

FACTORES DETERMINANTES EN LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS
PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD.

IOVAN PARRA CUESTAS
ANA MARIA AREVALO MORENO

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES
PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL
Bogotá D.C, Noviembre de 2008

FACTORES DETERMINANTES EN LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS
PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD.

IOVAN PARRA CUESTAS
ANA MARIA AREVALO MORENO

Trabajo de grado para optar al título de Trabajador(a)
Social

Asesor: Carolina Gómez

Psicóloga

CORPORACION UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES

PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL

BOGOTA, D.C. Noviembre de 2008

DEDICATORIA

Ana María Arévalo Moreno

Gracias a todos aquellos que contribuyeron a mi formación como persona y como profesional, a mi familia que me ha apoyado en todas las etapas de mi vida que con su apoyo permitieron que esta etapa de mi vida termine satisfactoriamente, a mis compañeras y compañeros de la vida por hacerme aterrizar en los momentos más oportunos, y a la vida misma por permitirme seguir y lograr mis propósitos, por último a esas dos mujeres que nunca me han abandonado, mi madre y mi abuela que está en el cielo, a quienes le debo lo que he sido, lo que soy y lo que seré.

Iovan Parra Cuestas

En primer lugar le doy gracias a Dios, por la oportunidad de vivir y sentir en el corazón la vocación y don de servir a los demás, de entender que el trabajar con seres humanos exige el mayor de nuestros compromisos y la mejor disposición que podamos brindar. En segundo lugar le doy gracias a mi familia por quien me he esforzado y esmerado en el estudio, con el objetivo de mejorar día a día nuestra calidad de vida y nuestra calidad de personas; por último y de manera especial le doy gracias a mi padrino Jaime Torres Ávila, quien a lo largo de mi vida y quien en todas las etapas de ella ha estado dispuesto y atento a que crezca como persona y de quien he aprendido que la confianza es el más precioso don que Dios nos ha regalado y del cual las relaciones prosperan y duran día a día.

"Dar lo mejor de sí, en la dificultad de la postmodernidad, y en medio de la guerra por los recursos, es el más grande reto que afrontaremos de hoy en adelante, pero este es el reto que hará de nosotros mejores personas con un objetivo claro y con la motivación de permanecer, resistir e insistir en que cada día nuestras comunidades, nuestros grupos y nuestras familias serán mejores y más comprensibles que nunca, ante el dolor de todos los prójimos".

TABLA DE CONTENIDO

1 IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO DE GRADO.....	PAG 9
1.1 TITULO DE LA INVESTIGACIÓN.	PAG 9
1.2 AUTORES DEL TRABAJO.....	PAG 9
1.3 NOMBRE DEL TUTOR.....	PAG 9
1.4 MODALIDAD DEL TRABAJO DE GRADO.	PAG 9
1.5 OBJETIVOS DEL TRABAJO DE GRADO.	PAG 9
1.5.1. OBJETIVO GENERAL.....	PAG 9
1.5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	PAG 10
2. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	PAG 10
3. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN.....	PAG 10
3.1 JUSTIFICACIÓN.....	PAG 11
4. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN.....	PAG 11
5. SUSTENTO TEÓRICO DEL TRABAJO REALIZADO.	PAG 12
5.1 MARCO CONCEPTUAL.	PAG 12
5.1.1 APARTE TIPOS DE DISCAPACIDAD.....	PAG 15
5.2 MARCO CONTEXTUAL.....	PAG 20
5.2.1 LIMITACIONES POR GRUPOS DE EDAD Y SEXO.....	PAG 28
5.2.2 EL PAPEL DEL TRABAJADOR SOCIAL EN LA INTERVENCIÓN CON LA POBLACIÓN EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD.....	PAG 31
5.3 MARCO INSTITUCIONAL.....	PAG 33
5.4 MARCO LEGAL.....	PAG 35
5.4.1DERECHOS FUNDAMENTALES EN NUESTRA CONSTITUCIÓN.....	PAG 35
5.4.2 CONSTITUCIÓN POLÍTICA COLOMBIANA.....	PAG 36
5.4.3 SALUD, EMPLEO Y PROTECCIÓN SOCIAL.....	PAG 38

