

**LA INCLUSIÓN SOCIAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA
CIUDAD DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA: UN ENFOQUE LABORAL**

**PAOLA ANDREA DELGADO JUNCA
JEYLEN LICETH SERRANO HERNANDEZ**

**UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR SEDE CÚCUTA
FACULTAD DE LAS CIENCIAS SOCIALES
PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL
SAN JOSÉ DE CÚCUTA**

2017

**LA INCLUSIÓN SOCIAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA
CIUDAD DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA: UN ENFOQUE LABORAL**

PAOLA ANDREA DELGADO JUNCA

Código: 20132259066

JEYLEN LICETH SERRANO HERNANDEZ

Código: 20132259331

Proyecto de investigación formativa II

Docente:

INGRITH KATHERYNNE CELY GAMEZ

Tutora académica:

MYRIAM TERESA CARREÑO PAREDES

UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR SEDE CÚCUTA

FACULTAD DE LAS CIENCIAS SOCIALES

PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL

SAN JOSÉ DE CÚCUTA

2017

Tabla de contenido

1. Introducción	5
2. Problema	7
2.1. Título	7
2.2. Planteamiento del problema	7
2.3. Formulación del problema	11
2.4. Delimitación	12
2.5. Justificación	13
3. Objetivos	16
3.1. Objetivo general	16
3.2. Objetivos específicos	16
4. Marco referencial	17
4.1. Antecedentes	17
4.2. Marco teórico	19
4.3. Marco conceptual	33
4.4. Marco contextual	38
4.5. Marco legal	38
5. Diseño metodológico	49
5.1. Enfoque	49
5.2. Diseño	49
5.3. Población y muestra	51
Población	51

Muestra	51
5.4. Instrumentos y técnicas	52
6. Análisis de la información	54
7. Análisis de los resultados	56
Capítulo I:	56
Capítulo II	62
8. Discusiones	71
9. Conclusiones	73
10. Recomendaciones	75
11. Referencias	76
12. Anexos	80
12.1. Matriz categorial	80
12.2. Diario de campo	82
12.3. Triangulación	102
12.4. Matriz de análisis	129

1. Introducción

La presente investigación tiene como finalidad analizar las formas de inclusión laboral de las personas con discapacidad que emplean las empresas privadas, Aseo urbano S.A.S. E.S.P, Coopsercivicos Asociados C.T.A, la Micro empresa de Bonice de la ciudad de Cúcuta; con el propósito de identificar la metodología específica que se utiliza para la inclusión laboral de las personas con discapacidad y así mismo clasificar los tipos de discapacidad que presentan las personas que están vinculadas a las empresas, y de esta forma conocer el proceso de contratación de las empresas, la cual se llevó a cabo por medio de técnicas de recolección de información como la entrevista-estructurada.

Posteriormente se realizó una matriz de análisis en general de todos los marcos normativos de discapacidad con el propósito de determinar las limitaciones de las políticas públicas de discapacidad establecidas a nivel nacional y local, como lo afirma el Comité Consultivo Nacional de Discapacidad, Consejería para la Política Social de la Presidencia de la República, “se puede afirmar que en el país hay un proceso interesante de construcción de Política Pública”, pero se deja claro que “todavía no se registran consensos tripartitas entre el sector gubernamental, el sector privado y el sector comunitario, porque coexisten cuatro enfoques sobre las políticas sociales en Colombia que no están armonizados”

En efectos las personas con discapacidad se ven afectadas no solo por su condiciones, sino que además su familia también se vean afectados, de otra manera la discriminación también hace parte de las personas con discapacidad debido al pensamiento equivocado que presenta la sociedad y estereotipos que se han creado, afectando al individuo en su desarrollo de vida causándole un bajo autoestima en sus necesidades de superación para lograr una mejor calidad de vida.

2. Problema

2.1. Título

La inclusión social de personas con discapacidad de la ciudad de san José de Cúcuta: un enfoque afectivo y laboral

2.2. Planteamiento del problema

La discapacidad es una condición que limita a las personas para practicar diferentes actividades sensoriales y de la comunicación, motrices, mentales, entre otras; lo que restringe de alguna forma la participación de quienes la padecen. Según la OMS La discapacidad es considerada como: “Las limitaciones en la actividad y las restricciones en la participación que afronta una persona al interactuar con factores ambientales y personales, en razón a las deficiencias en las funciones y/o estructuras”. (Organización Mundial de la Salud, 2001). Asimismo la OMS afirma en el informe mundial de discapacidad que “más de mil millones de personas viven con algún tipo de discapacidad; o sea, alrededor del 15% de la población mundial” (según las estimaciones de la población mundial en 2010).

En Colombia con base a los resultados del Censo de Población y Vivienda 2005 adelantado por el Departamento Nacional de Estadística, DANE, “el número de personas con por lo menos una limitación estableció para el país una prevalencia de discapacidad del 6,4% con 2.632.255 personas con discapacidad”. Esta situación es ratificada por la Corporación Eccos cuando describe que “el 52.3% de estas personas están en edad productiva, el 15.5% trabajan y solo el 2.5% reciben una remuneración adecuada y el 23.9 % realizan oficios en el hogar” (Eccos, 2012).

Las personas con discapacidad solo por su condición se ven discriminadas y esto se debe a las visiones, pensamientos y estereotipos que suele tener la sociedad con ellas. Por un lado, se suele adoptar una visión parcial que se caracteriza por reducir o marginar al sujeto por las dificultades o limitaciones que tengan, ya sean físicas, sensoriales o psíquicas que presentan para el ejercicio de determinadas actividades. Por otro lado, directamente se las niega o invisibiliza, excluyéndolas de la vida social y laboral, lo que genera u ocasiona injusticia social y desigualdades. Según Barnes “el término discapacidad representa un “Sistema complejo de restricciones sociales impuestas a las personas con insuficiencias por una sociedad muy discriminadora. Ser discapacitado hoy, significa sufrir la discriminación” (Barnes, 1991:1)

La Organización Mundial de la Salud en su informe mundial sobre la discapacidad hace referencia a varios aspectos que inciden de manera directa en la exclusión en los que destaca:

(...)Políticas y normas insuficientes. La formulación de políticas no siempre tiene en cuenta las necesidades de las personas con discapacidad, o bien no se hacen cumplir las políticas y normas existentes, (...) Actitudes negativas. Las creencias y prejuicios constituyen obstáculos para la educación, el empleo, la atención de salud y la participación social, (...) Prestación insuficiente de servicios. Las personas con discapacidad son particularmente vulnerables a las deficiencias que presentan los servicios tales como la atención de salud, la rehabilitación y la asistencia y apoyo, (...) Problemas con la prestación de servicios. La mala coordinación de los servicios, la dotación insuficiente de personal y su escasa competencia pueden afectar a la calidad, accesibilidad e idoneidad de los servicios para las personas con discapacidad, (...) Financiación insuficiente. Los recursos asignados a poner en práctica políticas y planes son a menudo insuficientes, (...) Falta de accesibilidad. Muchos edificios (incluidos los lugares públicos) y sistemas de transporte y de información no son accesibles a todas las personas. La falta de acceso al transporte es un motivo habitual que desalienta a las personas con discapacidad a buscar trabajo o que les impide acceder a la atención de salud. (Informe mundial sobre la discapacidad, 2010 pp 9-10)

Una de las formas de discriminación o exclusión que frecuentemente viven las personas con discapacidad es la exclusión laboral, La Organización Internacional del Trabajo expresa que:

Una de cada diez personas en el mundo tiene discapacidad. Son alrededor de 650 millones de personas de las cuales unas 450 millones están en edad de trabajar. Algunos tienen empleo y están totalmente integrados en la sociedad, pero como grupo, las personas con discapacidad con frecuencia enfrentan situaciones de pobreza y desempleo. Su exclusión social priva a las sociedades de entre 1,37 y 1,94 trillones de dólares en pérdidas anuales del PIB. Cerca del 80 por ciento de todas las personas con discapacidad vive en las zonas rurales de los países en vías de desarrollo y tienen poco o ningún acceso a los servicios que requieren. Por estas razones, proveer de trabajo decente a las personas con discapacidad tiene un sentido social y también económico (OIT: 2007)

Los datos manifestados por la OIT sobre discapacidad en el mundo del trabajo, evidencian cómo se siguen generando obstáculos que imposibilitan y excluyen desde lo laboral a muchas personas con discapacidad de esta forma no tienen posibilidades de adquirir un trabajo que les permita acceder a una vivienda digna, obtener alimentación saludable y a una calidad de vida en condiciones dignas. Las personas con discapacidad tienen mayores probabilidades de estar desempleadas y por lo general ganan menos cuando trabajan, los datos mundiales de la Encuesta Mundial de Salud indican que “las

tasas de empleo son menores entre los varones y mujeres discapacitados (53% y 20%, respectivamente) que entre los varones y mujeres no discapacitados (65% y 30%, respectivamente)” (Informe mundial sobre la discapacidad, 2011:12).

En el caso particular de la ciudad de Cúcuta del Departamento Norte de Santander gran parte de la población discapacitada en edad productiva no tiene acceso al mercado laboral, así lo evidencia el Departamento Administrativo Nacional de Estadística en el registro para la localización y caracterización de las personas con discapacidad , “la población total de personas con discapacidad es de 6798, de las cuales el 41,4% están en edad productiva y de ellas el 33,4% realiza actividades económicas de industria, comercio, agrícolas, pecuaria, servicios y otras”. (DANE, 2010)

El fenómeno del desempleo y la exclusión laboral conlleva a que las personas con discapacidad y sus familias se vean totalmente afectadas en su desarrollo personal lo que provoca perturbaciones al querer superar dicha condición. De esta manera para estas personas es importante acceder al mercado laboral, asegurar un empleo remunerado que cuente con los servicios de ajuste personal y social que les permita satisfacer las necesidades tanto familiares como personales para obtener así una estabilidad económica.

Debido al alto índice de exclusión laboral que se presenta en las personas con discapacidad se hace pertinente desde el Trabajo Social realizar investigaciones sobre las formas de inclusión laboral que ofrecen las empresas privadas de la ciudad de Cúcuta.

Asimismo es importante que se creen técnicas de intervención social que disminuyan y erradiquen el alto índice de exclusión laboral a personas con discapacidad, para ello es fundamental elaborar políticas de responsabilidad social empresarial e inserción laboral que ofrezcan oportunidades para el acceso a distintos escenarios de trabajo, con el propósito de generar beneficios que promuevan el desarrollo de la autoestima y la personalidad de estas personas y que generen recursos económicos que sirvan para que las mismas, lleven una vida en condiciones dignas. De esta manera estas personas podrán contribuirle a la sociedad siendo participes en el mercado laboral.

2.3. Formulación del problema

¿Cuáles son las formas de inclusión laboral de las personas con discapacidad en las empresas públicas y/o privadas de la ciudad de Cúcuta?

2.4. Delimitación

Delimitación temporal

El desarrollo de la presente investigación se llevó a cabo desde el primer semestre del año 2016 y finalizó en el mes de junio del año 2017.

Delimitación conceptual

En esta investigación se tendrán en cuenta conceptos claves como discapacidad, empleo, exclusión laboral, inclusión laboral, limitaciones, políticas públicas, rehabilitación y empresa privada.

Delimitación espacial

Esta investigación se realizara en las empresas privadas de la ciudad San José de Cúcuta que incluyan a personas en condición de discapacidad.

2.5. Justificación

El trabajo es un derecho que tienen todas las personas, a partir de él se logra obtener lo necesario para satisfacer necesidades básicas que son fundamentales para la vida es decir, los bienes elementales como la alimentación, vivienda, educación, salud, además contribuye a la autorrealización, al desarrollo personal, al mejoramiento de la calidad de vida y a la trascendencia en el mundo laboral.

Las personas con discapacidad al igual que todos deben gozar de los mismos derechos y libertades fundamentales en igualdad de condiciones que las personas sin discapacidad, la inserción al ámbito laboral para estas personas es esencial ya que representa su participación al desarrollo productivo de la sociedad, así mismo dignifica su condición como seres humanos y aporta un sentido de identidad a su vida. En la Constitución Política de Colombia en el artículo 25 se consagra que “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza en todas sus modalidades de la protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”. (Constitución Colombiana, 1991)

Cabe señalar que las personas con discapacidad requieren de formación para el trabajo ya sea profesional, técnico o tecnológico; de esta manera podrán sustentar su empleabilidad como trabajadores, demostrando así sus destrezas, aptitudes, valores y capacidades de competitividad. Por lo tanto integrar al mercado laboral a las personas con discapacidad se sustenta desde un contexto ético y humano, en el cual se considera

que los hombres, por esencia, tienen derecho a desempeñar un rol activo en la sociedad que se base en la equidad y la igualdad de oportunidades. Además la integración de personas con distintas necesidades al ámbito laboral genera que las personas se vuelvan más sensibles frente al tema de la diversidad y el respeto por las diferencias de los demás.

Desde el Trabajo Social es vital que se realicen investigaciones sobre las formas en que las personas con discapacidad están siendo incluidas al ámbito laboral, ya que a partir de esto se pueden implementar y promocionar políticas para el beneficio de las personas discapacitadas que se ven excluidas. Hay que mencionar, además que desde la profesión se puede intervenir en las dimensiones sociales que influyen en los escenarios de vida de las personas con discapacidad para eliminar las desigualdades y de esta manera direccionar estrategias que garanticen el cumplimiento de los derechos para lograr la integración e inclusión de las personas discapacitadas al mercado laboral.

Esta investigación surge con el propósito de indagar las formas de inclusión que ofrecen las empresas privadas de la ciudad de Cúcuta, a personas en condición de discapacidad para la promoción de la inclusión laboral de esta población. Esto servirá para que empresas públicas y privadas desarrollen, promuevan y adopten políticas y prácticas administrativas encaminadas a la integración laboral, por esta razón es pertinente que las empresas asuman habilidades de responsabilidad social y al mismo tiempo ofrezcan instalaciones que sean adecuadas para que cualquier persona, sin importar su condición pueda acceder a ellas es decir, (rampas, baños especiales, etc...).

En otras palabras la inclusión laboral de personas con limitaciones se considera como una acción social porque es una práctica de Responsabilidad Social Empresarial, teniendo en cuenta que surge de las iniciativas de las empresas para afrontar una necesidad social, siendo esto un beneficio para la organización debido a que promueve el crecimiento y desarrollo personal de los empleados por medio de un proceso de adaptación del trabajo.

3. Objetivos

3.1. Objetivo general

- Analizar las formas de inclusión laboral de las personas con discapacidad que emplean las empresas privadas de la ciudad de Cúcuta.

3.2. Objetivos específicos

- Clasificar los tipos de discapacidad que presentan las personas que están vinculadas en las empresas privadas de la ciudad de Cúcuta.
- Identificar la metodología específica que se utiliza para la inclusión laboral de las personas con discapacidad en las empresas privadas de la ciudad de Cúcuta.
- Determinar las limitaciones de las políticas públicas sobre inclusión laboral para la población discapacitada en Colombia.

4. Marco referencial

4.1. Antecedentes

Sobre el tema de discapacidad se encontraron ochenta y seis antecedentes bibliográficos entre ellos investigaciones independientes, tesis de pregrado, noticias y libros elaborados durante el periodo de tiempo (2003 – 2016).

A nivel internacional se han realizado investigaciones sobre el tema de discapacidad durante los años (2003-2014), en este tiempo la temática más abordada fue la exclusión social y en el país donde más se investigó sobre este tema fue en España. Las perspectivas teóricas más abordadas son el modelo social de la discapacidad de Mike Oliver y el modelo sociológico social colectivo, quienes consideran que:

“La discapacidad debe ser considerada, con independencia de su substrato material (fisiológico), como un fenómeno social al que se han de dar respuestas integradoras. No se trata de «curar», pues en la mayoría de los casos no existe cura; se trata de aceptar la existencia de una diferencia que no debe ser relegada al ostracismo; se trata de reconocer la existencia de un colectivo con pleno derecho a una vida en igualdad de condiciones, al reconocimiento como tal colectivo y a la creación de un entorno sin barreras, tanto a nivel práctico como en términos culturales”. La opción

metodológica más utilizada para llevar a cabo estas investigaciones es de corte cualitativa, para ello se realizaron estudios de caso, estudios etnográficos, revisiones de investigaciones anteriores, descripción y evaluación de estudios.

A nivel nacional se han realizado investigaciones sobre el tema de discapacidad durante los años (2009-2016), en Colombia el principal tema que se investigó durante ese tiempo fue la inclusión social. Las perspectivas teóricas más abordadas son el enfoque top Down y bottom – up de Sabatier y Mazmanian, la teoría sociológica, la convención de los derechos de la discapacidad y además se tienen en cuenta distintas normas, instituciones y programas del sistema nacional de discapacidad. La opción metodológica más utilizada para llevar a cabo estas investigaciones es de corte cualitativo y mixto, para ello se realizaron estudios descriptivos – exploratorios, encuestas y entrevistas.

A nivel local se han realizado investigaciones sobre el tema de discapacidad durante los años (2006-2008), en la ciudad de Cúcuta el principal tema estudiado fueron los derechos humanos, inclusión laboral, inclusión educativa y las políticas públicas. Estas investigaciones se abordaron principalmente desde los conceptos o principios de la (OMS) Organización Mundial de la salud, (UNICEF) Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, (OIT) Organización Internacional del Trabajo y la (ONU) Organización de las Naciones Unidas. Las opciones metodológicas más utilizadas para llevar a cabo estas investigaciones son de corte mixto y cualitativo.

4.2. Marco teórico

Para llevar a cabo esta investigación, se abordó primeramente el concepto de discapacidad, esta es una palabra para referirse a las personas que enfrentan dificultades por deficiencias en su estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica, las cuales pueden ser genéticas o adquiridas con el transcurso del tiempo. La Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF) define el concepto de discapacidad como “Un término genérico que abarca deficiencias, limitaciones de la actividad y restricciones a la participación. Se entiende por discapacidad la interacción entre las personas que padecen alguna enfermedad (por ejemplo, parálisis cerebral, síndrome Down y depresión y factores personales y ambientales (por ejemplo, actitudes negativas, transporte, edificios públicos inaccesibles y un apoyo social limitado)” (OMS, 2014)

La Organización Internacional del Trabajo clasifica los tipos de discapacidad:

- Discapacidad Física: La persona presenta dificultad física o movilidad reducida, incluso debiendo usar prótesis, silla de ruedas u otro equipo para poder desplazarse.
- Discapacidad Visual: La persona presenta ceguera total o parcial.
- Discapacidad Auditiva: La persona presenta sordera total o parcial.

- Discapacidad Mental- Intelectual: La persona presenta dificultades severas para recordar, percibir o u otras funciones cognitivas.
- Discapacidad Psíquica – Psiquiátrica: La persona presenta trastornos notorios o permanentes en la adaptación a algunas situaciones ambientales.
- Discapacidad Visceral: La persona tiene dificultades en el funcionamiento de órganos internos como corazón, pulmones, riñones, hígado.
- Discapacidad Múltiple: La persona presenta más de una discapacidad.

Teniendo en cuenta que la discapacidad es entendida como un estado de limitación, física, psíquica o sensorial; se considera que las causas de esta aluden a términos de salud o enfermedad, así mismo las personas con discapacidad pasan a ser consideradas como un problema por el tipo de limitaciones que presentan, debido a los avances médicos, tecnológicos y científicos la diversidad funcional puede ser curada y prevenida.

En este sentido Pérez Bueno, él indica que el modelo médico rehabilitador considera la discapacidad como un problema de la persona, producido por una enfermedad, accidente o condición negativa de la salud, que requiere de cuidados médicos proporcionados por profesionales bajo formas de tratamientos individuales. (2010)

Sin embargo el modelo medico es de mayor importancia, debido a que se considera que la discapacidad es una condición física o cognitiva de las personas, es así como este modelo permite conocer qué tipo de discapacidad presentan las personas y de esta forma tener en cuenta el tipo de rehabilitación o tratamiento que requiere cada uno según sea el caso.

En la presente investigación, desde el modelo médico, se podrán clasificar los tipos de discapacidad y las causas que originaron esta condición en las personas que están vinculadas laboralmente en las empresas privadas de la Ciudad de Cúcuta.

Este modelo se centra en conocer las deficiencias y dificultades que son ocasionadas directamente por una enfermedad, trastorno o alteración de la salud que presentan los individuos que de alguna manera requieren de tratamientos individualizados, asistencia médica y rehabilitadora proporcionada por profesionales. Como consecuencia de este modelo Palacios, plantea que “el tratamiento impartido a las personas con discapacidad desde este modelo se basa en una actitud paternalista, producto de una mirada centrada en la diversidad funcional, que genera subestimación y conlleva a la discriminación” (2008)

Según lo referido por Palacios, a partir del modelo médico, se generan consecuencias a las personas con discapacidad tales como baja autoestima y rechazo por parte de la sociedad, lo cual afecta el desarrollo individual de estas personas, debido a que se ven discriminadas por tener dichas limitaciones; todo esto conlleva a que se

construya una imagen negativa que estigmatiza y al mismo tiempo contribuye a que se cree una identidad donde la persona discapacitada se identifique y se defina por su enfermedad.

La rehabilitación permite el desarrollo personal y promueve efectivo desempeño de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, de esta manera permite que estas personas logren la superación de algunas de sus limitaciones e impedimentos en su área laboral obteniendo así una previsión y seguridad social.

Cabe destacar que desde esta perspectiva de modelo lo que se busca con la rehabilitación es que las personas con discapacidad modifiquen sus conductas y oculten sus diferencias, para ser aceptadas y reconocidas como sujetos de derechos ante la sociedad. De esta manera se puede surgir la posibilidad de que toda persona sin importar su condición tenga la posibilidad de adquirir un trabajo estable en el cual pueda resaltar las diferentes potencialidades, habilidades y capacidades que poseen, es así como el modelo médico- rehabilitador fue dando paso al modelo social.

En lugar de comprender la discapacidad como la carencia o limitación que posee un individuo que requiere procesos de rehabilitación para mejorar sus condiciones de salud para ser incluido socialmente, es importante referirse al modelo social debido a que este considera que el origen de las deficiencias o las discapacidades son el significado de la

interacción de personas con discapacidad y un contexto o entorno que no está diseñado ni acoplado acorde a los derechos y las necesidades de estas personas.

El modelo social considera que las personas con discapacidad y sin discapacidad tienen capacidades y habilidades que aportar a la sociedad, a partir de este modelo la discapacidad empieza a ser entendida desde una perspectiva de derechos humanos, así lo afirma Palacios “las personas con diversidad funcional gozan del derecho a participar plenamente en todas las actividades: económicas, políticas, sociales y culturales en definitiva, en la forma de vida de la comunidad del mismo modo que sus semejantes sin discapacidad” (2008).

