

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

Autores:

YESIKA KATHERINE BELTRÁN DELGADO

ERIKA PAOLA PACHECO NIETO



**UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR SEDE CÚCUTA
PROGRAMA ACADÉMICO 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**

Autores:

**YESIKA KATHERINE BELTRÁN DELGADO
ERIKA PAOLA PACHECO NIETO**

*Trabajo de Investigación presentado en el marco de la clase de Investigación
Formativa II, dentro del proceso de formación como Trabajadores Sociales.*

Tutor:

Esp. Myriam Teresa Carreño Paredes

Asesor metodológico:

Ingrith Cely Gámez

**UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR SEDE CÚCUTA
PROGRAMA ACADÉMICO DE TRABAJO SOCIAL
SAN JOSÉ DE CÚCUTA**

2017

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	5
PROBLEMA	8
Título	8
Planteamiento del problema	8
Formulación del problema.....	12
Delimitación	12
Delimitación espacial.....	12
Delimitación conceptual	12
Delimitación temporal	12
OBJETIVOS	15
Objetivo general.....	15
Objetivos específicos	15
MARCO REFERENCIAL.....	16
Antecedentes.....	16
Marco teórico.....	19
Marco conceptual.....	26
Marco contextual	29
Marco legal	30
DISEÑO METODOLOGICO	50
Enfoque de investigación.....	50
Diseño de investigación.....	51
Población y muestra.....	54
Técnicas e instrumentos para la recolección de la información	54
Investigación documental	54
Entrevista semi-estructurada.....	55
Diario de campo.....	55
Cuestionario	56
Técnicas de análisis de la información	56
Análisis categorial	56
Triangulación.....	57

RESULTADOS	57
DISCUSIÓN	66
CONCLUSIONES.....	73
RECOMENDACIONES.....	74
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	76
ANEXOS	82
Anexo 1. Operacionalización de Categorización.....	82
Anexo 2. Consentimientos Informados	86
Anexo 3. Acta de Validación.....	98
Anexo 4. Diarios de campo	100
Anexo 5. Triangulación de la Información.....	129

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se refiere al tema de discapacidad e inclusión laboral de personas con discapacidad, tal como la Organización Mundial de la Salud (OMS) define:

“La discapacidad como toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para cualquier ser humano. Se caracteriza por insuficiencias o excesos en el desempeño y comportamiento en una actividad rutinaria, que pueden ser temporales o permanentes, reversibles o irreversibles y progresivos o regresivos. Se clasifican en nueve grupos: de la conducta, de la comunicación, del cuidado personal, de la locomoción, de la disposición del cuerpo, de la destreza, de situación, de una determinada aptitud y otras restricciones de la actividad”.

La característica principal de la discapacidad es que las personas que pasan por esta condición son vistas por la sociedad como seres limitados, y que carecen de autonomía propia.

Para analizar la problemática es necesario mencionar las causas. Una de ellas es la exclusión en el ámbito laboral. Se entiende por exclusión al debilitamiento de

los lazos o vínculos que une a los individuos con la sociedad, debido a que estos lazos permiten al individuo ser identificado dentro de la misma.

La exclusión de las personas con discapacidad, la expulsión de ellas de los sistemas funcionales, lleva a una búsqueda no sólo de los otros sino de sí mismos. En este sentido, la invisibilización, cosificación de las personas con discapacidad, llevarán a la construcción de la cultura de la sobreprotección. Se requiere de la estructuración de un mundo que facilite, por una parte la elaboración de relaciones estables, así como generar redes que permitan la sobrevivencia y también la construcción y sostenimiento de un sí mismo, la inclusión urgente, la inclusión secundaria, se busca al otro, a la familia a los iguales porque no es posible un espacio de elección, son ellos quienes los construyen, los visibilizan en un círculo de afecto que lo que intenta es proteger de la negación, de la invisibilización, de la exclusión, que pretende otorgarle protagonismo o identidad a los sujetos, retornarle derechos e integridad.

Finalmente se quiere señalar que la posibilidad de entender el concepto de exclusión, permite comprender la multiplicidad y heterogeneidad de lo social en la exclusión. La comprensión de los procesos desde los propios sujetos, permite la visibilización de la problemática de las personas con discapacidad. Por otro lado, el ejercicio comprensivo de la exclusión permitirá la elaboración de índices que entreguen los elementos necesario tanto subjetivos, como institucionales y funcionales que favorezcan una elaboración pertinente de indicadores que den

cuenta de los procesos de exclusión bajo condiciones biológicas, sociales, políticas y de contexto determinadas. Esta descripción más completa permitirá dibujar con mayor claridad procesos que faciliten la participación y expresión ciudadana de las personas con discapacidad.

PROBLEMA

Título

La Inclusión Social de Personas con Discapacidad de la ciudad de San José de Cúcuta: Un Enfoque Laboral

Planteamiento del problema

El tema de discapacidad ha estado sobre la mesa en numerosos debates, fundamentado desde diferentes perspectivas tales como son: la igualdad, la justicia social, la exclusión laboral, la participación y la invisibilización.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) dice que:

“La discapacidad es toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para cualquier ser humano. Se caracteriza por insuficiencias o excesos en el desempeño y comportamiento en una actividad rutinaria, que pueden ser temporales o permanentes, reversibles o irreversibles y progresivos o regresivos. Se clasifican en

nueve grupos: de la conducta, de la comunicación, del cuidado personal, de la locomoción, de la disposición del cuerpo, de la destreza, de situación, de una determinada aptitud y otras restricciones de la actividad”.

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

Incluso desde lo social, la discapacidad es de suma importancia debido a que actualmente se habla del enfoque diferencial, como una forma de accionar e incluir a todas las personas que viven con algún tipo de deficiencia que limita su desenvolvimiento con total normalidad; así mismo desde las estructuras sociales formales e informales, organizaciones, instituciones y en los servicios existentes relacionados con el entorno laboral las personas en la respectiva situación están presentes, generando un efecto en los individuos y las comunidades.

Según el Informe Mundial de Discapacidad de 2011, más de 1.000 millones de personas tienen algún tipo de discapacidad, cifra que es equivalente

aproximadamente al 15% del total de la población mundial (estimaciones población 2010). De este 15%, se estima que casi 200 millones experimentan dificultades considerables en su vida diaria.

En Colombia, de acuerdo con el Censo del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) del año 2005 existen 2.624.898 personas con discapacidad lo que equivale al 6,3% del total de la población. Es de señalar que en el caso colombiano, el Registro para la localización y caracterización de las personas con discapacidad (RLCPD) han logrado mejoras evidentes al integrarse con otros generadores de información a través del Sistema de Información de la Protección Social (SISPRO). El RLCPD registra 981.181 personas con discapacidad a mayo de 2013, cantidad que, a la fecha, corresponde al 37,4% de las personas con discapacidad identificadas en el Censo.

Según el Registro para la localización y caracterización de las personas con discapacidad en el departamento Norte de Santander existen 30.704 personas con discapacidad. La cifra incluye personas de la tercera edad que por razones de morbilidad exhiben en la actualidad características de limitación física y cognitiva. En igual forma la situación de discapacidad es relevante y significativamente pertinente cuando se analiza desde la salud, desde la productividad y el desarrollo humano.

Al tener la discapacidad, tantas implicaciones para la sociedad y comunidades su no visibilización, ni abordaje limitaría lo que actualmente se llama a nivel de los países desarrollo sostenible. Lo anterior se confirma cuando la Organización Mundial de la Salud determina que: “En América latina, para inicios del segundo milenio, había cerca de 85 millones de personas con discapacidad, caracterizadas por condiciones de pobreza extrema, altos niveles de desempleo y exclusión del acceso a servicios básicos, lo que perpetúa en ellos el círculo vicioso de la pobreza”.

El papel de los trabajadores sociales se fundamenta en ser: gestores sociales, lo que implica ser: educadores, elementos gerenciales y elementos restauradores. Como educadores es urgente que el trabajador social aborde la discapacidad desde el desmonte de los imaginarios colectivos asociados a que la persona con discapacidad es una persona inválida. Esto implica que su labor educativa debe estar encaminada a educar comunitariamente en este aspecto. Otro punto del trabajo social se relaciona con actividades gerenciales, lo que implica el cumplimiento de políticas públicas desde lo laboral. De igual manera la función restauradora implica que el trabajo social permita que las personas con discapacidad hagan un verdadero ejercicio de derechos.

Teniendo en cuenta lo anterior la presente investigación aportará a nivel local y regional conocimiento específico sobre las personas con discapacidad

relacionando los mismos con los tres aspectos en que se fundamenta la labor del trabajador social.

Formulación del problema

¿Cuáles son las dificultades que presentan las personas con discapacidad para su inclusión laboral en las empresas de San José de Cúcuta?

Delimitación

Delimitación espacial

La investigación que se lleva a cabo en la Ciudad de San José de Cúcuta

Delimitación conceptual

En la presente investigación se tendrán en cuenta las siguientes palabras claves: Discapacidad, discriminación, empleo, exclusión, inclusión, limitante.

Delimitación temporal

Esta investigación se lleva a cabo en el transcurso de febrero del 2016 a junio del 2017.

Justificación

La inmersión al mundo laboral de las personas con discapacidad es necesaria para el pleno desarrollo de su personalidad. En la búsqueda del pleno desarrollo y mejora en la calidad de vida de estas personas, llega un momento, generalmente a partir de los 16 años en que una de las mayores necesidades es la formación y la inserción en el campo laboral.

Incluso, la formación profesional es la vía que permite a las personas con discapacidad acceder el mercado laboral y, por consiguiente, a la participación social como ciudadanos de pleno derecho, ya que logra integrar a los trabajadores, en una serie de puestos, que pueden ocupar sin mayores obstáculos una vez finalizada su fase de formación.

Esta investigación se lleva a cabo con el fin de conocer de qué manera se ven incluidas las personas con discapacidad desde el ámbito laboral y social. Para el Trabajo Social es de suma importancia que los estudiantes en formación tengan una actitud de respeto, compromiso, dedicación hacia cada persona con discapacidad con la cual se esté llevando a cabo el proceso investigativo y de esta forma se garantizará los derechos de dichas personas.

De igual manera se asume que la inclusión de las personas con discapacidad presenta mayores dificultades y, por tanto mayor preocupación por parte de quienes están involucrados en los procesos de inclusión. Bajo estas condiciones la presente investigación pretende explorar y analizar el modo en que las personas con discapacidad están siendo incluidas laboralmente.

Se investiga desde un punto de vista social y científico puesto que se tiene en cuenta las diferentes consultas de antecedentes, artículos e investigaciones que se han hecho acerca del tema de discapacidad que se han encontrado a través de bases de datos, y también consultando en diferentes fuentes en busca de información valiosa para el desarrollo de la investigación.

OBJETIVOS

Objetivo general

Analizar las dificultades que presentan las personas con discapacidad para su inclusión laboral en las empresas de San José de Cúcuta.

Objetivos específicos

- Conocer los tipos de discapacidad que presentan las personas incluidas laboralmente en las empresas de San José de Cúcuta.
- Identificar las perspectivas sobre la inclusión laboral que han tenido las personas con discapacidad en las empresas de San José de Cúcuta.
- Determinar las limitantes en la aplicación políticas públicas sobre la inclusión laboral para la población con discapacidad en Colombia.

MARCO REFERENCIAL

Antecedentes

De acuerdo a los antecedentes anteriormente revisados se encontró que en el ámbito internacional que el tema de mayor relevancia se refiere a la exclusión, con gran incidencia en España, donde se han realizado investigaciones sobre la discapacidad en los años (2004-2014), trabajan desde el modelo social y sociológico; donde a la hora de investigar sobre esta temática se tienen en cuenta diferentes opciones metodológicas tales como la investigación de corte cualitativo, para esto se realizaron diversos estudios de caso, estudios etnográficos y se hace revisión de investigación ya abordadas desde esta perspectiva.

En cuanto al ámbito nacional, en Colombia se han realizado investigaciones sobre el tema de discapacidad entre los años (2009-2015), la tendencia encontrada fue inclusión laboral, teniendo en cuenta la Convención sobre los derechos de la Discapacidad y el Sistema Nacional de Discapacidad, el cual fue abordado desde

el enfoque Top-Dow y Bottom-Up estos enfoques son utilizados en la evaluación de la implementación de un estatuto; el Top-Dow, significa que se va a evaluar de abajo hacia arriba es decir, que se empieza a trabajar desde la comunidad, pasando por las instituciones públicas y privadas y de esta manera hasta llegar al sector gubernamental; y por último el Bottom-Up, empieza de forma contraria desde el sector gubernamental hasta llegar a las comunidades (Pressman y Wildavsky, 1973).

Según los autores que trabajan con la temática de discapacidad entre los temas de mayor incidencia encontramos los siguientes:

- Exclusión en el ámbito laboral y educativo en las poblaciones de niños, niñas y jóvenes.
- Políticas públicas dirigidas a las personas con discapacidad.

Todo lo anterior también está directamente relacionado con los desajustes de la dinámica familiar, la calidad de vida de las personas con discapacidad, discriminación. En los diversos temas los problemas abordados son:

- La actividad laboral
- Las personas con discapacidad como hacen para adaptarse a la sociedad.
- Existe preocupación por el bienestar físico, las problemáticas existentes en las relaciones sentimentales.

- La vulneración de derechos de las personas con discapacidad.
- Falta de interés por parte de las organizaciones públicas y privadas del Estado Colombiano.

Son aspectos que no se tiene en cuenta para las personas con discapacidad y a raíz de este problema se les ha convertido en algo difícil poder adaptarse a la sociedad. Autores como Israel Cruz Velandia, Clara Duarte Cuervo, Aleida Fernández Moreno y Solángel García Ruíz, ellos proponen que se implemente y se trabaje sobre la discapacidad, ya que éste es un tema de suma importancia en la actualidad.

En Colombia, se debe fortalecer el desarrollo de las capacidades investigativas para producir, usar y gestionar el conocimiento científico como fuente de referencia en la toma de decisiones políticas y trabajar conjuntamente todos como un país que somos.

Desde lo regional en la ciudad de Cúcuta, se pueden evidenciar que la Universidad de Santander (UDES), tiene mayor relevancia al trabajar el tema de discapacidad desde el enfoque de los derechos humanos, los programas de Fisioterapia y Bacteriología son los que más han trabajado acerca de este tema.

Seguidamente, se logró encontrar un antecedente empírico, el señor Jesús Romero, Alto Consejero para la discapacidad propone para la población con discapacidad de Norte de Santander capacitación en competencias para la vida

laboral. En concreto el funcionario afirma cuando se le consulta sobre los planes del gobierno departamental para las personas en condición de discapacidad que: “uno de ellos es implementar programas para el desarrollo de competencias y mayores posibilidades de inserción laboral; también la atención integral con alto sentido humano en áreas de especialización que permitan lograr un mejor desarrollo y ser más independientes y autónomos”.

Marco teórico

El presente marco teórico busca hacer un análisis teórico en torno a la inclusión laboral de personas con discapacidad, teniendo en cuenta que la discapacidad:

Es un estado de deficiencia física, cognitiva o sensorial. El concepto de discapacidad por largos años ha sido tema de debate y de mayor controversia tanto a nivel internacional como nacional en diferentes ámbitos, debido a que han tenido una gran influencia en el desarrollo y establecimiento de políticas públicas. De acuerdo a lo anterior cabe resaltar que la inclusión laboral según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2011) se entiende por “Cualquier intento de vida autónoma pasa por el desarrollo de un trabajo que proporcione los medios económicos para la subsistencia de uno mismo y de su familia. Trabajar es, además, uno de los derechos fundamentales que recoge la Constitución”.

Teniendo en cuenta que la inclusión laboral de las personas con discapacidad y es de gran importancia tener claridad en los diferentes tipos de discapacidad; la Comisión Nacional de Derechos Humanos, clasifica los tipos de discapacidad de la siguiente manera:

Discapacidad motriz: Es una condición de vida que afecta el control y movimiento del cuerpo, generando alteraciones en el desplazamiento, equilibrio, manipulación, habla y respiración de las personas, limitando su desarrollo personal y social.

Discapacidad sensorial: Es aquella que comprende cualquier tipo de deficiencia visual, auditiva, o ambas, así como de cualquier otro sentido, y que ocasiona algún problema en la comunicación o el lenguaje (como la ceguera y la sordera), ya sea por disminución grave o pérdida total en uno o más sentidos.

Discapacidad cognitivo-intelectual: Es aquella caracterizada por una disminución de funciones mentales superiores tales como la inteligencia, el lenguaje y el aprendizaje, entre otras, así como de las funciones motoras.

Discapacidad psicosocial: Se define como aquella que puede derivar de una enfermedad mental y está compuesta por factores bioquímicos y genéticos. No está

relacionada con la discapacidad cognitivo-intelectual y puede ser temporal o permanente.

Analizando los diferentes tipos de discapacidad es importante resaltar que esta investigación se apoya en la discapacidad cognitiva puesto que engloba tres elementos fundamentales: capacidades, entorno y funcionamiento, debido a que los tres elementos están estrechamente relacionados entre sí; la sociedad tiene una perspectiva equivocada respecto a las personas que presentan discapacidad cognitiva, puesto que ellas son vistas como un ser humano incapaz de desempeñar un rol determinado dentro del mundo laboral, pueden tener dificultad en el desarrollo de su inteligencia verbal, pero de la misma manera conserva intacta su inteligencia artística, interpersonal e intrapersonal son aspectos que se deben tener en cuenta a la hora de incluir laboralmente a dichas personas.

La inclusión laboral debe ir de la mano de la formación de manera que beneficie a las personas implicadas, en este caso personas con discapacidad. Así, vemos pertinente que en el sector educativo es de suma importancia incluir un componente de la formación para la vida y el empleo en todas las etapas y de esta manera se implementen criterios de evaluación; acreditando y certificando el trabajo y así se pueda facilitar el empleo equitativamente para las personas con discapacidad.

Debido a los conceptos erróneos que tienen los empleadores sobre las personas con discapacidad es que se piensa que son menos productivas que las personas que no poseen ningún tipo de discapacidad, junto con el desconocimiento de los ajustes disponibles para llegar a acuerdos, limitando así las oportunidades de empleo.

De acuerdo con la OIT, el trabajo digno brinda oportunidades de acceso productivo, adecuadamente remunerado, con la seguridad correspondiente, la protección social a la familia, las condiciones para el desarrollo personal, la libertad de expresión, la organización y la participación de decisiones en el mundo laboral, esto representa una fuente de dignidad y reconocimiento para la persona.

Uno de los mejores ejemplos en el tema de la inclusión laboral tiene que ver con la situación en la que se encuentran parte de las personas con discapacidad, que presentan altos índices de desempleo presentando mayores dificultades para el acceder al trabajo.

Al hablar de inclusión laboral es importante conocer el Art 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) el cual habla que los “Estados deben reconocer 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 en unos entornos laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad”.

En otras la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (DPD) y de esa manera a la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF) donde subrayan el papel que desempeña el entorno para facilitar o restringir la participación de las personas con discapacidad.

Al mismo tiempo las personas con dicha condición se enfrentan a la sociedad actual a unos limitantes que están presentes dentro de los estamentos públicos del Estado, en cuestión de implementación de políticas públicas sociales.

Seguidamente se destacan los limitantes a los que se enfrentan las personas con discapacidad en el día a día, respecto a la formulación de las políticas y normas insuficientes, no siempre se tienen en cuenta o bien no se cumplen con las necesidades de las personas con discapacidad.

También otra deficiencia que se identifica es la financiación insuficiente de los recursos asignados para poner en práctica políticas y planes, debido a la falta de financiación efectiva siendo este un obstáculo importante para la sostenibilidad de los servicios que se les prestan a las personas con discapacidad, sea cual sea el nivel de ingresos del país.

En otras palabras la normatividad que se les exige a los empresarios es que realicen adaptaciones razonables para facilitar el acceso a los procesos de selección y contratación, adaptando el entorno de trabajo, de esta forma modifican los horarios laborales y proporcionan tecnologías auxiliares, estas adaptaciones pueden disminuir la exclusión en el ámbito laboral, mejorando así el acceso al lugar de trabajo y modificando las percepciones acerca de la aptitud de las personas con discapacidad para ser trabajadores desempeñando cargos y desarrollando las múltiples potencialidades que estas personas poseen, siendo consideradas personas productivas.

Simultáneamente, las empresas que llevan a cabo procesos de inclusión laboral, están recibiendo incentivos económicos por parte del Estado al cumplir con la Responsabilidad Social Empresarial. Los empleadores deben ofrecer programas de apoyo a las personas con discapacidad, facilitando el desarrollo de aptitudes y de oportunidades de empleo. Estos programas deben incluir una formación laboral especializada para el empleo, una supervisión adaptada individualmente, transporte y tecnologías auxiliares al alcance de personas con discapacidad y es importante promover el empleo de dichas personas por cuenta propia. Los programas convencionales de protección social deberían incluir a las personas en condición de discapacidad y al mismo tiempo promoviendo su incorporación al mundo laboral.