5.4.4	ACCESIBILIDAD.....	PAG 39
5.4.5	EDUCACIÓN.....	PAG 40
5.4.6	NORMAS INTERNACIONALES.....	PAG 41
5.4.7	PLAN NACIONAL DE DISCAPACIDAD.....	PAG 42
5.4.8	¿CÓMO SE EJERCEN LOS DERECHOS EN CASO DE DISCAPACIDAD?	PAG 45
6.	RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN.....	PAG 50
6.1	FUNDACIÓN TELETON.....	PAG 50
6.1.1	HISTORIA.....	PAG 50
6.2	FUNDACIÓN ARCANGELES.....	PAG 53
6.3	FUNDACIÓN SAN FELIPE NERI.....	PAG 56
6.3.1	¿QUE ES FUMDIR?.	PAG 56
6.3.2	MISIÓN.	PAG 57
6.3.3	VISIÓN.	PAG 57
6.3.4	EMPLEABILIDAD.	PAG 58
6.3.5	COMPONENTES.	PAG 58
6.3.6	BENEFICIARIOS.	PAG 59
6.3.7	LOGROS OBTENIDOS.	PAG 60
6.4	<i>FUNDACIÓN GRANAHORRAR.</i>	<i>PAG 60</i>
6.4.1	HISTORIA.	PAG 60
6.4.2	MISION.	PAG 62
6.4.3	VISION.	PAG 62
6.4.4	OBJETIVOS.	PAG 62

6.4.5 OBJETIVOS DE CALIDAD.	PAG 63
6.4.6 INCLUSIÓN PRODUCTIVA.	PAG 63
6.5 FUNDACIÓN LUZ Y ESPERANZA.	PAG 64
6.5.1 QUIENES SOMOS.	PAG 64
6.5.2 VISIÓN.	PAG 65
6.5.3 MISIÓN.....	PAG 65
6.5.4 OBJETIVOS.	PAG 65
6.5.5 FUNDAMENTOS INSTITUCIONALES.	PAG 66
6.5.6 PLAN ESTRATEGICO.	PAG 66
6.5.7 OBJETIVOS.	PAG 66
6.5.8 LÍNEAS DE ACCIÓN.	PAG 67
6.5.9 NUESTROS SERVICIOS.	PAG 67
6.5.10 METAS.	PAG 68
6.6 FUNDACIÓN BEST BUDDIES.	PAG 68
6.6.1 QUIENES SOMOS.	PAG 68
6.6.2 MISIÓN.	PAG 69
6.6.3 VISIÓN.	PAG 69
6.6.4 PROGRAMA DE INCLUSIÓN LABORAL.....	PAG 69
6.6.5 ¿CUAL ES NUESTRO OBJETIVO?	PAG 70
6.6.6 ¿QUÉ BENEFICIOS RECIBEN LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD COGNITIVA?	PAG 70

6.6.7 EMPRESAS QUE APOYAN A BEST BUDDIES.....	PAG 71
6.7 ENCUESTAS.	PAG 73
6.7.1 ENCUESTA DE APLICACIÓN A PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD.	PAG 73
6.7.1.1 TABLA ESTADÍSTICA.	PAG 74
6.7.1.2 ANÁLISIS.	PAG 81
6.7.2 ENCUESTA DE APLICACIÓN A PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD QUE SE HAN VINCULADO LABORALMENTE.....	PAG 83
6.7.2.1 TABLA ESTADÍSTICA.	PAG 84
6.7.2.2 ANÁLISIS.	PAG 90
7. METODOLOGÍA DE INCLUSIÓN LABORAL.....	PAG 91
7.1 ¿QUÉ ES LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL?..	PAG 94
7.1.1 ASPECTOS BÁSICOS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL.	PAG 95
7.1.2 ¿PARA QUÉ SIRVE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL?....	PAG 96
7.1.3 ¿CÓMO SE APLICA LA RESPONSABILIDAD SOCIAL?....	PAG 97
8. CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	PAG 99
9. BIBLIOGRAFÍA.....	PAG 105

1. Identificación del trabajo de grado:

1.1 Título de la investigación:

Factores determinantes en la inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad

1.2 AUTORES DEL TRABAJO:

Ana María Arévalo Moreno - Iovan Parra Cuestas

1.3 NOMBRE DEL TUTOR:

Carolina Gómez

1.4 MODALIDAD DEL TRABAJO DE GRADO:

Investigación en áreas y temáticas disciplinares

1.5 OBJETIVOS DEL TRABAJO DE GRADO:

1.5.1. OBJETIVO GENERAL

Plantear a partir de la investigación una propuesta teórica, conceptual y práctica, sobre los lineamientos técnicos y legales, para mejorar y aumentar la vinculación sociolaboral de las personas en condición de discapacidad, mediante la herramienta de la Responsabilidad social corporativa.