Para que no se tomen vínculos de discriminación y exclusión, teniendo en cuenta la discapacidad como dos condiciones diferentes una la cual es su cuerpo y la otra que se da según el contexto social en el que estas personas interactúan, de esta manera es importante que la sociedad se sensibilice y se concientice frente a la igualdad de derechos que tienen las personas con discapacidad, asimismo es trascendental crear estrategias que estén encaminadas hacia la transformación de una sociedad incluyente, que permite la accesibilidad, la participación y la integración de las personas discapacitadas en la creación de políticas públicas, programas y proyectos a nivel local y nacional y por ende puedan ser incluidos en todo escenario que permita el desarrollo personal y económico sin importar su condición.

Haciendo referencia a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, Lisandra Romero hace énfasis en lo que plantea Shakespear, Barton y otros autores en

(1998), ellos suponen que las personas con discapacidad en la demanda de acceso al trabajo constituyen uno de los anhelos fundamentales en la búsqueda de la igualdad, pero la mayoría de empleadores contratan pocas personas con discapacidad de hecho estas personas en épocas de crisis son las primeras en ser despedidas “la imposibilidad de acceder a un empleo remunerado significa la exclusión social de los lugares de trabajos”. (Romero, 2011, p28)

De acuerdo a lo antes mencionado se puede constatar que frecuentemente las personas con discapacidad son excluidas, permeadas, marginadas y denigradas por la sociedad, igualmente han sido consideradas como un problema; por tal motivo es fundamental promover la inclusión social, afectiva y laboral de estas personas para de esta forma mitigar o disminuir todo tipo de práctica que promueva la exclusión, con el fin de lograr un mundo más justo y equitativo para todos sin ningún tipo de discriminación.

Debido a que las personas con discapacidad al igual que todos son sujetos de derechos. La Convención de las Naciones Unidas Sobre los Derechos de las personas con discapacidad (2006) estableció los derechos civiles, culturales, políticos, sociales y económicos de las personas discapacitadas, para eliminar todo tipo de prácticas, estereotipos y prejuicios que atenten en contra de los derechos humanos y las libertades fundamentales de estas personas. Esta convención plantea en el artículo 3 los principios generales:

- a) El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas;
- b) La no discriminación;
- c) La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad;
- d) El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas;
- e) La igualdad de oportunidades;
- f) La accesibilidad;
- g) La igualdad entre el hombre y la mujer;
- h) El respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad.

En Colombia el 27 de febrero del 2013 se promulga la ley estatutaria 1618 por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, El objeto de esta ley es garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la

adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y de ajustes razonables y eliminando toda forma de discriminación por razón de discapacidad.

Así mismo esta ley establece que son deberes de la familia, las empresas privadas, las organizaciones no gubernamentales, los gremios y la sociedad en general:

1. Integrar las veedurías locales y municipales.
2. Las empresas, los gremios, las organizaciones no gubernamentales, las cámaras de comercio, los sindicatos y organizaciones de personas con discapacidad, integrarán el Consejo para la Inclusión de la Discapacidad, que para el efecto se crea en el numeral 11 del artículo 5°. Este consejo tendrá como fin coordinar las acciones que el sector privado adelante con el fin de coadyuvar al ejercicio de los derechos y la inclusión de las personas con discapacidad.
3. Promover, difundir, respetar y visibilizar el ejercicio efectivo de todos los derechos de las personas con discapacidad.
4. Asumir la responsabilidad compartida de evitar y eliminar barreras actitudinales, 1> sociales, culturales, físicas, arquitectónicas, de comunicación, y de cualquier otro tipo, 1: que impidan la efectiva participación de las personas con discapacidad y sus familias.

5. Participar en la construcción e implementación de las políticas de inclusión social de las personas con discapacidad.
6. Velar por el respeto y garantía de los derechos de las personas con discapacidad.
7. Denunciar cualquier acto de exclusión, discriminación o segregación contra las personas con discapacidad.

En vista de que se han implementado decretos, leyes y estatutos que promueven y garantizan los derechos de las personas con discapacidad, se han visto avances y progresos que manifiestan el efectivo cumplimiento de algunos de los derechos de estas personas. Debido a esto se ha logrado que las personas con limitaciones participen y sean incluidas e integradas en distintos ámbitos sociales como salud, educación, empleo, vivienda, transporte, cultura, deporte y justicia...

La inclusión de las personas con discapacidad se refiere a las oportunidades de acceso y participación plena de estos en los diferentes ámbitos de la sociedad, independientemente de las limitaciones que tengan, en otras palabras Díaz Aledo señala que la inclusión o la integración:

Supone que los niños con discapacidad se relacionen normalmente con los demás, que los adultos con discapacidad reciban una preparación adecuada y suficiente que les permita acceder a un empleo y desarrollar una vida profesional. Que las personas discapacitadas tengan posibilidades de ser autónomas. Se trata en definitiva, de lograr una convivencia normal, en todos los aspectos de la vida y esto supone, entre otras cosas, igualdad de oportunidades. Para todo: para acceder a la educación y a la cultura, para tener un puesto de trabajo, para acceder a una

vivienda o fundar una familia, para disfrutar del tiempo libre, etc. (Díaz, 2000, p15-17)

En relación al trabajo, la inclusión de las personas con discapacidad al ámbito laboral permite el acceso e incorporación de estas a un puesto de trabajo en empresas públicas y privadas, contando con los mismos derechos en igualdad de condiciones que las demás personas. Por esto se entiende que:

La integración laboral es la incorporación de una persona con minusvalía a un puesto de trabajo real de una empresa ordinaria, sea pública o privada, donde el trabajador con minusvalía trabaja junto a/e interactúa frecuentemente con otros trabajadores sin minusvalía diferentes del personal de los servicios de apoyo. El trabajador tiene firmado un contrato laboral legal, según categoría y convenio, y recibe un salario justo por el trabajo que desarrolla, siendo sujeto de derechos y obligaciones como los otros trabajadores. (Bellver, 1996:119)

De este modo el trabajo puede definirse como una actividad que requiere de esfuerzo físico y mental, que tiene como fin producir bienes y servicios para atender las necesidades humanas. Igualmente proporciona para las personas que lo ejecutan recursos económicos que sirven para abastecer sus propias necesidades, además a partir de él se adquieren y se desarrollan nuevos conocimientos, habilidades, capacidades y destrezas, por otro lado el trabajo se puede considerar como un medio que garantiza la subsistencia en la vida cotidiana y como un medio que permite el enriquecimiento de la autonomía personal. De acuerdo a esto Habermas y Zoll plantean:

Una triple dimensión en el trabajo contemporáneo: instrumental, social y simbólica. La primera guarda relación con las expectativas materiales (salario, seguridad); la segunda se refiere a la importancia de las relaciones humanas en el trabajo, y la dimensión simbólica corresponde a las oportunidades para el desarrollo personal, al contenido del trabajo, a la sensación de éxito, a la autonomía, a la utilidad social, etcétera. Algunos especialistas agrupan los aspectos

social y simbólico del trabajo en una misma dimensión, denominada “expresiva” (Habermas, 1987, y Zoll, 1992).

Para lograr la integración efectiva de las personas con discapacidad, la inclusión laboral juega un papel fundamental, ya que este aporta beneficios para las personas discapacitadas, para las empresas y la sociedad en general. Según la Organización Internacional del Trabajo en un estudio sobre los factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, los beneficios son:

Beneficios de la inclusión laboral para la persona con discapacidad (...) Impacto positivo en la economía personal y familiar (...) Mayores grados de autonomía (...) Liberación de energía, tiempo y recursos en la familia Mejora en la autoevaluación personal (...) Beneficios que experimentarían las empresas con la inclusión laboral de personas con discapacidad (...) Mas motivación (...) Mejor clima laboral (...) Mejor reputación (...) Mayor productividad (...) Beneficios sociales de la inclusión laboral de personas con discapacidad (...) Cambia la base emocional de la exclusión (desinformación, miedo, prejuicio, mito), Aumenta la valoración social de la diversidad (la diferencia aparece como un activo de las relaciones sociales), Pone en agenda la discapacidad, Cambia positivamente el modo colectivo de convivir (influye en la disminución del conflicto intercultural entre personas con y sin discapacidad). (OIT, 2013)

Las personas con discapacidad constituyen a ser unos grupos vulnerables de nuestra sociedad, por su exposición a diferentes factores de riesgo. En la sociedad existen obstáculos y barreras de todo tipo que impiden y limitan sus posibilidades de acceso para la participación en ámbitos económicos, culturales y sociales, por eso la protección como lo describe el artículo 28 de la ley para las Personas con Discapacidad (2007) el cual señala:

“las instituciones nacionales, estatales, municipales y parroquiales, así como las empresas públicas, privadas o mixtas, deberían incorporar a sus planteles de trabajo no menos de un cinco (5%) de personas con discapacidad permanente, de su nómina total, sean ellos ejecutivos, empleados u obreros. No podrá oponerse

argumentación alguna que discrimine, condiciones o pretenda impedir el empleo de personas con discapacidad”. (Romero, 2011, p9)

Las políticas públicas dirigidas a la población discapacitada son de gran importancia. Es fundamental que desde la administración, se implementen políticas sanas, eficientes que mitiguen las problemáticas sociales que excluyen, discriminan y marginan a las personas con discapacidad. La efectiva implementación de las políticas públicas promueve como resultado que la sociedad sea capaz de enfrentar con seguridad cualquier adversidad que se presente.

Para comprender la relevancia que tienen las políticas públicas Pressman y Wildavsky (1973) plantean un modelo el cual enfatizan que la implementación y reformulación de objetivos de la política pública es un proceso plenamente político, en donde están implicados los administradores, pero también grupos de interés y otros actores con diversos valores, que movilizan recursos para ejercer poder e influencia, forman coaliciones, elaboran estrategias y, en general, llevan acciones para lograr que su punto de vista prevalezca.

De igual manera, el desarrollo de un país va a depender solo si tiene la capacidad estratégica y administrativa de implementar políticas integradoras que aporten al desarrollo de la convivencia social, política y económica de los diversos factores para ello, estamos hablando de la participación de los ciudadanos, las instituciones, organizaciones y autoridades, solo con estas oportunidades se dará impulso a un desarrollo suficiente.

Por otra parte Pressman y Wildavsky (1973) inciden en que si no hay un entendimiento y una cooperación entre los diferentes actores que participan en la puesta en práctica de la política pública, difícilmente lo planificado puede verse reflejado en consecuencias reales, tanto en términos de productos (outputs) como de los (outcomes) impactos (Ruiz Viñals, 2004:59).

Teniendo en cuenta que las personas con discapacidad no son fácilmente vinculadas en el mercado laboral, es fundamental recalcar que si las empresas públicas y privadas de la ciudad de Cúcuta permiten la inclusión de personal con discapacidad; este sería el modo más efectivo de acabar la discriminación, la pobreza y la exclusión laboral.

Las personas con discapacidad se ven sumergidas en este círculo con gran frecuencia por eso es necesaria la acción positiva de la sociedad y las empresas para que estas personas logren ser incluidas en el ámbito laboral y puedan salir adelante con su situación de discapacidad, las barreras a las que se enfrentan estas personas para obtener un empleo o asumir un papel activo en la sociedad deben ser superadas a través de políticas, reglamentos, programas y servicios, a partir de esto las personas con discapacidad pueden desarrollar su potencial, tomando sus propias decisiones y realizando varias actividades de la vida cotidiana, por eso es fundamental el apoyo del núcleo familiar, de la comunidad, de las empresas y del estado, de esta forma se podrá lograr una inclusión afectiva, laboral y social que motive e incentive cada vez más a las personas con el fin de que puedan ser cada vez más independientes y eficientes ejerciendo un rol participativo en la sociedad.

Debido al alto índice de discriminación y exclusión al que se enfrentan las personas con discapacidad en el ámbito laboral; diferentes tipos de instituciones o personas jurídicas que tienen la capacidad legal para ser empresarios han creado Centros Especiales de Empleo (CEE) que tienen como objetivo fundamental la capacitación y la formación como ejes fundamentales del empleo para las personas con discapacidad que se encuentran en condición de vulnerabilidad, ya que no han tenido oportunidades de inserción laboral, esto con el propósito de brindarles herramientas que les permitan mejorar su calidad de vida, potenciar sus capacidades y aportar a sus familias y por ende a la sociedad.

En Colombia el concepto de los (CEE) se conoce con el nombre de talleres de trabajo protegido a:

Lugares en donde personas en condiciones especiales cumplen labores destinadas a desarrollar habilidades laborales, bajo la orientación continua de instructores que supervisan constantemente las labores desempeñadas por las personas con habilidades mínimas. El objetivo último de los talleres de trabajo protegido es preparar a los discapacitados, según sus habilidades y en la medida de lo posible, para hacer la transición a un empleo ordinario, dependiente o independiente, permitiéndoles, mientras tanto, el desempeño de algunas actividades formativas que, genéricamente, se conocen como “trabajo protegido” (Corte Constitucional, 2007)

Los centros nacen para otorgar un estatus laboral a las personas con discapacidad en los que se evidenciarán desempeños satisfactorios en relación con sus habilidades, capacidades y destrezas para desarrollar distintas actividades en el momento de practicar una labor.

4.3. Marco conceptual

A continuación incluiremos diferentes conceptos que han tenido mayor relevancia en nuestra investigación y los cuales están relacionados con los ejes temáticos y limitar así las interpretaciones distintas al modo que se han utilizado en el presente trabajo:

Discapacidad: Es entendida como las deficiencias de las funciones y limitaciones que tienen los individuos para desarrollar las actividades las cuales causan restricciones en la participación, en donde se ven afectados de manera negativa en las interacciones con las demás personas y sus factores contextuales los cuales debido a sus limitaciones se ven afectados por la exclusión y discriminación social, para la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud -CIF, desarrollada por la Organización Mundial de la Salud -OMS, entiende la discapacidad como un enfoque “biopsicosocial”, y define la discapacidad, desde el punto de vista relacional, como el resultado de interacciones complejas entre las limitaciones funcionales (físicas, intelectuales o mentales) de la persona y del ambiente social y físico que representan las circunstancias en las que vive esa persona. La CIF Incluye deficiencias, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación. Denotando los aspectos negativos de la interacción entre un individuo (con una condición de salud) y la de los factores contextuales individuales (factores ambientales y personales). (OMS, 2002).

Puede suceder que a una persona con discapacidad se le estigmaticen una serie de estereotipos y prejuicios arraigados y persistentes de carácter negativo contra las personas que poseen ciertas condiciones y diferencias. Estas actitudes determinan a quién se considera persona con discapacidad y perpetúan la imagen negativa que tiene la sociedad de ellas generando de esta forma diferentes tipos de exclusión.

Exclusión: Es un proceso, en el que ocurren una serie de eventos que conducen a que una persona, familia o grupo social llegue a vivir situaciones que les impiden participar y realizar el ejercicio pleno de su ciudadanía, en términos de sus derechos y deberes, tiene múltiples causas y se presenta en muy diversas dimensiones. (Red PaPaz, 2010).

Por otro lado Shakespeare afirma que las personas con discapacidad no sólo se enfrentan a problemas de exclusión que tienen su origen en las producciones materiales, sino también a los problemas de prejuicio por parte de la sociedad, engendrados por las representaciones culturales de los discapacitados como «otra historia» totalmente diferente; “la discapacidad no está causada por las limitaciones funcionales, físicas o psicológicas de las personas con insuficiencia, sino por el fracaso de la sociedad en suprimir las barreras”. (Shakespeare). Por otra parte para la sociedad tener algún tipo de limitación o condición, es considerada como exclusión esto hace que las personas con

discapacidad no puedan hacer parte de los contextos sociales en los que se desenvuelvan en la sociedad.

Exclusión social: Es un proceso por el cual a ciertos individuos y grupos se les impide sistemáticamente el acceso a posiciones que les permitirían una subsistencia autónoma dentro de los niveles sociales determinados por las instituciones y valores en un contexto dado”. Normalmente, “... tal posición suele asociarse con la posibilidad de acceder a un trabajo remunerado relativamente regular al menos para un miembro de una unidad familiar estable. De hecho, la exclusión social es el proceso que descalifica a una persona como trabajador en el contexto del capitalismo” (Catells, 2001:98)

Por otro lado Díaz y Jiménez expresan que las personas con discapacidad son especialmente vulnerables a la exclusión social, por diversos factores, entre otros la carencia de los bienes imprescindibles para ejercer plenamente sus derechos de ciudadanía. Existe una relación bidireccional entre discapacidad y exclusión social. Por una parte, las personas que viven en contextos de privación, malnutrición, infravivienda, etc., se encuentran sometidas a un riesgo más alto de adquirir una discapacidad. A la vez, la circunstancia de la discapacidad funciona como un factor precursor de exclusión, ya que las oportunidades de acceso a los servicios son menores (Huete, Díaz y Jiménez, 2009). A partir de la exclusión se hace referencia a la inclusión.

Inclusión: Se refiere, en un sentido más amplio, a la ciudadanía, a los derechos civiles y políticos, como una realidad en sus vidas. También se refiere a las oportunidades y a la participación en el espacio público. En una sociedad en la que el trabajo sigue siendo vital para la autoestima y el nivel de vida, el acceso al trabajo es un contexto importante para la oportunidad. La educación también lo es y seguirá siéndolo aunque no fuera tan importante para las posibilidades de conseguir empleo. (Dyson, 2001)

De esta forma la Discapacidad en el Plan Nacional contra la Discriminación, hace referencia a la inclusión como los principios generales. En su Artículo 3° menciona como el respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, la no discriminación, la participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad, el respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humana, la igualdad de oportunidades, la accesibilidad, entre otros, constituye una prueba fehaciente del cambio de paradigma hacia el modelo social de discapacidad. (La Discapacidad en el Plan Nacional contra la Discriminación)

Inclusión laboral: Es la integración de las personas con discapacidad al mundo laboral. En donde se deben realizar estrategias y herramientas que les permitan el proceso de inclusión en la empresa promoviéndola a través de las políticas públicas previniendo la discriminación y teniendo en cuenta las condiciones de accesibilidad

para todas las personas, de esta manera De esta forma las personas con discapacidad a través de la inclusión laboral habré paso a la inclusión social. Asimismo Bellver define la inclusión laboral como la incorporación de una persona con minusvalía a un puesto de trabajo real de una empresa ordinaria, sea pública o privada, donde el trabajador con minusvalía trabaja junto a/e interactúa frecuentemente con otros trabajadores sin minusvalía diferentes del personal de los servicios de apoyo. El trabajador tiene firmado un contrato laboral legal, según categoría y convenio, y recibe un salario justo por el trabajo que desarrolla, siendo sujeto de derechos y obligaciones como los otros trabajadores. (Bellver, 1996:119)

Inclusión social: Trata tanto sobre las obligaciones como sobre los derechos implica que la sociedad no solo trabaja mediante una valoración igualitaria de los distintos grupos, sino mediante una participación activa en la que los distintos grupos, en respuesta a sus derechos, realizan una contribución positiva a la sociedad... La inclusión social tiene un componente económico explícito: ser – incluido- significa ser empleado, tener un nivel de vida aceptable y tener oportunidad de mejorar nuestros empleos y aumentar nuestros ingresos (Dyson, 2001:155). La inclusión social hace sentir la aceptación de la sociedad y la oportunidad de no ser rechazados garantizando este tipo de inclusión a través de la organizaciones los cuales promuevan aspectos fundamentales en trabajos decentes con el propósito de brindarles bienestar y lograr una inclusión igualitaria y no discriminatoria, según la Organización Mundial de la Salud define la Inclusión social como el “adecuado acceso a bienes y servicios, procesos de elección colectiva, la garantía plena de los derechos de los ciudadanos y la eliminación

de toda práctica que conlleve a marginación y segregación de cualquier tipo. Este proceso permite acceder a todos los espacios sociales, culturales, políticos y económicos en igualdad de oportunidades”. (OMS, 2002)

4.4. Marco contextual

La presente investigación se realizó en una empresa privada Aseo Urbano S.A.S. E.S.P de la ciudad de Cúcuta, la Cooperativa de Vigilancia Cooperscivicos Asociados y la microempresa de Bonice ubicada en la zona centro de Cúcuta. El proceso investigativo se llevó a cabo en estas organizaciones debido a que incluyen personal en condición de discapacidad física.

Para este estudio se eligieron estas empresas, ya que tienen una visión inclusiva al seleccionar a su personal, vinculando a todo tipo de personas sin importar su condición física, con el objetivo de promover el desarrollo personal y económico de todos los trabajadores y por ende mejorar la calidad de vida de los mismos.

4.5. Marco legal

Esta investigación se apoya principalmente de las normas internacionales ratificadas por el Gobierno Colombiano y la constitución política de Colombia de 1991 en materia de discapacidad. En las normas internacionales se encuentran:

“La Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad”, de la Organización de Estados Americanos OEA. Aprobada mediante la Ley 762 del 31 de Julio de 2002. Declarada exequible por la Corte Constitucional en la Sentencia C-401 de 2003.

Es así como en su artículo 3 establece que para lograr los objetivos de esta Convención, los Estados parte se deben comprometen a:

1. Adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad, incluidas las que se enumeran a continuación, sin que la lista sea taxativa:
 - a) Medidas para eliminar progresivamente la discriminación y promover la integración por parte de las autoridades gubernamentales y/o entidades privadas en la prestación o suministro de bienes, servicios, instalaciones, programas y actividades, tales como el empleo, el transporte, las comunicaciones, la vivienda, la recreación, la educación, el deporte, el acceso a la justicia y los servicios policiales, y las actividades políticas y de administración;

Esta convención tiene como objetivos la prevención y la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en los diferentes ámbitos de la sociedad.

Asimismo “La Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad”, de la Organización de las Naciones Unidas ONU, fue aprobada mediante la ley 1346 de 2009, declarada exequible por la Honorable Corte Constitucional, mediante la Sentencia C-293 del 22 de Abril de 2010. Esta norma tiene como propósito promover proteger y garantizar el disfrute pleno de los Derechos Humanos de las personas con discapacidad, además abarca una serie de ámbitos como la accesibilidad, la libertad de movimiento, la salud, la educación, el empleo, la habilitación y rehabilitación, la participación en la vida política y pública, la igualdad y la no discriminación. Esta convención en el Artículo 27 “Trabajo y empleo”, se establece que:

1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad.

Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:

- a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;
- b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;
- c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;
- d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;

- e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;
- f) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias;
- g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público;
- h) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas;
- i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;
- j) Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto;
- k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.

2. Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio.

Esta convención supone un cambio de paradigma en los enfoques de discapacidad debido a que se pasa de un modelo en el que las personas son conocidas como un sujeto de tratamiento médico, a un modelo en que estas personas son reconocidas como sujetos titulares de Derechos Humanos, igualmente este modelo supone que los obstáculos que impone la sociedad a estas personas son las principales barreras que impiden el pleno disfrute de los Derechos Humanos.

La constitución política hace referencia de que Colombia es un Estado social de derecho que integra un marco jurídico, democrático y participativo que debe garantizar y promover la integración de toda la comunidad en los componentes económicos, sociales y políticos, sin distinción de sexo, raza, nacionalidad o religión. Habría que mencionar además que la constitución propende por promocionar la igualdad y la inclusión con el fin de garantizar una óptima calidad de vida, para quienes habitan en el país, en especial a la población que requiere de tratos y cuidados específicos debido a las necesidades especiales que demandan por su condición, para abordar el tema personas con discapacidad, la constitución hace mención o referencia al tema en diferentes artículos, ellos son:

Artículo 13: Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

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

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

Los artículos mencionados anteriormente, hacen referencia a los derechos que tienen las personas en condición de discapacidad, tales como la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz.

Por otro lado cabe mencionar la Ley Estatutaria 1618 del 20 de febrero del 2013, en la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, su objetivo es unificar las leyes existentes en el país sobre la discapacidad, para de esta forma dar un cumplimiento efectivo a lo ya establecido por la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.

En lo referente a la inclusión de personas con discapacidad al ámbito laboral, esta ley plantea:

Artículo 13. Derecho al trabajo: Todas las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo. Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, en términos de igualdad de oportunidades, equidad e inclusión, en concordancia con el artículo 27 de la Ley 1346 de 2009, el Ministerio de Trabajo o quien haga sus veces y demás entidades competentes establecerán entre otras, las siguientes medidas:

1. El Gobierno Nacional, a través del Ministerio de Hacienda y Crédito Público y el Departamento Nacional de Planeación o de quienes hagan sus veces, expedirá el decreto reglamentario que establezca una puntuación adicional en los procesos de licitación pública, concurso de méritos y contratación directa, para las empresas que en su planta de personal tengan personas con discapacidad contratadas con todas las exigencias y garantías legalmente establecidas, y para las empresas de personas con discapacidad, familiares y tutores.

A partir de esta ley el Estado procura garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad mediante la adopción de medidas

políticas que cuenten con enfoque de inclusión, lo que permitirá erradicar todo tipo de discriminación por causa de una condición.

De la misma manera la Ley 361 de 1997 por la cual se establecen mecanismos de integración social de la personas con limitación y se dictan otras disposiciones, hace énfasis en su capítulo IV a la integración laboral, el cual va dirigido a que el gobierno implemente políticas que garanticen el fomento de las fuentes de trabajo para las personas en condición de discapacidad. En seguida se nombraran los artículos que hacen mayor énfasis en este tema:

Artículo 22. El Gobierno dentro de la política nacional de empleo adoptará las medidas pertinentes dirigidas a la creación y fomento de las fuentes de trabajo para las personas con limitación, para lo cual utilizará todos los mecanismos adecuados a través de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social, Salud Pública, Educación Nacional y otras entidades gubernamentales, organizaciones de personas con limitación que se dediquen a la educación, a la educación especial, a la capacitación, a la habilitación y rehabilitación.

Artículo 23. El Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena realizará acciones de promoción de sus cursos entre la población con limitación y permitirá el acceso en igualdad de condiciones de dicha población previa valoración de sus potencialidades a

los diferentes programas de formación. Así mismo a través de los servicios de información para el empleo establecerá unas líneas de orientación laboral que permita relacionar las capacidades del beneficiario y su adecuación con la demanda laboral.

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

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

Gobierno clasificará y definirá el tipo de equipos que se consideran cubiertos por el beneficiario.

Posteriormente esta ley en el artículo 31 señala que: Los empleadores que ocupen trabajadores con limitación no inferior al 25% comprobada y que estén obligados a presentar declaración de renta y complementario, tienen derecho a deducir de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable a los trabajadores con limitación, mientras esta subsista.

La ley 361 de 1997 creó mecanismos para integrar a las personas con alguna limitación, entre ellas una cadena de estímulos tributarios y ventajas competitivas para quien les vincule mediante contrato de trabajo, esta ley no es de obligatorio cumplimiento, sin embargo el acatamiento a esta genera garantías para las empresas como deducción en la renta, la cuota de vinculación de aprendices será menor, la empresa tendrá ventajas en licitaciones públicas, además tendrá mayores posibilidades de que se les otorguen créditos con entidades estatales y los productos serán preferidos especialmente por el estado.

5. Diseño metodológico

5.1. Enfoque

La presente investigación está enmarcada desde un enfoque cualitativo debido a que trata de analizar las formas de inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad que emplean las empresas privadas de la ciudad de Cúcuta, partiendo de que “el término investigación cualitativa, designa comúnmente la investigación que produce y analiza los datos descriptivos, como las palabras escritas o dichas, y el comportamiento observable de las personas” (Taylor y Bogdan, 1984:5).

5.2. Diseño

El método en el cual se fundamenta esta investigación es el fenomenológico, debido a que este va orientado a describir y hacer una comprensión de los sucesos y fenómenos desde las propias perspectivas de las personas que viven las experiencias, en este caso las personas con discapacidad, las familias de estas personas y las instituciones de rehabilitación, de esta manera se pueden analizar los aspectos que son intangibles como la percepción, los sentimientos, recuerdos y vivencias expresadas por los sujetos de forma oral, escrita o gráfica. Según Palacios “La fenomenología se dirige al estudio de la experiencia vivida respecto de una enfermedad o circunstancia por el propio protagonista de la experiencia y busca describir los significados de los

fenómenos experimentados por los individuos a través del análisis de sus descripciones”. Palacios (2010).

Para poder llevar a cabo el proceso de comprensión y análisis es necesario desarrollar acciones específicas a través del cumplimiento de una serie de etapas que, según Martínez, son las siguientes:

(1°) etapa previa o de clarificación de los presupuestos de los cuales parte el investigador; (2°) etapa descriptiva, en la que se expone una descripción que refleja, lo más fielmente posible, la realidad vivida por el(los) individuo(s), en relación al tópico que se investiga; (3°) etapa estructural, que implica el estudio y análisis fenomenológico propiamente dicho y (4°) la discusión del resultado del análisis efectuado, en contraste con lo planteado por otras investigaciones del tema o tópico abordado. (Martínez, 1989)

El objeto de estudio de esta investigación de corte fenomenológico son los significados que las personas con discapacidad, su familia y los educadores de los institutos de rehabilitación asignan a sus experiencias y su vida cotidiana, junto con los procesos de interpretación a través de los cuales las personas definen su mundo, se identifican como tales y, actúan en consecuencia. Para la recolección y producción de datos Las técnicas que se utilizan comúnmente por esta metodología son la observación, entrevistas, el registro de conversaciones, anécdotas y experiencias personales y, el análisis de documentos.

5.3. Población y muestra

Población

Población sujeto de estudio de la presente investigación fueron las empresas privadas de la ciudad de Cúcuta, que vinculan en su personal a personas con discapacidad.

- JJ PITA Apuestas Cúcuta 75
- Homecenter
- Coosercivicos Asociados C.TA.
- Aseo Urbano
- Microempresas de Bonice

Muestra

La muestra de la presente investigación está compuesta por tres jefes del área de talento humano de empresas privadas de la ciudad de Cúcuta, tres trabajadores con discapacidad física de las mismas empresas y un egresado de Derecho de la universidad Simón Bolívar en situación de discapacidad.

Empresas	Jefes de Talento Humano de empresas privadas de Cúcuta	Trabajadores en condición de discapacidad en empresas privadas de Cúcuta
Aseo urbano S.A.S. E.S.P.	(Coordinadora de selección, capacitación y entrenamiento)	(Auxiliar de servicio al cliente)
Cooperscivicos Asociados C.T.A.	(Jefe de Talento Humano)	(Guarda de vigilancia)
Micro empresa de Bonice	(Líder regional de las microempresas de Bonice de Norte de Santander)	(Vendedor de productos de Bonice)
Palacio de Justicia	No aplica	(Egresado de Derecho Unisimón)

5.4. Instrumentos y técnicas

Técnicas

Para este proceso investigativo, la técnica que se utilizó para la recolección de la información, fue la entrevista, debido a que es una de las técnicas más valiosas, que permite obtener información pertinente para el proyecto. A partir de la aplicación de este instrumento se conocieron las actitudes, percepciones de las personas a quienes se les aplicaron las entrevistas estructuradas.

Las entrevistas semiestructuradas, se basan en una guía de asuntos o preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducirle preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información sobre el tema investigado. Buendía, Colás y Hernández citado por González (2009)

Instrumentos

La revisión documental, para esto se identificaron las fuentes documentales, las cuales están representadas por normativas, leyes, reglamentos y decretos, e información

bibliográfica, relacionada con el tema, las cuales pueden dar respuesta a las necesidades planteadas. Arias (2006)

Asimismo se realizó como estrategia metodológica una matriz de análisis de las políticas públicas que garantizan el cumplimiento de los derechos de las personas en condición de discapacidad, que permite complementar el proceso investigativo.

6. Análisis de la información

Las técnicas de análisis de datos que se utilizaron en la presente investigación serán la categorización y la triangulación.

Según Straus y Corbin “La categorización consiste en la asignación de conceptos a un nivel más abstracto... las categorías tiene un poder conceptual puesto que tienen la capacidad de reunir grupos de conceptos o subcategorías. En el momento en el que el investigador empieza a agrupar los conceptos, también inicia el proceso de establecer posibles relaciones entre conceptos sobre el mismo fenómeno”. Estos mismos autores argumentan que: “Las categorías son conceptos derivados de los datos que representan fenómenos...Los fenómenos son ideas analíticas pertinentes que emergen de nuestros datos”

La triangulación brinda una oportunidad para que se elabore una perspectiva más amplia en lo referente a la interpretación del fenómeno en cuestión, porque señala su complejidad y esto a su vez enriquece el estudio y brinda la oportunidad de que se realicen nuevos planteamientos.

Para Pérez (2000) la triangulación implica reunir una variedad de datos y métodos referidos al mismo tema o problema. Implica también que los datos se recojan desde puntos de vista distintos y efectuando comparaciones múltiples de un fenómeno único, de un grupo, y en varios momentos, utilizando perspectivas diversas y múltiples procedimientos. Del mismo modo, esta técnica tiene como objetivo, comprender y analizar el fenómeno desde diferentes ángulos de acercamiento. Además se hará uso de la técnica de subrayado ya que a partir de esta se pondrá en relieve, o se podrá destacar aquellas datos o ideas principales de un tema que merecen la pena ser tenidos en cuenta para ser asimilados, en esta técnica se deben localizar las palabras o frases que contengan la información relevante del tema, la cual garantiza con mayor facilidad la comprensión y el entendimiento de los textos.

7. Análisis de los resultados

Capítulo I:

Tipos de discapacidad que presentan las personas que están vinculadas en las empresas privadas de la ciudad de Cúcuta.

En este primer apartado describen los resultados de la investigación relacionados con la categoría “Biológico” y de sus tres subcategorías: deficiencias y dificultades del individuo, condiciones de salud y rehabilitación con el fin de dar cumplimiento al primer objetivo específico “Clasificar los tipos de discapacidad que presentan las personas que están vinculadas en las empresas privadas de la ciudad de Cúcuta.” Se realizaron entrevistas a las personas con discapacidad que se encuentran trabajando en las empresas.

Al realizar las entrevistas a los trabajadores con discapacidad de las empresas seleccionadas para la presente investigación se logró determinar que las personas que son incluidas en el ámbito laboral, tienen en común que presentan discapacidad física originada por accidentes de tránsito, por sobrecarga laboral o por negligencias médicas.

Teniendo en cuenta que la discapacidad de las personas que trabajan en las empresas privadas de Cúcuta es producto de un accidente, es importante tener en cuenta lo referido por el observatorio estatal de discapacidad en el año 2015, ya que este hace referencia a que:

Fuentes bibliográficas destacan la discapacidad sobrevenida desde la necesidad de entender sus causas, clasificándolas bajo determinada tipología tales como los accidentes de tráfico, accidentes deportivos, accidentes laborales, enfermedad sobrevenida o accidentes domésticos. Gran parte de la bibliografía encontrada hace referencia al accidente laboral y accidente de tráfico como causa principal de la Discapacidad Sobrevenida.

Como es el caso de Andrés Ramírez:

Él dice: Es discapacidad originada por un accidente hace 13 años, el 27 de marzo del 2004 un automóvil me atropelló fue un borracho "para variar". Me fracturó una pierna, los dos huesitos de abajo del peroné, lo grave fue que sufrí un golpe en la cabeza muy fuerte porque el carro al atropellarme me lanzó frente a un postal metálico que hay en frente a prados club y sufrí un trauma craneo cefálico severo y un derrame en la base del tallo cerebral. Yo tenía tan solo 17 años cuando sufrí el accidente. Se me dificultaba mucho para hablar, para hacerme entender de las otras personas, tampoco podía caminar porque tenía afasia de broca, yo tuve bloqueado toda la parte derecha de mi cuerpo. A: PCDEUD, P: 1.

Del mismo modo CERMI plantea que la discapacidad física, ya sea motriz u orgánica, es la más prevalente en la actualidad por lo que, también en el caso de la discapacidad adquirida, las consecuencias funcionales de tipo físico están muy presentes, tanto por causa de enfermedad, como consecuencia de un accidente. (2015)

Para lograr la máxima recuperación de las personas con discapacidad, la rehabilitación juega un papel primordial, siendo este un proceso que se encarga de mejorar las condiciones de salud de los individuos disminuyendo su déficit funcional. Permitiendo así la independencia, la autorrealización, la autodeterminación, la aceptación de la discapacidad y la adaptación al cambio de vida y a la vez permiten el desarrollo de potenciales y capacidades que posibilitan la inserción social y laboral de las personas con discapacidades.

De acuerdo a las entrevistas realizadas se pudo determinar que actualmente ninguna de las personas en condición de discapacidad se encuentra en proceso de rehabilitación, pero a partir de la información recolectada se pudo constatar que no todas las personas tuvieron la posibilidad de rehabilitarse, ya que la situación económica interviene para que este proceso pueda llevarse a cabo y sea efectivo.

Según la NNUU la rehabilitación “Se refiere al proceso que anima a las personas con discapacidades para lograr y mantener sus niveles óptimos físicos, sensoriales, intelectuales, psiquiátricos y/o funcionales, sociales, proveyéndolos con las herramientas para cambiar sus vidas al nivel más alto de independencia. Incluye las medidas para proveer y /o restaurar funciones, o compensar la pérdida o ausencia de una función o de una limitación funcional” (1994).

En base al concepto de rehabilitación, se puede afirmar que la no rehabilitación de la discapacidad influye en que las personas discapacitadas tengan escasas

oportunidades para tener un empleo formal en el cual puedan aportar al mercado laboral.

Posteriormente las mayores dificultades que refieren las con discapacidad al estar en rehabilitación o recuperación, son los traumas psicológicos y emocionales, la frustración y los sentimientos de tristeza que se generan al saber que se tiene limitación para desarrollar actividades que se podían emplear antes de sufrir el accidente, teniendo en cuenta lo referido la trabajadora de Aseo Urbano:

Ella dijo: A mí me tocó ir al psicólogo porque una vez subí al cuarto piso pero para tirarme, de la depresión que tenía estaba obstinada eso fue recién reubicada pero vi que las ventanas estaban cerradas y no pude tirarme. A: PCDAU, P: 3.

Él dijo: El sueño de mi vida era estudiar medicina, pero por mi accidente no pude; en la universidad de Antioquia, me esperaron tres semestres para que ingresara a estudiar pero no pude. El día que fui a cancelar el semestre fue durísimo, dije ¿qué hago yo? Todo el sueño de mi vida se fue; cuando iba de camino a la casa de mi tía yo pensaba ¡Andrés, cancelaste el semestre, rompiste el sueño de tu vida por una pendejada y me dije mi vida no vale nada y en ese momento todavía tomaba una droga que me mantenía como todo bobo y llegue al apartamento de mi tía que vive en el octavo piso y dije será que me suicido, dije: voy a suicidarme, el sueño de mi vida fue ser médico y ahora no sirvo para nada entonces llegue al balcón del apartamento y vi un árbol grande frondoso y bonito, en ese momento pensé, si me lanzo, caigo al vacío y soy tan de malas que choco con el árbol, me parto hasta la madre y no muero; entonces para que salto, para pasar otra vez por un proceso de rehabilitación, no para que demostrarle al mundo que soy inmortal, por ese motivo desistí a la idea de quitarme la vida. A: PCDEUD, P: 3.

Es por ello que un cambio repentino en el estilo de vida, un contexto de falta de información o escasez de apoyos, la sobrecarga y el nivel de estrés en el entorno de la persona con discapacidad se han demostrado muy elevados, teniendo que afrontar “un doble proceso, uno de desadaptación al estilo de vida anteriormente llevado y que deben

cambiar por la nueva situación y el otro, un proceso de afrontamiento-aprendizaje de una nueva forma de vida” (Suriá, 2011: 78).

Asimismo Wyndaele y Wyndaele señalan que el advenimiento de una discapacidad supone además un cambio relevante no sólo para la propia persona, sino para su entorno cercano, el cual se convierte en fuente principal de apoyos para la realización de actividades de la vida diaria, lo que implica un proceso acumulado de adaptación a una nueva forma de vida, desde una perspectiva familiar (2006).

Cabe señalar además, que la carga emocional que sobrellevaban las personas en condición de discapacidad que fueron sujetos de estudio de esta investigación conllevó a que estos quisieran quitarse la vida, afectando los deseos de salir adelante, de sobrevivir y de afrontar y adaptarse a su nueva forma de vida.

Las personas con discapacidad que son integradas en el mercado laboral, señalan que las empresas en las que actualmente trabajan, han tenido en cuenta su condición física para ubicarlas en su sitio de trabajo, ya que son asignadas en lugares donde pueden desempeñar sus labores sin ningún inconveniente, de igual forma realizan funciones o tareas que no requieren se sobreesfuerzo físico; lo cual permite el desarrollo intelectual y económico de estas las personas.

Bissonier hace énfasis a la integración como la acción de incluir a la persona con deficiencia en la sociedad, contemplándola y enriqueciéndola con valores cualitativamente distintos y disfrutando de los mismos derechos y obligaciones que el resto de los miembros integrantes del cuerpo social. (1980).

La empresa Aseo Urbano y Coopsercivicos ofrecen todas las prestaciones de seguridad social a sus trabajadores, sin distinción alguna; por el contrario la Microempresa de Bonice de la zona centro de Cúcuta permite que cualquier persona pueda ser vendedor de productos pero no ofrece prestaciones a sus colaboradores, debido a que esta empresa no contrata como tal a las personas por un periodo de tiempo determinado sino que cualquier persona que se interese por ser vendedor se acerca a las instalaciones, pide la cantidad de productos que desea vender durante el día, estos productos son fiados, es por ello que los trabajadores deben firmar un documento en el cual se comprometen a cuidar los elementos de trabajo en este caso (carros y uniformes), a ser responsables con su trabajo, a entregar el diario que corresponda de acuerdo al valor de los productos.

Capítulo II

Metodología utilizada para la inclusión laboral de las personas con discapacidad en las empresas privadas de la ciudad de Cúcuta.

Este segundo apartado describe los resultados de la investigación relacionados con la categoría “Social” y de sus subcategorías: Integración laboral, empleo protegido y apoyado, formas de contratación, sensibilización de la población empresarial, con el propósito de dar cumplimiento al segundo objetivo específico que consiste en “Identificar la metodología específica que se utiliza para la inclusión laboral de las personas con discapacidad en las empresas privadas de la ciudad de Cúcuta” para ello se realizaron entrevistas a los jefes de talento humano de las empresas sujeto de estudio.

Al realizar las entrevistas a los jefes de talento humano de las empresas privadas seleccionadas para la presente investigación, se logró determinar que estas empresas realizan procesos de contratación del personal similares, debido a que son empresas inclusivas que le apuntan a la no discriminación, igualmente al seleccionar y al contratar personal con discapacidades se ve reflejada la igualdad de derechos, condiciones para que de esta manera puedan desempeñar funciones de forma efectiva de acuerdo a los requerimientos de la empresa a partir de esto se logró evidenciar un proceso de integración laboral a personas con discapacidad en las empresas.

Teniendo en cuenta lo dicho en el párrafo anterior, la Organización Internacional del Trabajo, caracteriza la discapacidad como: "Un individuo cuyas posibilidades de obtener empleo, reintegrarse al empleo y conservar un empleo adecuado, así como de progresar en el mismo, resulten considerablemente reducidas como consecuencia de una disminución física, sensorial, intelectual o mental debidamente reconocida"(2009. p. 3).

Por otra parte las empresas cumplen con los programas de responsabilidad social empresarial que promueven la inclusión laboral de personas con discapacidad, los cuales permiten que estas personas desarrollen sus capacidades y potenciales al prestar un servicio a una organización, al mismo tiempo las oportunidades laborales que se les brinda les ofrecen una estabilidad económica y emocional, garantizando así el mejoramiento de la calidad de vida, tanto de las personas con discapacidad como la de sus familiares.

Asimismo las personas en condición de discapacidad que son vinculadas en las empresas, son asignadas o reubicadas en áreas de trabajo en donde se tiene en cuenta el perfil profesional de la persona requerido por la empresa y las condiciones físicas para ubicarlos en un puesto de trabajo, de esta manera se puede constatar que el empleo es protegido y apoyado. Hay que destacar que las personas con discapacidad tienen igualdad de derechos y condiciones como todos los trabajadores a tener un empleo digno.

Según la Organización de las Naciones Unidas (ONU), en el artículo N° 27, reconoce el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con los demás, mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado competitivo y normalizado y en entornos abiertos e inclusivos (2006). Posteriormente las personas en condición de discapacidad obtienen los mismos beneficios que cualquier otro trabajador y al mismo tiempo se les garantizan los derechos en igualdad de condiciones para todos los empleados de las empresas.

En cuanto a las formas de contratación que tienen las empresas para vincular a las personas con discapacidad, las empresas cuentan con diferentes criterios de contratación en algunas son contratos a término indefinido y otras manejan contratación a término fijo en donde se hace renovación de personal o rotación, de esta manera las empresas les ofrecen estabilidad económica a los trabajadores con el propósito que demuestren compromisos y responsabilidad al momento de desempeñar sus labores.

