3>> [citado en 5 de Junio de 2009].

⁶¹Fundación Saldarriaga Concha. [en línea] <<http://www.saldarriagaconcha.org/NewsDetail/638/1/DiscapacidadyMacroeconomiaTodaColombiaenunPactodeProductividad>> [citado en 2 de Febrero de 2010].

| | | | | | |
|--|--|--|---|---|---------------------------------------|
| | | | públicos como privados, y apela al compromiso del sector empresarial. | laboral de las personas con discapacidad, considerando programas que contengan medidas específicas en torno a la apertura de espacios que den incentivos y ofrezcan oportunidades de empleo a esta población, que mejoren su calidad de vida y su poder adquisitivo para sumar esfuerzos en torno a la reactivación de las economías. | permanente con el sector empresarial. |
|--|--|--|---|---|---------------------------------------|

Lo anterior expuesto indica que se está presentando una exclusión en lo educativo y laboral, hay tres actores que pueden estar generando esta situación que son: el Estado (desde la política pública), el sector productivo y la misma población con discapacidad (condiciones familia, la cualificación y marginación cultural). La familia es el centro de la educación y desarrollo de la personalidad del individuo con discapacidad, esta ha ido cambiando su pensamiento de aislar al miembro familiar a incluirlo socialmente, impulsándolo a iniciar sus estudios y lograr la mayor independencia posible aportando así al cambio de actitud de la población con discapacidad frente a su inclusión en la sociedad, lo que ha dado más herramientas para responder a las demandas educativas y laborales. Para el sector productivo el Estado creo leyes en donde se les ofrecen beneficios como una forma de incentivar la inclusión laboral hacia las personas con discapacidad, pero aún presentan dudas sobre las capacidades de esta población y se mantiene poco interés; los medios de inclusión como las bolsas de empleo no están siendo utilizadas por los empresarios para incluir a las personas con discapacidad sino que al momento de hacerlo es por medio de convenios con Asociaciones-ONG's que trabajan con esta población. Por parte del Estado hay falencias como el concretar una política pública que responda a las necesidades de la población con

discapacidad, actualmente ha dado un paso importante al ratificar la convención de los Derechos Humanos aceptando todos los puntos allí expuestos.

Conclusiones

La educación y el mercado laboral son importantes en el desarrollo social de un individuo, es su interrelación con la sociedad y la forma de entender su sentido de ser dentro de esta. Estos dos ámbitos permiten valorar reconocer la responsabilidad social de las acciones y comprender que sin el respeto de los Derechos Humanos no se logra una vida digna.

La discriminación aún se sigue presentando tanto en Colombia como en varios países de Europa, pero se está luchando por medio de leyes, esto se debe realizar con todas las necesidades que presentan las personas con discapacidad, además se debe divulgar a la sociedad y población implicada para que por medio de la socialización se cumpla con lo escrito en la norma.

En Colombia no se ha consolidado una política pública para personas en situación de discapacidad, desde hace más de 6 años se está construyendo con una perspectiva de derechos humanos de manera general, sin embargo tiene otras características como es la centralización, la participación de diferentes entidades del gobierno, las fundaciones, entidades privadas que prestan el servicio de salud y la sociedad civil; la entidad encargada de articular y formular como primera medida esta política es el Ministerio de Protección Social.⁶²

⁶² VICEPRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. Programa de promoción y defensa de los derechos humanos presenta: derechos al aire [programa radial], (septiembre de 2006, julio de 2007). [en línea]. <http://www.derechoshumanos.gov.co/principal/der_al_aire_Mas.asp> [citado en 13 de Mayo de 2010].

7. PROPUESTA

*Objetivo: Pautas para el diseño de una política pública municipal que respalde a la población en situación de discapacidad.

Exposición de motivos

Las personas con discapacidad son ciudadanos, a los cuales no se les ha reconocido sus derechos, quienes todavía son objeto de discriminación y trato no igualitario por acción u omisión de la sociedad civil o actores gubernamentales. Todos los grupos poblacionales son cobijados por La Declaración Universal de Derechos Humanos pero algunos presentan características y necesidades diferentes que hace que las convenciones internacionales protejan y promuevan los derechos humanos específicamente a estos grupos.

En Colombia se han creado leyes para este grupo poblacional, pero no han sido suficiente por esto fue necesario ratificar la convención de los Derechos Humanos⁶³ para personas con discapacidad, una norma universal en donde el país aceptó el 22 de abril de 2010 la obligación jurídica de corresponder en virtud del tratado, y después adoptar la legislación adecuada para hacerla cumplir.

"La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad"⁶⁴ que se constituye, como lo menciono en su momento Mark Malloch Brown, vicesecretario general de la ONU, en un hito dado que es el tratado que "se ha negociado con mayor rapidez en la historia del derecho internacional". El instrumento internacional ha superado el enfoque individualista o de salud y adopta el enfoque

⁶³ COLOMBIA. Corte Constitucional aprueba el acuerdo sobre los derechos de discapacitados con la ONU. [en línea]. <<http://www.caracol.com.co/nota.aspx?id=993181>> [citado en 13 de Mayo de 2010].