Partiendo del hecho, de que las y los Trabajadores Sociales deben tener el conocimiento necesario de la implementación de Políticas Públicas Sociales, que no son sólo un recurso, sino también una herramienta fundamental en la transformación de las realidades sociales problemáticas, para que sean evidenciadas en la agenda pública y así las personas con discapacidad sean sujetos garantes de derechos dentro de una sociedad incluyente y que los reconozcan como un ser capaz y no como un ser limitado incapaz de valerse por sí mismo.

Una vez que se haya reconocido la importancia e impacto de las Políticas Públicas Sociales en nuestro futuro accionar como Trabajadores/as Sociales, participando en los procesos de inclusión laboral para personas con discapacidad y en la medida en que tengamos una visión clara de la importancia que tiene el significado de inclusión en el ámbito laboral; uno de nuestros compromisos con la sociedad es empoderar a las personas con discapacidad para que sean agentes activos, reflexionen, cuestionen y a partir de esto sean autónomos, críticos y sean menos dependientes de los entes gubernamentales.

Actualmente el trabajo se ha convertido en un sistema para distribuir ingresos, derechos y protección. En una época de desarrollo de la sociedad articulada por el salario, en la que se establecen derechos para proteger a los trabajadores, como el derecho al trabajo y a la protección social. Asimismo, el trabajo se convirtió en empleo (Habermas) y, por lo tanto, no sólo se le valora laboralmente a las personas por sus ingresos y porque esto ofrece un medio de

expresión a los individuos, sino también porque se le permite acceder a los derechos que tiene toda persona en cuestión.

Marco conceptual

En la presente investigación se tendrán en cuenta los siguientes conceptos:

Discapacidad: “La discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”; (Convención de la ONU, 2006).

Para la presente investigación el concepto de discapacidad, será aplicable desde el punto de vista de la valoración médica que se halla dado a los participantes de la misma. El mismo concepto será utilizado cuidadosamente como herramienta de inclusión y no de discriminación.

Discriminación: “La discriminación es una práctica cotidiana que consiste en dar un trato desfavorable o desprecio innecesario a determinada persona o grupo, que a veces no percibimos, pero que en algún momento la hemos causado o recibido; (Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, CONAPRED, 2015).

El concepto de discriminación será eje importante y de constante análisis, y el mismo dará respuesta a las posibles dificultades de inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Empleo: “Desempeño de una actividad laboral que genera ingresos económicos o por la que se recibe una remuneración o salario; este concepto es diferente del término trabajo, pues éste es cualquier tipo de actividad o tarea necesaria para cubrir las necesidades básicas del ser humano (alimentación, limpieza, higiene, educación). Trabajos, los tienen toda la población, pero empleo no; (Administración. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo-Hiejutla,2011).

El trabajo productivo siempre será motivo de validación social, al igual que las diferentes actividades que de este se deriven; por tal razón indagar en poblaciones vulnerables su situación de empleabilidad será una forma de observar y analizar la igualdad social.

Exclusión: “La exclusión significa que hay grupos que tienen limitado el disfrute de las oportunidades económicas, sociales, culturales y políticas existentes en las sociedades”; (ONU, 1998) y afecta a grupos culturalmente definidos y se encuentran inmersa en las interacciones sociales”; (BID, 2004).

Inclusión: “Es el camino para acabar con la exclusión que resulta de las actitudes negativas de las personas, y de la falta de reconocimiento de la diversidad. La inclusión es un enfoque que responde positivamente a la diversidad no es un problema, sino una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad, a través de la activa participación en la vida familiar, en la educación, en el trabajo y en general en todos los procesos sociales, culturales y en las comunidades”; (Unesco, 2005).

La exclusión y la inclusión son situaciones presentes al interior de los grupos humanos. En la mayoría de los casos el eje de las mismas es el temor y la confianza frente a la diversidad de las personas. Tener en cuenta la gran diferencia y expresiones de los dos conceptos es importante a la hora del análisis investigativo.

Limitante: “Las limitaciones son entendidas por las restricciones corporales, los individuos tienen dificultades para realizar acciones; pensar en las personas con alguna discapacidad, ellas poseen algunas limitaciones específicas dependiente de cuál sea su discapacidad (física, sensorial o intelectual)”.

Los marcos legales y jurídicos en Colombia la mayoría de las veces tienen una conformación y estructura adecuada para responder a las necesidades de equidad e inclusión de grupos vulnerables, sin embargo, existe limitantes para la aplicabilidad oportuna y real de la respectiva norma jurídica.

Marco contextual

La presente investigación se lleva a cabo en el Instituto de Educación Especial “La Esperanza”, que está ubicado en la Avenida 9E N° 0-10 Quinta Oriental, en la ciudad de San José de Cúcuta departamento Norte de Santander.

El Instituto de Educación Especial “La Esperanza”, tiene como misión brindar a la población de niños, niñas y jóvenes con discapacidad física y cognitiva, una rehabilitación y formación integral mediante terapias, programadas de educación no formal y laboral, buscando una integración social y familiar que les permita adquirir autonomía y competencias, para lograr ser parte activa de la sociedad, apoyando su proceso enmarcado en el respeto de su dignidad. Este instituto se visiona como una institución que responde efectiva y eficazmente a las necesidades de la población de niños, niñas y jóvenes con discapacidad física y cognitiva, a su familia y aquellos en condiciones de abandono, garantizando la confidencialidad y la satisfacción de nuestros clientes (internos – externos-comunidad), cumpliendo con todos los aspectos de salud, higiene, seguridad, ambiente y calidad; lo que permita posicionar a la institución, dentro de las mejores en la prestación de servicios de educación no formal y vinculación de nuestros jóvenes al programa de oportunidad laboral en Colombia.

Además, el Instituto de Educación Especial La Esperanza cuenta con una alianza de BestBuddies Colombia que es una organización internacional sin ánimo de lucro, cuyo objetivo fundamental es desarrollar habilidades socio-laborales en personas con discapacidad intelectual en el país. Trabajan para brindarles la oportunidad de establecer relaciones de amistad con personas sin discapacidad, para que así desarrollen las herramientas necesarias para integrarse a la sociedad y sostener un empleo productivo.

Casi universalmente, la discapacidad intelectual ha estado rodeada de una cultura de exclusión y segregación, que les ha negado oportunidades fundamentales de socialización, integración y participación en la sociedad a las personas con discapacidad.

Lo cual es importante transformar la percepción que se tiene de la discapacidad en Colombia, impulsando la participación social, educativa y laboral de las personas con discapacidad intelectual para mejorar su calidad de vida, promoviendo el trabajo de voluntariado y de responsabilidad social.

Marco legal

Para la presente investigación se tendrá en cuenta el siguiente marco jurídico:

a) La Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de las personas con discapacidad.

b) La Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

c) La Ley 49/2007, de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Las personas con discapacidad constituyen un sector de población heterogéneo, pero todas tienen en común que, en mayor o menor medida, precisan de una protección singularizada en el ejercicio de los derechos humanos y libertades básicas, debido a las necesidades específicas derivadas de su situación de discapacidad y de pervivencia de barreras que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con las demás personas.

Es entonces el marco legal existente el que permite que las personas con discapacidad como titulares de una serie de derechos sean individuos en ejercicio pleno de los mismos y a los poderes públicos garantes de que esta acción se cumpla por parte de las personas con discapacidad, al igual que las instituciones oferten todas las condiciones para este ejercicio real y efectivo de esos derechos. La misma ley está enmarcada en todo lo previsto en la Convención Internacional de los derechos de las personas con discapacidad.

Con respecto al incumplimiento de la ley la misma establece el régimen de infracciones y sanciones que garantizan las condiciones básicas en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

La norma recoge una serie de definiciones, incluidas las de discriminación directa, indirecta, por asociación y acoso, y refuerza la consideración especial de discriminación múltiple. Y se rige por los principios de respeto a la dignidad, a la vida independiente, igualdad de oportunidades, no discriminación, accesibilidad universal, diseño para todas las personas, diálogo civil y transversalidad de las políticas. Se reconoce expresamente que el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad se realiza de acuerdo con el principio de libertad en la toma de decisiones, y se protege de manera singular a las niñas, los niños y las mujeres con algún tipo de discapacidad.

Respecto del derecho a la educación, se asegura un sistema educativo inclusivo, prestando atención a la diversidad de necesidades educativas de los educandos con discapacidad, mediante la regulación de los apoyos y ajustes correspondientes.

Esta ley refunde, aclara y armoniza en un único texto, las principales leyes en materia de discapacidad.

A continuación, se relaciona en forma específica el ordenamiento legal para las acciones de inclusión laboral de las personas con discapacidad.

LA LEY 13/1982, DE 7 DE ABRIL, de integración social de las personas con discapacidad (LISMI), TÍTULO VII. **De la integración laboral**

Artículo 37

Será finalidad primordial de la política de empleo de trabajadores minusválidos su integración en el sistema ordinario de trabajo o, en su defecto, su incorporación al sistema productivo mediante la fórmula especial de trabajo protegido que se menciona en el artículo cuarenta y uno.

Artículo 38

Uno. Las Empresas públicas y privadas que empleen un número de trabajadores fijos que exceda de cincuenta vendrán obligadas a emplear un número de trabajadores minusválidos no inferior al dos por ciento de la plantilla.

Dos. Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales de las Empresas que supongan en contra de los minusválidos discriminaciones en el empleo, en materia de retribuciones, jornadas y demás condiciones de trabajo.

Tres. En las pruebas selectivas para el ingreso en los Cuerpos de la Administración del Estado, Comunidades Autónomas, Administración Local, institucional y de la Seguridad Social, serán admitidos los minusválidos en igualdad de condiciones con los demás aspirantes.

Las condiciones personales de aptitud para el ejercicio de las funciones correspondientes se acreditarán en su caso mediante dictamen vinculante expedido por el equipo multiprofesional competente, que deberá ser emitido con anterioridad a la iniciación de las pruebas selectivas.

Cuatro. Se fomentará el empleo de los trabajadores minusválidos mediante el establecimiento de ayudas que faciliten su integración laboral. Estas ayudas podrán consistir en subvenciones o préstamos para la adaptación de los puestos de trabajo, la eliminación de barreras arquitectónicas que dificulten su acceso y movilidad en los Centros de producción, la posibilidad de establecerse como trabajadores autónomos, el pago de las cuotas de la Seguridad Social y cuantas otras se consideran adecuadas para promover la colocación de los minusválidos, especialmente la promoción de Cooperativas.

Artículo 39.

Uno. Corresponde el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de las Oficinas de Empleo del Instituto Nacional de Empleo, la colocación de los minusválidos que finalicen su recuperación profesional cuando ésta sea precisa.

Dos. A los efectos de aplicación de beneficios que la presente Ley y sus normas de desarrollo reconozcan, tanto a los trabajadores minusválidos como a las Empresas que los empleen, se confeccionará por parte de las Oficinas de Empleo un registro de trabajadores minusválidos demandantes de empleo, incluidos en el censo general de parados.

Tres. Para garantizar la eficaz aplicación de lo dispuesto en los dos apartados anteriores, y lograr la adecuación entre las condiciones personales del minusválido y las características del puesto de trabajo, se establecerá, reglamentariamente, la coordinación entre las Oficinas de Empleo y los equipos multiprofesionales previstos en la presente Ley.

Artículo 40.

Uno. En el plazo de seis meses, a partir de la entrada en vigor de la presente Ley, por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se dictarán las normas de

desarrollo sobre el empleo selectivo regulado en la sección tercera del capítulo VII del título II de la Ley General de la Seguridad Social, coordinando las mismas con lo dispuesto en la presente Ley.

Dos. En las citadas normas se regularán específicamente las condiciones de readmisión, por las Empresas, de sus propios trabajadores, una vez terminados los correspondientes procesos de recuperación.

Artículo 41.

Uno. Los minusválidos que por razón de la naturaleza o de las consecuencias de sus minusvalías no puedan, provisional o definitivamente, ejercer una actividad laboral en las condiciones habituales, deberán ser empleados en centros Especiales de Empleo, cuando su capacidad de trabajo sea igual o superior a un porcentaje de la capacidad habitual que se fijará por la correspondiente norma reguladora de la relación laboral de carácter especial de los trabajadores minusválidos que presten sus servicios en Centros Especiales de Empleo.

Dos. Cuando la capacidad residual de los minusválidos no alcanzara el porcentaje establecido en el apartado anterior, accederán en su caso a los Centros Ocupacionales previstos en el título VIII de esta Ley.

Tres. Los equipos multiprofesionales de valoración previstos en el artículo diez determinarán, en cada caso, mediante resolución motivada, las posibilidades de integración real y la capacidad de trabajo de los minusválidos a que se refieren los apartados anteriores.

Artículo 42.

Uno. Los Centros Especiales de Empleo son aquellos cuyo objetivo principal sea el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado, y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores minusválidos; a la vez que sea un medio de integración del mayor número de minusválidos al régimen de trabajo normal.

Dos. La totalidad de la plantilla de los Centros Especiales de Empleo estará constituida por trabajadores minusválidos, sin perjuicio de las plazas en plantilla del personal no minusválido imprescindible para el desarrollo de la actividad.

Artículo 43.

Uno. En atención a las especiales características que concurren en los Centros Especiales de Empleo y para que éstos puedan cumplir la función social

requerida, las Administraciones Públicas podrán, de la forma en que reglamentariamente se determine, establecer compensaciones económicas, destinadas a los Centros, para ayudar a la viabilidad de los mismos, estableciendo para ello, además, los mecanismos de control que se estimen pertinentes.

Dos. Los criterios para establecer dichas compensaciones económicas serán que estos Centros Especiales de Empleo reúnan las condiciones de utilidad pública y de imprescindibilidad y que carezcan de ánimo de lucro.

Artículo 44.

Los trabajadores minusválidos empleados en los Centros Especiales de Empleo quedarán incluidos en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, dictándose por el Gobierno las normas específicas de sus condiciones de trabajo y de Seguridad social, en atención a las peculiares características de su actividad laboral.

Artículo 45.

Uno. Los Centros Especiales de Empleo podrán ser creados tanto por Organismos públicos y privados como por las Empresas, siempre con sujeción a

las normas legales, reglamentarias y convencionales, que regulen las condiciones de trabajo.

Dos. Las Administraciones Públicas, dentro del ámbito de sus competencias y a través del estudio de necesidades sectoriales, promoverán la creación y puesta en marcha de Centros Especiales de Empleo, sea directamente o en colaboración con otros Organismos o Entidades, a la vez que fomentarán la creación de puestos de trabajo especiales para minusválidos mediante la adopción de las medidas necesarias para la consecución de tales finalidades. Asimismo, vigilarán, de forma periódica y rigurosa, que los minusválidos sean empleados en condiciones de trabajo adecuadas.

Artículo 46.

Los equipos multiprofesionales de valoración deberán someter a revisiones periódicas a los minusválidos empleados en los Centros Especiales de Empleo a fin de impulsar su promoción teniendo en cuenta el nivel de recuperación y adaptación laboral alcanzado.

Artículo 47.

Uno. Aquellos minusválidos en edad laboral, cuya capacidad esté comprendida entre los grados mínimo y máximo que se fijen de conformidad con lo previsto en el artículo séptimo, que no cuenten con un puesto laboral retribuido

por causas a ellos no imputables, tendrán derecho a percibir el subsidio de garantía de ingresos mínimos establecido en el artículo quince, a partir de la fecha de su inscripción en el Registro previsto en el artículo treinta y nueve punto dos, siempre que reúnan los mismos requisitos de orden económico establecidos en el artículo quince y por el período máximo establecido para las prestaciones por desempleo en la Ley Básica de Empleo.

Dos. El derecho a la percepción del subsidio quedará subordinado al previo cumplimiento, por parte del beneficiario, de aquellas medidas de recuperación profesional que, en su caso, se le hubiesen prescrito.

Artículo 48.

El pago del subsidio de garantía de ingresos mínimos se hará efectivo mientras subsista la situación de paro, y supuesto que el minusválido parado no haya rechazado una oferta de empleo adecuada a sus aptitudes físicas y profesionales.

Para el caso colombiano el anterior marco internacional, se fundamenta en las normas constitucionales consagradas en la Constitución Política de Colombia de 1991 en los siguientes artículos:

Artículo 13

“El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.”

Artículo 25

El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Artículo 47

“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”.

Artículo 68

“La erradicación del analfabetismo y la educación de personas con limitaciones físicas o mentales, o con capacidades excepcionales, son obligaciones especiales del Estado”.

En Colombia se cuenta con una legislación especial para proteger los derechos de las personas en condición de discapacidad y su inclusión laboral entre estas tenemos:

Ley 100 de 1993

El Sistema de Seguridad Social Integral en Colombia, fue instituido por la Ley 100 de 1993 y reúne de manera coordinada un conjunto de entidades, normas y procedimientos a los cuales podrán tener acceso las personas y la comunidad con el fin principal de garantizar una calidad de vida que esté acorde con la dignidad humana, haciendo parte del Sistema de Protección Social junto con políticas, normas y procedimientos de protección laboral y asistencia social.

Ley 361/1997

Por la cual se establecen mecanismos de integración de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones y se reconoce a las personas sus derechos fundamentales, económicos, sociales y culturales para su completa realización personal y su total integración social y a las personas con limitaciones severas y profundas la asistencia y protección necesarias.

Artículo 28.

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

Artículo 29.

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

Ley 1346 de 2009

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.

Artículo 27 Trabajo y empleo

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:

C) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás.

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.

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.

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.

Ley estatutaria 1618 /2013

"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 la presente 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, en concordancia con la Ley 1346 de 2009.

Artículo 3°.

Principios. La presente ley se rige por los principios de dignidad humana, respeto, autonomía individual, independencia, igualdad, equidad, Justicia, inclusión, progresividad en la financiación, equiparación de oportunidades, protección, no discriminación, solidaridad, pluralismo, accesibilidad, diversidad, respeto, aceptación de las diferencias y participación de las Personas con Discapacidad, en concordancia con Ley 1346 de 2009.

Artículo 5°.

Garantía del ejercicio efectivo de todos los derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión. Las entidades públicas del orden nacional, departamental, municipal, distrital y local, en el marco del Sistema Nacional de Discapacidad, son responsables de la inclusión real y efectiva de las personas con discapacidad, debiendo asegurar que todas las políticas, planes y programas, garanticen el ejercicio total y efectivo de sus derechos, de conformidad con el artículo 30 literal c), de Ley 1346 de 2009.

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.

5. El Banco de Comercio Exterior de Colombia, Bancóldex, creará líneas de crédito con tasas de interés blandas, para los emprendimientos económicos o de las empresas en que sean titulares las personas con discapacidad en el 20%.

6. Los empresarios y empleadores que vinculen laboralmente personas con discapacidad, tendrán además de lo establecido en el capítulo IV de la Ley 361 de 1997, los estímulos económicos que establezca el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, de conformidad al artículo 27 numeral 1 literales h), i) de la Ley 1346 de 2009.

7. El Gobierno Nacional deberá implementar mediante Decreto reglamentario un sistema de preferencias a favor de los empleadores particulares que vinculen laboralmente personas con discapacidad debidamente certificadas, en un porcentaje mínimo del 10% de su planta de trabajadores. Tal sistema de preferencias será aplicable a los procesos de adjudicación y celebración de contratos, y al otorgamiento de créditos o subvenciones de organismos estatales.

El respectivo marco legal para la situación de discapacidad de las personas que habitan el territorio colombiano cuenta con unas disposiciones de ley que señalan obligaciones del mismo, en lo que respecta a derecho al trabajo; dichas obligaciones se describen como: oportunidad laboral en condiciones “dignas y justas”, especial protección para grupos vulnerables, al igual que “prevención, rehabilitación e integración social” como una forma de reconocer la igualdad de derechos de estas poblaciones. Describe en igual forma la intención de erradicación del analfabetismo y educación en las personas con limitaciones de tipo cognitivo, físico y con “capacidades excepcionales”.

En el ámbito de la Constitución de 1991, surge la Ley 100 de 1993, la cual incluye el concepto de “calidad de vida” al tiempo que agrupan normas y procedimientos encaminados a ofrecer seguridad en el ejercicio laboral.

En el mismo sentido la ley 361 de 1997 es de especial atención y aplicación en este trabajo investigativo pues es la que señala estrecha relación entre “derechos

fundamentales, económicos sociales y culturales para su completa realización personal y su total integración social”

La ley estatutaria 1618 de 2013, reglamenta la inclusión laboral como forma de no discriminación, al tiempo que “garantiza el pleno ejercicio de derechos” En el mismo marco legal se disponen de unos favorecimientos de tipo tributario para las empresas que vinculen laboralmente a personas con discapacidad, al igual que describe las puntuaciones altas para los procesos de licitación que se otorgan por ley al tener las empresas concursantes en su grupo de trabajo, población con discapacidad.

Resumiendo, tanto el marco jurídico internacional, como el nacional muestran todas unas disposiciones de tipo legal que al cumplirse en infraestructura y recurso humano serían parte de la solución para un ejercicio real de derechos de ese grupo poblacional específico.