Así mismo el Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS) "el trabajo constituye uno de los principales elementos de cohesión y seguridad personal familiar y social...no disponer de un trabajo digno, las personas además de perder su fuente de ingreso, aparecen con una serie de consecuencias negativas para su vida". (2013, p. 32).

Seguidamente las personas con discapacidad que son contratadas en las empresas que hicieron parte del proceso investigativo presentan discapacidades físicas que fueron originadas por accidentes de trabajo, accidentes de tránsito o por negligencias médica.

Con respecto a las relaciones interpersonales entre los empleados y las personas en condición de discapacidad, son de respeto mutuo, de aceptación, no existe ningún tipo de rechazo, al contrario demuestran solidaridad e integridad lo cual conlleva a demostrar sensibilización a la probación empresarial.

Por otro lado los jefes del área de talento humano que fueron entrevistados refieren que es de gran importancia incluir a personas en condición de discapacidad en el ámbito laboral ya que esto les permite una superación de vida. Teniendo en cuenta lo referido por las jefes del área de talento humano de la empresa Aseo Urbano y Cooperscivicos:

Ella dijo: Primero que todo por la inclusión, porque cada día tenemos que fomentar la inclusión en la sociedad y más en nuestras empresas en el marco de la responsabilidad social empresarial porque a pesar de que han sido personas que han nacido o porque por situaciones de la vida han tenido alguna situación o accidente que los deja en esa condición son seres humanos que razonan, que piensan, que pueden ofrecer muchas más habilidades que aporten al desarrollo de cualquier organización. JTHAU, P: 11.

Ella dijo: Porque creo que independientemente de los que les ocurra de los que les pase o el accidente que tengan, anteriormente los dos que tuve fueron de un accidente y quedaron en sillas de ruedas, pues no por lo que les haya ocurrido ellos no puedan seguir luchando uno de los que tenía en

silla de ruedas se graduó de ingeniero por eso él se fue y el otro como era reciente se cansó y se fue. A: JTUCA, P: 11.

Para que las personas con discapacidad logren acceder a un empleo, significaría para ellos tener la oportunidad de continuar con sus vidas a pesar de las adversidades, significa demostrarles a los demás que todo es posible, mientras se tengan motivos para salir adelante es así como el trabajo garantiza el desarrollo intelectual a la población discapacitada.

Posteriormente se debe agregar que el aporte social de las empresas sujetó de estudio de la investigación en la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad, apuntan a ser incluyentes con este tipo de personas, debido a que esto les permite que logren dar ingresos económicos sin importar sus condiciones y limitaciones con el fin de promover la inclusión social para generar empleos con el propósito de ser empresas de ejemplo para que otras empresas promuevan la inclusión laboral en las personas con discapacidad, teniendo en cuenta lo referido por las jefes de talento humano de Aseo Urbano y Coopsercivicos que:

El aporte social de la empresa, en este caso Aseo Urbano es ser una empresa incluyente, que le da la oportunidad a seres humanos, para que puedan sacar sus dones y talentos a flote y explotar habilidades propias que muchas veces desconocen. JTHAU, P: 13.

El aporte es generar más empleo y ayudar a la superación de la discapacidad y que otras empresas se motiven también. JTUCA, P: 13.

Capítulo III

Limitaciones de las políticas públicas sobre inclusión laboral para la población discapacitada en Colombia

En el tercer apartado de la presente investigación, se tuvo en cuenta la categoría políticas públicas y sus diez subcategorías entre ellas: Derechos, igualdad de condiciones, adaptación, identidad social, inclusión laboral, crecimiento y desarrollo personal, reconocimiento y estima, apoyos individualizados, flexibles y continuados, mantenimiento de patrones estructurales (valores) y factores motivacionales.

Para dar cumplimiento al tercer objetivo específico de la presente investigación “determinar las limitaciones de las políticas públicas sobre inclusión laboral de personas con discapacidad” en primera instancia se define el concepto de políticas públicas y posteriormente el concepto de limitaciones de políticas públicas.

Velásquez (2009) señala que “las políticas públicas” se reconocen como un proceso de aprendizaje colectivo para aumentar la capacidad de resolver problemas, influyendo de manera decisoria en la formulación y legitimación de la agenda pública a través de un proceso de interlocución y comunicación democrática entre sociedad y gobierno... es un proceso integrador de decisiones, acciones, inacciones, acuerdos e instrumentos, adelantado por autoridades públicas con la participación eventual de los particulares, y encaminado a solucionar o prevenir una situación definida como problemática.

De acuerdo a lo planteado por Velásquez, las políticas públicas son de gran importancia para promover la inclusión y la participación de todas las personas sin importar su condición. En Colombia existe diversidad de Políticas Públicas que están

dirigidas directamente para la población con discapacidad, con el objetivo de ofrecer medidas que permitan la inclusión de estas personas en todos los aspectos: político, cultural, ambiental y laboral.

En este capítulo nos enfocaremos principalmente en las políticas públicas nacionales y locales que hacen referencia a la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Estas son: la Constitución política de Colombia de 1991, la Ley 361 Mecanismos de integración social de las personas con limitación de 1997, la Ley Estatutaria 1618 en donde se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad del 2013, la Ley 1145 por la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad en el 2007, la Política Pública Nacional de Discapacidad en el 2013, la Ley 1346 por medio de la cual se aprueba la "Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad" en el 2009 y el Comité municipal de discapacidad de Cúcuta (Norte de Santander) del 2011.

Para poder conocer las limitaciones que presentan las políticas públicas sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad, se utilizó como herramienta una matriz, en donde se describió un breve resumen de lo que planteaba cada política y posteriormente lo que plantean estas en las subcategorías que hacen parte de la categoría política pública.

Posteriormente a partir de la información recopilada y eventualmente plasmada en la matriz, se realizó un análisis por cada política pública en donde se logró determinar si

las mismas garantizaban los derechos que tienen las personas con discapacidad a ser incluidos en el ámbito laboral y a gozar en igualdad de condiciones las mismas garantías que tienen las personas sin discapacidad.

Según como lo asegura el Ministerio de la Protección Social, afirma que la política en discapacidad es la construcción participativa entre el Estado y la sociedad civil, para definir orientaciones que permitan avanzar hacia el desarrollo de la autonomía y potencialidades de las personas con discapacidad, para asegurar su efectiva integración y participación en los bienes y servicios sociales.

A partir del análisis realizado a la política nacional de discapacidad y el comité nacional de discapacidad, así como los marcos normativos de discapacidad ya que ellos son los encargados de garantizar los derechos de las personas con discapacidad. Sin embargo no se hace un énfasis en el marco laboral de la inclusión laboral en el cual no se refleja un reconocimiento hacia el funcionamiento laboral, en los cuales deben ser incluidas las personas laboralmente, por otra lado no hay un estímulo en donde el esfuerzo y el trabajo de las personas con discapacidad no es reconocida y valorada tal como lo establece la política en general.

Posteriormente del análisis realizado a manera general a toda la normatividad de discapacidad encontramos en primera instancia que:

- La Adaptación, en la política pública existe un vacío en relación al tiempo que requiere la recuperación, debido a que no indica los procedimientos que se deben llevar a cabo para que las personas con discapacidad estén en rehabilitación y de esta manera pueda adaptarse a su condición y por ende pueda desempeñar un rol activo en una organización.
- Reconocimiento y estima, las personas con discapacidad no logran ser reconocidas y valoradas de la misma manera que las personas sin discapacidad.

La ley habla en general y la política pública se establece en general, pero no se establece de forma individualizada para hacer flexibilidad y continuación en apoyos como la preparación para el trabajo, teniendo en cuenta que las personas tienen diferentes discapacidades.

Según, la Guía Práctica para la elaboración de un programa de integración laboral de personas con discapacidad, publicada por Millas, menciona que los principales obstáculos que impiden la integración laboral de las personas con discapacidad, se relacionan especialmente con las actitudes (discriminación positiva, nociva y sistemática), la infraestructura inadecuada de las empresas, la falta de enseñanza media y/o técnica o universitaria para las personas con discapacidad y las falencias en la legislación (vacíos en la ley), lo cual conlleva a la limitación de la participación de las personas con discapacidad para obtener un trabajo digno y que se ajuste a su condición.(2005)

8. Discusiones

A partir de los resultados obtenidos en las entrevistas realizadas a las jefes del área de talento humano y los trabajadores con discapacidad vinculados en las empresas privadas de Cúcuta, se puede constatar que las formas de inclusión laboral que emplean las empresas para contratar a personal con discapacidad, se basan o se fundamentan en los principios de la responsabilidad social empresarial, garantizando así los derechos y la igualdad de condiciones que tienen todos los trabajadores sin importar cuál sea su condición.

Por otra parte se pudo confirmar que las personas con discapacidad contratadas en las empresas privadas que fueron sujeto de estudio de la investigación; cumplen efectivamente con las funciones asignadas según el cargo que ejecutan, teniendo en cuenta que todas las personas sin importar cuál sea su condición tienen habilidades, capacidades y competencias que aportar en el mercado laboral. De acuerdo a lo dicho, desde el Modelo Social de la discapacidad que Planta Agustina Palacios "Se considera que las personas con discapacidad tienen tanto que aportar a la sociedad como aquellas que no lo son"

Respecto a lo antes mencionado SOFOFA menciona que las empresas pueden encontrar en las personas con discapacidad oportunidades para vincular a trabajadores

entusiastas, dispuestos a aprender y a comprometerse con los valores y el que hacer de la organización. De igual manera refiere que existe una metodología practica para contratar a la población con discapacidad, la cual es un detonante que despierta el anhelo de hacer que las empresas sean más inclusivas y diversas. (s/f)

Asimismo plantea que para generar un ambiente cálido de trabajo, tanto para la persona con discapacidad que se unirá a la empresa como para los demás colaboradores, es necesario informar correctamente sobre la nueva incorporación a los administradores del área al cual hará parte, a los jefes, supervisores y a sus compañeros de trabajo. Por otro lado sintetiza que es de gran importancia realizar taller de Concientización y Capacitación, dirigidos específicamente a aquellos empleados que se relacionarán de forma directa con la persona con discapacidad.

La metodología utilizada por SOFOFA para incluir a personas con discapacidad, permite que las empresas y sus trabajadores se preparen para recibir de la mejor manera a la persona que se está incorporando en la empresa. De igual manera el personal sin discapacidad tendrá claridad sobre las necesidades, capacidades y limitaciones del nuevo integrante con discapacidad. De esta manera se aclaran dudas y se despejan mitos sobre las personas con discapacidad. Igualmente es importante para esta metodología tener una vía de comunicación y apoyo entre el trabajador y la empresa, ya que esto ayuda al logro de los objetivos de la persona con discapacidad en la organización.

9. Conclusiones

Esta investigación permitió analizar las formas de inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad en las empresas privadas de la ciudad de Cúcuta, por medio de la implementación de entrevistas estructuradas a trabajadores con discapacidad física y a jefes del área de talento humano de las empresas Aseo Urbano S.A.S. E.S.P, Coopsercivicos Asociados C.T.A, a la microempresa de Bonice de la zona centro de Cúcuta y al egresado de Derecho de la Universidad Simón Bolívar quien tiene una experiencia laboral en el Palacio de Justicia. Posteriormente se realizó una matriz de análisis de las Políticas Públicas nacionales y locales sobre la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad con la intención de determinar las limitaciones de las mismas.

Por medio de la aplicación de los instrumentos mencionados anteriormente, se puede concluir que en la ciudad de Cúcuta, son pocas las empresas privadas que se rigen por la responsabilidad social empresarial vinculando a personas en condición de discapacidad en el ámbito laboral.

Por otro lado se concluye que las empresas privadas de Cúcuta que hicieron parte del proceso investigativo vinculan en su personal principalmente a personas con

discapacidades físicas las cuales han sido ocasionadas por accidentes laborales, accidentes de tránsito, sobrecarga laboral y negligencias médicas.

Asimismo se puede constatar que estas empresas realizan procesos similares para seleccionar y contratar personal sin importar cuál sea su condición de salud física, es decir que todas las personas son libres, autónomas y tienen el derecho de acercarse a las oficinas de las empresas para entregar sus hojas de vida, de igual manera tienen la posibilidad de ser entrevistados y ser contratados, siempre y cuando cuenten con el perfil requerido para el cargo al cual aspiran desempeñar.

Vale la pena resaltar que las personas en condición de discapacidad que son contratadas en las empresas son ubicadas o reubicadas en puestos de trabajo, en los que se tiene en cuenta su perfil profesional para la asignación del cargo y su condición física para el establecimiento del sitio de trabajo y las tareas a realizar.

Por último, se puede concluir incluir en el mercado laboral a personas con discapacidad les permite a estas personas satisfacer sus necesidades básicas, mejorar su calidad de vida y la de sus familiares, asimismo genera gran motivación ya se siente motivados por aportar de forma productiva a una empresa.

10. Recomendaciones

- A la universidad Simón Bolívar para que continúen realizando investigaciones sobre la inclusión laboral en las empresas de la ciudad de Cúcuta, para que de esta forma se propongan estrategias que fomenten practicas inclusivas en las empresas con el fin de promover la aceptación de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.
- A las empresas privadas de Cúcuta sujetos de estudio de esta investigación, para que sigan incluyendo en su personal a personas con discapacidades y de esta manera promuevan la vinculación de las personas con discapacidad y se genere la inclusión y la participación de estas personas en el mercado laboral.
- Al estado para que desarrolle programas y proyectos con enfoque diferencial, dirigidos a las personas con discapacidad con el propósito de promover la inclusión laboral y asimismo realicen espacios de formación y capacitación, que les permita a estas personas tener un perfil profesional que garantice la accesibilidad a un empleo formal y así mismo tengan la posibilidad de aportar a diferentes empresas y puedan mejorar sus condiciones de vida.

11. Referencias

1. Asamblea General. (2005). Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad. Mayo 19, 2016, de Alcaldía de Bogotá Sitio web: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=19122>
2. Asamblea Nacional Constituyente. (1991). Constitución Política de Colombia. Mayo 19, 2016, de Procuraduría General de la Nación Sitio web: [http://www.procuraduria.gov.co/guiamp/media/file/Macroproceso%20Disciplinario/Constitucion Politica de Colombia.htm](http://www.procuraduria.gov.co/guiamp/media/file/Macroproceso%20Disciplinario/Constitucion%20Politica%20de%20Colombia.htm)
3. Barnes, C. (1991b): «Discrimination: Disabled People and the Media», en Contact n° 70, pp. 45-48.
4. CIF. (2015). Discapacidad y salud. 2015, de Organización Mundial de la Salud Sitio web: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs352/es/>
5. Castells, Manuel (2001). *La era de la información. Fin de milenio*. Vol. 3, Madrid: Alianza Editorial.
6. CERMI. (2015) Informe comisión CERMI de discapacidades adquiridas, Versión 3.0, 14 de julio de 2015, Madrid
7. Congreso de Colombia. (2013). ley estatutaria 1618 27 de febrero del 2013. 2013, de Presidencia de la Republica de Colombia Sitio web: <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/2013/LEY%201618%20DEL%2027%20DE%20FEBRERO%20DE%202013.pdf>
8. Corte Constitucional de la República de Colombia. (2007). Sentencia C-810/07. Mayo 26, 2016, Sitio web: <http://corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2007/C-810-07.htm>
9. Palacios-Ceña, D. Corral, I. Fundamentos y desarrollo de un protocolo de investigación fenomenológica en enfermería. Revista de Enfermería. Intensiva. 2010 Vol. 21 N° 2 pág. 68-73.
10. DANE- CENSO GENERAL. (2005). Estado actual de la Discapacidad en Colombia. 2016, de DANE Sitio web: <http://discapacidadcolombia.com/Estadisticas.htm>
11. DANE. (2010). Discapacidad por Departamentos. 2010, de Departamento Administrativo Nacional de Estadística Sitio web: <http://www.dane.gov.co/index.php/poblacion-y-registros->

[vitales/discapacidad/119-demograficas/discapacidad/2848-discapacidad-por-departamentos](#)

12. Pérez, J. (2000). La triangulación analítica como recurso para la validación de estudios de encuesta recurrentes e investigaciones de réplica en Educación Superior. RELIEVE, v. 12, n. 2. Obtenido el 26 de Enero en http://www.uv.es/RELIEVE/v12n2/RELIEVEv12n2_6.htm.
13. Díaz, L. (2000). Guía para padres de familia. Otra interpretación, DISCAPNET, en www.discapnet.es/gráficos/guías/Padres/pa104.asp
14. Dyson, A. (2001). Dilemas, contradicciones y variedades de la inclusión, en M.A Verdugo Alonso y F.B. Jordán de Urríes Vega (Coordinadores), Apoyos, autodeterminación y calidad de vida, 145-160. Salamanca, Amarú, colección Psicología.
15. Eccos. (2012). Un modelo de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad. 2012, de Corporación Eccos Contacto Colombia Sitio web: <https://www.colombiadigital.net/images/stories/teletrabajo/presentaciones/feria/9-Maritza-Silva.pdf>
16. Ferreira, M A V; (2008). La construcción social de la discapacidad: Habitus, estereotipos y exclusión social. Nómadas, () Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18101716>
17. Gómez C, Cuervo C. Conceptualización de discapacidad: reflexiones para Colombia. Bogotá: Editorial Unibiblos. 2007.
18. Guzmán, E., Kay, M. (2015). Inclusión laboral de personas con discapacidad: Estudio sobre la satisfacción laboral según teoría de Herzberg y análisis sobre ventajas y barreras de la inclusión laboral en las empresas TATA Consultancy Services y Mi Polera Ltda . 2015, de Universidad de Santiago de Chile Facultad Tecnológica Sitio web: <http://es.slideshare.net/MariellaIsabelWaKayG/tesis-inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad>
19. Habermas, J. (1987), Théorie de l'agir communicationnel, París, Fayard [ed. cast.: Teoría de la acción comunicativa, Buenos Aires, Aguilar, 1989, 2 vols.
20. Lorenzo, R. El futuro de los discapacitados en el mundo: el empleo como factor determinante para la inclusión. Club de Roma a nivel mundial.
21. Martínez, M. (1989). Comportamiento Humano. (Nuevos Métodos de Investigación). México: Trillas.

22. NNUU The Standard Rules on the Equalization of Opportunities for Persons with Disabilities. Pag 11. 1994
23. OIT- Oficina Internacional del Trabajo. (2007). Datos sobre Discapacidad en el mundo del trabajo. 2007, de Organización Internacional del Trabajo Sitio web: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_087709.pdf
24. OIT. (2013). Estudio: factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad. 2013, de Organización Internacional del Trabajo Sitio web: <http://web.sofofa.cl/wp-content/uploads/2013/09/estudio-factores-web-2013.pdf>
25. ONU. (2006). Los Derechos de las Personas con Discapacidad en el Sistema de las Naciones Unidas. 2011, de Oficina en Colombia del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos Sitio web: http://www.hchr.org.co/publicaciones/libros/derechos_personas_discapacidad.pdf
26. OMS. (2001). Un modelo de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad. 2001, de Corporación Eccos Contacto Colombia Sitio web:
27. OMS. (2014). Discapacidad y Salud. 2014, de Organización Mundial de la Salud Sitio web: http://who.int/mediacentre/factsheets/fs352/es/https://www.colombiadigital.net/images/stories/teletrabajo/presentaciones_feria/9-Maritza-Silva.pdf
28. OMS. (2011). Informe Mundial Sobre la Discapacidad. 2011, de Organización Mundial de la Salud Sitio web: http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf?ua=1
29. Pérez Bueno, L. (2010), Discapacidad, Derechos y Políticas de inclusión, Cinca Madrid.
30. Palacios, A. (2008), El modelo social de discapacidad: Orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, Cinca Madrid.
31. Romero, L. (2011). Diagnostico al proceso de inclusión de las personas con discapacidad que laboran en las empresas privadas de los municipios Iribarren y Palavecino del estado Lara, Periodo 2011. 2011, de Universidad centroccidental "Lisandro Alvarado" Decanato de Administración y contaduría Coordinación de estudios de Postgrado y Gerencia de programas sociales Sitio web: <https://es.scribd.com/doc/72302157/Inclusion-Laboral-de-Las-Personas-Con-Discapacidad-en-el-Estado-Lara-Venezuela>

32. Red PaPaz (2010). Kit PaPaz sobre inclusión. Guía para padres y madres con herramientas para lograr el reconocimiento de las diferencias, la eliminación de barreras para la participación y el fortalecimiento de la familia, la escuela y la sociedad. Disponible en: www.redpapaz.org.
33. STRAUS, Anselm y CORBIN, Juliet. Bases de la investigación cualitativa. Medellín: Universidad de Antioquia.2002. 124 p
34. Suriá, R. (2012): "Resiliencia en jóvenes con discapacidad: ¿difiere según la tipología y etapa en la que se adquiere la discapacidad?". Boletín de Psicología. N. 105 (jul. 2012). ISSN 0212-8179, pp. 75-89
35. TAYLOR, S.J., BOGDAN, R. (1984). Introduction to Qualitative Research Methods: The Search for Meanings, 2e ed.New York: Wiley.
36. Wyndaele y Wyndaele, (2006). Incidence, prevalence and epidemiology of spinal cord injury: What learns a worldwide literature survey? Spinal Cord, 44(9), 523-529.
37. Zoll, R. (1992), Nouvel individualisme et solidarité quotidienne, París, Kimé.

12. Anexos

12.1. Matriz categorial

TITULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECIFICO	TEÓRICO	CATEGORIAS	SUBCATEGORIAS	PREGUNTAS
La inclusión social de personas en condición de discapacidad de la ciudad de San José de Cúcuta: Un enfoque laboral	¿Cuáles son las formas de inclusión laboral de las personas con discapacidad en las empresas públicas y/o privadas de la ciudad de Cúcuta?	Analizar las formas de inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad en las empresas privadas de la ciudad de Cúcuta.	Clasificar los tipos de discapacidad que presentan las personas que están vinculadas en las empresas privadas de la ciudad de Cúcuta.	MÉDICO Pérez bueno (2010) Agustina Palacios (2008) “Modelo Médico”		-Biológico (que es la discapacidad, cuales son los tipos de discapacidad)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cuál es su tipo de discapacidad? 2. ¿Se encuentra en algún tratamiento o rehabilitación? 3. ¿Cuáles han sido las mayores dificultades en su proceso de rehabilitación? 4. ¿Considera usted que la empresa donde actualmente labora, ha tenido en cuenta su tipo de discapacidad para ubicarlo laboralmente? ¿Qué tipo de labores realiza de acuerdo a su discapacidad y disposición de la empresa?
			Identificar la metodología específica que se utiliza para la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad en las empresas privadas de la ciudad de Cúcuta.	SOCIAL -Agustina Palacios (2008) “Modelo Social” -Shakespear y Barton (1998) -Romero (2011) - Habermas y Zoll (1992)		-Inclusión laboral	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cómo es el proceso de selección del personal de la empresa? 2. ¿Cuántas personas en condición de discapacidad están trabajando actualmente en la empresa? 3. ¿Desde cuándo la empresa cumple los programas de inclusión laboral para personas en condición de discapacidad? 4. ¿Qué cargos desempeñan las personas en condición de discapacidad que trabajan en esta empresa? 5. ¿Qué beneficios tienen las personas en condición de discapacidad que trabajan en esta empresa? 6. ¿Cómo es el proceso de contratación de personas en condición de discapacidad? 7. ¿Qué tipo de contrato tienen las personas en condición de discapacidad que laboran en la empresa y que periodicidad tiene el mismo?