⁶⁴ MONTOYA CORREA, Lucas. Más allá de la salud: los retos del estado colombiano a propósito de la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Bogotá D.C, 2008.

de los derechos para abordar la discapacidad, por ello resulta imprescindible redignificar a la persona con discapacidad y a su familia e identificar al Estado y a la Sociedad como corresponsables de la inclusión y el goce de los derechos humanos.

La discriminación por motivos de discapacidad es un punto crítico en países latinoamericanos, europeos que viendo o viviendo esta situación fue necesaria la realización de una Convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad (Colombia, ley 762 de 2002), la cual entiende por discriminación:

Exclusión o restricción basada en una discapacidad, antecedente de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad, de sus derechos humanos y libertades fundamentales⁶⁵.

Esta se presenta y mantiene por que se crea la imagen de un individuo que va a ser dependiente toda la vida y no va hacer útil a la sociedad; por medio de la educación se está cambiando esta imagen pero aún falta mucho pues una madre no solo debe quedar con diagnóstico médico, ni debe recaer todo en ONG`s o Asociaciones, porque el Estado es el que debe asegurar las condiciones y espacios necesarios que lleven a la integración de la persona con discapacidad a la sociedad.

En Colombia la Constitución Política de 1991, las leyes y los decretos hacia las personas con discapacidad son herramientas esenciales para actuar pero falta mayor divulgación de estas normas por parte del Estado, porque la letra escrita debe ser socializada para que no muera y no quede solo en buenas intenciones.

⁶⁵ WASHINGTON. DEPARTAMENTO DE DERECHO INTERNACIONAL. Convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad [en línea]. <<http://www.oas.org/Juridico/spanish/tratados/a-65.html>> [citado en 16 de octubre 2009]

Los artículos de la constitución base para esta propuesta son: 5 “El Estado reconoce, sin discriminación alguna, la primacía de los derechos inalienables de la persona y ampara a la familia como institución básica de la sociedad”, 13 “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”, 16 “Todas las personas tienen derecho al libre desarrollo de su personalidad sin más limitaciones que las que imponen los derechos de los demás y el orden jurídico”, 20 “ Se garantiza a toda persona la libertad de expresar y difundir su pensamiento y opiniones, la de informar y recibir información veraz e imparcial, y la de fundar medios masivos de comunicación”, 25 “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”, 26 “Toda persona es libre de escoger profesión u oficio”, 47 “El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran”, 68 “La erradicación del analfabetismo y la educación de personas con limitaciones físicas o mentales, o con capacidades excepcionales, son obligaciones especiales del Estado”, 70 “El Estado tiene el deber de promover y fomentar el acceso a la cultura de todos los colombianos en igualdad de oportunidades, por medio de la educación”.

Igualmente las leyes nacionales son: Ley 1145 de 2007 (julio 10), Por medio de la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad y se dictan otras disposiciones⁶⁶. Ley 361 de 1997 (febrero 7). Por la cual se establecen mecanismos de integración social de la personas con limitación y se dictan otras disposiciones⁶⁷. Ley 82 de 1988 (diciembre 23). "Por medio de la cual se aprueba

⁶⁶COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1145 de 2007 (julio 10). [en línea]. <<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/>> [citado en 16 de Octubre de 2009]

⁶⁷COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 361 de 1997 (febrero 7). [en línea]. <<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/>> [citado en 16 de Octubre de 2009]

el Convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)⁶⁸. Ley 115 de 1994 (febrero 8). Por la cual se expide la ley general de educación⁶⁹. Decreto 2082 de 1996. "Por el cual se reglamenta la atención educativa para personas con limitaciones o con capacidades o talentos excepcionales"⁷⁰.

En cuanto a los desarrollos de la jurisprudencia sobre la materia, algunas sentencias⁷¹ de la Corte Constitucional:

Sentencia C – 559 de 200, obligación que tiene el Estado de brindar especial protección a las personas que presenten cualquier tipo de discapacidad. Sentencia T-200/93, sobre la gratuidad del servicio de salud: atención al primer año de vida del niño discapacitado. Sentencia T-786/02, Derecho del discapacitado a una atención médica oportuna. Sentencia T-144/95, la protección del discapacitado al que se le pretende despojar de su pensión de invalidez. Sentencia C-531/01, protección legal al trabajador discapacitado. Sentencia T-534 /97, Limitación física que no afecta el desarrollo mental de un discapacitado. Sentencia T-823/99, la integración social del discapacitado: deberes de los discapacitados, entre otras.