1.5.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Explorar la oferta y la demanda de los servicios sociales, de entidades públicas y privadas, frente al tema de la vinculación sociolaboral dirigido a personas en condición de discapacidad.
- Conceptuar desde las experiencias de las personas en condición de discapacidad vinculadas y no vinculadas laboralmente, las percepciones, sentimientos y ventajas y desventajas de la inclusión sociolaboral.
- Identificar los factores que no permiten una mayor inclusión en los procesos de vinculación laboral a personas en condición de discapacidad, a partir de las experiencias en los proyectos desarrollados por diferentes instituciones a nivel público y privado en el territorio Distrital.

2. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN:

A partir de la experiencias de 6 entidades que desarrollan proyectos de inclusión sociolaboral de personas en condición de discapacidad en diferentes sectores del distrito. ¿Cuáles son los factores predominantes que no permiten un aumento y vinculación satisfactoria de la población en condición de discapacidad en puestos de trabajo?

3. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN:

¿Cuales son los factores evidenciados por las diferentes instituciones a nivel público y privado que desarrollan proyectos de inclusión socio laboral para personas en

condición de discapacidad, que no permiten una mayor inclusión en los procesos de vinculación laboral de esta población?

¿Cuales son las percepciones de las personas en condición de de discapacidad vinculadas y no vinculadas laboralmente por medio de las instituciones que desarrollan proyectos de inclusión laboral frente a las ventajas y desventajas de la vinculación laboral?

¿Que servicios prestan entidades publicas y privadas frente al tema de la inclusión socio-laboral para personas en condición de discapacidad y en que medida estos se acondicionan a las necesidades reales de esta población?

3.1 JUSTIFICACIÓN

La hipótesis que guio el trabajo de grado, se enmarca principalmente en las condiciones de riesgo y fragilidad en la calidad de vida de las personas en condición de discapacidad y sus familias, dada la baja tasa de personas en condición de discapacidad vinculadas al mercado laboral; víctimas de la exclusión y la injusticia social, adicionalmente por la falta de legislación y garantías por parte del estado para con la población y la comunidad en general que adquirieron una discapacidad.

4. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Esta investigación esta enmarcada dentro de la línea de investigación del programa de trabajo social "Participación y construcción de comunidad", así mismo esta dentro de la línea de investigación "Construcción de comunidad y tejido social" de la facultad de ciencias

humanas y sociales y esta dentro de "Gestión, participación y desarrollo comunitario" la cuarta de las líneas de acción de Uniminuto

5. SUSTENTO TEÓRICO DEL TRABAJO REALIZADO:

5.1 MARCO CONCEPTUAL

Dentro de la experiencia de la salud, 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 como normal para un ser humano.

La Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 48/96 del 20 de diciembre de 1993¹ establece fronteras entre los conceptos de discapacidad y minusvalía; al igual que la Organización Mundial de la Salud que en el año 1980, aprobó una clasificación internacional de deficiencias, discapacidades y minusvalías, en los siguientes términos:

DEFICIENCIA: Una pérdida o anormalidad permanente o transitoria - psicológica, fisiológica o anatómica - de estructura o función.

DISCAPACIDAD: Cualquier restricción o impedimento del funcionamiento de una actividad, ocasionados por una deficiencia en la forma o dentro del ámbito considerado normal para el ser humano.

MINUSVALIDEZ: Una incapacidad que constituye una desventaja para una persona dada en cuanto limita o impide el

¹ ONU, documento sobre "Normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad"

cumplimiento de una función que es normal para esa persona, según la edad, el sexo, los factores sociales o culturales.

Los términos anteriores, enmarcan el punto de partida sobre la intervención social propia, dirigida a la población en condición de discapacidad y a su vez nos compromete - como investigadores - a asumir una posición crítica frente al desarrollo psicológico, físico y anatómico de la persona, observándolo como un sujeto integral con habilidades, destrezas y retos personales (de acuerdo a su funcionalidad cognitiva), que en medio de su condición "anormal", son igual e incluso en muchos casos (resaltamos el caso del Senador Jairo Clopatosky) más productivos, en oficios que realiza una persona "normal".