							8. ¿Considera usted que los contratos de las personas en condición de discapacidad les ofrece estabilidad laboral? 9. ¿Cuál es el tipo de discapacidad de las personas que contratan en su empresa? 10. ¿Cómo considera usted que responde el resto del personal ante la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad? (relaciones interpersonales) 11. ¿Por qué cree usted que es importante incluir a personas en condición de discapacidad en el ámbito laboral? 12. ¿Cómo cree que se benefician las personas en condición de discapacidad al ser incluidas en el ámbito laboral? 13. ¿Cuál cree usted que es el aporte social de su empresa al incluir a personas en condición de discapacidad?
			Determinar las limitaciones de las políticas públicas sobre inclusión laboral para la población discapacitada en Colombia.	POLÍTICO Pressman y Wildavsky (1973)	- Políticas Públicas	1. Derechos 2. Igualdad de condiciones 3. Adaptación 4. Identidad social 5. Inclusión laboral 6. Crecimiento y desarrollo personal, auto realización, autoestima 7. Reconocimiento y estima 8. Apoyos individualizados, flexibles y continuados 9. Mantenimiento de patrones estructurales (valores) 10. Factores motivacionales	Pregunta orientadora: ¿Cuáles son las políticas públicas existentes en Colombia, que promueven la inclusión laboral? - Revisión documental (leyes, decretos)

12.2. Diario de campo

FICHA 1			ruta 1		
ACTOR: JTHAU	EDAD:	GÉNERO: Femenino	NOMBRE: Luz Alejandra Arboleda Ospina	FECHA: 12/05/2017	HORA: 03:58 PM
OBJETIVO: Identificar la metodología específica que se utiliza para la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad en las empresas privadas de la ciudad de Cúcuta			TÉCNICA: Entrevista	LUGAR: Oficina del área de Talento Humano de la empresa Aseo Urbano S.A.S. E.S.P.	
OBSERVACIONES: Alejandra es la Coordinadora de selección, capacitación y entrenamiento de la empresa Aseo Urbano de Cúcuta.					
CATEGORIA	SUBCATEGORIA	ACTOR	PREGUNTA	DESCRIPCIÓN	
Inclusión laboral	Integración laboral	JTHAU	1. ¿Cómo es el proceso de selección del personal de la empresa?	<p>El proceso de selección del personal nace con una necesidad de un área, independientemente de cual sea por un perfil específico, entonces se crea una requisición que es aprobada por la directora de talento humano y llega a la coordinación de selección en la cual soy líder del proceso. A partir de ahí hacemos la búsqueda mediante diferentes canales:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El primero son las hojas de vida que llegan a la empresa: tenemos un banco de hojas de vida que no tiene un filtro inicial, en recepción se reciben todas las hojas de vida y es aquí en el departamento de selección en donde seleccionamos según requisitos, según aspiraciones según un perfil profesional, independientemente de que éste de que esté en condición de discapacidad o no. A partir de ahí verificamos si hacemos un proceso de selección y una primera entrevista grupal la cual es con el objetivo de verificar si cumplen con el perfil actitudinal y el perfil de formación para el cargo. 	

			<p>2. Se pasa a entrevista con el jefe inmediato el cual se encarga de profundizar más en el tema y dependiendo del cargo si es necesario se realiza una prueba técnica o de conocimiento en el nivel operativo de conductor para arriba siempre va a haber una prueba técnica.</p> <p>3. Se realiza un examen médico de ingreso verificando según profesiograma si la persona es apta para la labor. Todo esto hace parte de un paso a paso dependiendo del nivel de complejidad de los cargos son las pruebas; tenemos una plataforma que se llama Sigma donde realizamos las pruebas a nivel administrativo, las pruebas psicotécnicas y cuando no utilizamos la prueba Sigma utilizamos el dibujo de la familia y el test de las Cáritas que es una prueba de orientación al detalle y la historia médica que la persona nos refiere.</p> <p>La entrevista es una herramienta que nos brinda una percepción de la persona y también nos permite aterrizar a cada aspirante al cargo en cuestión, después del examen médico el médico laboral nos da un acta, no solamente la IPS que realiza el examen médico sino nuestro médico laboral estudia la historia clínica y es el la última persona en dar el concepto para que la persona ingrese a trabajar.</p>
		<p>2. ¿Cuántas personas en condición de discapacidad están trabajando actualmente en la empresa?</p>	<p>Nosotros no tenemos personas en condición de discapacidad externa, nuestras personas en situación de discapacidad son propias y tenemos 60 personas reubicadas.</p>
		<p>3. ¿Desde cuándo la empresa cumple los programas de inclusión laboral para personas en condición de discapacidad?</p>	<p>Desde que inicio la empresa en el año 2002.</p>

	Empleo protegido y apoyado		4. ¿Qué cargos desempeñan las personas en condición de discapacidad que trabajan en esta empresa?	Auxiliares de gestión social, auxiliares de servicio al cliente, radio operadores, porteros y basculistas.
			5. ¿Qué beneficios tienen las personas en condición de discapacidad que trabajan en esta empresa?	Como nosotros hemos tenido que perfilarlos y formarlos porque son personas operativas que pasan a ser administrativos entonces en primera instancia existe una necesidad de formación y una necesidad de que ellos sean productivos en el área al cual sean asignados y que su restricción física no sea un impedimento para realizar la labor. Entonces hay que tener esas dos cosas combinadas en cuanto a habilidad que puede hacer y en cuanto a limitación física a dónde puede llegar este ha sido parte del reto no solamente en que las personas cumplan con sus restricciones médicas sino que sean productivos para la empresa y se busca que la persona se sienta productiva, satisfecha y cómoda con la labor y que la empresa pueda tener un beneficio de que la persona por ejemplo un radio operador que es un sistema complejo entonces se hizo necesario que hicieran un curso de sistemas así pueden aspirar a cargos donde el computador sea una herramienta por ejemplo aquí en le gusta estar en el parque tecnológico ambiental Guayabal porque les queda más cerca a la casa o porque sienten que haya son más productivos, también tienen su función allá. Ese es el reto con las personas reubicadas que sean productivas, en ocasiones hay preferencias para que los reubicados elijan el lugar a donde quieren trabajar pero tenemos que ver que la persona no solamente quiera sino que pueda y que la empresa de verdad la necesite
	Formas de contratación		6. ¿Cómo es el proceso de contratación de	Nosotros en el momento tenemos un proceso de selección que apunta a lo no discriminatorio, cualquier persona puede

		personas en condición de discapacidad?	presentarse a aseo urbano, el proceso es exactamente igual, las personas tienen la libertad de postularse y en caso de cumplir con los requisitos de un perfil será llamado a una entrevista.
		7. ¿Qué tipo de contrato tienen las personas en condición de discapacidad que laboran en la empresa y que periodicidad tiene el mismo?	Todos los contratos en aseo urbano son a término indefinido.
		8. ¿Considera usted que los contratos de las personas en condición de discapacidad les ofrece estabilidad laboral?	Si, considero que los contratos o trabajos estables les dan mayor bienestar a las personas en condición de discapacidad, ya que por su condición necesitan tener algo fijo para su bienestar para, su supervivencia y para sus necesidades básicas.
		9. ¿Cuál es el tipo de discapacidad de las personas que contratan en su empresa?	De columna
	Sensibilización de la población empresarial	10. ¿Cómo considera usted que responde el resto del personal ante la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad? (relaciones interpersonales)	Las relaciones son exactamente igual que con los otros trabajadores, teniendo en cuenta sus restricciones laborales, se busca la inclusión de todo el personal reubicado.
		11. ¿Por qué cree usted que es importante incluir a personas en	Primero que todo por la inclusión, porque cada día tenemos que fomentar la inclusión en la sociedad y más en nuestras

			condición de discapacidad en el ámbito laboral?	empresas en el marco de la responsabilidad social empresarial porque a pesar de que han sido personas que han nacido o porque por situaciones de la vida han tenido alguna situación o accidente que los deja en esa condición son seres humanos que razonan, que piensan, que pueden ofrecer muchas más habilidades que aporten al desarrollo de cualquier organización.
			12. ¿Cómo cree que se benefician las personas en condición de discapacidad al ser incluidas en el ámbito laboral?	En primera instancia son personas que de una u otra manera sufren en mayor medida que las personas normales la discriminación o las oportunidades. Los beneficios que tienen estas personas son la oportunidad laboral de experiencia y porque están en una empresa que valora Y respeta la condición en la cual se encuentran.
			13. ¿Cuál cree usted que es el aporte social de su empresa al incluir a personas en condición de discapacidad?	El aporte social de la empresa, en este caso Aseo Urbano es ser una empresa incluyente, que le da la oportunidad a seres humanos, para que puedan sacar sus dones y talentos a flote y explotar habilidades propias que muchas veces desconocen.

FICHA 1			RUTA 2		
ACTOR: JTHCA	EDAD: 44 años	GÉNERO: Femenino	NOMBRE: Claudia Sofia Moreno Wilches	FECHA: 17/05/2017	HORA: 3:00 PM
OBJETIVO: Identificar la metodología específica que se utiliza para la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad en las empresas privadas de la ciudad de Cúcuta			TÉCNICA: Entrevista	LUGAR: Oficina de Talento Humano, empresa COOPSEVICIOS ASOCIADOS	
OBSERVACIONES: Claudia es la Jefe de Talento Humano de la Cooperativa de Vigilancia Coopsercivicos Asociados C.T.A. es esta organización actualmente se encuentran trabajando como guardas de seguridad en el centro comercial ventura plaza, dos personas con discapacidad física.					
CATEGORIA	SUBCATEGORIA	ACTOR	PREGUNTA	DESCRIPCIÓN	
Inclusión laboral	Integración laboral	JTHCA	1. ¿Cómo es el proceso de selección del personal de la empresa?	Ellos tienen una lista de requisitos en donde deben armar sus hojas de vidas traerla a empresa después de traer la hoja de vida nosotros los llamamos y se les hace una encuesta que son de 50 preguntas todo sobre seguridad después de eso viene lo que es entrevista con gerencia, luego con talento humano, luego para entrevista con el jefe operativo, luego con la psicóloga por último van a exámenes médicos son exámenes físicos de ingreso seguidamente la entrega de dotación después las afiliaciones a la seguridad social luego pasa con el encargado de seguridad interna quien es el que toma los datos y les asigna puesto y ya empiezan ellos a trabajar.	
			2. ¿Cuántas personas en condición de discapacidad están trabajando actualmente en la empresa?	Ahorita tenemos dos se encuentran en el ventura plaza.	
			3. ¿Desde cuándo la empresa cumple los	Ya llevamos como tres años.	

			programas de inclusión laboral para personas en condición de discapacidad?	
	Empleo protegido y apoyado		4. ¿Qué cargos desempeñan las personas en condición de discapacidad que trabajan en esta empresa?	Como guarda de seguridad y más que todo se colocan en atención a clientes para que oriente a las personas y verifiquen que no dejen objetos olvidados.
			5. ¿Qué beneficios tienen las personas en condición de discapacidad que trabajan en esta empresa?	Yo creo que trabajar, estar afiliados y reciben los mismos derechos que todos los demás siempre se incluyen en todas las actividades que se realizan, siempre hay igualdad de condiciones para todos.
	Formas de contratación		6. ¿Cómo es el proceso de contratación de personas en condición de discapacidad?	Con ellos seleccionamos las hojas de vida porque no todos están actos para la seguridad tienen que ser pilositos porque los que tienen problemas mentales no tienen la misma capacidad ellos no manejan armar se le da es gas pimienta los que puedan utilizar y estar pendiente de que no roben y los ladrones.
			7. ¿Qué tipo de contrato tienen las personas en condición de discapacidad que laboran en la empresa y que periodicidad tiene el mismo?	Ellos son de contrato termino fijo se le van renovando contrato cada tres meses, seis meses se dejan descansar y se les renueva el contrato, porque también siempre es estresante el trabajo de la vigilancia para ellos, ellos cumplen con ocho horas, trabajan cinco días y descansan cinco y van rotando.
			8. ¿Considera usted que los contratos de las personas en condición de discapacidad les ofrece estabilidad laboral?	Si claro, de que ellos no trabajen mal ahí tienen su trabajito.
			9. ¿Cuál es el tipo de	Solo físicas aunque yo tengo ahorita uno con un problema

			<p>discapacidad de las personas que contratan en su empresa?</p>	<p>mental pero no es tan de retardo sino algo leve y es pilosoto, antes teníamos dos de sillas de ruedas pero le daba duro por estar tanto tiempo acostada duraron un año trabajando aunque ellos hacen sus descansos, nosotros compramos unas sillas de ruedas para ellos.</p>
Sensibilización de la población empresarial			<p>10. ¿Cómo considera usted que responde el resto del personal ante la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad? (relaciones interpersonales)</p>	<p>Bien porque no han tenido ningún rechazo les colaboran y todos se respetan.</p>
			<p>11. ¿Por qué cree usted que es importante incluir a personas en condición de discapacidad en el ámbito laboral?</p>	<p>Porque creo que independientemente de los que les ocurra de los que les pase o el accidenté que tengan, anteriormente los dos que tuve fueron de un accidente y quedaron en sillas de ruedas, pues no por lo que les haya ocurrido ellos no puedan seguir luchando uno de los que tenía en silla de ruedas se graduó de ingeniero por eso él se fue y el otro como era reciente se cansó y se fue.</p>
			<p>12. ¿Cómo cree que se benefician las personas en condición de discapacidad al ser incluidas en el ámbito laboral?</p>	<p>Yo creo que dejan de pensar un poco en su enfermedad de lo que les ha ocurrido les ayuda a que salgan adelante que se superen que no se queden únicamente en la casa porque algunos se quedan ahí estancados y el apoyo de la familia es importante.</p>
			<p>13. ¿Cuál cree usted que es el aporte social de su empresa al incluir a personas en condición de discapacidad?</p>	<p>El aporte es generar más empleo y ayudar a la superación de la discapacidad y que otras empresas se motiven también.</p>

FICHA 1			RUTA 3		
ACTOR: JTHB	EDAD: 27 años	GÉNERO: Femenino	NOMBRE: Geraldine Peñaranda	FECHA: 2/05/2017	HORA: 10:30 AM
OBJETIVO: Identificar la metodología específica que se utiliza para la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad en las empresas privadas de la ciudad de Cúcuta			TÉCNICA: Entrevista	LUGAR: Microempresa de Bonice ubicada en la zona centro de Cúcuta	
OBSERVACIONES: Líder regional de las microempresas de Bonice de Norte de Santander. Las microempresas de Bonice no contratan formalmente a sus trabajadores.					
CATEGORIA	SUBCATEGORIA	ACTOR	PREGUNTA	DESCRIPCIÓN	
Inclusión laboral	Integración laboral	JTHB	1. ¿Cómo es el proceso de selección del personal de la empresa?	El proceso de selección no se hace como tal acá, aquí se le da trabajo a cualquiera que quiera trabajar y que sea responsable.	
			2. ¿Cuántas personas en condición de discapacidad están trabajando actualmente en la empresa?	Dos personas	
			3. ¿Desde cuándo la empresa cumple los programas de inclusión laboral para personas en condición de discapacidad?	Desde que están las microempresas de Bonice, cualquier persona sin importar cuál sea su condición puede trabajar siempre y cuando sea responsable.	
	Empleo protegido y		4. ¿Qué cargos desempeñan las	El mismo que todos, son vendedores.	

	apoyado		personas en condición de discapacidad que trabajan en esta empresa?	
			5. ¿Qué beneficios tienen las personas en condición de discapacidad que trabajan en esta empresa?	Tener la oportunidad de trabajar para poder tener un sustento diario para poder sobrevivir.
			6. ¿Cómo es el proceso de contratación de personas en condición de discapacidad?	Cualquiera que pueda manejar un carro o llevar una cava y que sea responsable, se le hace el contrato que cumplan con la entrega.
			7. ¿Qué tipo de contrato tienen las personas en condición de discapacidad que laboran en la empresa y que periodicidad tiene el mismo?	Es un contrato informal, a ellos se les prestan los carros y se les da la mercancía y ya.
			8. ¿Considera usted que los contratos de las personas en condición de discapacidad les ofrece estabilidad laboral?	Si porque les permite tener ingresos para mantener a sus familias, para alimentarse y para todas sus necesidades.
			9. ¿Cuál es el tipo de discapacidad de las personas que contratan en su empresa?	Discapacidad física.
			10. ¿Cómo considera usted que responde el resto del personal ante la	De buena manera no tienen ningún problema con eso al contrario les ayudan a sus compañeros.
		Formas de contratación		
		Sensibilización de la población empresarial		

			inclusión laboral de personas en condición de discapacidad? (relaciones interpersonales)	
			11. ¿Por qué cree usted que es importante incluir a personas en condición de discapacidad en el ámbito laboral?	Es importante porque ellos con que van a vivir, es darle la oportunidad para que tengan un sustento diario.
			12. ¿Cómo cree que se benefician las personas en condición de discapacidad al ser incluidas en el ámbito laboral?	Se benefician porque tienen la oportunidad de trabajar, de luchar por lo que desean, de ganarse un sustento diario para poder vivir.
			13. ¿Cuál cree usted que es el aporte social de su empresa al incluir a personas en condición de discapacidad?	Permitir que las personas puedan ser trabajadores independientes, sin importar sus condiciones de salud.

FICHA 2				RUTA 1	
ACTOR: PCDAU	EDAD:	GÉNERO: Femenino	NOMBRE: Martha		FECHA: 12/05/2017 HORA: 05:38 PM
OBJETIVO: Clasificar los tipos de discapacidad que presentan las personas que están vinculadas en las empresas privadas de la ciudad de Cúcuta.			TÉCNICA: Entrevista		LUGAR: Empresa Aseo Urbano S.A.S. E.S.P.
OBSERVACIONES: Doña siempre trabajó en Aseo Urbano como barrendera, pero debido al desgaste físico y a sus 12 patologías, fue reubicada en el área de servicio al cliente para desempeñar labores de secretaria.					
CATEGORIA	SUBCATEGORIA	ACTOR	PREGUNTA	DESCRIPCIÓN	
Biológico	Deficiencias y dificultades del individuo	PCDAU	5. ¿Cuál es su tipo de discapacidad?	Discapacidad física, de todo, degenerativa como me dijo la médica laboral de Coomeva es de tanto trabajar. Yo era operaria de barrido en horarios nocturnos, trabajé durante 5 años de domingo a domingo, yo trabajaba más de las 8 horas. Ahorita llevo trabajando como reubicada 3 años, cuando inicié estaba en recepción. Pero la muchacha que estaba Me pedía favores y me tenía que agachar y no podía yo tengo I4 y I5 tengo menisco y ligamento en la rodilla tengo condromalacia rotuliana porque el cartílago está muy desgastado.	
	Rehabilitación		6. ¿Se encuentra en algún tratamiento o rehabilitación?	No, el médico me dijo que tengo completamente desgastado los huesos, que me cuidara de las caídas porque ahí sí quedaba lista. Yo tomo tramadol cuando no toleré el dolor, también tomo pastillas para la tensión y pastillas para dormir de noche, esto debido al dolor, no me da sueño, pueden estar durmiendo todos en mi casa y yo no. Entonces me toca tomarme esa pastilla y con eso a los 5 minutos me quedo dormida, pero al otro día amanezco como embobada como si hubiese	

				amanecido
			7. ¿Cuáles han sido las mayores dificultades en su proceso de rehabilitación?	<p>Todo porque yo digo que donde llegué a recaer soy capaz de inyectarme para morirme, porque no quiero quedar inútil, porque es difícil llevar el plato de comida y que se le caiga. El hombro lo tengo muy desgastada a mí no me pueden tocar el hombro porque yo siento el puyonaso, para poder para poder trabajar me toca tomarme de 3 a 4 pastillas cada 6 u 8 horas y yo me las tomo pero aparte de eso tengo migraña, cefalea crónica y tengo 12 patologías.</p> <p>Es difícil ver que yo podía abotonarme el pantalón y ya no puedo, ya no puedo cargar un plato de comida yo hago el esfuerzo de cargar los pocillos para intentarlo porque tengo que poder y a veces se me trata de soltar pero yo lo hago en mi casa y en ocasiones se me han caído los platos y me dicen que no lo hagan pero cuando ellos no estén entonces yo qué hago, una vez me quemé con agua hirviendo las piernas y así vine a trabajar. Es muy doloroso cuando uno no puede hacer las cosas que hacía antes, también cuando le dicen a uno que ya no sirve para la empresa.</p> <p>A mí me toca ir al psicólogo porque una vez subí al cuarto piso pero para tirarme, de la depresión que tenía estaba obstinada eso fue recién reubicada pero vi que las ventanas estaban cerradas y no pude tirarme.</p>
	Condiciones de salud		8. ¿Considera usted que la empresa donde actualmente labora, ha tenido en cuenta su tipo de discapacidad para ubicarlo laboralmente?	Ahorita último sí, en estos tres años que estoy como reubicada sí, eso desde el 2012 que vieron que yo estaba enferma. A mí me dijeron que ya no servía para la empresa y me sentí tan mal, yo dejé de trabajar en el 2012 como 6 meses y luego me llamaron para reintegrarme.