En concordancia con la legislación Nacional están los acuerdos municipales, son de relevancia en Bucaramanga el Proyecto de acuerdo No.007 “Por medio del cual se organiza la estructura del comité de discapacidad en el municipio de Bucaramanga y se dictan otras disposiciones en virtud de la ley 1145 de 2007”, el objetivo de su creación es impulsar la formulación de la política pública en

⁶⁸COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 82 de 1988 (diciembre 23). [en línea]. <<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/>> [citado en 16 de Octubre de 2009]

⁶⁹COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 115 de 1994 (febrero 8). [en línea]. <<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/>> [citado en 16 de Octubre de 2009]

⁷⁰COLOMBIA. PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA. Decreto 2082 de 1996. Bogotá, D. C.: El Presidente. 1996, 8 p.

⁷¹COLOMBIA, DEFENSORÍA DEL PUEBLO. Protección constitucional y derechos fundamentales de las personas discapacitadas. [en línea]. < http://discapacidadcolombia.com/documentos/Derechos_defensoria.htm#_ftnref74>[citado en 16 de Febrero de 2010]

discapacidad, en forma coordinada entre las entidades públicas del orden nacional, regional y local, las organizaciones de personas con y en situación de discapacidad y la sociedad civil. Con el fin de promocionar y garantizar sus derechos fundamentales, en el marco de los Derechos humanos. Igualmente el Proyecto de acuerdo No. 122 de 2009 "Por medio del cual se promueven los derechos de las personas con discapacidad auditiva en el municipio de Bucaramanga"

Antecedentes de política pública

Nacional:

Se promulga en julio de 2004 el Conpes social 80, documento con pertinencia conceptual, técnica y metodológica para la construcción de una política pública nacional, es producto de la labor entre Red de Solidaridad Social y la Consejería Presidencial para la Política Social, actualmente Consejería Presidencial de Programas Especiales- por medio del Comité Consultivo Nacional de Personas con Limitación, creado por la ley 361 de 1997; su esquema se divide en tres: la Promoción de entornos protectores y Prevención de la Discapacidad, Equiparación de Oportunidades y Habilitación/Rehabilitación, esto bajo el enfoque conceptual de Manejo Social del Riesgo –MSR.⁷²

Municipal- Bucaramanga:

Existe un documento guía de "Formulación de la Política Pública para personas en situación de discapacidad en el municipio de Bucaramanga, a través de un proceso de construcción colectiva, garante del ejercicio de los derechos y deberes de la población con discapacidad", el cual fue realizado por el grupo de

⁷² MONGUÌ MONSALVE, Mónica María. Análisis socio-ocupacional de personas con discapacidad "Asociación De Discapacitados De Piedecuesta" - ASODISPIE- (Santander-Colombia). Bucaramanga, 2009. Trabajo de grado (Trabajadora Social). Universidad Industrial de Santander. Facultad de Ciencias Humanas.

investigación Población, Medio ambiente y Desarrollo de la Universidad Industrial de Santander en convenio con la Alcaldía y la secretaría de desarrollo social del municipio de Bucaramanga; para su desarrollo se elaboró un diagnóstico social de la problemática de discapacidad en la capital santandereana, mostrando la realidad particular de este colectivo y en coherencia, proponiendo un plan de acción acorde a los componentes de la Política Nacional, promoción y prevención, equiparación de oportunidades y habilitación/rehabilitación, como iniciativa en pro de la construcción de una Bucaramanga incluyente⁷³.

Aspectos a tener en cuenta:

La Secretaria Técnica del Consejo Nacional de Discapacidad reglamenta el Comité Municipal de Discapacidad en Piedecuesta, al cual hay que presentarle la exposición de motivos y el plan de acción con el objetivo de incidir en la construcción de una política pública que garantice, restituya y defienda los derechos de este grupo poblacional.

La primera etapa del plan, con ayuda de instituciones públicas y privadas se debe construir el diagnóstico de la población objeto, identificando la problemática (esto por parte del colectivo implicado).

Posteriormente se realizara la exposición de la situación de las personas con discapacidad, con los indicadores que arroje el diagnóstico.

* Objetivo: realizar un esquema de inclusión laboral para personas en condición de discapacidad.

Antes de realizar un proyecto o programa que se oriente por medio de estos pasos es necesario realizar una investigación hacia la población objeto y la institución a

⁷³ Ibid.

la cual se encuentran afiliados-asociados, pues hay que tener presente los condicionantes que son las políticas sociales, el contexto, las concepciones y con lo que cuenta la institución en materia de información de la población.