DISEÑO METODOLOGICO

Enfoque de investigación

La presente investigación se llevará a cabo bajo un enfoque cualitativo debido a que se tiene como objetivo analizar las dificultades que presentan las personas con discapacidad para su inclusión laboral en las empresas de la ciudad

de San José de Cúcuta; el cual “está basado en estudiar la realidad en su contexto natural y cómo sucede, analizando e interpretando los diversos fenómenos de acuerdo a los actores involucrados” (Blasco y Pérez, 2007).

Este enfoque, es pertinente para el estudio que permitirá comprender la realidad sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad, de la misma forma siendo participes en la toma de decisiones que aportaran beneficios en su calidad de vida. Debido a que permite un abordaje más amplio de la problemática en el escenario donde ocurre y a la vez que posibilita la recolección amplia y variada de información relevante para que de esta forma se alcancen los objetivos de investigación planteados.

Diseño de investigación

El enfoque cualitativo y los objetivos de la investigación sitúan el estudio dentro del diseño fenomenológico, el cual consiste en “descubrir y describir las esencias (quiere decir lo subjetivo), las relaciones esenciales con el entorno que los rodea y que se dan en las realidades que se investigan. Cuando el investigador toma por diseño lo fenomenológico el buscará siempre describir, así de esta forma intentando captar lo esencial, sin limitarse a la descripción del aspecto en concreto de lo que se sabe. De la misma manera abordando los fenómenos con la debida

disposición, sin hacer juicio alguno, esto hará posible que capte de las realidades los aspectos propios, sin añadidos personales” (Báez y Pérez, 2014).

Teniendo en cuenta que la fenomenología, es un aspecto que implica la descripción de una realidad donde protagonistas y escenarios son descritos por el investigador de una forma real para comprensión de la misma. Lo fenomenológico en la investigación cualitativa, describe sin explicar. Para Schutz (1977, 1973, 1994), Berger y Luckman (1987), la fenomenología en el plano sociológico:

“Se traza como eje argumental la defensa del carácter específico de la realidad humana, que la hace irreductible a las categorías de análisis de la realidad física cuya esencia son los objetos o cosas materiales. Benner (1994), la orientación fenomenológica, común a la mayor parte de las opciones de investigación cualitativa, propone como alternativas para el análisis las categorías de sujeto, subjetividad y significación, cuya mutua filiación se irá a encontrar en los conceptos de interioridad y vivencia.

Desde el punto de vista del conocimiento, lo que interesa desarrollar es aquello que en las percepciones, sentimientos y acciones de los actores sociales que están involucrados es pertinente y significativo dentro de la investigación que se lleva a cabo sobre el tema de inclusión laboral a personas con discapacidad. Por lo tanto, los esfuerzos investigativos se orientarán a descubrir dicha realidad, aun

para los propios actores, sujetos de investigación, porque como lo afirmara Hegel: “Lo conocido por conocido, no es necesariamente reconocido”.

Se pretende entonces en esta investigación la descripción de las circunstancias en que se vive la inclusión como personas productivas en el mundo laboral de la población con discapacidad cognitiva.

Según estos teóricos, el diseño fenomenológico comprende el desarrollo de tres etapas o fases:

1) Fase Descriptiva que comprende la especificación concreta de la realidad problemática de acuerdo a la vivencia de las personas involucradas.

2) Fase Estructural, que abarca la aplicación de los instrumentos para una recolección de datos efectiva.

3) Fase de Discusión, que incluye los resultados mostrando las relaciones entre las categorías y las conclusiones.

El enfoque fenomenológico se selecciona teniendo en cuenta que en la ciudad de San José de Cúcuta existen organizaciones que le apuestan en forma responsable a la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Sin embargo, el hecho en sí implica una serie de procesos institucionales y de situaciones sociales que facilitan y propician la acción de inclusión laboral. Lo anterior significa que las personas con discapacidad y sus empleadores se mueven en un

ambiente que se puede calificar como manifestación social, importante de indagar a través de todos los actores involucrados.

Población y muestra

Para el presente trabajo investigativo se tomará como población al Instituto de Educación Especial La Esperanza de San José de Cúcuta.

La muestra que incluyen a 10 personas con discapacidad cognitiva, los cuales 8 de ellos ya han sido incluidos laboralmente y 2 de ellos se encuentran en proceso de preparación laboral, administrativos del Instituto La Esperanza de los cuales hacen parte la directora del Instituto La Esperanza, la Psicóloga y la Terapeuta Ocupacional, tutores o padres de familia de las personas con discapacidad cognitiva, de igual manera al preparador laboral del programa BestBuddies Amigos del Alma.

Técnicas e instrumentos para la recolección de la información

Las técnicas que se utilizaran en la presente investigación para la recolección de la información son las siguientes:

Investigación documental

La investigación documental “es un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos y registrados por los otros investigadores en fuentes documentales: impresas, audiovisuales o electrónicas. Como en toda investigación, el propósito de este diseño es el aporte de nuevos conocimientos” Arias (2006).

Entrevista semi-estructurada

Es una conversación interpersonal (cara a cara) entre entrevistador/entrevistado, "donde el investigador plantea una serie de preguntas, que parten de los interrogantes aparecidos en el transcurso de los análisis de los datos o de las hipótesis que se van intuyendo y que, a su vez las respuestas dadas por el entrevistado, pueden provocar nuevas preguntas por parte del investigador para clarificar los temas planteados" (Munarriz, 1991).

Los instrumentos que serán utilizados en la presente investigación son los siguientes:

Diario de campo

Es un instrumento en el cual se escribirá toda la información necesaria para la investigación con el objetivo de describir todas las experiencias y vivencias. Según De Souza & otros (2003) lo definen como “el instrumento de registro de

datos del investigador de campo, donde se anotan las notas de campo de forma completa, precisa y detallada”, por esta razón puede ser utilizado como apoyo para la anotación de datos en cualquier técnica de investigación social y especialmente en los estudios desarrollados desde el trabajo social, pues el manejo de información es amplio y variado.

Cuestionario

Es un conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios para alcanzar los objetivos propuestos del proyecto de investigación” (Galán, 2009).

Técnicas de análisis de la información

Análisis categorial

“En una investigación cualitativa, lo principal es generar una comprensión del problema de investigación, en lugar de forzar los datos dentro de una lógica deductiva de categorías o suposiciones” (Jones, 1985:25).

Triangulación

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. (Pérez, 2000).

RESULTADOS

En este primer apartado se describen los resultados de la investigación relacionada con la categoría “tipos de discapacidad” y sus cinco subcategorías: deficiencias y dificultades del individuo, condiciones de salud, rehabilitación,

servicios institucionalizados y limitaciones funcionales a pérdidas psicológicas, a fin de dar cumplimiento al primer objetivo específico “Conocer los tipos de discapacidad que presentan las personas incluidas laboralmente en las empresas de San José de Cúcuta”. Se parte entonces de una contextualización general del tema para luego enunciar los resultados.

Es importante resaltar que la discapacidad no está en la persona sino en las barreras que le impiden su participación activa dentro de la sociedad, por lo tanto para su análisis es relevante tener claro los diferentes tipos de discapacidad, los cuales describe la Comisión Nacional de Discapacidad en su orden:

“Discapacidad motriz: Es una condición de vida que afecta el control y movimiento del cuerpo, generando alteraciones en el desplazamiento, equilibrio, manipulación, habla y respiración de las personas, limitando su desarrollo personal y social.”

Discapacidad sensorial: Es aquella que comprende cualquier tipo de deficiencia visual, auditiva, o ambas, así como de cualquier otro sentido, y que ocasiona algún problema en la comunicación o el lenguaje (como la ceguera y la sordera), ya sea por disminución grave o pérdida total en uno o más sentidos.

Discapacidad cognitivo-intelectual: Es aquella caracterizada por una disminución de funciones mentales superiores tales como la inteligencia, el lenguaje y el aprendizaje, entre otras, así como de las funciones motoras.

Discapacidad psicosocial: Se define como aquella que puede derivar de una enfermedad mental y está compuesta por factores bioquímicos y genéticos. No está relacionada con la discapacidad cognitivo-intelectual y puede ser temporal o permanente.

Para la presente investigación, se tendrá en cuenta la discapacidad cognitiva, por ser esta la que más presentan las personas que están incluidas laboralmente. La misma permitió encontrar situaciones especiales alrededor de los aspectos de deficiencia y dificultad que se tienen en cuenta para la inclusión laboral del individuo.

Al respecto se encontró que los empleadores y rehabilitadores de las personas con discapacidad no consideran a la discapacidad como un limitante para laborar sino al grado de funcionalidad, lo anterior lo confirma el actor: 2NP: 2P cuando manifiesta que: “No sería tanto la discapacidad como el grado de funcionalidad dentro de la misma. Puede ser cualquier dx pero una persona entrenable, con buenas relaciones interpersonales y que se adapten a un ambiente laboral.”

Hay que mencionar que cuando se habla de discapacidad cognitiva en función del Coeficiente Intelectual esta marca por debajo del rango normal el cual

se identifica entre encontrándose en la población trabajada un coeficiente intelectual de CI80, permitiendo el mismo el desarrollo de tareas básicas y cotidianas, aspecto que es confirmado por la Organización Mundial de la Salud, “las personas que se encuentran entre 70 y 85 son personas con Inteligencia Límite”.

Dentro de los resultados y en relación a las dificultades y deficiencias de los individuos investigados al indagar con los colaboradores del Instituto La Esperanza manifestaron que las dificultades que presentan las personas que están vinculadas laboralmente presentan situaciones como: “Los problemas cognitivos afectan la atención, el lenguaje, la memoria, el comportamiento y el aprendizaje.” (Actor2NP: 3P). “Coeficiente intelectual con promedio hasta 80, capacidad para desarrollar una labor”. (3RVR: 3P)

Así mismo es importante resaltar que en las empresas en las cuales funciona el Programa de vinculación laboral Best Buddies “Amigos del Alma” en la Ciudad de San José de Cúcuta, consideran más viable emplear a personas con discapacidad cognitiva, puesto que con las demás discapacidades se verían forzados a realizar modificaciones en la infraestructura, situación que les demandaría gastos económicos a las respectivas empresas.

Lo anterior se confirma en la respuesta dada por el actor 2NP: 4P, el cual expresó: “que en una empresa habría más limitación para emplear una persona con

discapacidad cognitiva que a personas con problemas auditivos o físicos. Estos requerirán adaptaciones pero en algunos casos será más viable que el contratar a alguien con retardo mental.”

De esta manera, se proyecta lograr que las empresas de San José de Cúcuta incluyan laboralmente a personas con discapacidad, principalmente porque el derecho a tener un trabajo digno lo poseen todas las personas sin importar su condición o deficiencia que presente, puesto que cada ser humano posee capacidades y habilidades para desempeñar diversas labores o actividades.

Seguidamente se describen los resultados relacionados con la categoría “Inclusión Laboral” y de sus subcategorías: autonomía personal, calidad de vida, redes de apoyo, adaptación, participación social y derechos humanos con el fin de dar cumplimiento al segundo objetivo específico “Identificar las perspectivas sobre la inclusión laboral que han tenido las personas con discapacidad en las empresas de San José de Cúcuta”.

Es importante resaltar que la inclusión laboral según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2011), es entendida por “Cualquier intento de vida autónoma que pasa por el desarrollo de un trabajo que proporcione los medios económicos para la subsistencia de uno mismo y de sus familias”.

Es de gran relevancia decir que las personas con discapacidad cognitiva al ser incluidas laboralmente, significa que se le está brindando la oportunidad de acceder a un trabajo digno, en donde recibirá la adecuada remuneración y los servicios de seguridad correspondientes, permitiendo así su activa participación y desenvolvimiento en la sociedad.

Es necesario tener en cuenta la perspectiva que tienen las personas que han sido incluidas laboralmente, en lo que respecta al recibimiento que tienen por parte de sus jefes dentro de las empresas, el análisis que se hace es que el recibimiento en las empresas por parte de los jefes y compañeros de trabajo, permiten que las personas con discapacidad cognitiva se adapten rápidamente a la vida laboral y que de esta manera ellos sientan que son útiles dentro de la empresa y que las personas con discapacidad cognitiva demuestren que tienen autonomía a la hora de ejecutar las labores designadas y así poder desempeñarse de la mejor manera.

Hay que mencionar, además el proceso de inclusión a la vida laboral de las personas con discapacidad en las diferentes empresas se hace a través de las directivas del Instituto La Esperanza y la Fundación BestBuddies Cúcuta, esto se logra por medio de la preparación laboral, que realiza el Instituto La Esperanza en cooperación con la Fundación BestBuddies “Amigos del Alma”; la fundación es el enlace entre las personas con discapacidad que se están preparando para ser incluidas y las empresas vinculadas al proceso.

De esta forma se busca garantizar el derecho a un trabajo digno, teniendo siempre presente que su discapacidad no será impedimento para cumplir a cabalidad las labores asignadas, ellos manifiestan que en sus lugares de trabajo los incluyen en los diferentes beneficios sociales que brindan, como son sus prestaciones, los jefes y compañeros los orientan de forma adecuada.

El análisis se sustenta con lo dicho por los diversos actores involucrados en la presente investigación responden a la siguiente pregunta ¿En la empresa donde labora le brindan apoyo ante su discapacidad?

Él dice: en los beneficios que hace la empresa me tienen en cuenta y el jefe y compañeros me orientan. 1YAGC: 4P.

Si mucho, expreso lo que pienso, son solidarios, me hacen sentir como su casa. 2JRM: 4P

Al hacer referencia a las labores que realizan las personas con discapacidad dentro de la empresa ellos llevan a cabo tareas acordes a su condición entre las cuales se destaca, empacar, orientar al cliente, sacar mercancía, y algunos manifiestan que les gusta estar activo no quedarse sin hacer nada, participan activamente.

Él dice: Empacar, traer códigos, recoger carros, reintegro de artículos, sacar mercancía, orientar al cliente, me gusta estar activo no quedarme sin hacer nada. 1YAGC: 5P

Al mismo tiempo, las personas con discapacidad al recibir ingresos económicos permiten a la persona ser más independiente y adaptarse e incluirse con mayor facilidad a la sociedad (estudiar, viajar, satisfacer sus necesidades y aportar a los gastos del hogar).

De igual modo, él dice que: Mejoraron mis ingresos, le ayudo a mi mamá a pagar la comida, me siento independiente y responsable; si mejoro mi calidad de vida, me compró mis útiles de aseo, ropa, mis cosas... 1YAGC: 6P

Fue muy importante tener la opinión de los padres de las personas con discapacidad que se encuentran laborando, puesto que ellos manifiestan que se sienten felices al ver que sus hijos son más independientes, aportan con los gastos de la casa, satisfacen sus necesidades, han empezado a estudiar, han viajado, y de esta manera se sienten agradecidos con el Instituto La Esperanza, Homecenter y la Fundación Best Buddies que son quienes les han brindado su ayuda y han creído en las capacidades que tienen sus hijos.

Lo anterior lo confirma el padre de familia del actor 6YJC: 7P “Muy bien, dándole gracias a Dios porque es una bendición, no tanto por el dinero sino porque eso ayuda a que ellos compren sus cosas, agradecida con Homecenter, la Esperanza y BestBuddies”.

Por otra parte se enfatiza en la perspectiva que poseen las personas con discapacidad cognitiva que no se encuentran incluidas laboralmente, es importante destacar las expectativas que poseen dichas personas frente a lo que esperan que sea su proceso de inclusión a la vida laboral y de qué manera esto le aportara a su calidad de vida.

Finalmente se describirán los resultados relacionados con la categoría “Políticas Públicas” y sus subcategorías: implementación de Política Pública, protección social básica, cohesión social, equiparación para el desarrollo a fin de dar cumplimiento al tercer objetivo específico “Determinar las limitantes en la aplicación políticas públicas sobre la inclusión laboral para la población en condición de discapacidad en Colombia”.

Es importante resaltar el concepto de Política Pública para poder tener así mayor claridad, teniendo en cuenta el concepto que da Sarmiento (2005) una política pública:

“Es el conjunto coherente de los principios, los objetivos, las estrategias y los planes de acción que identifican, comprenden y abordan las problemáticas de una sociedad -económicas, políticas, sociales, culturales, ambientales, tecnológicas- o condiciones de un grupo poblacional o comunidad, con el fin de darles solución o mejorar las condiciones de vida a partir de la acción colectiva, en el marco de un proyecto democrático de sociedad”

Por consiguiente al determinar las limitantes en la implementación de la Política Pública de Discapacidad, se tuvo en cuenta que a la hora de llevar a cabo dicha implementación se necesita voluntad por parte de los actores que hacen parte de dicha política, que al existir la voluntad de todas las partes se logre cumplir con la normatividad y que las personas con discapacidad no tengan que verse obligados a tener que acudir a otras instancias con el fin de hacer cumplir y velar por los derechos que tienen como personas dentro de la sociedad.

Además, que la Política Pública lo que busca es el goce efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, ya que la administración pública se está encargando se cambiar la idea asistencialista que se tenía y que en contra posición las personas con discapacidad que hacen parte y que poseen el debido conocimiento y que son los directamente involucrados dan a entender que solo la política da cumplimiento a la ley. Otro aspecto de destacar es que la política pública de discapacidad, no posee unos indicadores con los cuales se pueda evaluar cómo se está llevando a cabalidad el cumplimiento de los objetivos y metas.

DISCUSIÓN

De los resultados encontrados, con respecto a empleadores y rehabilitadores, la discapacidad cognitiva es preferencia de las empresas para incluir laboralmente. Aducen la misma preferencia a que la discapacidad cognitiva no implica adaptación de la capacidad instalada de las empresas donde se va a dar la inclusión laboral.

Sin embargo, reconocen las personas investigadas dificultades en la vinculación laboral de personas con discapacidad cognitiva relacionadas con: “la atención, el lenguaje, la memoria, el comportamiento y el aprendizaje.” (Actor2NP: 3P), de igual forma para la vinculación laboral expresaron aceptaciones de personas con “Coeficiente intelectual con promedio hasta 80, capacidad para desarrollar una labor.” (3RVR: 3P)

A pesar de lo descrito anteriormente los rehabilitadores manifestaron con respecto a los empleadores que estos no consideraban a la discapacidad cognitiva como una limitante para contratar, mientras las personas logren una funcionalidad, opinión esta que confirma Peña (2013), cuando afirma que: “no todas las deficiencias llevan a las limitaciones en función del individuo, una valoración de la persona, desde esta perspectiva de las limitaciones, está acompañada de la evaluación del grado de independencia en las actividades de la vida diaria”.

Cuando se habla de vida digna, es importante referirse al bienestar desde el punto de vista físico, psicológico y social; de igual manera este bienestar se logra,

cuando los seres humanos se reconocen como individuos que pertenecen y aportan a una sociedad, donde la misma los identifica como partícipes de su progreso.

La anterior apreciación sirve para indicar que las participaciones de las personas con discapacidad en los espacios laborales las harían personas que aportan y producen progresos a la misma comunidad que los incluye. Es así como también interesan, las perspectivas sobre la inclusión laboral como forma de participación, que tienen las personas que laboran y esperan laborar, punto principal de la presente investigación.

Al respecto las personas investigadas manifiestan que: “en los beneficios que hace la empresa me tienen en cuenta y el jefe y compañeros me orientan” 1YAGC: 4P, otro entrevistado a la pregunta sobre el apoyo empresarial al laborar responde: “Si mucho, expreso lo que pienso, son solidarios, me hacen sentir como su casa”. 2JRM: 4P. Todas las anteriores manifestaciones se pueden considerar un indicador de bienestar ante todo emocional, reafirmando un bienestar y dignidad en la población con discapacidad.

La población investigada también expresa un gusto y placer por trabajar cuando identifica actividades preferidas de sus jornadas laborales como: “empacar, traer códigos, recoger carros, reintegro de artículos, sacar mercancía, orientar al cliente, me gusta estar activo no quedarme sin hacer nada.” 1YAGC: 5P.

Se reafirma en igual forma el bienestar económico de estas personas cuando responden su progreso en este aspecto, testimonios como los siguientes: Mejoraron mis ingresos, le ayudo a mi mamá a pagar la comida, me siento independiente y responsable; si mejoro mi calidad de vida, me compró mis útiles de aseo, ropa, mis cosas... 1YAGC: 6P

En nuestra ciudad, y en el resto del país no está claro el concepto de discapacidad, es por ello que muchas de las perspectivas que se tienen de las personas con discapacidad es que son personas que por su condición o por las barreras sociales, limitan su desenvolvimiento a la hora de realizar actividades o de llevar una vida autónoma, en especial en el campo laboral.

En el artículo “Aproximación a las capacidades de investigación en discapacidad en Colombia”, 2015, donde se reconocen las complejidades de la comprensión de la discapacidad y de la inclusión social. También se manifiesta que son muy pocas las instituciones de estudios superiores en el país que ofrecen programas de formación posgraduada dedicadas a las investigaciones en el campo de la discapacidad.