La discapacidad tradicionalmente se caracteriza por excesos o insuficiencias en el desempeño y comportamiento en una actividad rutinaria normal, los cuales pueden ser temporales o permanentes reversibles o irreversibles y progresivos o regresivos (sujeto a la intervención de rehabilitación en salud y psicosocial).

Normalmente se considera la discapacidad como una condición de deficiencia relacionada con el funcionamiento del cuerpo o la mente, en donde la ejecución de actividades de la persona y su participación en la sociedad, resulta casi imposible por causa de la falta de inclusión, aceptación e interacción entre la persona y el entorno en que vive.

De otra parte, según los lineamientos de habilitación - rehabilitación, la discapacidad se puede diferenciar según la pérdida o alteración del desempeño funcional del individuo en

el ámbito corporal o mental, y se define de las siguientes maneras de acuerdo a la valoración profesional:

MENTAL: Alteración en las funciones mentales o estructuras del sistema nervioso, que perturban el comportamiento del individuo, limitándolo principalmente en la ejecución de actividades de interacción y relaciones personales de la vida comunitaria, social y cívica.

COGNITIVA: Alteración en las funciones mentales o estructuras del sistema nervioso, que limitan al individuo principalmente en la ejecución de actividades de aprendizaje y aplicación del conocimiento.

SENSORIAL VISUAL: Alteración en las funciones sensoriales visuales y/o estructuras del ojo o del sistema nervioso, que limitan al individuo en la ejecución de actividades que impliquen el uso exclusivo de la visión.

SENSORIAL AUDITIVA: Alteración en las funciones sensoriales auditivas y/o estructuras del oído o del sistema nervioso, que limitan al individuo principalmente en la ejecución de actividades de comunicación sonora.

FÍSICA: Alteración en las funciones Neuro-músculo-esqueléticas y/o estructuras del sistema nervioso y relacionadas con el movimiento, que limitan al individuo principalmente en la ejecución de actividades de movilidad.

MÚLTIPLE: Alteraciones de varias funciones o estructuras corporales, que pueden limitar al individuo en la ejecución de diversas actividades.

La restricción en la participación en todos los casos anteriores dependerá de los factores contextuales, facilitadores o barreras que se encuentren en el lugar donde se desempeña la persona.

Adicionalmente la capacidad de ejecución permite establecer el grado de discapacidad. Por ejemplo cuando se tiene la capacidad de ejecución de actividad con alguna limitación y se cuenta con apoyos o facilitadores para la realización de actividades de la vida diaria se refiere a una discapacidad leve.

5.1.1 APARTE TIPOS DE DISCAPACIDAD:

Discapacidad Sensorial de tipo Visual: Personas con disminución en la capacidad visual que considera, entre otras, las siguientes enfermedades: Glaucoma, Cataratas, Astigmatismo, Distrofia y Leucoma Corneal, Retinopatías, Retinosis Pigmentosa, Ceguera.

Discapacidad Sensorial de tipo Auditiva: Alteración de la Audición, Sordera Congénita, Presbiacusia, Síndrome de Ulsher, Hipoacusia.

Discapacidad Física: Personas con pérdida en la capacidad física. Las principales enfermedades asociadas son: Parálisis Cerebral, Parkinson, Esclerosis Múltiple, Paraplejia, Tetraplejia, Hemiplejia, Secuelas de Poliomielitis, Displasia, Distrofia Muscular, Espina Bífida, entre otras.

Discapacidad Mental: Personas con dificultades en el plano intelectual. Algunas enfermedades asociadas son: Síndrome de

Down, Síndrome de Prader Willi, Autismo, Síndrome de X Frágil, Fenilcetonuria, Alzheimer, entre otros.

Discapacidad Psíquica: Personas con trastornos en el comportamiento adaptativo, previsiblemente permanente. Algunas enfermedades asociadas son: Psicosis Orgánica, Paranoia, Esquizofrenia, Depresión Bipolar, entre otras.

Discapacidad Leve: Personas que presentan alguna dificultad para llevar a cabo actividades de la vida diaria sin embargo la persona es muy independiente y no requiere apoyo de terceros y puede superar barreras del entorno.

Discapacidad Moderada: Personas que presentan una disminución o imposibilidad importante de su capacidad para realizar la mayoría de las actividades de la vida diaria, llegando incluso a requerir apoyo en labores básicas de auto cuidado y supera con dificultades sólo algunas barreras del entorno.