El proyecto de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad se dirigió a todas las discapacidades, pero se tuvo en cuenta las habilidades de cada persona y se organizó por el tipo de discapacidad. A continuación los pasos:

- La caracterización socio-económica de la población, con el análisis de los resultados de esta salen las variables que inciden en la inclusión laboral.
- Identificación de perfiles ocupacionales según un esquema establecido para este proyecto se utilizó la Clasificación Nacional de Ocupaciones-CON- del Observatorio Laboral y Ocupacional Colombiano del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.
- Capacitación: depende de los conocimientos con los que cuenta la población, del área o campo donde se direcciona cada persona dependiendo de sus habilidades, igualmente de los conceptos básicos que deben manejar para defenderse en el mercado laboral y de ayudas como terapias integrales (física, psicológica, lenguaje y ocupacional). Los temas de superación personal son esenciales como autoestima, autonomía, proyecto de vida. Por otra parte estas capacitaciones se pueden orientar hacia la creación de empresas.
- Reinserción laboral/inclusión empresarial: los que ya han tenido experiencias laborales que retomen esas labores si así lo desean o si les es posible y los que no cuentan con experiencia se debería unir lo que quiere la persona con el puesto de trabajo disponible en una empresa.
- Seguimiento de las personas en su lugar de trabajo, en las empresas que han

constituido y a todos los resultados que haya dejado el programa y/o proyecto.

A grandes rasgos estos son los pasos esenciales que deben orientar una inclusión laboral para personas en condición de discapacidad, el desarrollo de cada uno varía dependiendo del punto de vista de las personas e instituciones que plantean el proyecto, de los logros que quieren alcanzar y del contexto en donde se encuentre inmersa la población.

8. CONCLUSIONES

Considerar la vida de las personas con discapacidad como diferentes permite unirlos como un grupo que tiene unas necesidades que deben ser atendidas y satisfechas de forma distinta, así que los derechos humanos universales no responden sus demandas por eso la comunidad internacional realizó la Convención de los derechos humanos de las personas con discapacidad y aunque el Congreso Colombiano aprobó todos los enunciados, se requiere la agilización en la adaptación de leyes y decretos para lograr el cumplimiento.

El Estado debe garantizar un trabajo digno y con todas las prestaciones sociales a la población en condición de discapacidad, protegerle sus derechos como ciudadanos y procurar la igualdad en la consecución de trabajo y otras actividades sociales, igualmente abrir más espacios laborales, a reducir las dudas sobre el tema de la producción de una persona con discapacidad y asegurar una normalidad en su desarrollo que es el paso del estudio al trabajo para su sustento y el de su familia.

El proyecto de inclusión laboral para personas con discapacidad logro la caracterización de la población, la identificación de perfiles y capacitaciones sobre temas importantes para fortalecer su autoestima e ingresar al mercado laboral; lo cual son bases para continuar el proceso por medio de otro proyecto que continúe con las capacitaciones y segunda fase de Empresa Inclusiva para conseguir la inclusión de la mayoría de la población con discapacidad en el Municipio de Piedecuesta.

A partir de la sistematización del proyecto, se logra reconocer el espacio de inclusión laboral de las personas con discapacidad y la determinación e influencia de la educación en esta, teniendo como base de orientación los derechos

humanos; estos derechos universales no responden a las necesidades de la población con discapacidad por ello se justifica la propuesta de la creación de una política pública que se apoya en la muestra de interés del Estado al ratificar la Convención de los Derechos Humanos de las personas con discapacidad.

La inclusión laboral de las personas con discapacidad requiere de procesos educativos y adaptación al mercado laboral, estas se deben direccionar hacia una misma línea para lograr un mejor desempeño y realización en un área específica por eso los perfiles ocupacionales son esenciales para la ubicación en lo laboral y orientar el mejoramiento de habilidades en ese campo.

El Trabajo Social plantea su quehacer profesional al mejoramiento de la calidad de vida de los seres humanos y la forma para conseguir esto en la población con discapacidad es por medio del respeto y cumplimiento de los derechos humanos, en donde la libertad del ser permite el desarrollo de sus roles dentro de su familia y la sociedad, llevándolo a la cúspide de la realización del ser humano.

9. RECOMENDACIONES A ASODISPIE

Brindar capacitaciones a las personas que inscribieron sus hojas de vida en la bolsa de empleo del SENA, sobre el manejo de los computadores, acceso a internet y reforzar los conocimientos adquiridos en las capacitaciones dadas en el proyecto para que estén más preparadas a la hora de postularse en un trabajo.

Incentivar las labores realizadas por las personas de velas y jabones por medio de aperturas de mercados para sus productos y desarrollar el estudio de mercados en el sector hotelero realizado por la Ingeniera Química Diana Galvis. Igualmente capacitaciones por personas conocedoras del manejo de maquinaria para la realización de velas.

Fomentar en el equipo interdisciplinario la necesidad de actualizar la página web porque es el medio por el que una Asociación puede vender imagen, realizar convenios con otras instituciones y recibir aportes de particulares.

Crear un portafolio en donde se plasme los servicios de la Asociación ofrecidos en los programas de rehabilitación, inclusión laboral, pinturas y el taller de ayudas técnicas que va dirigido a la comunidad con o sin discapacidad.