			9. ¿Qué tipo de labores realiza de acuerdo a su discapacidad y disposición de la empresa?	Yo archivo documentos, sacó copias, recibo llamadas, llevo oficios para las otras oficinas; eso sí que se encuentran en el primer piso, en el segundo y el tercer piso no, porque yo no subo escaleras.
--	--	--	---	---

FICHA 2				RUTA 2	
ACTOR: PCDCA	EDAD:	GÉNERO: Masculino	NOMBRE: Pablo Emilio		FECHA: 17/05/2017 HORA: 03:38 PM
OBJETIVO: Clasificar los tipos de discapacidad que presentan las personas que están vinculadas en las empresas privadas de la ciudad de Cúcuta.				TÉCNICA: Entrevista	LUGAR: Coopsercivicos Asociados C.T.A.
OBSERVACIONES: La empresa Coopsercivicos presta a don pablo una silla de ruedas, la cual es un elemento fundamental para poder desarrollar las funciones que debe ejercer como Guarda de seguridad en el centro comercial ventura plaza.					
CATEGORIA	SUBCATEGORIA	ACTOR	PREGUNTA	DESCRIPCIÓN	
Biológico	Deficiencias y dificultades del individuo	PCDCA	1. ¿Cuál es su tipo de discapacidad?	Perdida de la pierna derecha, desde más arriba de la rodilla, mutación, tengo una prótesis, todo eso por una mina quiebra patas, eso fue hace nueve años, yo era soldado profesional, ahorita estoy discapacitado al 100% según los médicos del Ejército Nacional.	
	Rehabilitación		2. ¿Se encuentra en algún tratamiento o rehabilitación?	No ninguno, pero después del accidente estuve durante un año y medio en rehabilitación, en terapias, en un proceso de adaptación al nuevo miembro, yo me recupere aquí en Cúcuta, en el Centro de Rehabilitación Neuromuscular, a los 6 meses me empezaron a fabricar mi prótesis y todas las terapias	

				las hice ahí, hice como 50 terapias y también fui al psicólogo.
			3. ¿Cuáles han sido las mayores dificultades en su proceso de rehabilitación?	Lo más difícil fue adaptarme a las personas que lo miran a uno y se sorprenden o sea yo salía a la calle y ese fantasma me atormentaba mucho, porque es más yo te tenía pavor a las personas que no tenían una pierna o una mano; entonces yo creo que eso fue lo más difícil, pero como al año y medio ya empecé a manejar eso por medio del Psicólogo y para conseguir trabajo fue bastante difícil porque son pocas las empresas que le dan trabajo a personas con las discapacidad que yo tengo, la ciudad de Cúcuta y sus centros comerciales no están tan civilizada con el comercio de eso, mejor dicho yo metí veintiún hojas de vida, bueno en esta empresa solo metí una sola no más y me dieron la oportunidad. De todos modos ellos recibieron la hoja de vida mía por medio de la gobernación que hay como un convenio, entonces lo que más se enfocaba a mí era la seguridad porque como yo fui soldado profesional.
	Condiciones de salud		4. ¿Considera usted que la empresa donde actualmente labora, ha tenido en cuenta su tipo de discapacidad para ubicarlo laboralmente?	Si, en eso han sido muy inteligentes, porque tengo una silla de ruedas en la cual trabajo muy cómodo y el medio de comunicación que es el radio, me pusieron en un sitio muy fácil para poder desempeñar mi trabajo de la mejor manera y para que todo se adapta a mi condición física, en el lugar donde me ubicaron en el centro comercial puedo tener un control completo de la zona y hasta más porque me colocaron arriba y puedo mirar para abajo.
			5. ¿Qué tipo de labores realiza de acuerdo a su discapacidad y disposición de la empresa?	Yo llevo trabajando 10 meses como guarda de seguridad y la tarea que yo desempeño es ser una guía para los visitantes, guiarlos cuando necesitan conocimiento de algún lugar y también estoy pendiente en la plazoleta de comidas en el Centro Comercial Ventura Plaza.

FICHA 2				RUTA 3	
ACTOR: PCDB	EDAD: 43 años	GÉNERO: Masculino	NOMBRE: José Rafael Figueroa		FECHA: 11/05/2017 HORA: 11:30 AM
OBJETIVO: Clasificar los tipos de discapacidad que presentan las personas que están vinculadas en las empresas privadas de la ciudad de Cúcuta.			TÉCNICA: Entrevista		LUGAR: Colegio Santo Domingo Savio
OBSERVACIONES: la micro empresa bona-ice presta a don Rafael un carro de ruedas y le entregan la mercancía del día, en donde los empleados son los que deben responder por lo que se le da, esto conlleva a que por tipo de trabajo no le sea beneficiario debido a que no cuenta con un salario mensual solo de lo que venda en el día, sin embargo por su condición no consigue empleo en otra empresa motivo por el cual lo ha llevado a trabajar en eso por muchos años.					
CATEGORIA	SUBCATEGORIA	ACTOR	PREGUNTA	DESCRIPCIÓN	
Biológico	Deficiencias y dificultades del individuo	PCDB	1. ¿Cuál es su tipo de discapacidad?	Una discapacidad física debido a una inyección mal puesta cuando tenía 6 años, por descuido de mi familia como no tenía mamá, porque se murió. No tuve ayuda y pues el líquido se rego por toda la pierna y por eso quedo así.	
	Rehabilitación		2. ¿Se encuentra en algún tratamiento o rehabilitación?	Nunca he estado en rehabilitación ni tratamiento	
			3. ¿Cuáles han sido las mayores dificultades en su proceso de rehabilitación?	Lo más difícil ha sido llevar del bulto, fui criado en la calle la gente fue la única que ayudo en la comida, porque yo dormía en la calle, mi cama era el vagón del tren que está ahí ene terminal.	

	Condiciones de salud		<p>4. ¿Considera usted que la empresa donde actualmente labora, ha tenido en cuenta su tipo de discapacidad para ubicarlo laboralmente?</p>	<p>llevo muchos años trabajando esto desde que inicio bonice cuando eso no eran estos carros, sino una cava y de los otros de arrastrar que eran más fácil de andar, con este carro se me dificulta más para andar por la pierna porque yo camino desde san Luis hasta el colegio santo domingo sabio y mercedes Abrego de primaria, este trabajo pues no es mucho lo que deja pero que más hace uno por ahí a veces ni alcanza para el almuerzo lo que me gano son para transporte y para pagar donde dormir y por ahí comer algo y ya, haya nunca me pusieron problema para trabajar en esto si podía pues agale.</p>
			<p>5. ¿Qué tipo de labores realiza de acuerdo a su discapacidad y disposición de la empresa?</p>	<p>Realizo la misma labor que todos los demás acá tengo trabajo siempre y cuando sea capaz.</p>

FICHA 2				RUTA 4	
ACTOR: PCDEUD	EDAD:	GÉNERO: Masculino	NOMBRE: Andrés Ramírez		FECHA: 11/05/2017
OBJETIVO: Clasificar los tipos de discapacidad que presentan las personas que están vinculadas en las empresas privadas de la ciudad de Cúcuta.			TÉCNICA: Entrevista		LUGAR: Biblioteca Anita Bolívar de Consuegra de la Universidad Simón Bolívar Cúcuta
OBSERVACIONES: Andrés actualmente no se encuentra trabajando, pero tiene 8 meses de experiencia laboral siendo citador en el Palacio de Justicia de la ciudad de Cúcuta, en este momento se dedica a ser litigante.					
CATEGORIA	SUBCATEGORIA	ACTOR	PREGUNTA	DESCRIPCIÓN	
Biológico	Deficiencias y dificultades del individuo	PCDEUD	1. ¿Cuál es su tipo de discapacidad?	Es discapacidad originada por un accidente hace 13 años, el 27 de marzo del 2004 un automóvil me atropelló fue un borracho "para variar". Me fracturó una pierna, los dos huesitos de abajo del peroné, lo grave fue que sufrí un golpe en la cabeza muy fuerte porque el carro al atropellarme me lanzo frente a un postal metálico que hay en frente a prados club y sufrí un trauma cráneo cefálico severo y un derrame en la base del tallo cerebral. Yo tenía tan solo 17 años cuando sufrí el accidente. Se me dificultaba mucho para hablar, para hacerme entender de las otras personas, tampoco podía caminar porque tenía afasia de broca, yo tuve bloqueado toda la parte derecha de mi cuerpo.	
	Rehabilitación		2. ¿Se encuentra en algún tratamiento o rehabilitación?	Ninguno desde el 2006, pero después del accidente yo tomaba una droga en ese momento que se llamaba carbamazepina, para evitar convulsiones, pero yo hice proceso de rehabilitación acá en Cúcuta en el centro de rehabilitación neuromuscular pero apoyado en los consejos y en los médicos que me	

				<p>trataron, ellos me decían que si hacia ese proceso aquí iba a quedar estancado, me decían que yo necesitaba un centro de mayor complejidad ya fuera en Bogotá o en cuba, mi mama fundamentada en esos dictámenes creo una acción de tutela en contra de la Fundación Medico Preventiva en la que fungía como beneficiario de ella, porque ella es docente. Yo dure 6 meses en rehabilitación intensiva en Teletón en Chia/Bogotá donde pase por todas las especialidades médicas entre ellas terapia física, terapia respiratoria, terapia de lenguaje, electroterapia, terapia ocupacional, hidroterapia y psicopedagogía. La rehabilitación la culmine en el 2006 se puede decir, porque a mitad de ese año empecé a estudiar derecho. A principios del 2006 me dijeron los terapeutas que lo mejor era que continuara con mi vida, que le colocara mucho empeño para hacer mejor las cosas.</p>
			<p>3. ¿Cuáles han sido las mayores dificultades en su proceso de rehabilitación?</p>	<p>Primero tuve dificultad emocional, dificultad psicológica, porque para mí fue terrible; que me contaran que en el 2003 ocupe el primer lugar en el ICFES del departamento y también que en los años anteriores había sido uno de los estudiantes más destacados del colegio Calasans, entonces eso fue muy complicado para mí, sobre todo por verme tan limitado después de saber y recordar todo lo que yo hacía, fue terrible para mí en el aspecto emocional, a mí me gustaba jugar futbol, mi mayor fuerte era la academia, mi desarrollo intelectual, entonces para mí era terrible no poder realizar ese hobby de hacer deporte.</p> <p>El sueño de mi vida era estudiar medicina, pero por mi accidente no pude; en la universidad de Antioquia, me esperaron tres semestres para que ingresara a estudiar pero no pude. El día que fui a cancelar el semestre fue durísimo, dije ¿qué hago yo? Todo el sueño de mi vida se fue; cuando iba de camino a la casa de mi tía yo pensaba ¡Andrés, cancelaste el semestre, rompiste el sueño de tu vida por una pendejada y me dije mi vida no vale nada y en ese momento todavía tomaba una droga que me mantenía como todo bobo y llegue al</p>

				apartamento de mi tía que vive en el octavo piso y dije será que me suicido, dije: voy a suicidarme, el sueño de mi vida fue ser médico y ahora no sirvo para nada entonces llegue al balcón del apartamento y vi un árbol grande frondoso y bonito, en ese momento pensé, si me lanzo, caigo al vacío y soy tan de malas que choco con el árbol, me parto hasta la madre y no muero; entonces para que salto, para pasar otra vez por un proceso de rehabilitación, no para que demostrarle al mundo que soy inmortal, por ese motivo desistí a la idea de quitarme la vida.
	Condiciones de salud		4. ¿Considera usted que la empresa donde actualmente labora, ha tenido en cuenta su tipo de discapacidad para ubicarlo laboralmente?	Sí, porque no eran labores que requerían tanta responsabilidad.
			5. ¿Qué tipo de labores realiza de acuerdo a su discapacidad y disposición de la empresa?	Era el encargado de acomodar los oficios que llegaban al juzgado, así mismo llevar los diferentes procesos a los magistrados y acomodar los documentos que ellos utilizaban para sus fallos.

12.3. Triangulación

FICHA 3				RUTA 1	
CATEGORIA	SUBCATEGORIA	PREGUNTA	ACTOR	DESCRIPCIÓN	ELEMENTOS EN COMÚN
Inclusión laboral	Integración laboral	1. ¿Cómo es el proceso de selección del personal de la empresa?	JTHAU	<p>El proceso de selección del personal nace con una necesidad de un área, independientemente de cual sea por un perfil específico, entonces se crea una requisición que es aprobada por la directora de talento humano y llega a la coordinación de selección en la cual soy líder del proceso. A partir de ahí hacemos la búsqueda mediante diferentes canales:</p> <p>1. El primero son las hojas de vida que llegan a la empresa: tenemos un banco de hojas de vida que no tiene un filtro inicial, en recepción se reciben todas las hojas de vida y es aquí en el departamento de selección en donde seleccionamos según requisitos, según aspiraciones según un perfil profesional, independientemente de que éste de que esté en condición de discapacidad o no. A partir de ahí verificamos y hacemos un</p>	<p>Se puede evidenciar que en la empresa Aseo Urbano y la cooperativa de vigilancia Cooperscivicos Asociados, son entidades privadas y tienen un proceso de contratación similar para seleccionar al personal de la empresa, independientemente de que sean personas en condición de discapacidad o no.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entrega de hojas de vida - Entrevista - Exámenes médicos - Ingreso del personal a trabajar

				<p>proceso de selección y una primera entrevista grupal la cual es con el objetivo de verificar si cumplen con el perfil actitudinal y el perfil de formación para el cargo.</p> <ol style="list-style-type: none">2. Se pasa a entrevista con el jefe inmediato el cual se encarga de profundizar más en el tema y dependiendo del cargo si es necesario se realiza una prueba técnica o de conocimiento en el nivel operativo de conductor para arriba siempre va a haber una prueba técnica.3. Se realiza un examen médico de ingreso verificando según profesiograma si la persona es apta para la labor. Todo esto hace parte de un paso a paso dependiendo del nivel de complejidad de los cargos son las pruebas; tenemos una plataforma que se llama Sigma donde realizamos las pruebas a nivel administrativo, las pruebas psicotécnicas y cuando no utilizamos la prueba Sigma utilizamos el dibujo de la familia y el test de las Cáritas que es una prueba de orientación al detalle y la historia médica que la persona nos refiere. <p>La entrevista es una herramienta que nos brinda una percepción de</p>	
--	--	--	--	---	--

				la persona y también nos permite aterrizar a cada aspirante al cargo en cuestión, después del examen médico el médico laboral nos da un acta, no solamente la IPS que realiza el examen médico sino nuestro médico laboral estudia la historia clínica y es el la última persona en dar el concepto para que la persona ingrese a trabajar.	
			JTUCA	Ellos tienen una lista de requisitos en donde deben armar sus hojas de vida, después de traer la hoja de vida a la empresa nosotros los llamamos y se les hace una encuesta que son de 50 preguntas todo sobre seguridad después de eso viene lo que es entrevista con gerencia, luego con talento humano, luego pasan a entrevista con el jefe operativo, luego con la psicóloga por ultimo van a exámenes médicos son exámenes físicos de ingreso seguidamente la entrega de dotación después las afiliaciones a la seguridad social luego pasa con el encargado de seguridad interna quien es el que toma los datos y les asigna puesto y hay ya empiezan ellos a trabajar.	
			JTHB	El proceso de selección no se hace como tal acá, aquí se le da trabajo a cualquiera que quiera trabajar y que sea responsable.	

FICHA 3				RUTA 2	
CATEGORIA	SUBCATEGORIA	PREGUNTA	ACTOR	DESCRIPCIÓN	ELEMENTOS EN COMÚN
Inclusión laboral	Integración laboral	2. ¿Cuántas personas en condición de discapacidad están trabajando actualmente en la empresa?	JTHAU	Nosotros no tenemos personas en condición de discapacidad externa, nuestras personas en situación de discapacidad son propias y tenemos 60 personas reubicadas.	La empresa Aseo Urbano y la Cooperativa de vigilancia Coopsercivicos Asociados incluyen a personas que tienen una condición de discapacidad a causa de un accidente. Asimismo se puede resaltar que ambas empresas incluyen o contratan a personas que han sufrido algún accidente ya sea laboral o causada, el cual lo dejo con discapacidad
			JTUCA	Actualmente tenemos dos y ambos se encuentran en el centro comercial ventura plaza.	
			JTHB	Dos personas	

FICHA 3				RUTA 3	
CATEGORIA	SUBCATEGORIA	PREGUNTA	ACTOR	DESCRIPCIÓN	ELEMENTOS EN COMÚN
Inclusión laboral	Integración laboral	3. ¿Desde cuándo la empresa cumple los programas de inclusión laboral para personas en condición de discapacidad?	JTHAU	Desde que inicio la empresa en el año 2002.	Han iniciado un proceso de inclusión desde hace algunos años, lo cual refleja el compromiso de brindarles una estabilidad económica y emocional a las personas en condición de discapacidad.
			JTUCA	Ya llevamos como tres años.	
			JTHB	Desde que están las microempresas de Bonice, cualquier persona sin importar cuál sea su condición puede trabajar siempre y cuando sea responsable.	

FICHA 3				RUTA 4	
CATEGORIA	SUBCATEGORIA	PREGUNTA	ACTOR	DESCRIPCIÓN	ELEMENTOS EN COMÚN
Inclusión laboral	Empleo protegido y apoyado	4. ¿Qué cargos desempeñan las personas en condición de discapacidad que trabajan en esta empresa?	JTHAU	Auxiliares de gestión social, auxiliares de servicio al cliente, radio operadores, porteros y basculistas.	Cada empresa ubica a sus empleados en puestos de trabajo teniendo en cuenta la disponibilidad y la necesidad de cargos y los asigna según perfil profesional y según la condición de las personas con discapacidad.
			JTUCA	Como guarda de seguridad y más que todo se colocan en atención a clientes para que oriente a las personas y verifiquen que no dejen objetos olvidados.	
			JTHB	El mismo que todos, son vendedores.	

FICHA 3				RUTA 5	
CATEGORIA	SUBCATEGORIA	PREGUNTA	ACTOR	DESCRIPCIÓN	ELEMENTOS EN COMÚN
Inclusión laboral	Empleo protegido y apoyado	5. ¿Qué beneficios tienen las personas en condición de discapacidad que trabajan en esta empresa?	JTHAU	<p>Como nosotros hemos tenido que perfilarlos y formarlos porque son personas operativas que pasan a ser administrativos entonces en primera instancia existe una necesidad de formación y una necesidad de que ellos sean productivos en el área al cual sean asignados y que su restricción física no sea un impedimento para realizar la labor. Entonces hay que tener esas dos cosas combinadas en cuanto a habilidad que puede hacer y en cuanto a limitación física a dónde puede llegar este ha sido parte del reto no solamente en que las personas cumplan con sus restricciones médicas sino que sean productivos para la empresa y se busca que la persona se sienta productiva, satisfecha y cómoda con la labor y que la empresa pueda tener un beneficio de que la persona por ejemplo un radio operador que es un sistema complejo entonces se hizo necesario que hicieran un curso de sistemas así pueden aspirar a cargos donde el</p>	<p>La empresa Aseo Urbano, la Cooperativa de vigilancia Coopsercivicos Asociados y la microempresa de Bonice benefician a las personas en condición de discapacidad en primera instancia, porque permiten que las personas puedan acceder a un trabajo y al mismo tiempo garantizan los derechos en igualdad de condiciones para todos sus trabajadores.</p>

				<p>computador sea una herramienta por ejemplo aquí en le gusta estar en el parque tecnológico ambiental Guayabal porque les queda más cerca a la casa o porque sienten que haya son más productivos, también tienen su función allá. Ese es el reto con las personas reubicadas que sean productivas, en ocasiones hay preferencias para que los reubicados elijan el lugar a donde quieren trabajar pero tenemos que ver que la persona no solamente quiera sino que pueda y que la empresa de verdad la necesite</p>	
			JTUCA	<p>Yo creo que trabajar, estar afiliados y reciben los mismos derechos que todos los demás siempre se incluyen en todas las actividades que se realizan, siempre hay igualdad de condiciones para todos.</p>	
			JTHB	<p>Tener la oportunidad de trabajar para poder tener un sustento diario para poder sobrevivir.</p>	

FICHA 3				RUTA 6	
CATEGORIA	SUBCATEGORIA	PREGUNTA	ACTOR	DESCRIPCIÓN	ELEMENTOS EN COMÚN
Inclusión laboral	Formas de contratación	6. ¿Cómo es el proceso de contratación de personas en condición de discapacidad?	JTHAU	Nosotros en el momento tenemos un proceso de selección que apunta a lo no discriminatorio, cualquier persona puede presentarse a aseo urbano, el proceso es exactamente igual, las personas tienen la libertad de postularse y en caso de cumplir con los requisitos de un perfil será llamado a una entrevista.	La empresa Aseo Urbano, la Cooperativa de vigilancia Coopsercivicos Asociados y las microempresas de Bonice tienen un proceso de contratación similar, que apunta a lo no discriminatorio, así mismo estas empresas al incluir a personas en condición de discapacidad tienen en cuenta el cargo disponible en la empresa y el perfil que tengan las personas en condición de discapacidad para desempeñar las labores.
			JTUCA	Con ellos seleccionamos las hojas de vida porque no todos están actos para la seguridad tienen que ser pilositos porque los que tienen problemas mentales no tienen la misma capacidad ellos no manejan armas, se le da es gas pimienta a los que puedan utilizar y hay que estar pendiente de que los ladrones.	
			JTHB	Cualquiera que pueda manejar un carro o llevar una cava y que sea responsable, se le hace el contrato que cumplan con la entrega.	

FICHA 3				RUTA 7	
CATEGORIA	SUBCATEGORIA	PREGUNTA	ACTOR	DESCRIPCIÓN	ELEMENTOS EN COMÚN
Inclusión laboral	Formas de contratación	7. ¿Qué tipo de contrato tienen las personas en condición de discapacidad que laboran en la empresa y que periodicidad tiene el mismo?	JTHAU	Todos los contratos en aseo urbano son a término indefinido.	Cada empresa maneja criterios diferentes de contratación.
			JTUCA	Ellos son de contrato termino fijo se le van renovando contrato cada tres meses, seis meses se les renueva el contrato	
			JTHB	Es un contrato informal, a ellos se les prestan los carros y se les da la mercancía y ya.	

FICHA 3				RUTA 8	
CATEGORIA	SUBCATEGORIA	PREGUNTA	ACTOR	DESCRIPCIÓN	ELEMENTOS EN COMÚN
Inclusión laboral	Formas de contratación	8. ¿Considera usted que los contratos de las personas en condición de discapacidad les ofrece estabilidad laboral?	JTHAU	Si, considero que los contratos o trabajos estables les dan mayor bienestar a las personas en condición de discapacidad, ya que por su condición necesitan tener algo fijo para su bienestar para, su supervivencia y para sus necesidades básicas.	Las empresas en las que se realizaron entrevistas para la presente investigación, coinciden en que contratar a personas en condición de discapacidad ofrece estabilidad económica a sus trabajadores y que la garantía de trabajo depende del compromiso y la responsabilidad que tengas las personas para desempeñar sus funciones laborales.
			JTUCA	Si claro, de que ellos no trabajen mal ahí tienen su trabajito.	
			JTHB	Si porque les permite tener ingresos para mantener a sus familias, para alimentarse y para todas sus necesidades.	