En igual forma las autoridades de vigilancia y control han sido laxas y sesgadas (asistencialistas) en la implementación y aplicación de políticas públicas encaminadas a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, lo que impide el completo desarrollo de su personalidad. Teniendo en cuenta el concepto que da

Sarmiento (2005) sobre política pública, el cual expresa: “Es el conjunto coherente de los principios, los objetivos, las estrategias y los planes de acción que identifican, comprenden y abordan las problemáticas de una sociedad - económicas, políticas, sociales, culturales, ambientales, tecnológicas- o condiciones de un grupo poblacional o comunidad, con el fin de darles solución o mejorar las condiciones de vida a partir de la acción colectiva, en el marco de un proyecto democrático de sociedad”. Entonces son estos últimos aspectos de mejoramiento en condiciones de vida, los que seguirán siendo un reto para las autoridades locales y nacionales.

Sin embargo, siendo Colombia un Estado Social de Derecho, su intento de preocupación por las personas con discapacidad ha permitido que estado y sociedad adopten el concepto biopsicosocial para legislar y para el ordenamiento de la implementación de la política pública, el mismo se deriva de la Organización de Naciones Unidas (2000).

Para la población con discapacidad, quienes en nuestro país representan una minoría notable, es importante que el Estado reconozca y garantice los derechos y deberes de todos los ciudadanos, brindando la oportunidad a las personas con discapacidad participar en la elaboración, decisión y ejecución de todos los procesos que les conciernen.

Las empresas no poseen los conocimientos para adoptar y llevar a cabo los procesos de inclusión laboral de las personas con discapacidad, siendo para ellos más fácil en su responsabilidad social empresarial realizar procesos ambientales o deportivos. Así lo explica María Inés Bianco (s/f) referente a este aspecto: "La respuesta del derecho en nuestro país contempla el tratar de lograr la permanencia de las personas con discapacidad. Lo que pasa es que al no estar instaurado el concepto de discapacidad en nuestro sistema educativo, los empleadores tienen miedo, pero es por falta de información. La gente no sabe cómo tratar a una persona con discapacidad".

Son pocas las empresas que realizan procesos de inclusión laboral, llevan a cabo programas de apoyo para las personas con discapacidad, pero no aseguran su permanencia dentro de ellas, pues muchas veces no logran comprender el complejo mundo de relaciones sociales y personales en el trabajo. Jordán de Arríes, (2003) establece la inclusión laboral como: "...un proceso en el cual se debe tener un objetivo finalista, el empleo integrado en empresas normalizadas, es decir, empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad, en empresas donde la proporción mayoritaria de empleados no tenga discapacidad alguna".

Es importante que las empresas brinden la oportunidad en el ámbito laboral tanto a personas con discapacidad que posean CI80 como a los de menor coeficiente intelectual, pues su inactividad y desempleo influye tanto en la vida

social como en la familiar. Es así que se ha implementado en la ciudad de San José de Cúcuta el modelo de empleo con apoyo para personas con discapacidad y así se demuestra en un estudio realizado en el 2012 titulado Avanzando hacia la igualdad de oportunidades en la inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad.

Con respecto a las limitantes para tratar temas relacionados con la población con discapacidad, se debe enfocar en las necesidades y las faltas de oportunidades para estas personas, que al igual que nosotros poseen los mismos derechos y deberes, así se puede analizar en un estudio realizado por Anyi De Jesús, Irune Girón y Gustavo García de la Universidad Católica Andrés Bello, Venezuela titulado Relación entre la modalidad de empleo y el nivel de calidad de vida laboral de personas con discapacidad intelectual leve (2009), en donde al igual que en nuestra investigación consideramos que la inclusión laboral permite el completo desarrollo de su personalidad y por eso, hoy en día es común ver en los programas de televisión a nivel mundial a personas con esta condición destacándose como cualquier otra persona con condición normal.

No pueden ser ciegos ante la situación de la población con discapacidad en nuestra sociedad, existen y es deber de cada uno de nosotros como seres humanos el contribuir para que sus derechos sean respetados.

CONCLUSIONES

Como conclusión se puede decir que la participación de la familia es un factor fundamental en el completo desarrollo de las personas con discapacidad cognitiva en los diferentes aspectos de su vida dentro de la sociedad.

Para que las personas con discapacidad cognitiva logren convertirse en seres independientes y autosuficientes, es necesaria su inclusión laboral que le permita alcanzar el pleno desarrollo de su personalidad.

Existe la necesidad de crear espacios de interacción social, los cuales tengan como tema de discusión como se lleva a cabo la implementación de políticas sociales, y la eliminación del concepto que posee la sociedad sobre el término discapacidad, y así permitirle a las personas con discapacidad satisfacer sus necesidades.

Igualmente, dentro de las empresas que realizan los procesos de inclusión social se deben ampliar los programas de apoyo que ofrecen a las personas con discapacidad, y hacer que cada vez sean más las empresas que ofrezcan espacios laborales a estas personas, con los beneficios para el desarrollo de sus aptitudes y permitiendo su ingreso al mundo laboral.

RECOMENDACIONES

Las recomendaciones van direccionadas a:

- Desde del programa de trabajo social, explorar temas relacionados a la adquisición de conocimiento sobre el manejo de la discapacidad en las personas y sus consecuencias. Cómo desde el trabajo social se aporta para el completo desarrollo de las personas con discapacidad dentro de la familia, el entorno y la sociedad.
- Vincular a la Universidad Simón Bolívar con entidades reconocidas que aporten en la inclusión laboral de las personas con discapacidades, permitiendo en la práctica de trabajo social el acompañamiento y asesoría en las acciones de apoyo y programas convencionales de protección social.
- Sensibilizar a los gerentes de las empresas de San José de Cúcuta para que realicen procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad, ofreciendo a través de la práctica del trabajo social se pueda transformar esta condición en una herramienta que aporte en el desarrollo de la sociedad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Comisión Nacional de Derechos Humanos, Dirección general de atención a la discapacidad “Panorama actual de los derechos humanos de las personas con discapacidad”, http://www.cndh.org.mx/Direccion_Atencion_Discapacidad

Comisión Nacional de Derechos Humanos, Tipos de discapacidad, http://www.cndh.org.mx/Discapacidad_Tipos

DANE, Censo del Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas, 2005, <http://discapacidadcolombia.com/Estadisticas.htm>

Informe Mundial de Discapacidad, http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf

McFarlane L, McLean J. Education and training for direct care workers. *Social Work Education*, 2003,22:385-399. doi:10.1080/02615470309140

Organización Mundial de la Salud (OMS). Discapacidad y Salud. [Internet] Washington: OMS; 2014. [Acceso 20/08/2014]. Disponible en: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs352/es/>

Organización Mundial de la Salud (OMS), Banco Mundial. Resumen Informe Mundial Sobre la Discapacidad. Ginebra: Organización Mundial de la Salud, 2011.

Organización Internacional del Trabajo (OIT), Herramientas básicas para reconocer las diferencias, eliminar barreras para la participación, la escuela y la sociedad, 2011.

Peña Hernández, P A; (2010). Implementación de la política pública de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en la ciudad de Popayán - cauca (Colombia). Entramado, 6(2) 168-182. Revisado el 16 de febrero del 2016 en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?Id=265419645013>

Peñas-Felizzola OL. Referentes conceptuales para la comprensión de la discapacidad. Rev. Fac. Med. 2013; 61: 205-212.

Término discapacidad, Organización Mundial de la Salud (OMS), s/f.

Noticia: “Los discapacitados deben ser atención prioritaria en Norte de Santander: Jesús Romero”, revisado el 20 de mayo del 2016 en: <http://www.nortedesantander.gov.co/Noticias-Gobernaci%C3%B3n-Norte-de-Santander/ArticleID/2616/Los-discapacitados-deben-ser-atenci%C3%B3n-prioritaria-en-Norte-de-Santander-Jes%C3%BAAs-Romero>

Carlos A. Sandoval Casilimas, Investigación Cualitativa. Revisado el 26 de mayo del 2016 en: <https://contrasentido.net/wp-content/uploads/2007/08/modulo4.pdf>

VARGAS JIMÉNEZ Ileana (2012) “la entrevista en la investigación cualitativa: nuevas tendencias y retos” Centro de Investigación y Docencia en Educación Universidad Nacional, Costa Rica.

Ángeles Conde Rodríguez, Inés Portillo Mayorga, Grace Shum(2003), : Alternativas: cuadernos de trabajo social, N°. 11, 2003, págs. 59-86. Revisado el 23 de Febrero del 2016 en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1996177>

Clara Duarte-Cuervo, Aleida Fernández-Moreno, Israel Cruz-Velandia, Solángel García-Ruiz. (2013) Aproximación a las capacidades de investigación en discapacidad en Colombia. Rev. Fac. Med. 2015 Vol. 63 Supl. 1: S13-24. Consultado el 18 de febrero del 2016 en: <http://search.proquest.com/docview/1732086675/8B6A602C02AE4385PQ/8?accountid=45648>

De Jesús, A., Girón, I., & García, G. (2009). RELACIÓN ENTRE LA MODALIDAD DE EMPLEO Y EL NIVEL DE CALIDAD DE VIDA LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL LEVE. *Nómadas*, 22(2), 333-381. Revisado el 16 de febrero del 2016 en: <http://search.proquest.com/docview/218700735?accountid=45648>

Economista, E. (2016, Mar 03). Pactan mayor inclusión laboral. *Economista* Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1769884421?accountid=45648>

Falbo, A. (2011, Jun 05). Empresas que dan trabajo a discapacitados. *Noticias Financieras* Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/870236668?accountid=45648>

García, E. M., González, E. A., & Vicente, L. M. G. (2013). Avanzando hacia la igualdad de oportunidades en la inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad/Progressing toward equal opportunity in social and occupational inclusion of person with disabilities. *Cuadernos De Trabajo Social*, 26(1), 95-104. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1370804256?accountid=45648>

Juan, D. V. (2013). El teletrabajo: Una forma de inclusión de las personas en situación de discapacidad al mundo laboral y la gestión de sus riesgos laborales. *Revista CES Derecho*, 4(1), 29-45. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1734274879?accountid=45648>

Laura Mercedes Sosa (2009), Agora para la educación física y el deporte, págs. 57-82. Revisado el 20 de Febrero del 2016 en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2900332>
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2900332>

LORENZO, R. El futuro de los discapacitados en el mundo: el empleo como factor determinante para la inclusión. Club de Roma a nivel mundial.

Mercedes Villanueva Flores (2011).: Estableciendo puentes en una economía global / coord. por Julio Pindado García, Gregory Payne, Vol. 1, 2008 (Ponencias), pág. 27. Revisado el 20 de Febrero del 2016 en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2712261>

Nuria Villa Fernández(2003), : Revista complutense de educación, ISSN 1130-2496, Vol. 14, Nº 2, págs. 393-424. Revisado el 23 de Febrero del 2016 en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=981047>

Personas con discapacidad, Una nueva fuerza laboral. (2012) CAMARA DE COMERCIO. CUCUTA

Revista Española de Discapacidad (REDIS), ISSN-e 2340-5104, Vol. 2, Nº. 2, 2014 (Ejemplar dedicado a: REVISTA ESPAÑOLA DE DISCAPACIDAD), págs. 7-26.

Universidad del Atlántico, Barranquilla, Colombia. Ciudadanos invisibilizados: discapacidad y política pública en Barranquilla (Colombia). Reflexión sociológica sobre los movimientos sociales a partir de un estudio de caso. Consultado el día 16 de febrero del 2016 en "<http://search.proquest.com/docview/1677633502/8B6A602C02AE4385PQ/7?accountid=45648>"

Vega Angarita, O., Suárez Ruiz, E., & Ramírez Ortega, Y. (2014). Caracterización sociodemográfica de cuidadores de niños en situación de discapacidad del Instituto Tecnológico Guaimaral en San Jose de Cúcuta. Universidad Libre Seccional Pereira. Retrieved from <http://repositorio.unilibrepereira.edu.co:8080/pereira/handle/123456789/219>

ANEXOS

Anexo 1. Operacionalización de Categorización

Título	Formulación del problema	Objetivo general	Objetivo específico	Teórico	Categoría	Subcategoría	Preguntas
<p>LA INCLUSIÓN SOCIAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA CIUDAD DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA: UN ENFOQUE LABORAL</p>	<p>¿Cuáles son las dificultades que presentan las personas con discapacidad para su inclusión laboral en las empresas de San José de Cúcuta?</p>	<p>Analizar las dificultades que presentan las personas con discapacidad para su inclusión laboral en las empresas de San José de Cúcuta</p>	<p>Conocer los tipos de discapacidad que presentan las personas incluidas laboralmente en las empresas de San José de Cúcuta.</p>	<p>MÉDICO Bernell “Modelo Médico”</p>	<p>-Tipos de discapacidad</p>	<p>-Deficiencias y dificultades del individuo -Condiciones de salud -Rehabilitación -Servicios institucionalizados -Limitaciones funcionales a pérdidas psicológicas</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Qué tipos de discapacidad presentan las personas beneficiarias del Instituto de Educación Especial la Esperanza? 2. ¿Cuáles de las discapacidades anteriormente mencionadas pueden ser aceptadas por algunas empresas de la región para que las personas que las presentan puedan trabajar? 3. ¿Qué características definen estas discapacidades? 4. ¿Cuáles son los limitantes para que las demás discapacidades no puedan ser incluidas en las empresas, logrando vincular a estas personas? 5. ¿Cuáles son las discapacidades mayormente aceptadas en las empresas y por qué? 6. ¿Qué requisito deben presentar las personas en condición de discapacidad para poder ingresar al Instituto de Educación Especial La Esperanza?
<p>LA INCLUSIÓN SOCIAL DE</p>	<p>¿Cuáles son las dificultades que</p>	<p>Analizar las dificultades</p>	<p>Identificar las perspectivas sobre</p>	<p>SOCIAL -Bronfen-</p>	<p>-Inclusión laboral</p>	<p>- Autonomía personal</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cómo fue el recibimiento de su jefe y los compañeros de trabajo cuando usted ingreso por primera vez a trabajar en la empresa?

<p>PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA CIUDAD DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA: UN ENFOQUE LABORAL</p>	<p>presentan las personas con discapacidad para su inclusión laboral en las empresas de San José de Cúcuta?</p>	<p>que presentan las personas con discapacidad para su inclusión laboral en las empresas de San José de Cúcuta.</p>	<p>la inclusión laboral que han tenido las personas con discapacidad en las empresas de San José de Cúcuta.</p>	<p>brenner “Modelo Ecológico” -Wehman, 1981; Snell, 1983. “Modelo de Integración Laboral para personas con Discapacidad”</p>	<p>- Redes de apoyo - Adaptación -Derechos humanos -Participación social - Calidad de vida</p>	<p>2. ¿Cómo logro vincularse a la empresa en la que está laborando actualmente?</p> <p>3. ¿Cómo es la adaptación al cargo que ejerce?</p> <p>4. ¿En la empresa donde labora le brindan apoyo ante su discapacidad?</p> <p>5. ¿Cuáles son las tareas que más le gusta hacer en su trabajo actual?</p> <p>6. ¿Estar incluido laboralmente ha mejorado su calidad de vida, sus ingresos, escalar rangos laborales?</p> <p>7. ¿Usted como padre de familia como se ha sentido desde que su hijo(a) entro a trabajar en la empresa?</p> <p>8. ¿Cómo se enteró usted que el Instituto la Esperanza podía apoyarlo en su preparación para trabajar?</p> <p>9. ¿Cree usted que el estado apoya a las personas con discapacidad?</p> <p>10. ¿En qué empresa le gustaría trabajar y por qué?</p> <p>11. ¿Usted ha participado en alguna actividad productiva, como agricultura, trabajos manuales, carpintería, mecánica y le han pagado por eso?</p> <p>12. ¿Qué expectativas tiene usted de que ingrese su hijo(a) a trabajar?</p>
						<p>1. ¿Cómo se implementa la Política Pública de</p>

<p>LA INCLUSIÓN SOCIAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA CIUDAD DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA: UN ENFOQUE LABORAL</p>	<p>¿Cuáles son las dificultades que presentan las personas con discapacidad para su inclusión laboral en las empresas de San José de Cúcuta?</p>	<p>Analizar las dificultades que presentan las personas con discapacidad para su inclusión laboral en las empresas de San José de Cúcuta</p>	<p>Determinar las limitantes en la aplicación políticas públicas sobre la inclusión laboral para la población con discapacidad en Colombia.</p>	<p>-Sarmiento (2005) “Política Pública” -Pressman y Wildavsky (1973) “Los enfoques top-down y bottom-up” -Política Pública en Discapacidad para el municipio de San José de Cúcuta</p>	<p>-Políticas Públicas</p>	<p>-Implementación de Política Pública -Protección Social Básica -Cohesión Social -Equiparación para el Desarrollo</p>	<p>Discapacidad en el municipio?</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. ¿Qué busca el municipio al adoptar la Política Pública de Discapacidad? 3. ¿Cómo evalúa el municipio la implementación de la política pública? 4. ¿Cómo acceden las personas a esas políticas públicas? 5. ¿Las personas participan de esas políticas públicas? 6. ¿Cuáles son las intencionalidades de la política pública? 7. ¿Cuáles son los recursos destinados para la implementación de la política pública? 8. ¿Cómo es la comunicación entre usted como líder del tema de discapacidad en el municipio y las personas con discapacidad? 9. ¿Las personas con discapacidad conocen la política pública? 10. ¿Cuántos beneficiarios tienen la política pública? 11. ¿Desde la práctica como es la aplicabilidad de la política pública y es efectiva esta aplicación? 12. ¿Las personas con discapacidad son reconocidas como personas sujetos de derecho? 13. ¿Qué beneficios reciben las personas con discapacidad?
--	--	--	---	--	----------------------------	---	--

							<p>14. ¿Cómo ve la pertinencia de la política pública?</p> <p>15. ¿Qué cree usted que le hace falta a la política pública y que le incluiría?</p>
--	--	--	--	--	--	--	---

Anexo 2. Consentimientos Informados



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Lugar: San José de Cúcuta

Fecha: Marzo 15-17

Las estudiantes Yesika Beltrán y Enka Pacheco del Programa de Trabajo Social de la Universidad Simón Bolívar sede Cúcuta están participando como investigadoras en el Proyecto de INCLUSIÓN SOCIAL DE PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD DE LA CIUDAD DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA: UN ENFOQUE LABORAL, el mismo está enmarcado dentro de las actividades propias de Investigación de la Universidad.

Teniendo en cuenta la información anterior y para el presente ejercicio, las estudiantes referenciadas al inicio de este oficio le solicitará la firma del formato anexo a esta información si usted decide participar.

Yo, NANCY PEÑARANDA identificado (a) con CC número 60'301.912, expedida en Cúcuta, expreso que fui informado (a) sobre el uso y manejo de registro fotográfico y video, que se pueda realizar durante las actividades desarrolladas en el marco del proyecto de investigación titulado LA INCLUSIÓN SOCIAL DE PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD DE LA CIUDAD DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA: UN ENFOQUE LABORAL, llevado a cabo por las estudiantes de Trabajo Social de la Universidad Simón Bolívar, se me ha informado que este material será utilizado con fines académicos y contara con la confidencialidad de los datos personales de los participantes del proceso.

En constancia firma: Nancy Peñaranda

CONSENTIMIENTO INFORMADO

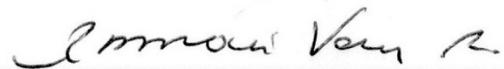
Lugar: San José de Cúcuta

Fecha: 15 de Marzo del 2017

Las estudiantes Yesika Beltrán y Enka Pacheco del Programa de Trabajo Social de la Universidad Simón Bolívar sede Cúcuta están participando como investigadoras en el Proyecto de INCLUSIÓN SOCIAL DE PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD DE LA CIUDAD DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA: UN ENFOQUE LABORAL, el mismo está enmarcado dentro de las actividades propias de Investigación de la Universidad.

Teniendo en cuenta la información anterior y para el presente ejercicio, las estudiantes referenciadas al inicio de este oficio le solicitará la firma del formato anexo a esta información si usted decide participar.

Yo, Rosmarie Vera Ramirez identificado (a) con ___ número 60366198, expedida en Cúcuta, expreso que fui informado (a) sobre el uso y manejo de registro fotográfico y video, que se pueda realizar durante las actividades desarrolladas en el marco del proyecto de investigación titulado LA INCLUSIÓN SOCIAL DE PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD DE LA CIUDAD DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA: UN ENFOQUE LABORAL, llevado a cabo por las estudiantes de Trabajo Social de la Universidad Simón Bolívar, se me ha informado que este material será utilizado con fines académicos y contara con la confidencialidad de los datos personales de los participantes del proceso.

En constancia firma: 

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Lugar: San José de Cúcuta

Fecha: 15 de Marzo del 2017

Las estudiantes Yesika Beltrán y Enka Pacheco del Programa de Trabajo Social de la Universidad Simón Bolívar sede Cúcuta están participando como investigadoras en el Proyecto de INCLUSIÓN SOCIAL DE PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD DE LA CIUDAD DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA: UN ENFOQUE LABORAL, el mismo está enmarcado dentro de las actividades propias de Investigación de la Universidad.

Teniendo en cuenta la información anterior y para el presente ejercicio, las estudiantes referenciadas al inicio de este oficio le solicitará la firma del formato anexo a esta información si usted decide participar.