BIBLIOGRAFIA

AMARO, Paulo Cesar. Petrobras Internacional S.A. [en línea]. <<http://www.simco.gov.co/Inicio/Inversionistas/R%C3%A9gimenLaboral/tabid/187/Default.aspx>> [citado en 05 de Febrero 2010].

AQUIN Nohora. (1994). Por qué desarrollar la especificidad. Revista de TS y ciencias sociales # 8. Universidad del Valle, Facultad de Humanidades.

AYLLÓN, María Rosario La Práctica como Fuente de Conocimiento: Una propuesta operativa para sistematizar experiencias en Trabajo Social. Perú, 2001.

BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL DE CHILE DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS, EXTENSIÓN Y PUBLICACIONES. Fomento de la inserción laboral de los minusválidos: España y los Estados Unidos [en línea]. <<http://www.bcn.cl/bibliodigital/pbcn/estudios/estudiospdf/estudios/nro298.pdf>> [citado en 20 de Febrero de 2010].

BOIAROV, Sonia, et al. Teletrabajo para la inclusión laboral de personas con discapacidad. [en línea]. <<http://telecapacitados.tic.org.ar/index.es.php>> [citado en 8 de Noviembre de 2009].

CÁRDENAS ACOSTA, Claudia. Responsabilidad Social Empresarial y Política Pública. En: CCRE. [en línea]. <www.ccre.org.co> [citado en 1 de Noviembre de 2009].

CCRS – Centro Colombiano de Responsabilidad Social. Art. ¿Qué es la Responsabilidad Social? Bogotá D.C. Colombia. [en línea]. <http://www.ccre.org.co/upload/2art03_g.pdf> [citado en 29 de Octubre 2009].

CIFUENTES Gil Rosa María. Ponencia #3 conceptos para leer la Intervención En Trabajo Social, Aportes a la Construcción de Identidad.

Cifuentes P. (1999). La práctica investigativa en Trabajo Social. En: Revista Eleutheria, Departamento de Desarrollo Humano, Facultad de Ciencias Jurídicas y sociales, Series de Trabajo Social # 2, Universidad de Caldas. Manizales.

COLOMBIA. ALCALDIA MAYOR DE BOGOTA D.C. La diferencia...Punto de encuentro para la integración [en línea]. <http://www.redacademica.edu.co/archivos/redacademica/proyectos/nee/tomo_1.pdf> [citado en 20 de Febrero de 2010].

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1145 de 2007 (julio 10). [en línea]. <<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/>> [citado en 16 de Octubre de 2009].

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 115 de 1994 (febrero 8). [en línea]. <<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/>> [citado en 16 de Octubre de 2009].

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 361 de 1997 (febrero 7). [en línea]. <<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/>> [citado en 03 de Febrero de 2010].

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 762 de 2002. [en línea]. <<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=19122#0>> [citado en 16 de Octubre de 2009].

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 82 de 1988 (diciembre 23). [en línea]. <<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/>> [citado en 16 de Octubre de 2009].

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1346 de 2009 (julio 31). [en línea]. <http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley/2009/ley_1346_2009.html> [citado en 13 de Mayo de 2010].

COLOMBIA. Corte Constitucional aprueba el acuerdo sobre los derechos de discapacitados con la ONU. [en línea]. <<http://www.caracol.com.co/nota.aspx?id=993181>> [citado en 13 de Mayo de 2010].

COLOMBIA, DEFENSORÍA DEL PUEBLO. Protección constitucional y derechos fundamentales de las personas discapacitadas. [en línea]. <http://discapacidadcolombia.com/documentos/Derechos_defensoria.htm#_ftnref74> **[citado en 16 de Febrero de 2010]**

COLOMBIA. MINISTERIO DE SALUD. Decreto 2381 de 1993 (noviembre 30). Bogotá, D. C. el Ministerio 1993. 2 p.

COLOMBIA. MINISTERIO DE SALUD. Decreto 276 de 2000 (febrero 22). Bogotá, D. C.: El Ministerio, 2000. 5 p.

COLOMBIA. PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA. Decreto 2082 de 1996. Bogotá, D. C.: El Presidente, 1996, 8 p.

COLOMBIA. Sentencia T- 161 de 1993. [en línea]. <<http://colectivodeabogados.org/Derecho-al-trabajo,61>> [citado en 03 de Febrero de 2010].

COMISION INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. Convención Americana sobre Derechos Humanos (Suscrita en San José de Costa Rica el 22 de noviembre de 1969, en la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos). [en línea]. <<http://www.cidh.org/Basicos/Basicos2.htm>> [citado en 16 de Octubre de 2009].

Constitución Política de Colombia. Bogotá, Editorial Unión Ltda. 1991.