FICHA 3				RUTA 9	
CATEGORIA	SUBCATEGORIA	PREGUNTA	ACTOR	DESCRIPCIÓN	ELEMENTOS EN COMÚN
Inclusión laboral	Formas de contratación	9. ¿Cuál es el tipo de discapacidad de las personas que contratan en su empresa?	JTHAU	De columna	La empresa Aseo Urbano, la Cooperativa de vigilancia Coopsercivicos Asociados y la microempresa de Bonice tienen en común que incluyen a personas con discapacidad física.
			JTUCA	Solo físicas aunque yo tengo ahorita uno con un problema mental pero no es tan de retardo sino algo leve y es pilosoto, antes teníamos dos de sillas de ruedas pero le daba duro por estar tanto tiempo acostada duraron un año trabajando aunque ellos hacen sus descansos, nosotros compramos unas sillas de ruedas para ellos.	
			JTHB	Discapacidad física.	

FICHA 3				RUTA 10	
CATEGORIA	SUBCATEGORIA	PREGUNTA	ACTOR	DESCRIPCIÓN	ELEMENTOS EN COMÚN
Inclusión laboral	Sensibilización de la población empresarial	10. ¿Cómo considera usted que responde el resto del personal ante la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad? (relaciones interpersonales)	JTHAU	Las relaciones son exactamente igual que con los otros trabajadores, teniendo en cuenta sus restricciones laborales, se busca la inclusión de todo el personal reubicado.	En estas empresas las relaciones y los tratos con las personas en condición de discapacidad son integrales, y solidarias ante las necesidades que presentan las personas en condición de discapacidad.
			JTUCA	Bien porque no han tenido ningún rechazo les colaboran y todos se respetan.	
			JTHB	De buena manera no tienen ningún problema con eso al contrario les ayudan a sus compañeros.	

FICHA 3				RUTA 11	
CATEGORIA	SUBCATEGORIA	PREGUNTA	ACTOR	DESCRIPCIÓN	ELEMENTOS EN COMÚN
Inclusión laboral	Sensibilización de la población empresarial	11. ¿Por qué cree usted que es importante incluir a personas en condición de discapacidad en el ámbito laboral?	JTHAU	Primero que todo por la inclusión, porque cada día tenemos que fomentar la inclusión en la sociedad y más en nuestras empresas en el marco de la responsabilidad social empresarial porque a pesar de que han sido personas que han nacido o porque por situaciones de la vida han tenido alguna situación o accidente que los deja en esa condición son seres humanos que razonan, que piensan, que pueden ofrecer muchas más habilidades que aporten al desarrollo de cualquier organización.	Las empresas consideran que es importante incluir a las personas en condición de discapacidad en el ámbito laboral, porque esto les permite superarse y tener estabilidad económica, emocional y social.
			JTUCA	Porque creo que independientemente de los que les ocurra de los que les pase o el accidente que tengan, anteriormente los dos que tuve fueron de un accidente y quedaron en sillas de ruedas, pues no por lo que les haya ocurrido ellos no puedan seguir luchando uno de los que tenía en silla de ruedas se graduó de ingeniero por eso él se fue y el otro como era reciente se cansó y se fue.	
			JTHB	Es importante porque ellos con que van a vivir, es darle la oportunidad para que tengan un sustento diario.	

FICHA 3				RUTA 12	
CATEGORIA	SUBCATEGORIA	PREGUNTA	ACTOR	DESCRIPCIÓN	ELEMENTOS EN COMÚN
Inclusión laboral	Sensibilización de la población empresarial	12. ¿Cómo cree que se benefician las personas en condición de discapacidad al ser incluidas en el ámbito laboral?	JTHAU	<p>En primera instancia son personas que de una u otra manera sufren en mayor medida que las personas normales la discriminación o las oportunidades.</p> <p>Los beneficios que tienen estas personas son la oportunidad laboral de experiencia y porque están en una empresa que valora Y respeta la condición en la cual se encuentran.</p>	Las empresas coinciden en que benefician incluyendo en el ámbito laboral a las personas en condición de discapacidad, porque esto les permite el desarrollo personal, una estabilidad económica.
			JTUCA	Yo creo que dejan de pensar un poco en su enfermedad de lo que les ha ocurrido les ayuda a que salgan adelante que se superen que no se queden únicamente en la casa porque algunos se quedan ahí estancados y el apoyo de la familia es importante.	
			JTHB	Se benefician porque tienen la oportunidad de trabajar, de luchar por lo que desean, de ganarse un sustento diario para poder vivir.	

FICHA 3				RUTA 13	
CATEGORIA	SUBCATEGORIA	PREGUNTA	ACTOR	DESCRIPCIÓN	ELEMENTOS EN COMÚN
Inclusión laboral	Sensibilización de la población empresarial	13. ¿Cuál cree usted que es el aporte social de su empresa al incluir a personas en condición de discapacidad?	JTHAU	El aporte social de la empresa, en este caso Aseo Urbano es ser una empresa incluyente, que le da la oportunidad a seres humanos, para que puedan sacar sus dones y talentos a flote y explotar habilidades propias que muchas veces desconocen.	Estas empresas son incluyentes, permiten el ingreso de personas sin importar sus condiciones y limitaciones y su aporte social es promover la inclusión social, generar empleos y tienen como propósito dar ejemplo para que otras empresas promuevan la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad.
			JTUCA	El aporte es generar más empleo y ayudar a la superación de la discapacidad y que otras empresas se motiven también.	
			JTHB	Permitir que las personas puedan ser trabajadores independientes, sin importar sus condiciones de salud.	

FICHA 4				RUTA 1	
CATEGORIA	SUBCATEGORIA	PREGUNTA	ACTOR	DESCRIPCIÓNZ	ELEMENTOS EN COMÚN
Biológico	Deficiencias y dificultades del individuo	1. ¿Cuál es su tipo de discapacidad?	PCDAU	Discapacidad física, de todo, degenerativa como me dijo la médica laboral de Coomeva es de tanto trabajar. Yo era operaría de barrido en horarios nocturnos, trabajé durante 5 años de domingo a domingo, yo trabajaba más de las 8 horas. Ahorita llevo trabajando como reubicada 3 años, cuando inicié estaba en recepción. Pero la muchacha que estaba Me pedía favores y me tenía que agachar y no podía yo tengo I4 y I5 tengo menisco y ligamento en la rodilla tengo condromalacia rotuliana porque el cartilago está muy desgastado.	Estas personas tienen en común, que su discapacidad es física, además presentaron traumas psicológicos causados por accidentes que cambiaron sus vidas, pero que a pesar de eso se han superado poco a poco y son resilientes ante su proceso de rehabilitación.
			PCDCA	Perdida de la pierna derecha, desde más arriba de la rodilla, mutación, tengo una prótesis, todo eso por una mina quiebra patas, eso fue hace nueve años, yo era soldado profesional, ahorita estoy discapacitado al 100% según los médicos del Ejército Nacional.	

			PCDB	Una discapacidad física debido a una inyección mal puesta cuando tenía 6 años, por descuido de mi familia, como no tenía mamá porque se murió no tuve ayuda y pues el líquido se regó por toda la pierna y por eso quedo así.	
			PCDEUD	Es discapacidad originada por un accidente hace 13 años, el 27 de marzo del 2004 un automóvil me atropelló fue un borracho "para variar". Me fracturó una pierna, los dos huesitos de abajo del peroné, lo grave fue que sufrí un golpe en la cabeza muy fuerte porque el carro al atropellarme me lanzó frente a un postal metálico que hay en frente a prados club y sufrí un trauma craneocefálico severo y un derrame en la base del tallo cerebral. Yo tenía tan solo 17 años cuando sufrí el accidente. Se me dificultaba mucho para hablar, para hacerme entender de las otras personas, tampoco podía caminar porque tenía afasia de broca, yo tuve bloqueado toda la parte derecha de mi cuerpo.	

FICHA 4				RUTA 2	
CATEGORIA	SUBCATEGORIA	PREGUNTA	ACTOR	DESCRIPCIÓN	ELEMENTOS EN COMÚN
Biológico	Rehabilitación	2. ¿Se encuentra en algún tratamiento o rehabilitación ?	PCDAU	No, el médico me dijo que tengo completamente desgastado los huesos, que me cuidara de las caídas porque ahí sí quedaba lista. Yo tomo tramadol cuando no toleré el dolor, también tomo pastillas para la tensión y pastillas para dormir de noche, esto debido al dolor, no me da sueño, pueden estar durmiendo todos en mi casa y yo no. Entonces me toca tomarme esa pastilla y con eso a los 5 minutos me quedo dormida, pero al otro día amanezco como embobada como si hubiese amanecido	<ul style="list-style-type: none"> - No todos tuvieron la oportunidad de rehabilitarse. - Pablo y Andrés asistieron al mismo centro de rehabilitación.
			PCDCA	No ninguno, pero después del accidente estuve durante un año y medio en rehabilitación, en terapias, en un proceso de adaptación al nuevo miembro, yo me recupere aquí en Cúcuta, en el Centro de Rehabilitación Neuromuscular, a los 6 meses me empezaron a fabricar mi prótesis y todas las	

				terapias las hice ahí, hice como 50 terapias y también fui al psicólogo.	
			PCDB	Nunca he estado en rehabilitación ni tratamiento	
			PCDEUD	Ninguno desde el 2006, pero después del accidente yo tomaba una droga en ese momento que se llamaba cardomancepina, para evitar convulsiones, pero yo hice proceso de rehabilitación acá en Cúcuta en el centro de rehabilitación neuromuscular pero apoyado en los consejos y en los médicos que me trataron, ellos me decían que si hacia ese proceso aquí iba a quedar estancado, me decían que yo necesitaba un centro de mayor complejidad ya fuera en Bogotá o en cuba, mi mama fundamentada en esos dictámenes creo una acción de tutela en contra de la Fundación Medico Preventiva en la que fungía como beneficiario de ella, porque ella es docente. Yo dure 6 meses en rehabilitación	

				<p>intensiva en Teletón en Chia/Bogotá donde pase por todas las especialidades médicas entre ellas terapia física, terapia respiratoria, terapia de lenguaje, electroterapia, terapia ocupacional, hidroterapia y psicopedagogía. La rehabilitación la culmine en el 2006 se puede decir, porque a mitad de ese año empecé a estudiar derecho. A principios del 2006 me dijeron los terapeutas que lo mejor era que continuara con mi vida, que le colocara mucho empeño para hacer mejor las cosas.</p>	
--	--	--	--	--	--

FICHA 4				RUTA 3	
CATEGORIA	SUBCATEGORIA	PREGUNTA	ACTOR	DESCRIPCIÓN	ELEMENTOS EN COMÚN
Biológico	Rehabilitación	3. ¿Cuáles han sido las mayores dificultades en su proceso de rehabilitación?	PCDAU	<p>Todo porque yo digo que donde llegué a recaer soy capaz de inyectarme para morirme, porque no quiero quedar inútil, porque es difícil llevar el plato de comida y que se le caiga. El hombro lo tengo muy desgastada a mí no me pueden tocar el hombro porque yo siento el puyonaso, para poder para poder trabajar me toca tomarme de 3 a 4 pastillas cada 6 u 8 horas y yo me las tomo pero aparte de eso tengo migraña, cefalea crónica y tengo 12 patologías.</p> <p>Es difícil ver que yo podía abotonarme el pantalón y ya no puedo, ya no puedo cargar un plato de comida yo hago el esfuerzo de cargar los pocillos para intentarlo porque tengo que poder y a veces se me trata de soltar pero yo lo hago en mi casa y en ocasiones se me han caído los platos y me dicen que no lo hagan pero cuando ellos no estén entonces yo qué hago, una vez me quemé con agua hirviendo las piernas y así vine a trabajar. Es muy doloroso cuando uno no puede hacer las cosas que hacía antes, también cuando le dicen a uno que ya no sirve para la empresa.</p>	<p>Al realizar las entrevistas a las personas en condición de discapacidad, se puede determinar que la frustración, la depresión ocasionaron en doña Martha trabajadora de Aseo Urbano y Andrés egresado de la Unisimón sentimientos de tristeza, que los motivaron a suicidarse.</p> <p>Además estas personas expresaron que una de las cosas más difíciles de su proceso de rehabilitación fue adaptarse a su nueva condición después de sufrir el accidente y otra dificultad emocional fue ver el rechazo de la sociedad ante la condición de discapacidad que presentan.</p>

			PCDCA	Lo más difícil fue adaptarme a las personas que lo miran a uno y se sorprenden o sea yo salía a la calle y ese fantasma me atormentaba mucho, porque es más yo tenía pavor a las personas que no tenían una pierna o una mano; entonces yo creo que eso fue lo más difícil, pero como al año y medio ya empecé a manejar eso por medio del Psicólogo y para conseguir trabajo fue bastante difícil porque son pocas las empresas que le dan trabajo a personas con las discapacidad que yo tengo, la ciudad de Cúcuta y sus centros comerciales no están tan civilizada con el comercio de eso, mejor dicho yo metí veintiún hojas de vida, bueno en esta empresa solo metí una sola no más y me dieron la oportunidad. De todos modos ellos recibieron la hoja de vida mía por medio de la gobernación que hay como un convenio, entonces lo que más se enfocaba a mí era la seguridad porque como yo fui soldado profesional.	
			PCDB	Lo más difícil ha sido llevar del bulto, fui criado en la calle la gente fue la única que ayudo en la comida, porque yo dormía en la calle mi cama era el vagón del tren que está ahí ene terminal.	
			PCDEUD	Primero tuve dificultad emocional, dificultad psicológica, porque para mí fue terrible; que me contaran que en el 2003 ocupe el primer lugar en el ICFES del departamento y también que en los años anteriores había sido uno de los estudiantes más destacados del colegio Calasans, entonces eso fue muy complicado para mí, sobre todo por verme	

				<p>tan limitado después de saber y recordar todo lo que yo hacía, fue terrible para mí en el aspecto emocional, a mí me gustaba jugar fútbol, mi mayor fuerte era la academia, mi desarrollo intelectual, entonces para mí era terrible no poder realizar ese hobby de hacer deporte.</p> <p>El sueño de mi vida era estudiar medicina, pero por mi accidente no pude; en la universidad de Antioquia, me esperaron tres semestres para que ingresara a estudiar pero no pude. El día que fui a cancelar el semestre fue durísimo, dije ¿qué hago yo? Todo el sueño de mi vida se fue; cuando iba de camino a la casa de mi tía yo pensaba ¡Andrés, cancelaste el semestre, rompiste el sueño de tu vida por una pendejada y me dije mi vida no vale nada y en ese momento todavía tomaba una droga que me mantenía como todo bobo y llegue al apartamento de mi tía que vive en el octavo piso y dije será que me suicido, dije: voy a suicidarme, el sueño de mi vida fue ser médico y ahora no sirvo para nada entonces llegue al balcón del apartamento y vi un árbol grande frondoso y bonito, en ese momento pensé, si me lanzo, caigo al vacío y soy tan de malas que choco con el árbol, me parto hasta la madre y no muero; entonces para que salto, para pasar otra vez por un proceso de rehabilitación, no para que demostrarle al mundo que soy inmortal, por ese motivo desistí a la idea de quitarme la vida.</p>	
--	--	--	--	--	--

FICHA 4				RUTA 4	
CATEGORIA	SUBCATEGORIA	PREGUNTA	ACTOR	DESCRIPCIÓN	ELEMENTOS EN COMÚN
Biológico	Condiciones de salud	4. ¿Considera usted que la empresa donde actualmente labora, ha tenido en cuenta su tipo de discapacidad para ubicarlo laboralmente ?	PCDAU	Ahorita último si, en estos tres años que estoy como reubicada sí, eso desde el 2012 que vieron que yo estaba enferma. A mí me dijeron que ya no servía para la empresa y me sentí tan mal, yo dejé de trabajar en el 2012 como 6 meses y luego me llamaron para reintegrarme.	Las empresas si tienen en cuenta la condición de discapacidad de las personas para ubicarlas en su trabajo, ya que estas personas son asignadas en sitios donde pueden desempeñar sus labores sin ningún inconveniente.
			PCDCA	Si, en eso han sido muy inteligentes, porque tengo una silla de ruedas en la cual trabajo muy cómodo y el medio de comunicación que es el radio, me pusieron en un sitio muy fácil para poder desempeñar mi trabajo de la mejor manera y para que todo se adapta a mi condición física, en el lugar donde me ubicaron en el centro comercial puedo tener un control completo de la zona y hasta más porque me colocaron arriba y puedo mirar para abajo.	

			PCDB	<p>llevo muchos años trabajando en esto desde que inicio bonice cuando eso no eran estos carros, sino una cava y de los otros de arrastrar que eran más fácil de andar, con este carro se me dificulta más para andar por la pierna porque yo camino desde san Luis hasta el colegio santo domingo sabio y mercedes Abrego de primaria, este trabajo pues no es mucho lo que deja pero que más hace uno por ahí a veces ni alcanza para el almuerzo lo que me gano son para transporte y para pagar donde dormir y por ahí comer algo y ya, haya nunca me pusieron problema para trabajar en esto si podía pues agale.</p>	
			PCDEUD	<p>Sí, porque no eran labores que requerían tanta responsabilidad.</p>	

FICHA 4				RUTA 5	
CATEGORIA	SUBCATEGORIA	PREGUNTA	ACTOR	DESCRIPCIÓN	ELEMENTOS EN COMÚN
Biológico	Condiciones de salud	5. ¿Qué tipo de labores realiza de acuerdo a su discapacidad y disposición de la empresa?	PCDAU	Yo archivo documentos, sacó copias, recibo llamadas, llevo oficios para las otras oficinas; eso sí que se encuentran en el primer piso, en el segundo y el tercer piso no, porque yo no subo escaleras.	Las personas en condición de discapacidad que son incluidas en el ámbito laboral desempeñan labores que no requieren de sobreesfuerzo físico, lo cual quiere decir que tiene en cuenta la condición física de sus trabajadores al asignarles funciones o tareas laborales.
			PCDCA	Yo llevo trabajando 10 meses como guarda de seguridad y la tarea que yo desempeño es ser una guía para los visitantes, guiarlos cuando necesitan conocimiento de algún lugar y también estoy pendiente en la plazoleta de comidas en el Centro Comercial Ventura Plaza.	
			PCDB	Realizo la misma labor que todos los demás acá tengo trabajo siempre y cuando sea capaz.	