Yo, Juleydi Suárez Carvajal identificado (a) con cc número 37397928, expedida en Cúcuta, expreso que fui informado (a) sobre el uso y manejo de registro fotográfico y vídeo, que se pueda realizar durante las actividades desarrolladas en el marco del proyecto de investigación titulado LA INCLUSIÓN SOCIAL DE PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD DE LA CIUDAD DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA: UN ENFOQUE LABORAL, llevado a cabo por las estudiantes de Trabajo Social de la Universidad Simón Bolívar, se me ha informado que este material será utilizado con fines académicos y contara con la confidencialidad de los datos personales de los participantes del proceso.

En constancia firma: Juleydi Suárez Carvajal

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Lugar: San José de Cúcuta
Fecha: 15 de Marzo del 2017

Las estudiantes Yesika Beltrán y Enke Pacheco del Programa de Trabajo Social de la Universidad Simón Bolívar sede Cúcuta están participando como investigadoras en el Proyecto de INCLUSIÓN SOCIAL DE PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD DE LA CIUDAD DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA: UN ENFOQUE LABORAL, el mismo está enmarcado dentro de las actividades propias de Investigación de la Universidad.

Teniendo en cuenta la información anterior y para el presente ejercicio, las estudiantes referenciadas al inicio de este oficio le solicitará la firma del formato anexo a esta información si usted decide participar.

Yo, Gabriel Gómez identificado (a) con ___ número 1093749879, expedida en Los Patios, expreso que fui informado (a) sobre el uso y manejo de registro fotográfico y video, que se pueda realizar durante las actividades desarrolladas en el marco del proyecto de investigación titulado LA INCLUSIÓN SOCIAL DE PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD DE LA CIUDAD DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA: UN ENFOQUE LABORAL, llevado a cabo por las estudiantes de Trabajo Social de la Universidad Simón Bolívar, se me ha informado que este material será utilizado con fines académicos y contara con la confidencialidad de los datos personales de los participantes del proceso.

En constancia firma: Gabriel Gómez

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Lugar: San José de Cúcuta

Fecha: 15 de Marzo 2017

Las estudiantes Yesika Beltian y Erika Pacheco del Programa de Trabajo Social de la Universidad Simón Bolívar sede Cúcuta están participando como investigadoras en el Proyecto de INCLUSIÓN SOCIAL DE PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD DE LA CIUDAD DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA: UN ENFOQUE LABORAL, el mismo está enmarcado dentro de las actividades propias de Investigación de la Universidad.

Teniendo en cuenta la información anterior y para el presente ejercicio, las estudiantes referenciadas al inicio de este oficio le solicitará la firma del formato anexo a esta información si usted decide participar.

Yo, Justina Lizcano identificado (a) con el número 60 279 015, expedida en Cúcuta, expreso que fui informado (a) sobre la ejecución de una entrevista, que se pueda realizar durante las actividades desarrolladas en el marco del proyecto de investigación titulado LA INCLUSIÓN SOCIAL DE PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD DE LA CIUDAD DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA: UN ENFOQUE LABORAL, llevado a cabo por las estudiantes de Trabajo Social de la Universidad Simón Bolívar, se me ha informado que este material será utilizado con fines académicos y contara con la confidencialidad de los datos personales de los participantes del proceso.

En constancia firma: _____

Lugar:

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Fecha:

Lugar: San José de Cúcuta / Instituto La Esperanza

Fecha:

Las estu

de Trat

investig

DISCAI

el mism

Teniend

referenc

usted de

Yo, *[Signature]*

6021

ejecució

marco d

CONDI

ENFOQ

Simón B

contara

En cons

Las estudiantes Yesika Beltrán y Enika Pacheco del Programa de Trabajo Social de la Universidad Simón Bolívar sede Cúcuta están participando como investigadoras en el Proyecto de INCLUSIÓN SOCIAL DE PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD DE LA CIUDAD DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA: UN ENFOQUE LABORAL, el mismo está enmarcado dentro de las actividades propias de Investigación de la Universidad.

Teniendo en cuenta la información anterior y para el presente ejercicio, las estudiantes referenciadas al inicio de este oficio le solicitará la firma del formato anexo a esta información si usted decide participar.

Yo, Nidia R. Gonzales R identificado (a) con ___ número 60.319181, expedida en Cúcuta, expreso que fui informado (a) sobre la ejecución de una entrevista, que se pueda realizar durante las actividades desarrolladas en el marco del proyecto de investigación titulado LA INCLUSIÓN SOCIAL DE PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD DE LA CIUDAD DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA: UN ENFOQUE LABORAL, llevado a cabo por las estudiantes de Trabajo Social de la Universidad Simón Bolívar, se me ha informado que este material será utilizado con fines académicos y contara con la confidencialidad de los datos personales de los participantes del proceso.

En constancia firma: Nidia R. Gonzales R

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Lugar: San José de Cúcuta

Fecha: 15 de Marzo del 2017

Las estudiantes Yesika Beltrán y Enka Pacheco del Programa de Trabajo Social de la Universidad Simón Bolívar sede Cúcuta están participando como investigadoras en el Proyecto de INCLUSIÓN SOCIAL DE PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD DE LA CIUDAD DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA: UN ENFOQUE LABORAL, el mismo está enmarcado dentro de las actividades propias de Investigación de la Universidad.

Teniendo en cuenta la información anterior y para el presente ejercicio, las estudiantes referenciadas al inicio de este oficio le solicitará la firma del formato anexo a esta información si usted decide participar.

Yo, Larneu Cecilia Ellatajira de R. identificado (a) con el número 60291214, expedida en Cúcuta, expreso que fui informado (a) sobre la ejecución de una entrevista, que se pueda realizar durante las actividades desarrolladas en el marco del proyecto de investigación titulado LA INCLUSIÓN SOCIAL DE PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD DE LA CIUDAD DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA: UN ENFOQUE LABORAL, llevado a cabo por las estudiantes de Trabajo Social de la Universidad Simón Bolívar, se me ha informado que este material será utilizado con fines académicos y contara con la confidencialidad de los datos personales de los participantes del proceso.

En constancia firma: Larneu Cecilia Ellatajira de R.

Lugar: San José

Fecha:

Las estudiantes Yesika de Trabajo Social de investigadoras en el Proyecto de INCLUSIÓN SOCIAL DE PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD DE LA CIUDAD DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA: UN ENFOQUE LABORAL, el mismo está enmarcado dentro de las actividades propias de Investigación de la Universidad.

Teniendo en cuenta la información anterior y para el presente ejercicio, las estudiantes referenciadas al inicio de este oficio le solicitará la firma del formato anexo a esta información si usted decide participar.

Yo, JHON EVER identificado (a) con el número 88309338, expedida en Cúcuta, expreso que fui informado (a) sobre la ejecución de una entrevista, que se pueda realizar durante las actividades desarrolladas en el marco del proyecto de investigación titulado LA INCLUSIÓN SOCIAL DE PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD DE LA CIUDAD DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA: UN ENFOQUE LABORAL, llevado a cabo por las estudiantes de Trabajo Social de la Universidad Simón Bolívar, se me ha informado que este material será utilizado con fines académicos y contara con la confidencialidad de los datos personales de los participantes del proceso.

En constancia firma: JHON EVER

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Lugar: San José de Cúcuta
Fecha: 15 de Marzo del 2017

Las estudiantes Yesita Beltrán y Enika Pacheco del Programa de Trabajo Social de la Universidad Simón Bolívar sede Cúcuta están participando como investigadoras en el Proyecto de INCLUSIÓN SOCIAL DE PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD DE LA CIUDAD DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA: UN ENFOQUE LABORAL, el mismo está enmarcado dentro de las actividades propias de Investigación de la Universidad.

Teniendo en cuenta la información anterior y para el presente ejercicio, las estudiantes referenciadas al inicio de este oficio le solicitará la firma del formato anexo a esta información si usted decide participar.

Yo, Mariela Mejía identificado (a) con cc número 23 155 5 3 2, expedida en Secret. CPDS, expreso que fui informado (a) sobre la ejecución de una entrevista, que se pueda realizar durante las actividades desarrolladas en el marco del proyecto de investigación titulado LA INCLUSIÓN SOCIAL DE PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD DE LA CIUDAD DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA: UN ENFOQUE LABORAL, llevado a cabo por las estudiantes de Trabajo Social de la Universidad Simón Bolívar, se me ha informado que este material será utilizado con fines académicos y contara con la confidencialidad de los datos personales de los participantes del proceso.

En constancia firma: Mariela Mejía

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Lugar: San José de Cúcuta

Fecha: 15 de Marzo del 2017

Las estudiantes Yesika Beltrán y Enka Pacheco del Programa de Trabajo Social de la Universidad Simón Bolívar sede Cúcuta están participando como investigadoras en el Proyecto de INCLUSIÓN SOCIAL DE PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD DE LA CIUDAD DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA: UN ENFOQUE LABORAL, el mismo está enmarcado dentro de las actividades propias de Investigación de la Universidad.

Teniendo en cuenta la información anterior y para el presente ejercicio, las estudiantes referenciadas al inicio de este oficio le solicitará la firma del formato anexo a esta información si usted decide participar.

Yo, Nancy Carrizo Caldera identificado (a) con el número 60-336412, expedida en Cúcuta, expreso que fui informado (a) sobre la ejecución de una entrevista, que se pueda realizar durante las actividades desarrolladas en el marco del proyecto de investigación titulado LA INCLUSIÓN SOCIAL DE PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD DE LA CIUDAD DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA: UN ENFOQUE LABORAL, llevado a cabo por las estudiantes de Trabajo Social de la Universidad Simón Bolívar, se me ha informado que este material será utilizado con fines académicos y contara con la confidencialidad de los datos personales de los participantes del proceso.

En constancia firma: Nancy Carrizo Caldera

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Lugar: San José de Cúcuta

Fecha: 15 de Marzo del 2017

Las estudiantes Yesika Beltrán y Erika Pacheco del Programa de Trabajo Social de la Universidad Simón Bolívar sede Cúcuta están participando como investigadoras en el Proyecto de INCLUSIÓN SOCIAL DE PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD DE LA CIUDAD DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA: UN ENFOQUE LABORAL, el mismo está enmarcado dentro de las actividades propias de Investigación de la Universidad.

Teniendo en cuenta la información anterior y para el presente ejercicio, las estudiantes referenciadas al inicio de este oficio le solicitará la firma del formato anexo a esta información si usted decide participar.

Yo, Tauina Gnanja Boja identificado (a) con CC número 27517345, expedida en Tomaco Naíño, expreso que fui informado (a) sobre la ejecución de una entrevista, que se pueda realizar durante las actividades desarrolladas en el marco del proyecto de investigación titulado LA INCLUSIÓN SOCIAL DE PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD DE LA CIUDAD DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA: UN ENFOQUE LABORAL, llevado a cabo por las estudiantes de Trabajo Social de la Universidad Simón Bolívar, se me ha informado que este material será utilizado con fines académicos y contara con la confidencialidad de los datos personales de los participantes del proceso.

En constancia firma: Tauina Gnanja Boja

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Lugar: San José de Cúcuta

Fecha: 15 de Marzo del 2017

Las estudiantes Yesika Beltrán y Enika Pacheco del Programa de Trabajo Social de la Universidad Simón Bolívar sede Cúcuta están participando como investigadoras en el Proyecto de INCLUSIÓN SOCIAL DE PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD DE LA CIUDAD DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA: UN ENFOQUE LABORAL, el mismo está enmarcado dentro de las actividades propias de Investigación de la Universidad.

Teniendo en cuenta la información anterior y para el presente ejercicio, las estudiantes referenciadas al inicio de este oficio le solicitará la firma del formato anexo a esta información si usted decide participar.

Yo, Yadira Unney Ramirez Diaz identificado (a) con ___ número 60.369.663, expedida en Cúcuta (N.S), expreso que fui informado (a) sobre la ejecución de una entrevista, que se pueda realizar durante las actividades desarrolladas en el marco del proyecto de investigación titulado LA INCLUSIÓN SOCIAL DE PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD DE LA CIUDAD DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA: UN ENFOQUE LABORAL, llevado a cabo por las estudiantes de Trabajo Social de la Universidad Simón Bolívar, se me ha informado que este material será utilizado con fines académicos y contara con la confidencialidad de los datos personales de los participantes del proceso.

En constancia firma: Yadira Unney Ramirez Diaz

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Lugar: San José de Cúcuta

Fecha: 15 de Marzo del 2017

Las estudiantes Yesika Beltrán y Enita Pacheco del Programa de Trabajo Social de la Universidad Simón Bolívar sede Cúcuta están participando como investigadoras en el Proyecto de INCLUSIÓN SOCIAL DE PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD DE LA CIUDAD DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA: UN ENFOQUE LABORAL, el mismo está enmarcado dentro de las actividades propias de Investigación de la Universidad.

Teniendo en cuenta la información anterior y para el presente ejercicio, las estudiantes referenciadas al inicio de este oficio le solicitará la firma del formato anexo a esta información si usted decide participar.

Yo, Flor elba martinez Robriguez identificado (a) con ___ número 60.353.618, expedida en Bucaramanga expreso que fui informado (a) sobre la ejecución de una entrevista, que se pueda realizar durante las actividades desarrolladas en el marco del proyecto de investigación titulado LA INCLUSIÓN SOCIAL DE PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD DE LA CIUDAD DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA: UN ENFOQUE LABORAL, llevado a cabo por las estudiantes de Trabajo Social de la Universidad Simón Bolívar, se me ha informado que este material será utilizado con fines académicos y contara con la confidencialidad de los datos personales de los participantes del proceso.

En constancia firma: Flor elba martinez robrieguez

Anexo 3. Acta de Validación

ACTA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

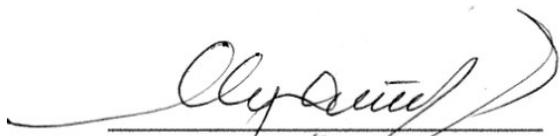
La docente tutora del proyecto investigativo **Esp. Myriam Teresa Carreño Paredes**, y la **Dra. Ingrith Cely Gómez** en su calidad de experto disciplinar, se permiten dejar constancia que una vez Evaluados los instrumentos, de la investigación que lleva por título: **LA INCLUSIÓN SOCIAL DE PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD DE LA CIUDAD DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA: UN ENFOQUE LABORAL**, de las estudiantes: **YESIKA KATHERINE BELTRAN DELGADO y ERIKA PAOLA PACHECO NIETO**, del **8** semestre **Diurno** de la Universidad Simón Bolívar, del Programa de Trabajo Social, éstos son pertinentes, válidos y suficientes para recolectar la información requerida en el desarrollo de los objetivos investigativos.

Se valida como instrumento de este proyecto:

1. Entrevista
2. Matriz Documental

En constancia se firma a los **27** días del mes de **Marzo** del año **2017**.

INGRITH CELY GÓMEZ
Dra. Ingrith Cely Gómez
TP. No. 192401025-1
Experto Disciplinar


Esp. Myriam Teresa Carreño Paredes
Tutora del proyecto Investigativo

		para poder ingresar al Instituto de Educación Especial La Esperanza? <ul style="list-style-type: none">- Definir CI- No consumir medicamentos- No presentar convulsiones
--	--	---

FICHA	2	RUTA	1
-------	---	------	---

ACTOR 2NP **GENERO** Femenino **NOMBRE** Nancy Peñaranda **FECHA** 07/03/2017

HORA: 2:00PM A 3:00PM

PROPÓSITO Conocer los tipos de discapacidad que presentan las personas incluidas laboralmente en las empresas de San José de Cúcuta.

TÉCNICA Entrevista Semi - estructurada

LUGAR Instituto la Esperanza - San José de Cúcuta

CONSIDERACIONES A RESALTAR

Buena disposición, cordial al responder.

CATEGORIA	SUBCATEGORIA	DESCRIPCIÓN
TIPOS DE DISCAPACIDAD	Deficiencias y dificultades del individuo	<p>1. ¿Qué tipos de discapacidad presentan las personas beneficiarias del Instituto de Educación Especial la Esperanza?</p> <p>En general la mayor discapacidad es cognitiva pero tenemos diferentes diagnósticos como retardo mental, síndrome de Down, retardo psicomotor, problemas de aprendizaje, entre otros.</p>
TIPOS DE DISCAPACIDAD	Condiciones de salud	<p>2. ¿Cuáles de las discapacidades anteriormente mencionadas pueden ser aceptadas por algunas empresas de la región para que las personas que las presentan puedan trabajar?</p> <p>No sería tanto la discapacidad como el grado de funcionalidad dentro de la misma. Puede ser cualquier dx pero una persona entrenable, con buenas relaciones interpersonales y que se adapten a un ambiente laboral.</p>
	Rehabilitación	<p>3. ¿Qué características definen estas discapacidades?</p> <p>Los problemas cognitivos afectan la atención, el lenguaje, la memoria, el comportamiento y el aprendizaje.</p>
TIPOS DE DISCAPACIDAD	Servicios institucionalizados	<p>4. ¿Cuáles son los limitantes para que las demás discapacidades no puedan ser incluidas en las empresas, logrando vincular a estas personas?</p> <p>En una empresa habría más limitación para emplear una persona con discapacidad cognitiva que a personas con problemas auditivos o físicos. Estos requerirán adaptaciones pero en algunos casos será más viable que el contratar a alguien con retardo mental.</p>
	Limitaciones funcionales a pérdidas psicológicas	<p>5. ¿Cuáles son las discapacidades mayormente aceptadas en las empresas y por qué?</p> <p>Auditivas, físicas, visuales → son más fáciles de adaptar en cuanto a planta física, horarios, parte tecnológica.</p>

		<p>6. ¿Qué requisito deben presentar las personas en condición de discapacidad para poder ingresar al Instituto de Educación Especial La Esperanza?</p> <p>El principal requisito es que tenga una discapacidad cognitiva. Puede estar combinada con problemas motrices pero no severos. Debe ser oyente y preferiblemente que tenga comunicación verbal ya que no contamos con el área de fonoaudiología o personal idóneo para manejar esas dificultades.</p>
--	--	---

FICHA	3	RUTA	1
-------	---	------	---

ACTOR 3RVR **GENERO** Femenino **NOMBRE** Rosmari Vera Ramírez **FECHA** 07/03/2017

HORA: 3:00PM A 4:00PM

PROPÓSITO Conocer los tipos de discapacidad que presentan las personas incluidas laboralmente en las empresas de San José de Cúcuta.

TÉCNICA Entrevista Semi - estructurada

LUGAR Instituto la Esperanza - San José de Cúcuta

CONSIDERACIONES A RESALTAR

Buena disposición, cordial al responder.

CATEGORIA	SUBCATEGORIA	DESCRIPCIÓN
TIPOS DE DISCAPACIDAD	Deficiencias y dificultades del individuo	1. ¿Qué tipos de discapacidad presentan las personas beneficiarias del Instituto de Educación Especial la Esperanza? Discapacidad cognitiva de leve a moderada.
TIPOS DE DISCAPACIDAD	Condiciones de salud	2. ¿Cuáles de las discapacidades anteriormente mencionadas pueden ser aceptadas por algunas empresas de la región para que las personas que las presentan puedan trabajar? Discapacidad cognitiva de leve a moderada.
	Rehabilitación	3. ¿Qué características definen estas discapacidades? Coeficiente intelectual con promedio hasta 80, capacidad para desarrollar una labor.
TIPOS DE DISCAPACIDAD	Servicios institucionalizados	4. ¿Cuáles son los limitantes para que las demás discapacidades no puedan ser incluidas en las empresas, logrando vincular a estas personas? Bajo nivel de su coeficiente intelectual, falta de autonomía e independencia en las AVD.
	Limitaciones funcionales a pérdidas psicológicas	5. ¿Cuáles son las discapacidades mayormente aceptadas en las empresas y por qué? Discapacidad cognitiva de leve a moderado Discapacidad motora leve 6. ¿Qué requisito deben presentar las personas en condición de discapacidad para poder ingresar al Instituto de Educación Especial La Esperanza? No deben ser:

		<ul style="list-style-type: none"> - Personas psiquiátricas - Personas con síndrome convulsivo o epiléptico - Personas con discapacidad auditiva y el habla - No tomar medicamentos - No recibir pensión - Solo son aptos con discapacidad cognitiva.
--	--	---

FICHA	1	RUTA	1
-------	---	------	---

ACTOR 1YAGC **EDAD** 20 años **GENERO** Masculino **NOMBRE** Yimi Andrés García Carreño

FECHA 05/04/2017

HORA: 7:00AM A 9:00AM

PROPÓSITO Identificar las perspectivas sobre la inclusión laboral que han tenido las personas con discapacidad en las empresas de San José de Cúcuta.

TÉCNICA Entrevista Semi - estructurada

LUGAR Instituto la Esperanza - San José de Cúcuta

CONSIDERACIONES A RESALTAR

Buena disposición, cordial al responder.