CORVALAN, Javier. (1996). Los paradigmas de lo social y las concepciones de intervención en la sociedad. Chile. CIDE # 4.

Declaración Universal de los Derechos Humanos. [en línea]. <<http://www.un.org/es/documents/udhr/>> [citado en 16 de Octubre de 2009].

ECOPETROL. Quiénes somos. [en línea]. <<http://www.ecopetrol.com.co/>> [citado en 7 de Marzo de 2010].

ESPAÑA. Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos. [en línea]. <<http://noticias.juridicas.com/basedatos/Laboral/rd1451-1983.html>> [citado en 20 de Febrero de 2010].

EGEA GARCÍA, Carlos, SARABIA SÁNCHEZ, Alicia. Clasificaciones de la OMS sobre discapacidad. [en línea]. <<http://usuarios.discapnet.es/disweb2000/art/ClasificacionesOMSDiscapacidad.pdf>> [citado en 27 do Octubre 2009].

FAICA: Federación Argentina de Instituciones de Ciegos y Amblíopes. [en línea]. <<http://www.fai ca.org.ar/Proyectos.htm>> [citado en 8 de Noviembre de 2009].

Fundación Saldarriaga Concha. [en línea] <<http://www.saldarriagaconcha.org/NewsDetail/638/1/DiscapacidadyMacroeconomiaTodaColombiaenunPactodeProductividad>> [citado en 2 de Febrero de 2010].

GARCÍA Susana. Especificidad y Rol del Trabajador Social. Currículo, saber, formación. Editorial Humanistas, Buenos Aires. Año 1998.

HOYOS CASTAÑEDA. Ilva Myriam. De los criterios para redefinir la dignidad humana. [en línea]. <http://www.acj.org.co/activ_acad.php?mod=colegio%20maximo%202005> [citado en 1 de Noviembre de 2009].

Inclusión laboral. [en línea]. <<http://www.slideshare.net/isbolivia/conceptos-de-inclusion-laboral>> [Citado en octubre 10 de 2009].

JAIME MINGUIJÓN, Pablo; PENACHO GÓMEZ, Ana M^a y SALAS, David. Discapacidad y empleo. 1 ed. España.: ALDA Taller de Ideas, 2005. p. 83

JIMÉNEZ BENÍTEZ, William Guillermo. El Enfoque de los Derechos Humanos y las Políticas Públicas. [en línea]. <http://www.usergioarboleda.edu.co/civilizar/revista2/enfoque_DDHH.pdf> [citado en 1 de Noviembre de 2009].

KISNERMAN, Natalio. Teoría y Práctica de Trabajo Social. El Método: intervención Transformadora. Humanistas, Buenos Aires 2 edición 1984.

La Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y la Salud. Una Visión de Futuro. . [en línea]. <<http://usuarios.discapnet.es/disweb2000/cif/PDF/unidad6.pdf>> [citado en 27 de Octubre de 2009].

LA RED IBEROAMERICANA DE ENTIDADES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA. 142 personas con discapacidad logran su inserción laboral en El Salvador. [en línea]. <<http://www.cocemfeasturias.es/10/29/591/hemeroteca-7.html>> [citado en 8 de Noviembre de 2009].

MATUS, Sepulveda (2001), Teresa y otras. Perspectivas metodológicas en Trabajo Social. Editorial Espacio. Argentina.

MINGUIJÓN PABLO, Jaime, PENACHO GÓMEZ, Ana María, PAC SALAS, David. Discapacidad y empleo. España. IALDA Taller de Ideas. 2005.

MONGUÍ MONSALVE, Mónica María. Análisis socio-ocupacional de personas con discapacidad "Asociación De Discapacitados De Piedecuesta" - ASODISPIE- (Santander-Colombia). Bucaramanga, 2009. Trabajo de grado (Trabajadora Social). Universidad Industrial de Santander. Facultad de Ciencias Humanas.

MONTOYA CORREA, Lucas. Más allá de la salud: los retos del estado colombiano a propósito de la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Bogotá D.C, 2008.

NACIONES UNIDAS. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y Protocolo Facultativo. [en línea]. < <http://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-s.pdf> > [citado en 16 de Octubre de 2009].

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. El sistema de derechos humanos de la ONU y los pueblos indígenas, Los órganos de tratados y los órganos basados en la Carta. [en línea].<<http://www.pro169.org/res/materials/es/pp/EI%20sistema%20de%20derechos%20humano%20de%20la%20ONU%20y%20los%20pueblos%20indigenas.ppt>> [citado en 1 de Noviembre de 2009].

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Normas Internacionales del Trabajo [en línea]. <http://www.ilo.org/global/What_we_do/InternationalLabourStandards/lang-es/index.htm> [citado en 20 de Febrero de 2010].