Discapacidad Severa: Personas que ven gravemente dificultada o imposibilitada la realización de sus actividades cotidiana, requerimiento del apoyo o cuidados de una tercera persona y no logra superar las barreras del entorno.

De igual manera estos grados de discapacidad son dinámicos y cambiantes ya que dependen de la recuperación de capacidades funcionales o de la adquisición de facilitadores que le permitan una mayor participación en la realización de sus actividades, de la mano de procesos terapéuticos de rehabilitación².

² Fundación Misioneros Divina Redención, Revista institucional No. 4, Edición Septiembre de 2006.

Es por eso, que en el proceso se ha aprendido a rescatar las habilidades y el aspecto humano, de las personas en condición de discapacidad, situándolas en condiciones de igualdad a todos; haciendo que se descarten los rótulos que los minimizan y empobrecen; por tal razón se ha empezado a hablar en términos de población que tiene diversas habilidades, para conseguir una inclusión social positiva.

En algunas instituciones a nivel mundial, los lineamientos de atención médica se dan a nivel clínico consistente en conocer qué tipo de patología funcional tiene el paciente con respecto a signos y síntomas que presenta, estas patologías se determinan de acuerdo a la valoración profesional que se da desde el enfoque de rehabilitación de la institución; las escalas de funcionalidad se dan a través de diferentes baterías (pruebas) o con diferentes herramientas como Barthel, Baremo, entre otros.

La atención psicológica dirige sus acciones en tres líneas: *La intervención individual* busca la atención a los requerimientos de la persona, en el proceso de adaptación de inclusión educativa, *intervención familiar* donde se brinda terapia sistémica, para dar herramientas útiles de acompañamiento y compromiso frente a procesos de adaptación productiva; dentro de esta intervención se configuran tradicionalmente las escuelas de familia que contribuyen a mejorar aspectos familiares e individuales, que afectan el proceso de adaptación transversales a la rehabilitación que se brinda, y en diferentes niveles la *intervención comunitaria* la cual se busca primordialmente para

complementar el trabajo de rehabilitación con las miradas y las perspectivas desde las experiencias de los otros.³.

Adicionalmente, en América Latina se ha fortalecido el trabajo de la Rehabilitación basada en la Comunidad (RBC), la cual busca contribuir a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad fortaleciendo la entrega de servicios, promoviendo la equiparación de oportunidades y protegiendo los derechos humanos, de acuerdo a el pacto mundial y los objetivos del desarrollo del milenio (Erradicar la pobreza extrema y el hambre, Lograr la enseñanza primaria universal, Promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer, Reducir la mortalidad infantil, Mejorar la salud materna, Combatir el VIH/SIDA, el paludismo y otras enfermedades, Garantizar la sostenibilidad del medio ambiente y Fomentar una asociación mundial para el desarrollo), cumpliendo fundamentalmente con la orientación que se le debe a las intervenciones comunitarias con las cuales trabaja la rehabilitación basada en comunidad.

La RBC responde al cambio del cuidado institucional al cuidado en el hogar, a la reestructuración del cuidado de la salud y provee entrenamiento tanto a los cuidadores como a los profesionales de las áreas sociales y de la salud; buscando ante todo el reconocimiento de la persona con discapacidad, como una persona con habilidades y destrezas para la realización de sus actividades, como bien se mencionó en párrafos anteriores.

³ Fundación Misioneros Divina Redención, Recopilación trabajo "FUMDIR 10 años rehabilitando", trabajo sin publicar.

Los Componente de RBC son: las actividades de formación, información y desarrollo de habilidades hacia la persona con discapacidad, la familia, la comunidad, los profesionales de salud y los profesionales de las ciencias sociales y humanas, quienes participan para proveer los servicios requeridos en un ambiente comunitario no institucional.

En cuanto a rehabilitación basada en la comunidad⁴ con soporte en los anteriores postulados se propone la Rehabilitación Comunitaria como el conjunto de acciones o intervenciones que buscan el desarrollo social de las personas en condición de discapacidad y su reconocimiento como ciudadanos; a través, de la oportuna entrega de servicios, promoción en la igualdad de condiciones para las personas en condición de discapacidad y protección de los derechos humanos.