CATEGORIA	SUBCATEGORIA	DESCRIPCIÓN
INCLUSIÓN LABORAL	Autonomía personal	1. ¿Cómo fue el recibimiento de su jefe y los compañeros de trabajo cuando usted ingreso por primera vez a trabajar en la empresa? Mis compañeros y mi jefe me recibieron muy bien.
INCLUSIÓN LABORAL	Redes de apoyo	2. ¿Cómo logro vincularse a la empresa en la que está laborando actualmente? Me informo una señora llamada Alix Martínez por medio del Instituto la Esperanza.
INCLUSIÓN LABORAL	Adaptación	3. ¿Cómo es la adaptación al cargo que ejerce? Poco a poco me fue gustando el trabajo en equipo Yo quería empezar a trabajar.
INCLUSIÓN LABORAL	Derechos humanos	4. ¿En la empresa donde labora le brindan apoyo ante su discapacidad? Si. En los beneficios que hace la empresa me tienen en cuenta y el jefe y compañeros me orientan.
INCLUSIÓN LABORAL	Participación social	5. ¿Cuáles son las tareas que más le gusta hacer en su trabajo actual? Empacar, traer códigos, recoger carros, reintegro de artículos, sacar mercancía, orientar al cliente, me gusta estar activo no quedarme sin hacer nada.

<p>INCLUSIÓN LABORAL</p>	<p>Calidad de vida</p>	<p>6. ¿Estar incluido laboralmente ha mejorado su calidad de vida, sus ingresos, escalar rangos laborales?</p> <p>Mejoraron mis ingresos, le ayudo a mi mamá a pagar la comida, me siento independiente y responsable; si mejoro mi calidad de vida, me compro mis útiles de aseo, ropa, mis cosas...</p> <p>7. ¿Usted como padre de familia como se ha sentido desde que su hijo(a) entro a trabajar en la empresa?</p> <p>Feliz Contenta Agradecida con Dios, porque tiene alguien quien le ayude en los aportes de la casa.</p>

INCLUSIÓN LABORAL	Calidad de vida	<p>6. ¿Estar incluido laboralmente ha mejorado su calidad de vida, sus ingresos, escalar rangos laborales?</p> <p>Sí, no me quejo, porque gracias a mi trabajo me he comprado el computador, he viajado a Bogotá, he comprado libros, estoy estudiando en mi casa.</p> <p>7. ¿Usted como padre de familia como se ha sentido desde que su hijo(a) entro a trabajar en la empresa?</p>
----------------------	-----------------	---

FICHA		1	RUTA	3
ACTOR 3LYSL EDAD 20 años GENERO Femenino NOMBRE Libia Yohana Sandoval Lizcano FECHA 05/04/2017 HORA: 7:00AM A 9:00AM PROPÓSITO Identificar las perspectivas sobre la inclusión laboral que han tenido las personas con discapacidad en las empresas de San José de Cúcuta. TÉCNICA Entrevista Semi - estructurada LUGAR Instituto la Esperanza - San José de Cúcuta				
CONSIDERACIONES A RESALTAR				
Buena disposición, cordial al responder.				
CATEGORIA	SUBCATEGORIA	DESCRIPCIÓN		
INCLUSIÓN LABORAL	Autonomía personal	1. ¿Cómo fue el recibimiento de su jefe y los compañeros de trabajo cuando usted ingreso por primera vez a trabajar en la empresa? Fueron normal, muy cordial, muy bien, muy amables.		
INCLUSIÓN LABORAL	Redes de apoyo	2. ¿Cómo logro vincularse a la empresa en la que está laborando actualmente? Con la ayuda del personal especializado del Instituto la Esperanza, cuando estaba de directora Alix Martínez, la psicóloga Tatiana Cardona, como terapeuta ocupacional Rosmari Vera y con la ayuda de Dios.		
INCLUSIÓN LABORAL	Adaptación	3. ¿Cómo es la adaptación al cargo que ejerce? Normalmente siempre he sido muy activa para hacer las cosas, me gusta ir al trabajo, me gusta cómo me siento.		
INCLUSIÓN LABORAL	Derechos humanos	4. ¿En la empresa donde labora le brindan apoyo ante su discapacidad? Claro son muy cordiales, nos tratan bien.		
INCLUSIÓN LABORAL	Participación social	5. ¿Cuáles son las tareas que más le gusta hacer en su trabajo actual? Todas las que me indique, que nos toque realizar.		

INCLUSIÓN LABORAL	Calidad de vida	<p>6. ¿Estar incluido laboralmente ha mejorado su calidad de vida, sus ingresos, escalar rangos laborales?</p> <p>Claro mi calidad de vida ha mejorado, pude estudiar, pude viajar, comer mejor.</p> <p>7. ¿Usted como padre de familia como se ha sentido desde que su hijo(a) entro a trabajar en la empresa?</p> <p>Me siento muy contenta, muy agradecida y el apoyo de ella para mí ha sido muy importante porque nos ayudamos mutuamente en las cosas que tenemos pendientes y ella se siente bien y muy importante en la casa y en la familia.</p>
----------------------	-----------------	---

<p>INCLUSIÓN LABORAL</p>	<p>Calidad de vida</p>	<p>6. ¿Estar incluido laboralmente ha mejorado su calidad de vida, sus ingresos, escalar rangos laborales?</p> <p>Si un 100%.</p> <p>Con esta oportunidad laboral por parte de Homecenter él ha podido comprar cosas para su uso propio, también aporta para recibos.</p> <p>7. ¿Usted como padre de familia como se ha sentido desde que su hijo(a) entro a trabajar en la empresa?</p> <p>Muy bendecida y muy agradecida con esa gran oportunidad que Homecenter les brinda al abrir esas puertas y cada día dando y orando para que siempre tanto Homecenter como nuestros hijos estén siempre con ellos y la Institución la Esperanza.</p>
------------------------------	------------------------	--

FICHA		1	RUTA	5
ACTOR 5CCM EDAD 36 años GENERO Masculino NOMBRE Cristian Cuberos Mendoza FECHA 05/04/2017 HORA: 7:00AM A 9:00AM				
PROPÓSITO Identificar las perspectivas sobre la inclusión laboral que han tenido las personas con discapacidad en las empresas de San José de Cúcuta.				
TÉCNICA Entrevista Semi - estructurada LUGAR Instituto la Esperanza - San José de Cúcuta				
CONSIDERACIONES A RESALTAR				
Buena disposición, cordial al responder.				
CATEGORIA	SUBCATEGORIA	DESCRIPCIÓN		
INCLUSIÓN LABORAL	Autonomía personal	1. ¿Cómo fue el recibimiento de su jefe y los compañeros de trabajo cuando usted ingreso por primera vez a trabajar en la empresa? Me recibieron bien, con mucho respeto, cariño y amabilidad.		
INCLUSIÓN LABORAL	Redes de apoyo	2. ¿Cómo logro vincularse a la empresa en la que está laborando actualmente? Por intermedio del Instituto la Esperanza y Best Buddies.		
INCLUSIÓN LABORAL	Adaptación	3. ¿Cómo es la adaptación al cargo que ejerce? Fue fácil porque mis compañeros me colaboran.		
INCLUSIÓN LABORAL	Derechos humanos	4. ¿En la empresa donde labora le brindan apoyo ante su discapacidad? Si me brinda apoyo.		
INCLUSIÓN LABORAL	Participación social	5. ¿Cuáles son las tareas que más le gusta hacer en su trabajo actual? Empacar, cargar carros, hacer reintegros, pendiente de las cajas.		
INCLUSIÓN LABORAL	Calidad de vida	6. ¿Estar incluido laboralmente ha mejorado su calidad de vida, sus ingresos, escalar rangos laborales? Si, porque le colaboro a mis papás y compro mis cosas personales. 7. ¿Usted como padre de familia como se ha sentido desde que su hijo(a)		

		<p>entro a trabajar en la empresa?</p> <p>Me siento muy feliz, porque él ha cambiado, es más independiente, él se siente muy feliz porque colabora con las cosas de la casa y el compra sus cosas y eso me hace feliz, y es bueno que ellos sean independientes.</p>
--	--	--

FICHA		1	RUTA		6
<p>ACTOR 6YJC EDAD 52 años GENERO Masculino NOMBRE Yeudi Jesús Carrillo</p> <p>FECHA 05/04/2017 HORA: 7:00AM A 9:00AM</p> <p>PROPÓSITO Identificar las perspectivas sobre la inclusión laboral que han tenido las personas con discapacidad en las empresas de San José de Cúcuta.</p> <p>TÉCNICA Entrevista Semi - estructurada LUGAR Instituto la Esperanza - San José de Cúcuta</p>					
CONSIDERACIONES A RESALTAR					
Buena disposición, cordial al responder.					
CATEGORIA	SUBCATEGORIA	DESCRIPCIÓN			
INCLUSIÓN LABORAL	Autonomía personal	<p>1. ¿Cómo fue el recibimiento de su jefe y los compañeros de trabajo cuando usted ingreso por primera vez a trabajar en la empresa?</p> <p>Nos recibieron muy bien.</p>			
INCLUSIÓN LABORAL	Redes de apoyo	<p>2. ¿Cómo logro vincularse a la empresa en la que está laborando actualmente?</p> <p>Por medio del Instituto La Esperanza.</p>			
INCLUSIÓN LABORAL	Adaptación	<p>3. ¿Cómo es la adaptación al cargo que ejerce?</p> <p>Estoy trabajando muy bien, pues mis jefes y compañeros me dan mucho apoyo.</p>			
INCLUSIÓN LABORAL	Derechos humanos	<p>4. ¿En la empresa donde labora le brindan apoyo ante su discapacidad?</p> <p>Sí, todos me apoyan.</p>			
INCLUSIÓN LABORAL	Participación social	<p>5. ¿Cuáles son las tareas que más le gusta hacer en su trabajo actual?</p> <p>Todas las tareas, en lo que hago empacar, arreglar códigos, canastillas.</p>			
INCLUSIÓN LABORAL	Calidad de vida	<p>6. ¿Estar incluido laboralmente ha mejorado su calidad de vida, sus ingresos, escalar rangos laborales?</p> <p>Si me ha ayudado, he podido aportar a los gastos de mi casa, me han</p>			

		<p>felicitado por mi trabajo.</p> <p>7. ¿Usted como padre de familia como se ha sentido desde que su hijo(a) entro a trabajar en la empresa?</p> <p>Muy bien, dándole gracias a Dios porque es una bendición, no tanto por el dinero sino porque eso ayuda a que ellos se compren sus cosas; agradecida con Homecenter, la Esperanza y Best Buddies.</p>
--	--	--

FICHA		1	RUTA		1
ACTOR 1JEC EDAD 38 años GENERO Masculino NOMBRE Jhon Ever Castellanos FECHA 05/04/2017					
HORA: 7:00AM A 9:00AM					
PROPÓSITO Identificar las perspectivas sobre la inclusión laboral que han tenido las personas con discapacidad en las empresas de San José de Cúcuta.					
TÉCNICA Entrevista Semi - estructurada			LUGAR Instituto la Esperanza - San José de Cúcuta		
CONSIDERACIONES A RESALTAR					
Buena disposición, cordial al responder.					
CATEGORIA	SUBCATEGORIA	DESCRIPCIÓN			
INCLUSIÓN LABORAL	Autonomía personal	<p>1. ¿Cómo se enteró usted que el Instituto la Esperanza podía apoyarlo en su preparación para trabajar?</p> <p>Es una institución muy especial para nosotros y es un apoyo muy bien, y me dirigí a la Doctora Noemil, y gracias a mis amigos y mi familia.</p>			
INCLUSIÓN LABORAL	Redes de apoyo	<p>2. ¿Cree usted que el estado apoya a las personas con discapacidad?</p> <p>Casi no. Porque el Estado no está bien enterado de discapacidad en general y le falta más preparación en el tema y ayuda de nosotros.</p>			
INCLUSIÓN LABORAL	Adaptación	<p>3. ¿En qué empresa le gustaría trabajar y por qué?</p> <p>En cualquier empresa, es para aprender y saber sobre las empresas, y lo que uno aprende es un tesoro para la vida.</p>			
INCLUSIÓN LABORAL	- Derechos humanos - Participación social	<p>4. ¿Usted ha participado en alguna actividad productiva, como agricultura, trabajos manuales, carpintería, mecánica y le han pagado por eso?</p> <p>A veces no pagan. Y eso no se debe hacer con nosotros, es más que rico que nos apoyen y nos ayuden más allá de un trabajo.</p>			

INCLUSIÓN LABORAL	Calidad de vida	5. ¿Qué expectativas tiene usted de que ingrese su hijo(a) a trabajar? Que sí. Porque aprende muchas cosas y es bien para él en su vida.
----------------------	-----------------	--

INCLUSIÓN LABORAL	Calidad de vida	5. ¿Qué expectativas tiene usted de que ingrese su hijo(a) a trabajar? Las expectativas son muchas, por ejemplo aprender a defenderse solo por sí mismo, sentirse útil en la vida, para el día de mañana que yo falte él se defienda solo y porque no tenga también para sus propios gastos.
----------------------	-----------------	---

FICHA		1	RUTA	1
<p>ACTOR 1WARR GENERO masculino NOMBRE William Riveros FECHA 29/03/2017</p> <p>HORA: 7::00AM A 8: 30 AM</p> <p>PROPÓSITO Determinar las limitantes en la aplicación políticas públicas sobre la inclusión laboral para la población en condición de discapacidad en Colombia.</p> <p>TÉCNICA Entrevista Semi - estructurada LUGAR Secretaría de Bienestar Social de Cúcuta</p>				
CONSIDERACIONES A RESALTAR				
Buena disposición, cordial al responder.				
CATEGORIA	SUBCATEGORIA	DESCRIPCIÓN		
POLÍTICAS PÚBLICAS	Implementación de Política Pública	<p>1. ¿Cómo se implementa la Política Pública de Discapacidad en el municipio?</p> <p>Primero que todo es necesario precisar que en Cúcuta existe una Política Pública que se conformó mediante un acuerdo que el Concejo Municipal aprobó que es el Acuerdo 087 del 2011, a diferencia de una política cuando la hace el ordenador como el alcalde o gobernador en este caso, es el quien tiene la voluntad, al haberse hecho a través de un acuerdo de pleno conocimiento del concejo. En principio de acuerdo a la Ley 715 del 2001, debería haberse asignado unos recursos para la implementación de la misma, teniendo en cuenta que quien aprueba el presupuesto es el mismo Concejo Municipal precisamente.</p> <p>2. ¿Qué busca el municipio al adoptar la Política Pública de Discapacidad?</p> <p>Existe una Ley 1145 del 2007, que establece que en cada municipio, departamento y la nación, deben existir unos comités municipales, departamentales y nacionales de discapacidad y en cada comité debe existir una secretaría técnica, que su principal función es la de implementar la Política Pública en el municipio, en donde yo laboré actualmente Bienestar Social de la Alcaldía, es ella la que ejerce como la secretaría técnica del comité y por ende es quien puede implementar la Política Pública, como tal se busca el goce efectivo de derechos que tienen las personas con discapacidad, nos estamos apartando un poquito de esa mentalidad asistencial que se tenía en cuanto al tema de discapacidad, la persona no podía caminar requería una silla de ruedas simplemente se le entregaba esto a manera de ejemplo; la idea y de acuerdo a la Convención de las Naciones Unidas para personas con discapacidad adoptada por Colombia mediante la Ley 1347 del 2009 de la cual Colombia fue el país cien, ciento uno en aprobarla, es que la discapacidad no está en la persona, la discapacidad está en las barreras, barreras tanto actitudinales del imaginario que se tiene al mirar a una persona con discapacidad como también esas barreras arquitectónicas o barreras de comunicación y del lenguaje que existe en este caso de las personas sordas y las personas ciegas, por medio de los sistemas de informática para que ellos puedan comunicarse a través de algunos software en los computadores, esas</p>		

		<p>que no se han podido implementar por el desconocimiento de la mayoría en el caso de las personas sordas esos software son gratuitos, en estos momentos se está tratando de implementar un convenio para implementar herramientas tecnológicas.</p> <p>3. ¿Cómo evalúa el municipio la implementación de la política pública?</p> <p>Nosotros no tenemos unos indicadores como tal para evaluar cómo se está comportando la Política, en principio deberían existir estos indicadores no los hay todavía a nivel nacional para evaluar la Política Pública acordémonos que existe un CONPES 166 de 2013, una Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social, que fue elevada a Conpes el anteriormente nombrado que ni siquiera tiene indicadores a través del Departamento Nacional de Planeación se estaban tratando de implementar unos indicadores pero hasta donde tengo entendido en el momento no han ido establecidos, debería haberlos para que en todo municipio así como lo hay en la política de Infancia y Adolescencia, y así los entes de control puedan estar mirando que se lleve a cabalidad el cumplimiento de dichas políticas.</p>
	Protección Social Básica	<p>4. ¿Cómo acceden las personas a esas políticas públicas?</p> <p>Las políticas públicas son para que estas mismas personas hagan valer sus derechos y el ejercicio de los mismos en igualdad de condiciones y equiparamiento en igualdad de derechos, haciendo referencia a ello hablan de personas con discapacidad física ellos tienen es un problema de movilidad.</p> <p>5. ¿Las personas participan de esas políticas públicas?</p> <p>La conformación mediante el Acuerdo 087 del 2011, la Política Pública de San José de Cúcuta, fue concertada con la población con discapacidad, es decir que participaron las mismas personas con discapacidad y las organizaciones o asociaciones sino también los representantes de estas personas en el comité anteriormente señalado, también en ellas participaron algunas universidades tales como la Universidad de Santander (UDES), la Universidad Francisco de Paula Santander (UFPS) y la Universidad de Pamplona, en pocas palabras participaron las que quisieron hacer parte y que participaron activamente.</p> <p>6. ¿Cuáles son las intencionalidades de la política pública?</p> <p>La intencionalidad precisamente es el cambio de imaginario, en cuanto que el tema de discapacidad no es un tema de mendicidad, de que pobrecito, de que no podemos hacer tal cosa y tal otra, y también llegar a las personas con discapacidad y hacerlos partícipes de los diversos programas.</p> <p>7. ¿Cuáles son los recursos destinados para la implementación de la política pública?</p> <p>En vigencias anteriores se dieron unos recursos para la implementación de la Política; este año no tengo conocimiento que se haya fijado un recurso</p>

		<p>destinado específicamente para la implementación, esto no quiere decir que no se hayan destinado de manera indirecta y así se esté dando la implementación, me explicó hace dos o tres años se destinó un recurso y se dará continuidad al programa de Complemento Alimentario para niños con discapacidad menores de 20 años.</p>
	<p>Cohesión Social</p>	<p>8. ¿Cómo es la comunicación entre usted como líder del tema de discapacidad en el municipio y las personas con discapacidad?</p> <p>Actualmente dentro de Bienestar Social tenemos una oficina donde se adelanta cualquier tipo de asesoría a cualquier persona que llegue en el tema de discapacidad y procura de derechos. Al no haber personal, no se está viendo visibilizados las acciones que se están llevando a cabo en el transcurso del 2017, se hicieron unos ajustes y se enviaron oficios a Almacenes Éxito San Mateo para que cumplieran con la accesibilidad en cuanto a las zonas de parqueaderos.</p> <p>9. ¿Las personas con discapacidad conocen la política pública?</p> <p>La mayoría de los que hicieron parte de ella, los representantes de asociaciones y las personas que han sido capacitadas año a año, tienen conocimiento de un sitio que se llama Discapacidad Cúcuta, es un sitio gratis en google en donde cualquier personas que esté interesada en el tema, academia, personas con discapacidad, familias y cuidadores, pueden no solo descargar la Política sino también todas las presentaciones en materia de discapacidad, la mayoría de los presidentes tiene conocimientos pero suena contradictorio, la mayoría de las personas con discapacidad de Cúcuta no, explicación de esto es que en Cúcuta hay 41.032 personas con discapacidad según el censo del 2005 y solamente 9.000 registrados y de esos 9.000 no todas tienen conocimiento porque no todas hacen parte de una asociación, solamente del 2 al 3% de esas personas con discapacidad y por parte de la alcaldía se ha permeabilizado a los asociados un 98% de pronto saben o no saben.</p> <p>10. ¿Cuántos beneficiarios tienen la política pública?</p> <p>Existen 41.032 personas con discapacidad en Cúcuta cifra exacta del censo del 2005 y en estos momentos casi 9.000 han sido registrados en el Registro de Localización y Caracterización, lo interesante es que por lo menos 350 que se han registrado en esta dependencia nos hemos visto un poco demorados porque ya no es hacer encuestas sino explicarle los derechos y si está siendo vulnerado alguno, explicarle el mecanismo que debe adelantar.</p> <p>11. ¿Desde la práctica como es la aplicabilidad de la política pública y es efectiva esta aplicación?</p> <p>Desde la práctica como el nivel de escolaridad no es el adecuado y sumado al desconocimiento de la misma, ha sido un poquito inoperante porque</p>