PALLISERA, María, et al. 2006. Universidad de Girona. El trabajo con apoyo y la inserción laboral de las personas con discapacidad. Algunas aportaciones a partir de una investigación. [en línea]. <<http://www.eduso.net/res/?b=8&c=67&n=188>> [citado en 8 de Noviembre de 2009].

PANTANO, Liliana (2005). De las personas con discapacidad y de la discapacidad. Condición y Situación. [en línea]. <http://www.educared.org.ar/integrated/links_internos/noticias/discapacidad_pantano/index.asp> [citado en 07 de febrero de 2010]

PARRA SBAJ, María Eugenia. Fundamentos epistemológicos, metodológicos y teóricos que sustentan un modelo de investigación cualitativa en las ciencias sociales. Santiago-Chile, 2005. Doctorado en filosofía. Universidad de Chile. Facultad de filosofía y humanidades.

PÉRES SERRANO, Gloria. Desafíos de la Investigación Cualitativa. [en línea]. <http://www.rmm.cl/usuarios/pponce/doc/200711151514230.6conferencia_gloria_perez_serrano.pdf> [citado en 6 de Marzo de 2010].

SEN, Amaty. Capital humano y capacidad humana. Traducido por Clara Ramírez [en línea]. <<http://www.revistas.unal.edu.co/index.php/ceconomia/article/viewFile/11496/12718>> [citado en 23 de Marzo 2010].

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE. Dirección general, Historia del SENA. [en línea]. <<http://www.sena.edu.co/portal>> [citado en 7 de Marzo de 2010].

SIQUEIRA, José Eduardo. El principio de responsabilidad de Hans Jonas. Brasil. [en línea]. <http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S1726-569X2001000200009&scrypt=sci_arttext> [citado en 5 Octubre de 2009].

Taller de Sistematización CEEAI-Perú ¿y cómo lo hace? Propuesta de Método de Sistematización: Lima. Junio de 1992 .Págs. 6 y 7. En Jara Oscar. Op.Cit. pg.35.

UNIVERSIDAD DEL ROSARIO. Universidad, rumbo a la inclusión de personas en situación de discapacidad [en línea]. <<http://www.urosario.edu.co/investigacion/tomo4/fasciculo13/index.htm>> [citado en 20 de Febrero de 2010].

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER. La UIS. [en línea]. <<https://www.uis.edu.co/webUIS/es/index.jsp>> [citado en 7 de Marzo de 2010].

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER. Proyecto Institucional UIS. División editorial y de publicidad- UIS, Bucaramanga-Colombia. 2000.

Universidad Nacional de Colombia (2005), Derechos Humanos: Análisis y prácticas: políticas y jurídicas. [en línea]. <[www.unal.edu.co/documentos/InformacionCursos Extensi3n.pdf](http://www.unal.edu.co/documentos/InformacionCursos%20Extensi3n.pdf)>.[citado en 16 de Octubre de 2009].

V. Arreche; D. Martin. 2007. Seminario de Grado, Universidad Austral de Chile "Diagnóstico y análisis de los principales obstáculos existentes para una real inserción laboral y social de las personas con discapacidad". Profesor Patrocinante: Horacio Sanhueza. [en línea]. <<http://dinamartin.bligoo.com/content/view/163012/Insercion-Laboral-de-las-Personas-con-Discapacidad.html#content-top>> [citado en 8 de Noviembre de 2009].

VÁSQUEZ, Héctor. LA REALIDAD DEL TRABAJO DECENTE EN COLOMBIA, Escuela Nacional Sindical. [en línea]. <<http://www.ilo.org>> [citado en 07 de Febrero de 2010].

VICEPRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. Programa de promoción y defensa de los derechos humanos presenta: derechos al aire [programa radial], (septiembre de 2006, julio de 2007). [en línea]. <http://www.derechoshumanos.gov.co/principal/der_al_aire_Mas.asp> [citado en 13 de Mayo de 2010].

Vinculación socio-laboral de personas con discapacidad. [en línea]. <<http://www.discapacidad.gov.co/trabajo/beneficios.htm>> [citado en 07 de Febrero de 2010].

WASHINGTON. DEPARTAMENTO DE DERECHO INTERNACIONAL. Convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad [en línea]. <<http://www.oas.org/Juridico/spanish/tratados/a-65.html>> [citado en 16 de octubre 2009].

ANEXOS

Anexo A. Cronograma

| ACTIVIDADES | MESES | | | | RESPONSABLE |
|--|-------|-----|-----|------|-------------------------|
| | OCT | NOV | DIC | FEBR | |
| Lecturas del proyecto a sistematizar. | | | | | Abigail García González |
| Revisión de registros sobre el proyecto (actas). | | | | | Abigail García González |
| Presentación del ante-proyecto | | | | | Abigail García González |
| Reconstrucción de todo el proyecto. | | | | | Abigail García González |
| Delimitación de lo que se va sistematizar. | | | | | Abigail García González |
| Interpretación del objeto de sistematización. | | | | | Abigail García González |
| Propuesta a implementar. | | | | | Abigail García González |
| Conclusiones y recomendaciones. Entrega de informe final. | | | | | Abigail García González |

Anexo B. Instrumento

Convenio Interadministrativo 064-08 INSTRUMENTO - PROGRAMA EMPRESA INCLUSIVA

Empresa: _____

Nombre: _____

Ciudad: _____ **Fecha:** _____

- Identificar Actividad económica, tamaño de la empresa.