12.4. Matriz de análisis

IDP	AÑO	RESUMEN	SECTORES	EGALDAD DE OPORTUNIDADES	ADAPTACIÓN	IDENTIDAD SOCIAL	INCLUSIÓN LABORAL	CRECIMIENTO, DESARROLLO PERSONAL, AUTORIZACIÓN Y AUTOSTIMA	RECONOCIMIENTO VOTIVO	APORTES INDIVIDUALIZADOS, FLEXIBILIDAD Y CONTRIBUCIÓN	MANTENIMIENTO DE PATRIMONIO ESTRUCTURALES (VALORES)	FACTORES MOTIVACIONALES	LIMITACIONES DE LAS LEYES, NORMAS Y LA POLÍTICA PÚBLICA
Cooperación Pública de Cámara	1991	Heiz referencia de que Chile es un Estado social de derecho que asegura un mayor bienestar, desarrollo y progreso que otros gobiernos y promueve la integración de toda la comunidad en los componentes económicos, sociales y políticos, sin distinción de sexo, raza, nacionalidad o origen.	Artículo 13. Toda la persona es libre e igual ante la ley, recibiendo el mismo trato de los tribunales y	Artículo 13. Garantía de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.	Artículo 17. El Estado abstendrá su política de pensiones, subsidios, prestaciones y otros beneficios de las personas con discapacidad.	Artículo 54. Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieren. El Estado debe preparar la educación técnica de las personas en calidad de trabajo y garantizar los estándares de formación en un trabajo acorde con sus condiciones de salud.	Artículo 68. La erudición del análisis teórico y la educación de personas con limitaciones físicas o mentales, o con capacidades excepcionales, son obligaciones del Estado.	X	X	X	X	No hace referencia en que la persona con condición de discapacidad tiene limitaciones o es excluida, tampoco señala los derechos, beneficios y apoyo que debe tener esta persona. Además menciona como prioridad los valores como el respeto hacia las personas con condición de discapacidad.	
Las Escuelas 1000 Dedicadas para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.	2013	Se eligió su nombre en un concurso en el que participaron 1000 personas con discapacidad, para lo cual se creó una lista de compromisos electivos a la ciudadanía por la que se garantiza el derecho de las personas con discapacidad.	Artículo 7. GARANTÍA DEL EJERCICIO EFECTIVO DE TODOS LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y DE SUS FAMILIARES. Las entidades públicas del sector estatal, departamental, municipal, comunal y local, en el marco del Sistema Nacional de Discapacidad, son responsables de la inclusión real y efectiva de las personas con discapacidad. Deben asegurar que todas las políticas, planes y programas permitan el ejercicio real y efectivo de sus derechos.	Artículo 14. Garantía de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.	Artículo 14. Garantía de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.	Artículo 14. Garantía de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.	Artículo 14. Garantía de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.	Artículo 14. Garantía de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.	Artículo 14. Garantía de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.	Artículo 14. Garantía de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.	Artículo 14. Garantía de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.	Artículo 14. Garantía de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.	Artículo 14. Garantía de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.
Las 300 Municipales de integración social de las personas con limitación y/o discapacidad	1997	Heiz referencia en su capítulo IV a la integración laboral, así como el apoyo de los planes especiales públicos que garantizan el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.	Artículo 18. Reconocer en concordancia a la dignidad que le es propia a las personas en situación de discapacidad.	Artículo 18. Reconocer en concordancia a la dignidad que le es propia a las personas en situación de discapacidad.	Artículo 18. Reconocer en concordancia a la dignidad que le es propia a las personas en situación de discapacidad.	Artículo 18. Reconocer en concordancia a la dignidad que le es propia a las personas en situación de discapacidad.	Artículo 18. Reconocer en concordancia a la dignidad que le es propia a las personas en situación de discapacidad.	Artículo 18. Reconocer en concordancia a la dignidad que le es propia a las personas en situación de discapacidad.	Artículo 18. Reconocer en concordancia a la dignidad que le es propia a las personas en situación de discapacidad.	Artículo 18. Reconocer en concordancia a la dignidad que le es propia a las personas en situación de discapacidad.	Artículo 18. Reconocer en concordancia a la dignidad que le es propia a las personas en situación de discapacidad.	Artículo 18. Reconocer en concordancia a la dignidad que le es propia a las personas en situación de discapacidad.	Artículo 18. Reconocer en concordancia a la dignidad que le es propia a las personas en situación de discapacidad.
Nacional	2007	Heiz por la cual se organizó el Sistema Nacional de Discapacidad.	Artículo 19. Para garantizar en el nivel nacional y territorial la articulación de las políticas, los recursos y la atención a la población en una situación de discapacidad conforme los principios establecidos en el artículo 7.º de esta Ley, se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad (SND) como el mecanismo de coordinación de los diferentes actores que intervienen en la integración social de la población, en el marco de la Declaración Humana, con el fin de recibir la asistencia, orientación y cobertura y regular la oferta de programas y servicios, promover la participación de la población con discapacidad en los espacios de la representación política y la sociedad civil que existan en relación a los temas de planeación, administración, normación, promoción y capacitación, habilitación, rehabilitación, investigación, y representación de oportunidades.	Artículo 19. Para garantizar en el nivel nacional y territorial la articulación de las políticas, los recursos y la atención a la población en una situación de discapacidad conforme los principios establecidos en el artículo 7.º de esta Ley, se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad (SND) como el mecanismo de coordinación de los diferentes actores que intervienen en la integración social de la población, en el marco de la Declaración Humana, con el fin de recibir la asistencia, orientación y cobertura y regular la oferta de programas y servicios, promover la participación de la población con discapacidad en los espacios de la representación política y la sociedad civil que existan en relación a los temas de planeación, administración, normación, promoción y capacitación, habilitación, rehabilitación, investigación, y representación de oportunidades.	Artículo 19. Para garantizar en el nivel nacional y territorial la articulación de las políticas, los recursos y la atención a la población en una situación de discapacidad conforme los principios establecidos en el artículo 7.º de esta Ley, se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad (SND) como el mecanismo de coordinación de los diferentes actores que intervienen en la integración social de la población, en el marco de la Declaración Humana, con el fin de recibir la asistencia, orientación y cobertura y regular la oferta de programas y servicios, promover la participación de la población con discapacidad en los espacios de la representación política y la sociedad civil que existan en relación a los temas de planeación, administración, normación, promoción y capacitación, habilitación, rehabilitación, investigación, y representación de oportunidades.	Artículo 19. Para garantizar en el nivel nacional y territorial la articulación de las políticas, los recursos y la atención a la población en una situación de discapacidad conforme los principios establecidos en el artículo 7.º de esta Ley, se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad (SND) como el mecanismo de coordinación de los diferentes actores que intervienen en la integración social de la población, en el marco de la Declaración Humana, con el fin de recibir la asistencia, orientación y cobertura y regular la oferta de programas y servicios, promover la participación de la población con discapacidad en los espacios de la representación política y la sociedad civil que existan en relación a los temas de planeación, administración, normación, promoción y capacitación, habilitación, rehabilitación, investigación, y representación de oportunidades.	Artículo 19. Para garantizar en el nivel nacional y territorial la articulación de las políticas, los recursos y la atención a la población en una situación de discapacidad conforme los principios establecidos en el artículo 7.º de esta Ley, se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad (SND) como el mecanismo de coordinación de los diferentes actores que intervienen en la integración social de la población, en el marco de la Declaración Humana, con el fin de recibir la asistencia, orientación y cobertura y regular la oferta de programas y servicios, promover la participación de la población con discapacidad en los espacios de la representación política y la sociedad civil que existan en relación a los temas de planeación, administración, normación, promoción y capacitación, habilitación, rehabilitación, investigación, y representación de oportunidades.	Artículo 19. Para garantizar en el nivel nacional y territorial la articulación de las políticas, los recursos y la atención a la población en una situación de discapacidad conforme los principios establecidos en el artículo 7.º de esta Ley, se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad (SND) como el mecanismo de coordinación de los diferentes actores que intervienen en la integración social de la población, en el marco de la Declaración Humana, con el fin de recibir la asistencia, orientación y cobertura y regular la oferta de programas y servicios, promover la participación de la población con discapacidad en los espacios de la representación política y la sociedad civil que existan en relación a los temas de planeación, administración, normación, promoción y capacitación, habilitación, rehabilitación, investigación, y representación de oportunidades.	Artículo 19. Para garantizar en el nivel nacional y territorial la articulación de las políticas, los recursos y la atención a la población en una situación de discapacidad conforme los principios establecidos en el artículo 7.º de esta Ley, se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad (SND) como el mecanismo de coordinación de los diferentes actores que intervienen en la integración social de la población, en el marco de la Declaración Humana, con el fin de recibir la asistencia, orientación y cobertura y regular la oferta de programas y servicios, promover la participación de la población con discapacidad en los espacios de la representación política y la sociedad civil que existan en relación a los temas de planeación, administración, normación, promoción y capacitación, habilitación, rehabilitación, investigación, y representación de oportunidades.	Artículo 19. Para garantizar en el nivel nacional y territorial la articulación de las políticas, los recursos y la atención a la población en una situación de discapacidad conforme los principios establecidos en el artículo 7.º de esta Ley, se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad (SND) como el mecanismo de coordinación de los diferentes actores que intervienen en la integración social de la población, en el marco de la Declaración Humana, con el fin de recibir la asistencia, orientación y cobertura y regular la oferta de programas y servicios, promover la participación de la población con discapacidad en los espacios de la representación política y la sociedad civil que existan en relación a los temas de planeación, administración, normación, promoción y capacitación, habilitación, rehabilitación, investigación, y representación de oportunidades.	Artículo 19. Para garantizar en el nivel nacional y territorial la articulación de las políticas, los recursos y la atención a la población en una situación de discapacidad conforme los principios establecidos en el artículo 7.º de esta Ley, se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad (SND) como el mecanismo de coordinación de los diferentes actores que intervienen en la integración social de la población, en el marco de la Declaración Humana, con el fin de recibir la asistencia, orientación y cobertura y regular la oferta de programas y servicios, promover la participación de la población con discapacidad en los espacios de la representación política y la sociedad civil que existan en relación a los temas de planeación, administración, normación, promoción y capacitación, habilitación, rehabilitación, investigación, y representación de oportunidades.	Artículo 19. Para garantizar en el nivel nacional y territorial la articulación de las políticas, los recursos y la atención a la población en una situación de discapacidad conforme los principios establecidos en el artículo 7.º de esta Ley, se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad (SND) como el mecanismo de coordinación de los diferentes actores que intervienen en la integración social de la población, en el marco de la Declaración Humana, con el fin de recibir la asistencia, orientación y cobertura y regular la oferta de programas y servicios, promover la participación de la población con discapacidad en los espacios de la representación política y la sociedad civil que existan en relación a los temas de planeación, administración, normación, promoción y capacitación, habilitación, rehabilitación, investigación, y representación de oportunidades.	

	<p>Póliza Pública Nacional de Discapacidad</p>	<p>201-202</p>	<p>Este instrumento institucional tiene el propósito de ser un proceso participativo de organizaciones de personas con discapacidad y organizaciones que trabajan por la garantía de sus derechos, que permitan su acceso para denunciar a situaciones de discriminación y exclusiones en esta política, así como la movilidad dentro de la agenda pública nacional.</p>	<p>En Colombia se ha venido avanzando en la garantía de los derechos de las personas con discapacidad pero aún es necesario seguir trabajando para lograr transformar las actitudes y actitudes sociales sobre la discapacidad para así lograr la plena inclusión social de esta población. A partir de los principios de la Convención, la acción pública debe entonces dirigirse a reconocer a las personas con discapacidad como sujetos de derechos y deberes y, por tanto, crear mecanismos sociales efectivos de participación en la vida pública y política de esta población.</p>	<p>Se desarrolló el proceso de construcción de la Póliza Pública Nacional de Discapacidad e inclusión social en. Este proceso partió del reconocimiento de la necesidad de incorporar los derechos humanos de la población con discapacidad, establecer los elementos esenciales para enfrentar los retos específicos de cada territorio en el país y brindar recursos y las acciones encargadas de familia y atención a personas sobre el tema.</p>	<p>El Ministerio de Salud y bienestar social tiene el liderazgo en la construcción de esta política pública, entendiendo a garantizar los derechos humanos de la población con discapacidad, establecer los elementos esenciales para enfrentar los retos específicos de cada territorio en el país y brindar recursos y las acciones encargadas de familia y atención a personas sobre el tema.</p>	<p>La existencia de discriminación y desconocimiento de las capacidades de esta población, la respuesta inadecuada de los servicios de salud, la existencia de barreras de acceso a la educación formal, al trabajo y proyectos de emprendimiento y desarrollo físico, social, económico, político y cultural, la dependencia económica y baja autoestima, la limitación del desarrollo de sus potencialidades, la de su familia y cuidadores; la imparte información sobre datos estadísticos y estadísticas de investigación relacionadas con el ejercicio y por parte de derechos de la P.D.</p>	<p>La P.D. tienen más probabilidades de estar desempleadas y generalmente perciben menores ingresos cuando trabajan, con relación a la población no discapacitada. Los datos de la Encuesta Manifiesto Salud indican que el 70% de las personas con discapacidad son mujeres y el 30% hombres. En cuanto a la discapacidad, el 53% y 20%, respectivamente.</p>	<p>La participación de personas con discapacidad, sus familias, cuidadores y voluntarios, representantes de organizaciones sociales de personas con discapacidad) que trabajen por la garantía de sus derechos, así como servidores públicos de la sociedad civil, departamental y nacional.</p>			<p>Reconociendo que la agenda de los derechos existe en la diversidad humana, es necesario generar un cambio en la conciencia de la familia, la sociedad, los medios de comunicación y el Estado, frente al reconocimiento de la persona con discapacidad como parte de dicha diversidad, para lo cual es necesario generar procesos que promuevan por el logro de la sociedad inclusiva y construya para todos y todas, dando la persona con discapacidad plena como actor social, respetando su identidad y atendiendo condiciones de igualdad y estar libres de toda forma de discriminación, trabajando en un medio accesible, construyendo bajo el principio del diseño universal.</p>	<p>La Póliza Pública fue creada desde el enfoque diferencial de manera que algunas personas se sienten excluidas de la diversidad social, con esto con las condiciones de accesibilidad social, con esto con las apoyo que requieren para su inclusión plena, respetando su identidad y atendiendo condiciones de igualdad y estar libres de toda forma de discriminación, trabajando en un medio accesible, construyendo bajo el principio del diseño universal.</p>		<p>Se logró realizar que no se hace suficiente en la política estructural de la persona con discapacidad. Dado que es de gran importancia tener presente la igualdad de condiciones en la persona con discapacidad.</p>
	<p>Ley 1048 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 2006.</p>	<p>208</p>	<p>La Convención que ha promueve, proteger y asegurar las condiciones de igualdad de todas las personas con discapacidad, y busca promover el respeto de su dignidad inherente.</p>	<p>ARTÍCULO 10. DERECHO A LA VIDA. Las Estados Partes refuerzan el derecho inherente a la vida de todas las personas con discapacidad y adoptan todas las medidas necesarias para garantizar el pleno ejercicio de este derecho por las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con las demás. ARTÍCULO 12. IGUAL RECONOCIMIENTO COMO PERSONA ANTE LA LEY. ARTÍCULO 14. LIBERTAD Y SEGURIDAD DE LA PERSONA. ARTÍCULO 17. PROTECCIÓN DE LA INTEGRIDAD PERSONAL. ARTÍCULO 18. DERECHO A VIVIR DE FORMA INDEPENDIENTE Y A SER INCLUIDO EN LA COMUNIDAD. ARTÍCULO 25. SALUD.</p>	<p>ARTÍCULO 5. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN. 1. Los Estados Partes reconocen que todas las personas son iguales ante la ley y en virtud de ella, y que tienen derecho a igual protección legal y beneficiarse de la ley en igual medida. No discriminación alguna. 2. Los Estados Partes prohíben toda discriminación por motivo de discapacidad y garantizará a todas las personas con discapacidad protección legal igual efectiva. 3. Las personas con discapacidad tendrán derecho a la igualdad y participación plena en todos los aspectos de la vida. A tal fin, los Estados Partes adoptarán medidas específicas para salvaguardar y promover el ejercicio de este derecho de igualdad y participación plena de las personas con discapacidad. ARTÍCULO 26. RECONOCIMIENTO COMO PERSONA CON DISCAPACIDAD. 1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a un nivel de vida adecuado para ellas y sus familias, así como a las mismas oportunidades, libertad y seguridad, y a la misma participación plena en todos los aspectos de la vida. A tal fin, los Estados Partes adoptarán medidas específicas para salvaguardar y promover el ejercicio de este derecho de igualdad y participación plena de las personas con discapacidad.</p>	<p>ARTÍCULO 28. TRABAJO Y EMPLEO. 1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás, de elegir el trabajo y tener la oportunidad de ganar la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en el mercado y en entornos laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieren una discapacidad durante el empleo, salvaguardando también permanentemente, incluida la promulgación de legislación.</p>	<p>ARTÍCULO 29. RESPETO DEL HOGAR Y DE LA FAMILIA. 1. Los Estados Partes tomarán medidas efectivas y pertinentes para permitir que las personas con discapacidad en todos los contextos relacionados con el matrimonio, la familia, la paternidad y las relaciones personales, y lugar que las personas con discapacidad estén en igualdad de condiciones con las demás, a fin de asegurar que, si se reconoce el derecho de todas las personas con discapacidad en el hogar, como matrimonio a casarse y fundar una familia sobre la base del consentimiento libre y pleno de las personas con discapacidad.</p>	<p>ARTÍCULO 32. COOPERACIÓN INTERNACIONAL. 1. Los Estados Partes reconocen la importancia de la cooperación internacional en la promoción, en apoyo de los esfuerzos nacionales para hacer efectivo el propósito y los objetivos de la presente Convención, y tomarán las medidas pertinentes efectivas a este respecto, entre los Estados y, cuando correspondiere, en asociación con las organizaciones internacionales y regionales pertinentes y la sociedad civil, para facilitar el cumplimiento de los objetivos de la Convención. Entre esas medidas deberá incluir: a) Visar por que la cooperación internacional, incluya los programas de desarrollo internacional, en inclusión y accesible para las personas con discapacidad.</p>	<p>ARTÍCULO 33. MOVILIDAD PERSONAL. Los Estados Partes adoptarán medidas efectivas para asegurar que las personas con discapacidad gozen de movilidad personal en la mayor independencia posible, entre ellas: a) Facilitar la movilidad personal de las personas con discapacidad en la forma y en el momento que deseen a un costo accesible.</p>	<p>ARTÍCULO 34. EDUCACIÓN. 1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a la educación. Con esta finalidad, los Estados Partes adoptarán medidas efectivas para asegurar que las personas con discapacidad tengan acceso a la educación en igualdad de condiciones con las demás, en particular, en materia de acceso a la educación libre y pleno de las personas con discapacidad.</p>	<p>ARTÍCULO 35. EDUCACIÓN. 1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a la educación. Con esta finalidad, los Estados Partes adoptarán medidas efectivas para asegurar que las personas con discapacidad tengan acceso a la educación en igualdad de condiciones con las demás, en particular, en materia de acceso a la educación libre y pleno de las personas con discapacidad.</p>	<p>ARTÍCULO 36. EDUCACIÓN. 1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a la educación. Con esta finalidad, los Estados Partes adoptarán medidas efectivas para asegurar que las personas con discapacidad tengan acceso a la educación en igualdad de condiciones con las demás, en particular, en materia de acceso a la educación libre y pleno de las personas con discapacidad.</p>	<p>ARTÍCULO 37. EDUCACIÓN. 1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a la educación. Con esta finalidad, los Estados Partes adoptarán medidas efectivas para asegurar que las personas con discapacidad tengan acceso a la educación en igualdad de condiciones con las demás, en particular, en materia de acceso a la educación libre y pleno de las personas con discapacidad.</p>	<p>ARTÍCULO 38. EDUCACIÓN. 1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a la educación. Con esta finalidad, los Estados Partes adoptarán medidas efectivas para asegurar que las personas con discapacidad tengan acceso a la educación en igualdad de condiciones con las demás, en particular, en materia de acceso a la educación libre y pleno de las personas con discapacidad.</p>	<p>No se cumple el propósito de apoyo en los cuales brinda ayuda a las personas con discapacidad, si se tiene en cuenta los parámetros de estas personas y se cuenta con factores relacionados las cuales reducen el mejoramiento en la calidad de vida.</p>
<p>Montagá</p>	<p>Comité Municipal de Discapacidad</p>	<p>201</p>	<p>El Comité Municipal promoverá la inscripción de las personas con discapacidad en organizaciones o grupos que apoyen a estas personas, adelantando actividades de carácter comunitario, social, cultural y deportivo, tendientes a la inclusión de la persona y fomentando la creación de nuevas organizaciones donde se estén creando un clima en el Comité Municipal de Discapacidad, mediante el cual se puedan fortalecer las organizaciones de carácter comunitario y social, fortaleciendo de las mismas y promoviendo el desarrollo de las mismas y programas de bienestar a cargo del municipio de San José de Cúcuta.</p>	<p>ARTÍCULO 16. PREVENCIÓN DE LESIONES. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas necesarias para prevenir lesiones físicas o psicológicas a las personas con discapacidad, en particular, en el caso de las personas con discapacidad en el acceso a los servicios de transporte, por ejemplo, en la construcción de la infraestructura de transporte y comunicación de la población con discapacidad, así como en el acceso a los servicios de salud mental para las familias de personas con discapacidad, entre otras acciones que permitan prevenir la ocurrencia de lesiones.</p>	<p>ARTÍCULO 17. PREVENCIÓN DE LESIONES. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas necesarias para prevenir lesiones físicas o psicológicas a las personas con discapacidad, en particular, en el caso de las personas con discapacidad en el acceso a los servicios de transporte, por ejemplo, en la construcción de la infraestructura de transporte y comunicación de la población con discapacidad, así como en el acceso a los servicios de salud mental para las familias de personas con discapacidad, entre otras acciones que permitan prevenir la ocurrencia de lesiones.</p>	<p>ARTÍCULO 18. PREVENCIÓN DE LESIONES. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas necesarias para prevenir lesiones físicas o psicológicas a las personas con discapacidad, en particular, en el caso de las personas con discapacidad en el acceso a los servicios de transporte, por ejemplo, en la construcción de la infraestructura de transporte y comunicación de la población con discapacidad, así como en el acceso a los servicios de salud mental para las familias de personas con discapacidad, entre otras acciones que permitan prevenir la ocurrencia de lesiones.</p>	<p>ARTÍCULO 19. PREVENCIÓN DE LESIONES. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas necesarias para prevenir lesiones físicas o psicológicas a las personas con discapacidad, en particular, en el caso de las personas con discapacidad en el acceso a los servicios de transporte, por ejemplo, en la construcción de la infraestructura de transporte y comunicación de la población con discapacidad, así como en el acceso a los servicios de salud mental para las familias de personas con discapacidad, entre otras acciones que permitan prevenir la ocurrencia de lesiones.</p>	<p>ARTÍCULO 20. PREVENCIÓN DE LESIONES. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas necesarias para prevenir lesiones físicas o psicológicas a las personas con discapacidad, en particular, en el caso de las personas con discapacidad en el acceso a los servicios de transporte, por ejemplo, en la construcción de la infraestructura de transporte y comunicación de la población con discapacidad, así como en el acceso a los servicios de salud mental para las familias de personas con discapacidad, entre otras acciones que permitan prevenir la ocurrencia de lesiones.</p>	<p>ARTÍCULO 21. PREVENCIÓN DE LESIONES. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas necesarias para prevenir lesiones físicas o psicológicas a las personas con discapacidad, en particular, en el caso de las personas con discapacidad en el acceso a los servicios de transporte, por ejemplo, en la construcción de la infraestructura de transporte y comunicación de la población con discapacidad, así como en el acceso a los servicios de salud mental para las familias de personas con discapacidad, entre otras acciones que permitan prevenir la ocurrencia de lesiones.</p>	<p>ARTÍCULO 22. PREVENCIÓN DE LESIONES. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas necesarias para prevenir lesiones físicas o psicológicas a las personas con discapacidad, en particular, en el caso de las personas con discapacidad en el acceso a los servicios de transporte, por ejemplo, en la construcción de la infraestructura de transporte y comunicación de la población con discapacidad, así como en el acceso a los servicios de salud mental para las familias de personas con discapacidad, entre otras acciones que permitan prevenir la ocurrencia de lesiones.</p>	<p>ARTÍCULO 23. PREVENCIÓN DE LESIONES. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas necesarias para prevenir lesiones físicas o psicológicas a las personas con discapacidad, en particular, en el caso de las personas con discapacidad en el acceso a los servicios de transporte, por ejemplo, en la construcción de la infraestructura de transporte y comunicación de la población con discapacidad, así como en el acceso a los servicios de salud mental para las familias de personas con discapacidad, entre otras acciones que permitan prevenir la ocurrencia de lesiones.</p>	<p>ARTÍCULO 24. PREVENCIÓN DE LESIONES. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas necesarias para prevenir lesiones físicas o psicológicas a las personas con discapacidad, en particular, en el caso de las personas con discapacidad en el acceso a los servicios de transporte, por ejemplo, en la construcción de la infraestructura de transporte y comunicación de la población con discapacidad, así como en el acceso a los servicios de salud mental para las familias de personas con discapacidad, entre otras acciones que permitan prevenir la ocurrencia de lesiones.</p>	<p>ARTÍCULO 25. PREVENCIÓN DE LESIONES. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas necesarias para prevenir lesiones físicas o psicológicas a las personas con discapacidad, en particular, en el caso de las personas con discapacidad en el acceso a los servicios de transporte, por ejemplo, en la construcción de la infraestructura de transporte y comunicación de la población con discapacidad, así como en el acceso a los servicios de salud mental para las familias de personas con discapacidad, entre otras acciones que permitan prevenir la ocurrencia de lesiones.</p>	<p>ARTÍCULO 26. PREVENCIÓN DE LESIONES. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas necesarias para prevenir lesiones físicas o psicológicas a las personas con discapacidad, en particular, en el caso de las personas con discapacidad en el acceso a los servicios de transporte, por ejemplo, en la construcción de la infraestructura de transporte y comunicación de la población con discapacidad, así como en el acceso a los servicios de salud mental para las familias de personas con discapacidad, entre otras acciones que permitan prevenir la ocurrencia de lesiones.</p>	<p>No hace estado el mejoramiento estructural para el transporte y utilizar de las personas con discapacidad, si se tiene en cuenta las necesidades y desarrollo emocional de las personas con discapacidad.</p>