		<p>solamente se han visto beneficiados en la implementación las personas que medianamente tienen conocimiento, porque se han acercado a esta dependencia; razón por la cual vuelvo y digo esto en este momento adelantando el Registro de Localización y Caracterización para que en aquellas zonas donde realmente existe la necesidad de una intervención pueda por parte de la Alcaldía brindárseles apoyo, pero la cual cuenta con muy poquitos funcionarios, haría falta la mano de unas buenas trabajadoras sociales que pudieran identificar cuáles son las necesidades.</p> <p>12. ¿Las personas con discapacidad son reconocidas como personas sujetas de derecho?</p> <p>Toda persona desde que se desprende del cordón umbilical por el solo hecho de nacer adquiere unos derechos y contrae unas obligaciones, toda persona hasta los mal llamados en estado vegetal o mal llamados discapacitados, inválidos, limitados, mal llamados mongólicos, toda esa serie de personas el término adecuado es personas con discapacidad, adquiere derechos y puede contraer obligaciones, como nos dimos cuenta hace poco empezó a salir por cadenas nacionales el matrimonio entre personas con discapacidad cognitiva porque la corte habla de que cualquier persona tiene derechos como cualquier otro así sea con apoyo, tristemente la misma persona con discapacidad no se reconoce como persona con discapacidad, no conozca sus derechos no va a poder propender o hacer que el otro respete mis derechos porque el principal transgresor va a seguir siendo la misma persona con discapacidad por el desconocimiento de sus derechos.</p>
	<p>Equiparación para el Desarrollo</p>	<p>13. ¿Qué beneficios reciben las personas con discapacidad?</p> <p>En materia de discapacidad no se debería llamar beneficios para las personas con discapacidad porque el tema no es asistencial, a la persona o que hace parte del estado social de derecho, donde todos hacemos y somos parte es tratar de equilibrar o tratar de poner al mismo nivel unas personas para con otras.</p> <p>14. ¿Cómo ve la pertinencia de la política pública?</p> <p>Pues estamos en mora todavía hay una concesión de normalidad en donde muchas personas, grupos poblacionales, los cuales son discriminados por cualquier situación, por ejemplo, las mujeres por el solo hecho de ser mujeres son discriminadas, la mujer trabaja más que el hombre y gana menos, por todo se discriminada por la edad, por el sexo.</p> <p>15. ¿Qué cree usted que le hace falta a la política pública y que le incluiría?</p> <p>Pues no se establece unos porcentajes de vinculación como es el caso del sector público en la Ley 1618 que es una ley estatutaria de control constitucional y por ende mayor fuerza de vinculación jurídica ya que habla de un porcentaje que debe vincular no ha salido el decreto reglamentario</p>

		<p>como tal donde se establezca que por parte de la administración pública debe vincular personas con discapacidad este acuerdo es del 2011, anterior a la Política no se había hablado de la obligatoriedad que tenía el ente territorial en cuanto a vincular personas con discapacidad, razón por la cual desde mi punto de vista se hace necesario hacer ese ajuste porque un acuerdo no puede estar por debajo de la ley. Tiene que participar todo el mundo, entre ellos la academia, la sociedad civil y los diversos organismos de control, a la Política Pública le hace falta incluir unos indicadores los cuales evaluarán el cumplimiento de dichas Políticas y que los entes de control puedan estar al pendiente del cumplimiento, hace falta la corresponsabilidad y el trabajo en equipo.</p>
--	--	---

FICHA	1	RUTA	1
<p>ACTOR 2MADS GENERO masculino NOMBRE Mauricio Daza FECHA 12/05/2017</p> <p>HORA: 3:00 PM A 4:00 PM</p> <p>PROPÓSITO Determinar las limitantes en la aplicación políticas públicas sobre la inclusión laboral para la población en condición de discapacidad en Colombia.</p> <p>TÉCNICA Entrevista Semi - estructurada LUGAR Asociación Nortesantandereana de Ciegos</p>			
CONSIDERACIONES A RESALTAR			
Buena disposición, cordial al responder.			
CATEGORIA	SUBCATEGORIA	DESCRIPCIÓN	
POLÍTICAS PÚBLICAS	Implementación de Política Pública	<p>1. ¿Cómo se implementa la Política Pública de Discapacidad en el municipio?</p> <p>Para implementar la Política Publica de Discapacidad en el Municipio se necesita voluntad Política para que haya un fácil cumplimiento de la normatividad y no tengamos que vernos obligados a ir a otras instancias para hacerla cumplir. *No existen metas, ni objetivos específicos para hacer una evaluación sobre si se realizó algo con las PcD y si fue o no de impacto social.</p> <p>2. ¿Qué busca el municipio al adoptar la Política Pública de Discapacidad?</p> <p>Solo dar cumplimiento a la ley nacional que dice que en todos los municipios, localidades y departamentos se debe implementar la política pública.</p> <p>3. ¿Cómo evalúa el municipio la implementación de la política pública?</p> <p>Se debería evaluar apoyándose en los proyectos, planes y programas para las PcD y dárnosla a conocer donde se están invirtiendo realmente los recursos.</p>	
	Protección Social Básica	<p>4. ¿Cómo acceden las personas a esas políticas públicas?</p> <p>Las PcD conocen las políticas públicas pero debido al sistema político es casi imposible que estas metas las cumplan las administraciones.</p> <p>5. ¿Las personas participan de esas políticas públicas?</p> <p>NO. Porque las políticas públicas de las PcD se crearon para satisfacer necesidades de grupos específicos y características específicas, pero como no se tiene el Registro de Localización y Caracterización es imposible hacer incidencia en nuestros grupos.</p> <p>6. ¿Cuáles son las intencionalidades de la política pública?</p> <p>Mejorar la calidad de vida de las PcD en lo educativo, salud, laboral y social como sujetos de derecho.</p>	

		<p>7. ¿Cuáles son los recursos destinados para la implementación de la política pública?</p> <p>Si es económico no lo conozco.</p>
	Cohesión Social	<p>8. ¿Cómo es la comunicación entre usted como líder del tema de discapacidad en el municipio y las personas con discapacidad?</p> <p>Yo tengo una comunicación constante y fluida con mi población ya que hago parte del Comité Municipal de Discapacidad y replico toda la información obtenida.</p> <p>9. ¿Las personas con discapacidad conocen la política pública?</p> <p>Claro que sí. Puesto que me he encargado de difundirla.</p> <p>10. ¿Cuántos beneficiarios tienen la política pública?</p> <p>Deberíamos ser muchos, pero no conozco dicho número porque el Registro de Localización y Caracterización no está actualizado y solo se limitan a obsequiar algunas sillas de ruedas, bastones de apoyo que son pañitos de agua tibia y no se soluciona nada de fondo. Se han gastado muchos años y mucho dinero y nunca hemos tenido el Registro de Localización y Caracterización actualizado.</p> <p>11. ¿Desde la práctica como es la aplicabilidad de la política pública y es efectiva esta aplicación?</p> <p>No hay inclusión ni educativa ni laboral mucho menos mejoramiento de la calidad de vida de las PcD porque lo que podemos concluir que aún no se ha practicado.</p> <p>12. ¿Las personas con discapacidad son reconocidas como personas sujetas de derecho?</p> <p>Solo en la norma (Convención de las Naciones Unidas – Derechos Humanos de las PcD, Ley 1346 del 2009, Ley estatutaria 1618 del 2013).</p>
	Equiparación para el desarrollo	<p>13. ¿Qué beneficios reciben las personas con discapacidad?</p> <p>Sólo se limitan a obsequiar algunas sillas de ruedas, bastones de apoyo que son pañitos de agua tibia.</p> <p>14. ¿Cómo ve la pertinencia de la política pública?</p> <p>Como un instrumento muy importante para hacer cumplir los derechos humanos de los grupos poblacionales sobre todo cuando se elaboran con objetivos generales y específicos definidos con un estudio previo sobre el terreno con las mismas personas que necesitan que se les suplan necesidades grupales.</p> <p>15. ¿Qué cree usted que le hace falta a la política pública y que le incluiría?</p> <p>Le hace falta metas definidas para que constantemente podamos evaluar el avance, el cumplimiento y el impacto social de la misma.</p> <p>Le incluiría una articulación que se elaborara desde lo particular a lo general, es decir desde las localidades, municipios, departamentos hasta llegar a la política pública nacional para lograr un verdadero tejido social.</p>

Anexo 5. Triangulación de la Información

CATEGORIA TIPOS DE DISCAPACIDAD				
SUBCATEGORIA	ACTOR	PREGUNTA	DESCRIPCIÓN	ELEMENTOS COMUNES
Deficiencias y dificultades del individuo	1JS	1P	Discapacidad cognitiva.	<p>ANÁLISIS</p> <p>Se puede analizar que la principal discapacidad que presenta las personas beneficiarias del Instituto La Esperanza es discapacidad cognitiva.</p> <p>Discapacidad cognitivo-intelectual: Es aquella caracterizada por una disminución de funciones mentales superiores tales como la inteligencia, el lenguaje y el aprendizaje, entre otras, así como de las funciones motoras (Comisión Nacional de Derechos Humanos)</p>
	2NP	1P	En general la mayor discapacidad es cognitiva, pero tenemos diferentes diagnósticos como retardo mental, síndrome de Down, retardo psicomotor, problemas de aprendizaje, entre otros.	
	3RVR	1P	Discapacidad cognitiva de leve a moderada.	

CATEGORIA TIPOS DE DISCAPACIDAD				
SUBCATEGORIA	ACTOR	PREGUNTA	DESCRIPCIÓN	ELEMENTOS COMUNES
Condiciones de salud	1JS	2P	Discapacidad cognitiva.	ANÁLISIS Algunas empresas de la región aceptarían dentro de su personal laboral a personas con discapacidad cognitiva.
	2NP	2P	No sería tanto la discapacidad como el grado de funcionalidad dentro de la misma. Puede ser cualquier dx pero una persona entrenable, con buenas relaciones interpersonales y que se adapten a un ambiente laboral.	
	3RVR	2P	Discapacidad cognitiva de leve a moderada.	

CATEGORIA TIPOS DE DISCAPACIDAD				
SUBCATEGORIA	ACTOR	PREGUNTA	DESCRIPCIÓN	ELEMENTOS COMUNES
Rehabilitación	1JS	3P	Que cuenten con un coeficiente intelectual CI80, con lo cual demuestren habilidades para el desarrollo de tareas básicas y cotidianas.	<p>ANÁLISIS</p> <p>La discapacidad cognitiva en las personas se caracteriza por presentar un coeficiente intelectual de CI80, permitiendo el desarrollo de tareas básicas y cotidianas.</p> <p>Las personas con Inteligencia Límite se caracterizan por tener un CI situado entre 70 y 85 (Organización Mundial de la Salud).</p>
	2NP	3P	Los problemas cognitivos afectan la atención, el lenguaje, la memoria, el comportamiento y el aprendizaje.	
	3RVR	3P	Coeficiente intelectual con promedio hasta 80, capacidad para desarrollar una labor.	

CATEGORIA TIPOS DE DISCAPACIDAD				
SUBCATEGORIA	ACTOR	PREGUNTA	DESCRIPCIÓN	ELEMENTOS COMUNES
Servicios institucionalizados	1JS	4P	Que se presenten síndromes convulsivos y que sean dependientes en el desarrollo de sus actividades.	ANÁLISIS Las principales limitantes son el poseer un coeficiente intelectual inferior a CI80, síndrome convulsivo, falta de autonomía e independencia en el desarrollo de sus actividades.
	2NP	4P	En una empresa habría más limitación para emplear una persona con discapacidad cognitiva que a personas con problemas auditivos o físicos. Estos requerirán adaptaciones pero en algunos casos será más viable que el contratar a alguien con retardo mental.	
	3RVR	4P	Bajo nivel de su coeficiente intelectual, falta de autonomía e independencia en las AVD.	

CATEGORIA TIPOS DE DISCAPACIDAD				
SUBCATEGORIA	ACTOR	PREGUNTA	DESCRIPCIÓN	ELEMENTOS COMUNES
Limitaciones funcionales a pérdidas psicológicas	1JS	5P	Discapacidad cognitiva de leve a moderada, que cuentan con habilidades para aprender situaciones rutinarias.	<p>ANÁLISIS</p> <p>Las discapacidades mayormente aceptadas en las empresas son las cognitiva leve a moderada, y en algunos casos la discapacidad motora leve, puesto que cuentan con habilidades para aprender situaciones rutinarias.</p> <p>Discapacidad leve a moderada</p> <p>Discapacidad motora leve</p>
	2NP	5P	Auditivas, físicas, visuales → son más fáciles de adaptar en cuanto a planta física, horarios, parte tecnológica.	
	3RVR	5P	Discapacidad cognitiva de leve a moderado. Discapacidad motora leve.	

CATEGORIA TIPOS DE DISCAPACIDAD				
SUBCATEGORIA	ACTOR	PREGUNTA	DESCRIPCIÓN	ELEMENTOS COMUNES
Limitaciones funcionales a pérdidas psicológicas	1JS	6P	<ul style="list-style-type: none"> - Definir CI - No consumir medicamentos - No presentar convulsiones. 	<p style="text-align: center;">ANÁLISIS</p> <p>Para ingresar al Instituto La esperanza, las personas deben definir su coeficiente intelectual, no deben consumir medicamentos, no deben ser personas psiquiátricas, con síndrome convulsivo o epiléptico, no pueden ser personas con discapacidad auditiva y del habla (no se cuenta con el área de fonaudiología), no recibir pensión.</p>
	2NP	6P	El principal requisito es que tenga una discapacidad cognitiva. Puede estar combinada con problemas motrices pero no severos. Debe ser oyente y preferiblemente que tenga comunicación verbal ya que no contamos con el área de fonaudiología o personal idóneo para manejar esas dificultades.	
	3RVR	6P	<p>No deben ser:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Personas psiquiátricas - Personas con síndrome convulsivo o epiléptico - Personas con discapacidad auditiva y el habla - No tomar medicamentos - No recibir pensión - Solo son aptos con discapacidad cognitiva. 	

CATEGORIA INCLUSIÓN LABORAL				
SUBCATEGORIA	ACTOR	PREGUNTA	DESCRIPCIÓN	ELEMENTOS COMUNES
Autonomía personal	1YAGC	1P	Mis compañeros y mi jefe me recibieron muy bien.	<p>ANÁLISIS</p> <p>El recibimiento en las empresas por parte de los jefes y compañeros de trabajo, permiten que las personas con discapacidad se adapten rápidamente a la vida laboral.</p> <p>Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2011) se entiende por Inclusión Laboral “Cualquier intento de vida autónoma pasa por el desarrollo de un trabajo que proporcione los medios económicos para la subsistencia de uno mismo y de su familia. Trabajar es, además, uno de los derechos fundamentales que recoge la Constitución”.</p>
	2JRM	1P	Fue buena y demasiado “paternalista”.	
	3LYSL	1P	Fueron normal, muy cordial, muy bien, muy amables.	
	4JARD	1P	Muy Excelentes, muy amables.	
	5CCM	1P	Me recibieron bien, con mucho respeto, cariño y amabilidad.	
	6YJC	1P	Nos recibieron muy bien.	

CATEGORIA INCLUSIÓN LABORAL				
SUBCATEGORIA	ACTOR	PREGUNTA	DESCRIPCIÓN	ELEMENTOS COMUNES
Redes de apoyo	1YAGC	2P	Me informo una señora llamada Alix Martínez por medio del Instituto la Esperanza.	<p>ANÁLISIS</p> <p>La inclusión a la vida laboral de las personas con discapacidad en las diferentes empresas se hace a través de las directivas del Instituto La Esperanza y la Fundación Best Buddies Cúcuta.</p>
	2JRM	2P	Por medio del programa “Manos capacitados” entre “Best Buddies” y “Homecenter” por vinculación de la Esperanza.	
	3LYSL	2P	Con la ayuda del personal especializado del Instituto la Esperanza, cuando estaba de directora Alix Martínez, la psicóloga Tatiana Cardona, como terapeuta ocupacional Rosmari Vera y con la ayuda de Dios.	
	4JARD	2P	Por ser estudiante del Instituto la Esperanza, y con la colaboración de Lucía Serrano, Claudia Pinto, Marleny Cardozo.	
	5CCM	2P	Por intermedio del Instituto la Esperanza y Best Buddies.	
	6YJC	2P	Por intermedio del Instituto la Esperanza y Best Buddies.	

CATEGORIA INCLUSIÓN LABORAL				
SUBCATEGORIA	ACTOR	PREGUNTA	DESCRIPCIÓN	ELEMENTOS COMUNES
Adaptación	1YAGC	3P	Poco a poco me fue gustando el trabajo en equipo Yo quería empezar a trabajar.	<p>ANÁLISIS</p> <p>En las empresas en donde trabajan las personas con discapacidad el trabajo en equipo es fundamental, muchos se han destacado por adaptarse manera fácil por ser muy activos, aunque se presentan casos de personas con discapacidad en que son menos sociables con los compañeros de trabajo.</p>
	2JRM	3P	Laboralmente fue rápido, porque fue fácil. Socialmente no, porque soy una persona no poco social y me gusta la soledad.	
	3LYSL	3P	Normalmente siempre he sido muy activa para hacer las cosas, me gusta ir al trabajo, me gusta cómo me siento.	
	4JARD	3P	Desde que está vinculado al cargo de empacador muy excelente.	
	5CCM	3P	Fue fácil porque mis compañeros me colaboran.	
	6YJC	3P	Estoy trabajando muy bien, pues mis jefes y compañeros me dan mucho apoyo.	

CATEGORIA INCLUSIÓN LABORAL				
SUBCATEGORIA	ACTOR	PREGUNTA	DESCRIPCIÓN	ELEMENTOS COMUNES
Derechos humanos	1YAGC	4P	Sí. En los beneficios que hace la empresa me tienen en cuenta y el jefe y compañeros me orientan.	<p>ANÁLISIS</p> <p>Las empresas a las personas con discapacidad las incluyen en los diferentes beneficios sociales que brindan, como son sus prestaciones y los jefes y compañeros los orientan de forma adecuada.</p>
	2JRM	4P	Si mucho, expreso lo que pienso, son solidarios, me hacen sentir como su casa.	
	3LYSL	4P	Claro son muy cordiales, nos tratan bien.	
	4JARD	4P	Si porque tenemos todo el seguro social, se cuenta con todas las prestaciones.	
	5CCM	4P	Si me brinda apoyo.	
	6YJC	4P	Sí, todos me apoyan.	

CATEGORIA INCLUSIÓN LABORAL				
SUBCATEGORIA	ACTOR	PREGUNTA	DESCRIPCIÓN	ELEMENTOS COMUNES
Participación social	1YAGC	5P	Empacar, traer códigos, recoger carros, reintegro de artículos, sacar mercancía, orientar al cliente, me gusta estar activo no quedarme sin hacer nada.	<p>ANÁLISIS</p> <p>Las personas con discapacidad dentro de la empresa realizan tareas acordes a su condición entre las cuales se destaca, empacar, orientar al cliente, sacar mercancía, y algunos manifiestan que son activos en su lugar de trabajo.</p>
	2JRM	5P	No respondió.	
	3LYSL	5P	Todas las que me indique, que nos toque realizar.	
	4JARD	5P	Todo. Como empacador, a veces ir a buscar códigos del producto, ayudar a sacar algunas mercancías, recoger carritos y hacer reintegros.	
	5CCM	5P	Empacar, cargar carros, hacer reintegros, pendiente de las cajas.	
	6YJC	5P	Todas las tareas, en lo que hago empacar, arreglar códigos, canastillas.	

CATEGORIA INCLUSIÓN LABORAL				
SUBCATEGORIA	ACTOR	PREGUNTA	DESCRIPCIÓN	ELEMENTOS COMUNES
Calidad de vida	1YAGC	6P	Mejoraron mis ingresos, le ayudo a mi mamá a pagar la comida, me siento independiente y responsable; si mejoro mi calidad de vida, me compro mis útiles de aseo, ropa, mis cosas...	<p>ANÁLISIS</p> <p>El recibir ingresos económicos permite a la persona con discapacidad ser más independiente y adaptarse e incluirse con mayor facilidad a la sociedad (estudiar, viajar, satisfacer sus necesidades y aportar a los gastos del hogar).</p>
	2JRM	6P	Sí, no me quejo, porque gracias a mi trabajo me he comprado el computador, he viajado a Bogotá, he comprado libros, estoy estudiando en mi casa.	
	3LYSL	6P	Claro mi calidad de vida ha mejorado, pude estudiar, pude viajar, comer mejor.	
	4JARD	6P	Si un 100%. Con esta oportunidad laboral por parte de Homecenter él ha podido comprar cosas para su uso propio, también aporta para recibos.	
	5CCM	6P	Sí, porque le colaboro a mis papás y compro mis cosas personales.	
	6YJC	6P	Si me ha ayudado, he podido aportar a los gastos de mi casa, me han felicitado por mi trabajo.	