1. Número de empleados. **a.** No excede de veinte ____ **b.** de 20 a 100 ____ **c.** excede a 100 ____
Total _____

2. ¿En el tiempo que lleva funcionando la empresa, han contratado o tenido en su nómina personas con discapacidad? ¿por qué? **a.** Si ____ **b.** No ____ (Pase al punto 7) **c.** cuantas actualmente _____

3. ¿Con que tipo de discapacidad? **a.** Auditiva ____ **b.** Cognitiva ____ **c.** Mental ____ **d.** Motora ____ **e.** Múltiple ____ **f.** Visual ____

4. ¿Cómo ha sido su experiencia? _____

5. ¿Qué beneficios ha recibido por contratar personas con discapacidad? _____

6. ¿Estaría interesado en contratar laboralmente a personas con discapacidad? **a.** Si ____ **b.** No ____ **c.** ¿Por qué? _____

7. ¿Desde qué condiciones sería? **a.** Beneficios tributarios ____ **b.** Responsabilidad Social ____ **c.** Oros ____
Cuales _____

8. ¿En qué área?

a. Ocupación de dirección y gerencia* _____

b. Finanzas y administración** _____

*ocupaciones de alta dirección y gerencia, tales como la dirección del poder público

CONVENIO

c. Ciencias naturales aplicadas y relacionadas*** _____

d. Salud**** _____

e. Ciencias sociales, educación, administración pública y religión1* _____

f. Arte, cultura, recreación y deporte1** _____

g. Ventas y servicios1*** _____

h. Explotación primaria y extractiva1****: _____

i. Operadores de equipo y transporte2* _____

j. Procesamiento, fabricación y ensamble de bienes2** _____

k. Otro _____ Cual _____

Firma entrevistado

Firma entrevistador

Anexo C. Obligaciones A Cargo Del Empleador⁷⁴

| | Pensión* | Salud | Riesgos Profesionales | Aportes a Cajas de Compensación Familiar | Horas extras |
|---|--|--|---|---|--|
| OBLIGACIONES MENSUALES | 15,5% del salario de cada trabajador del cual 11,625% está a cargo del empleador. | 12% del salario de cada trabajador del cual 8% está a cargo del empleador. | Dependiendo de la clase del riesgo en el que esté clasificada la actividad económica de la empresa varía del 0,5% hasta el 8,7% del valor total de la nómina mensual. | 9% del valor total de la nómina mensual pagada en su integridad por el empleador. | Las horas extras desarrolladas dentro de la jornada diurna, se pagan con un recargo del 25% sobre el valor ordinario de la hora. Si se desarrollan en la jornada nocturna el recargo será del 75%. |
| OBLIGACIONES SEMESTRALES | Prima de Servicios**: 30 días de salario por año, pagaderos semestralmente. | | | | |
| OBLIGACIONES ANUALES | Cesantías** | Intereses de Cesantías** | Vacaciones | | |
| | 30 días de salario por año. | 12% anual sobre cesantía, liquidados a 31 de diciembre de cada año. | 15 días hábiles de descanso remunerado por cada año de servicios. | | |
| OBLIGACIONES APLICABLES A ALGUNOS TRABAJADORES | Dotación** | Licencia de Maternidad**** | Licencia de Paternidad**** | | |
| | Una entrega de vestido y calzado tres veces al año. | 12 semanas de descanso remuneradas a partir de la época de parto. | 8 días hábiles de descanso remunerado a partir de la época del parto. | | |

* El monto de la cotización aumenta dependiendo del salario. Esta información está detallada en este capítulo en la sección de Pensiones.

** No se aplica a trabajadores que reciban salario integral.

*** Sólo aplica para trabajadores que devenguen menos de dos salarios mínimos.

**** El pago lo hace la Empresa Prestadora de Salud a la cual esté afiliado el trabajador con los aportes mensuales a esta entidad.

⁷⁴AMARO, Paulo Cesar. Petrobras Internacional S.A. [en línea]. <<http://www.simco.gov.co/Inicio/Inversionistas/R%C3%A9gimenLaboral/tabid/187/Default.aspx>> [cita do en 03 de Febrero de 2010].

Anexo D. Catálogo de velas y jabones

Elemento necesario para dar a conocer a posibles compradores los productos que se realizan y el costo de adquisición por detal o por mayor. Realizado por la estudiante de Trabajo Social Abigail García.