CATEGORIA INCLUSIÓN LABORAL				
SUBCATEGORIA	ACTOR	PREGUNTA	DESCRIPCIÓN	ELEMENTOS COMUNES
Calidad de vida	1YAGC	7P	Feliz Contenta Agradecida con Dios, porque tiene alguien quien le ayude en los aportes de la casa.	ANÁLISIS Los padres de las personas con discapacidad que se encuentran laborando se sienten felices al ver que sus hijos son más independientes, aportar con los gastos de la casa, satisfacen sus necesidades, han empezado a estudiar, han viajado, y de esta manera se sienten agradecidos con el Instituto La Esperanza, Homecenter y la Fundación Best Buddies.
	2JRM	7P	No respondió.	
	3LYSL	7P	Me siento muy contenta, muy agradecida y el apoyo de ella para mí ha sido muy importante porque nos ayudamos mutuamente en las cosas que tenemos pendientes y ella se siente bien y muy importante en la casa y en la familia.	
	4JARD	7P	Muy bendecida y muy agradecida con esa gran oportunidad que Homecenter les brinda al abrir esas puertas y cada día dando y orando para que siempre tanto Homecenter como nuestros hijos estén siempre con ellos y la Institución la Esperanza.	
	5CCM	7P	Me siento muy feliz, porque él ha cambiado, es más independiente, él se siente muy feliz porque colabora con las cosas de la casa y el compra sus cosas y eso me hace feliz, y es bueno que ellos sean independientes.	

	6YJC	7P	Muy bien, dándole gracias a Dios porque es una bendición, no tanto por el dinero sino porque eso ayuda a que ellos se compren sus cosas; agradecida con Homecenter, la Esperanza y Best Buddies.	
--	------	----	--	--

CATEGORIA INCLUSIÓN LABORAL				
SUBCATEGORIA	ACTOR	PREGUNTA	DESCRIPCIÓN	ELEMENTOS COMUNES
Autonomía personal	1JEC	1P	Es una institución muy especial para nosotros y es un apoyo muy bien, y me dirigí a la Doctora Noemil, y gracias a mis amigos y mi familia.	<p>ANÁLISIS</p> <p>A través de personas que conocen el instituto, los alcances y los beneficios que brindan a la personas con discapacidad cognitiva.</p>
	2FJRG	1P	<p>Debido al interés de mi hijo, de las ganas de ser útil, de ser alguien en la vida, yo mamá de Francisco empecé averiguar qué instituto podría prestarle esta ayuda.</p> <p>Por medio de una amiga que me comento encontré que el Instituto la Esperanza les prestaba esa preparación y les estoy muy agradecido por haberle dado la oportunidad.</p>	

CATEGORIA INCLUSIÓN LABORAL				
SUBCATEGORIA	ACTOR	PREGUNTA	DESCRIPCIÓN	ELEMENTOS COMUNES
Redes de apoyo	1JEC	2P	Casi no. Porque el Estado no está bien enterado de discapacidad en general y le falta más preparación en el tema y ayuda de nosotros.	<p>ANÁLISIS</p> <p>Se piensa que el Estado debe apoyar a estas personas, pero se desconoce si realmente lo hace y a través de que programas.</p>
	2FJRG	2P	Creo que de pronto les prestan ese apoyo pero no estoy enterada.	

CATEGORIA INCLUSIÓN LABORAL				
SUBCATEGORIA	ACTOR	PREGUNTA	DESCRIPCIÓN	ELEMENTOS COMUNES
Adaptación	1JEC	3P	En cualquier empresa, es para aprender y saber sobre las empresas, y lo que uno aprende es un tesoro para la vida.	<p>ANÁLISIS</p> <p>Cualquier empresa que brinde el apoyo a las personas con discapacidad, basados en el respeto e igualdad.</p>
	2FJRG	3P	En Homecenter o en cualquier otra empresa que les presten ese apoyo porque quiero trabajar y ser alguien en la vida y porque necesito.	

CATEGORIA INCLUSIÓN LABORAL				
SUBCATEGORIA	ACTOR	PREGUNTA	DESCRIPCIÓN	ELEMENTOS COMUNES
- Derechos humanos - Participación social	1JEC	4P	A veces no pagan. Y eso no se debe hacer con nosotros, es más que rico que nos apoyen y nos ayuden más allá de un trabajo.	ANÁLISIS Algunas personas con discapacidad participan en trabajos manuales el cual es importante para su desarrollo productivo pero es necesario que se le reconozca de manera económica y los apoyen más allá de un trabajo.
	2FJRG	4P	He participado en trabajos manuales y otros pero no me han pagado.	

CATEGORIA INCLUSIÓN LABORAL				
SUBCATEGORIA	ACTOR	PREGUNTA	DESCRIPCIÓN	ELEMENTOS COMUNES
Calidad de vida	1JEC	5P	Que sí. Porque aprende muchas cosas y es bien para él en su vida.	<p>ANÁLISIS</p> <p>La expectativa es principalmente el hacerlos independientes, que puedan valerse por sí mismos, y que posea los ingresos para satisfacer sus necesidades.</p>
	2FJRG	5P	Las expectativas son muchas, por ejemplo aprender a defenderse solo, por sí mismo, sentirse útil en la vida, para el día de mañana que yo falte él se defiende solo y porque tenga también para sus propios gastos.	

CATEGORIA POLÍTICAS PÚBLICAS				
SUBCATEGORIA	ACTOR	PREGUNTA	DESCRIPCIÓN	ELEMENTOS COMUNES
Implementación de Política Pública	1WARR		Mediante un acuerdo que el Concejo Municipal aprobó que es el Acuerdo 087 del 2011, a diferencia de una política cuando la hace el ordenador como el alcalde o gobernador en este caso, es el quien tiene la voluntad, al haberse hecho a través de un acuerdo de pleno conocimiento del concejo. En principio de acuerdo a la Ley 715 del 2001, debería haberse asignado unos recursos para la implementación de la misma, teniendo en cuenta que quien aprueba el presupuesto es el mismo Concejo Municipal precisamente.	<p>ANÁLISIS</p> <p>La implementación de la Política Pública sobre Inclusión Laboral para las personas con discapacidad necesita que los involucrados tengan voluntad para llevar el cumplimiento a cabalidad.</p>
	2MADS	1P	Para implementar la Política Publica de Discapacidad en el Municipio se necesita voluntad Política para que haya un fácil cumplimiento de la normatividad y no tengamos que vernos obligados a ir a otras instancias para hacerla cumplir. *No existen metas, ni objetivos específicos para hacer una evaluación sobre si se realizó algo con las PcD y si fue o no de impacto social.	

CATEGORIA POLÍTICAS PÚBLICAS				
SUBCATEGORIA	ACTOR	PREGUNTA	DESCRIPCIÓN	ELEMENTOS COMUNES
Implementación de Política Pública	1WARR	2P	<p>Como tal se busca el goce efectivo de derechos que tienen las personas con discapacidad, nos estamos apartando un poquito de esa mentalidad asistencial que se tenía en cuanto al tema de discapacidad, de acuerdo a la Convención de las Naciones Unidas para personas con discapacidad adoptada por Colombia mediante la Ley 1347 del 2009 de la cual Colombia fue el país cien, ciento uno en aprobarla, es que la discapacidad no está en la persona, la discapacidad está en las barreras, barreras tanto actitudinales del imaginario que se tiene al mirar a una persona con discapacidad como también esas barreras arquitectónicas o barreras de comunicación y del lenguaje que existe en este caso de las personas sordas y las personas ciegas, por medio de los sistemas de informática para que ellos puedan comunicarse a través de algunos software en los computadores, esas que no se han podido implementar por el desconocimiento de la mayoría en el caso de las personas sordas esos software son gratuitos.</p>	<p>ANÁLISIS</p> <p>En general el municipio busca la eliminación de las barreras arquitectónicas como las de comunicación y del lenguaje, pero que solo se limita a hacer el cumplimiento a lo nacional.</p>
	2MADS		<p>Solo dar cumplimiento a la ley nacional que dice que en todos los municipios, localidades y departamentos se debe implementar la</p>	

			política pública.	
CATEGORIA POLÍTICAS PÚBLICAS				
SUBCATEGORIA	ACTOR	PREGUNTA	DESCRIPCIÓN	ELEMENTOS COMUNES
Implementación de Política Pública	1WARR	3P	Nosotros no tenemos unos indicadores como tal para evaluar cómo se está comportando la Política, en principio deberían existir estos indicadores no los hay todavía a nivel nacional para evaluar la Política Pública acordémonos que existe un CONPES 166 de 2013, una Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social, que fue elevada a Conpes el anteriormente nombrado que ni siquiera tiene indicadores a través del Departamento Nacional de Planeación se estaban tratando de implementar unos indicadores pero hasta donde tengo entendido en el momento no han ido establecidos, debería haberlos para que en todo municipio así como lo hay en la política de Infancia y Adolescencia, y así los entes de control puedan estar mirando que se lleve a cabalidad el cumplimiento de dichas políticas.	ANÁLISIS La política pública debería tener establecidos indicadores, los cuales ayudaran a evaluar la implementación de la política en el municipio y que se muestre realmente como están invirtiendo los recursos que aparentemente se destinan para la población con discapacidad.
	2MADS		Se debería evaluar apoyándose en los proyectos, planes y programas para las PcD y dárnosla a conocer donde se están invirtiendo realmente los recursos.	

CATEGORIA POLÍTICAS PÚBLICAS				
SUBCATEGORIA	ACTOR	PREGUNTA	DESCRIPCIÓN	ELEMENTOS COMUNES
Protección Social Básica	1WARR	4P	Las políticas públicas son para que estas mismas personas hagan valer sus derechos y el ejercicio de los mismos en igualdad de condiciones y equiparamiento en igualdad de derechos, haciendo referencia a ello hablan de personas con discapacidad física ellos tienen es un problema de movilidad.	<p style="text-align: center;">ANÁLISIS</p> <p>Las políticas son de acceso para todas las personas con discapacidad para hacer cumplir sus derechos, pero se dice que debido al sistema política es un poco imposible que la administración alcance a cumplir las metas que se proponen en la Política de Discapacidad.</p>
	2MADS		Las PcD conocen las políticas públicas pero debido al sistema político es casi imposible que estas metas las cumplan las administraciones.	

CATEGORIA POLÍTICAS PÚBLICAS				
SUBCATEGORIA	ACTOR	PREGUNTA	DESCRIPCIÓN	ELEMENTOS COMUNES
Protección Social Básica	1WARR	5P	La Política Pública de San José de Cúcuta, fue concertada con la población con discapacidad, es decir que participaron las mismas personas con discapacidad y las organizaciones o asociaciones sino también los representantes de estas personas en el comité anteriormente señalado, también en ellas participaron algunas universidades tales como la Universidad de Santander (UDES), la Universidad Francisco de Paula Santander (UFPS) y la Universidad de Pamplona, en pocas palabras participaron las que quisieron hacer parte y que participaron activamente.	ANÁLISIS
	2MADS		NO. Porque las políticas públicas de las PcD se crearon para satisfacer necesidades de grupos específicos y características específicas, pero como no se tiene el Registro de Localización y Caracterización es imposible hacer incidencia en nuestros grupos.	

CATEGORIA POLÍTICAS PÚBLICAS				
SUBCATEGORIA	ACTOR	PREGUNTA	DESCRIPCIÓN	ELEMENTOS COMUNES
Protección Social Básica	1WARR	6P	La intencionalidad precisamente es el cambio de imaginario, en cuanto que el tema de discapacidad no es un tema de mendicidad, de que pobrecito, de que no podemos hacer tal cosa y tal otra, y también llegar a las personas con discapacidad y hacerlos partícipes de los diversos programas.	<p style="text-align: center;">ANÁLISIS</p> <p>La intención de la política pública hacer partícipe a la población con discapacidad en los diversos programas, mejorar la calidad de vida tanto en lo educativo, como en lo social.</p>
	2MADS		Mejorar la calidad de vida de las PcD en lo educativo, salud, laboral y social como sujetos de derecho.	

CATEGORIA POLÍTICAS PÚBLICAS				
SUBCATEGORIA	ACTOR	PREGUNTA	DESCRIPCIÓN	ELEMENTOS COMUNES
Protección Social Básica	1WARR	7P	En vigencias anteriores se dieron unos recursos para la implementación de la Política; este año no tengo conocimiento que se haya fijado un recurso destinado específicamente para la implementación, esto no quiere decir que no se hayan destinado de manera indirecta y así se esté dando la implementación, me explicó hace dos o tres años se destinó un recurso y se dará continuidad al programa de Complemento Alimentario para niños con discapacidad menores de 20 años.	ANÁLISIS
	2MADS		Si es económico no lo conozco.	

CATEGORIA POLÍTICAS PÚBLICAS				
SUBCATEGORIA	ACTOR	PREGUNTA	DESCRIPCIÓN	ELEMENTOS COMUNES
Cohesión Social	1WARR	8P	Actualmente dentro de Bienestar Social tenemos una oficina donde se adelanta cualquier tipo de asesoría a cualquier persona que llegue en el tema de discapacidad y procura de derechos. Al no haber personal, no se está viendo visibilizados las acciones que se están llevando a cabo en el transcurso del 2017, se hicieron unos ajustes y se enviaron oficios a Almacenes Éxito San Mateo para que cumplieran con la accesibilidad en cuanto a las zonas de parqueaderos.	ANÁLISIS
	2MADS		Yo tengo una comunicación constante y fluida con mi población ya que hago parte del Comité Municipal de Discapacidad y replico toda la información obtenida.	

CATEGORIA POLÍTICAS PÚBLICAS				
SUBCATEGORIA	ACTOR	PREGUNTA	DESCRIPCIÓN	ELEMENTOS COMUNES
Cohesión Social	1WARR	9P	<p>La mayoría de los que hicieron parte de ella, los representantes de asociaciones y las personas que han sido capacitadas año a año, tienen conocimiento de un sitio que se llama Discapacidad Cúcuta, es un sitio gratis en google en donde cualquier personas que esté interesada en el tema, academia, personas con discapacidad, familias y cuidadores, pueden no solo descargar la Política sino también todas las presentaciones en materia de discapacidad, la mayoría de los presidentes tiene conocimientos pero suena contradictorio, la mayoría de las personas con discapacidad de Cúcuta no, explicación de esto es que en Cúcuta hay 41.032 personas con discapacidad según el censo del 2005 y solamente 9.000 registrados y de esos 9.000 no todas tienen conocimiento porque no todas hacen parte de una asociación, solamente del 2 al 3% de esas personas con discapacidad y por parte de la alcaldía se ha permeabilizado a los asociados un 98% de pronto saben o no saben.</p>	ANÁLISIS

	2MADS		Claro que sí. Puesto que me he encargado de difundirla.	
--	-------	--	---	--

CATEGORIA POLÍTICAS PÚBLICAS				
SUBCATEGORIA	ACTOR	PREGUNTA	DESCRIPCIÓN	ELEMENTOS COMUNES
Cohesión Social	1WARR		Existen 41.032 personas con discapacidad en Cúcuta cifra exacta del censo del 2005 y en estos momentos casi 9.000 han sido registrados en el Registro de Localización y Caracterización, lo interesante es que por lo menos 350 que se han registrado en esta dependencia nos hemos visto un poco demorados porque ya no es hacer encuestas sino explicarle los derechos y si está siendo vulnerado alguno, explicarle el mecanismo que debe adelantar.	ANÁLISIS
	2MADS	10P	Deberíamos ser muchos, pero no conozco dicho número porque el Registro de Localización y Caracterización no está actualizado y solo se limitan a obsequiar algunas sillas de ruedas, bastones de apoyo que son pañitos de agua tibia y no se soluciona nada de fondo. Se han gastado muchos años y mucho dinero y nunca hemos tenido el Registro de Localización y Caracterización actualizado.	

CATEGORIA POLÍTICAS PÚBLICAS				
SUBCATEGORIA	ACTOR	PREGUNTA	DESCRIPCIÓN	ELEMENTOS COMUNES
Cohesión Social	1WARR	11P	Desde la práctica como el nivel de escolaridad no es el adecuado y sumado al desconocimiento de la misma, ha sido un poquito inoperante porque solamente se han visto beneficiados en la implementación las personas que medianamente tienen conocimiento, porque se han acercado a esta dependencia; razón por la cual vuelvo y digo esto en este momento adelantando el Registro de Localización y Caracterización para que en aquellas zonas donde realmente existe la necesidad de una intervención pueda por parte de la Alcaldía brindárseles apoyo, pero la cual cuenta con muy poquitos funcionarios, haría falta la mano de unas buenas trabajadoras sociales que pudieran identificar cuáles son las necesidades.	ANÁLISIS
	2MADS		No hay inclusión ni educativa ni laboral mucho menos mejoramiento de la calidad de vida de las PcD porque lo que podemos concluir que aún no se ha practicado.	

--	--	--	--	--

CATEGORIA POLÍTICAS PÚBLICAS				
SUBCATEGORIA	ACTOR	PREGUNTA	DESCRIPCIÓN	ELEMENTOS COMUNES
Cohesión Social	1WARR	12P	<p>Toda persona desde que se desprende del cordón umbilical por el solo hecho de nacer adquiere unos derechos y contrae unas obligaciones, toda persona hasta los mal llamados en estado vegetal o mal llamados discapacitados, inválidos, limitados, mal llamados mongólicos, toda esa serie de personas el término adecuado es personas con discapacidad, adquiere derechos y puede contraer obligaciones, como nos dimos cuenta hace poco empezó a salir por cadenas nacionales el matrimonio entre personas con discapacidad cognitiva porque la corte habla de que cualquier persona tiene derechos como cualquier otro así sea con apoyo, tristemente la misma persona con discapacidad no se reconoce como persona con discapacidad, no conozca sus derechos no va a poder propender o hacer que el otro respete mis derechos porque</p>	<p style="text-align: center;">ANÁLISIS</p> <p>Según la norma deberían ser reconocidos como sujetos de derechos, pero en la realidad no es así son a las personas con discapacidad los más vulnerados en sus derechos.</p>

			el principal transgresor va a seguir siendo la misma persona con discapacidad por el desconocimiento de sus derechos.	
	2MADS		Solo en la norma (Convención de las Naciones Unidas – Derechos Humanos de las PcD, Ley 1346 del 2009, Ley estatutaria 1618 del 2013).	
CATEGORIA POLÍTICAS PÚBLICAS				
SUBCATEGORIA	ACTOR	PREGUNTA	DESCRIPCIÓN	ELEMENTOS COMUNES
Equiparación para el desarrollo	1WARR	13P	En materia de discapacidad no se debería llamar beneficios para las personas con discapacidad porque el tema no es asistencial, a la persona o que hace parte del estado social de derecho, donde todos hacemos y somos parte es tratar de equilibrar o tratar de poner al mismo nivel unas personas para con otras.	<p style="text-align: center;">ANÁLISIS</p> <p>Los beneficios deben ser recibidos todas las personas con discapacidad, que no se limiten únicamente a ser asistencialistas, si no que haga participe a la población con discapacidad.</p>
	2MADS		Sólo se limitan a obsequiar algunas sillas de ruedas, bastones de apoyo que son pañitos de agua tibia.	

CATEGORIA POLÍTICAS PÚBLICAS				
SUBCATEGORIA	ACTOR	PREGUNTA	DESCRIPCIÓN	ELEMENTOS COMUNES
Equiparación para el desarrollo	1WARR	14P	Pues estamos en mora todavía hay una concesión de normalidad en donde muchas personas, grupos poblacionales, los cuales son discriminados por cualquier situación, por ejemplo, las mujeres por el solo hecho de ser mujeres son discriminadas, la mujer trabaja más que el hombre y gana menos, por todo se discriminada por la edad, por el sexo.	<p style="text-align: center;">ANÁLISIS</p> <p>La pertinencia de la política, es que la misma es vista como un instrumento importante y que de esta manera poder hacer cumplir los derechos que posee la población con discapacidad.</p>
	2MADS		Como un instrumento muy importante para hacer cumplir los derechos humanos de los grupos poblaciones sobre todo cuando se elaboran con objetivos generales y específicos definidos con un estudio previo sobre el terreno con las mismas personas que necesitan que se les suplan necesidades grupales.	

CATEGORIA POLÍTICAS PÚBLICAS				
SUBCATEGORIA	ACTOR	PREGUNTA	DESCRIPCIÓN	ELEMENTOS COMUNES
Equiparación para el desarrollo	1WARR	15P	No se establece unos porcentajes de vinculación, como tal donde plantee que la administración pública debe vincular personas con discapacidad este acuerdo es del 2011, anterior a la Política no se había hablado de la obligatoriedad que tenía el ente territorial en cuanto a vincular personas con discapacidad, razón por la cual se hace necesario un ajuste porque un acuerdo no puede estar por debajo de la ley. Tiene que participar todo el mundo, la academia, la sociedad civil y los diversos organismos de control, a la Política Pública le hace falta incluir unos indicadores los cuales evaluaran el cumplimiento de dichas Políticas y que los entes de control estén al pendiente del cumplimiento, hace falta la corresponsabilidad y trabajo en equipo.	<p style="text-align: center;">ANÁLISIS</p> <p>Que a la Política Pública de Discapacidad se le deben incluir indicadores los cuales deberán evaluar el cumplimiento y la implementación de dicha política; primordialmente que se establezcan metas más precisas donde se tendrán en cuenta el avance, el cumplimiento y el impacto social.</p>

	2MADS		<p>Le hace falta metas definidas para que constantemente podamos evaluar el avance, el cumplimiento y el impacto social de la misma. Le incluiría una articulación que se elaborara desde lo particular a lo general, es decir desde las localidades, municipios, departamentos hasta llegar a la política pública nacional para lograr un verdadero tejido social.</p>	
--	-------	--	---	--