Para concluir, adicionalmente se puede hablar hoy por hoy de espacios alternos como: grupos de teatro, danzas, talleres ocupacionales, capacitación para el trabajo, accesibilidad en la red, entre otras, con los que cuentan las personas en condición de discapacidad, como por ejemplo las escuelas de líderes que son un espacio de formación para el trabajo personal, grupal y social. Allí reciben entrenamiento para ejercer el liderazgo, se trabaja el desarrollo personal siguiendo dos líneas de aplicación: actividades participativas (elecciones, propuestas, proyectos, vinculaciones, incidencia en políticas públicas, entre otras) y Representativas (comités de discapacidad, consejos de discapacidad, entre otros).

⁴ Universidad de Chile, Facultad de Medicina, Escuela de Terapia Ocupacional, Revista Chilena de Terapia Ocupacional No. 3, Octubre de 2003, véase en www.revistaterapiaocupacional.cl

5.2 MARCO CONTEXTUAL

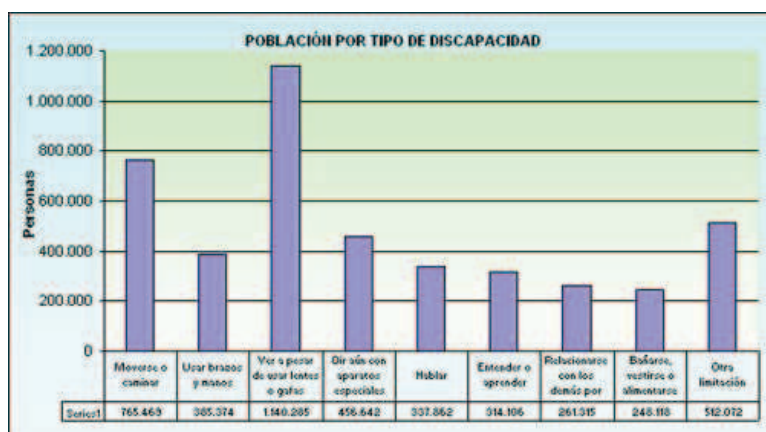
El contexto político es de Bogotá, una inmensa ciudad con más de 7.000.000 de habitantes en la que las políticas sociales cubren el 30% de la demanda por carencias de recursos y malas administraciones.

El conflicto armado en Colombia lleva más de 50 años. Una de las más graves utilizaciones en esta guerra han sido las minas antipersonales, que han ocupado más de un 38% del territorio colombiano, lo cual significa que 422 de 1.119 municipios ubicados en 30 departamentos están siendo afectados por este tipo de artefacto. Muchas víctimas de estas, mueren en el lugar del incidente o antes de llegar al hospital; si logran sobrevivir, pierden una parte de su cuerpo o puedan quedar sordas y ciegas, sufrir lesiones tales como quemaduras y heridas en los pulmones que llevan a altos y costosos tratamientos. Durante el periodo de 1990 e inicios del 2003, se han registrado 1.725 víctimas y 960 zonas minadas.

De acuerdo con Majumder R. (2003) en Colombia existen aproximadamente 4.5 millones de personas con discapacidad de las cuales 658.000 residen en la ciudad de Bogotá. De este grupo poblacional el 10% corresponde a población entre los 12 y 16 años de edad y solo el 26% de ellos fueron integrados efectivamente a la escuela regular según las estadísticas de la secretaria de educación del distrito SED. Según las estadísticas establecidas en el Censo nacional de población y de vivienda 1993, siendo aproximadamente el 10% de los habitantes de las diferentes localidades personas con discapacidad, Aprox, 70.625, de entre quienes aproximadamente

el 20% (14.125) son menores, el 50% (35.312) jóvenes y adultos jóvenes y el 30% (21.188) adultos mayores, tan solo un mínimo porcentaje de los primeros accede a los procesos de escolarización, en igual medida los segundos tienen al trabajo y de los terceros al trabajo y al bienestar social.

Adicionalmente y con cifras más actualizadas, encontramos que según los datos preliminares del Censo General del 2005 con un total de 41.242.948 personas censadas, la tasa que Prevalecía para el total de la población (6.4%) es mayor en hombres (6,6%) que en mujeres (6,2%). Teniendo en cuenta el número de limitaciones por persona, el 71,2% presentan Una limitación, el 14,5% dos limitaciones, el 5,7% tres limitaciones y el 8,7% tres o más limitaciones permanentes.

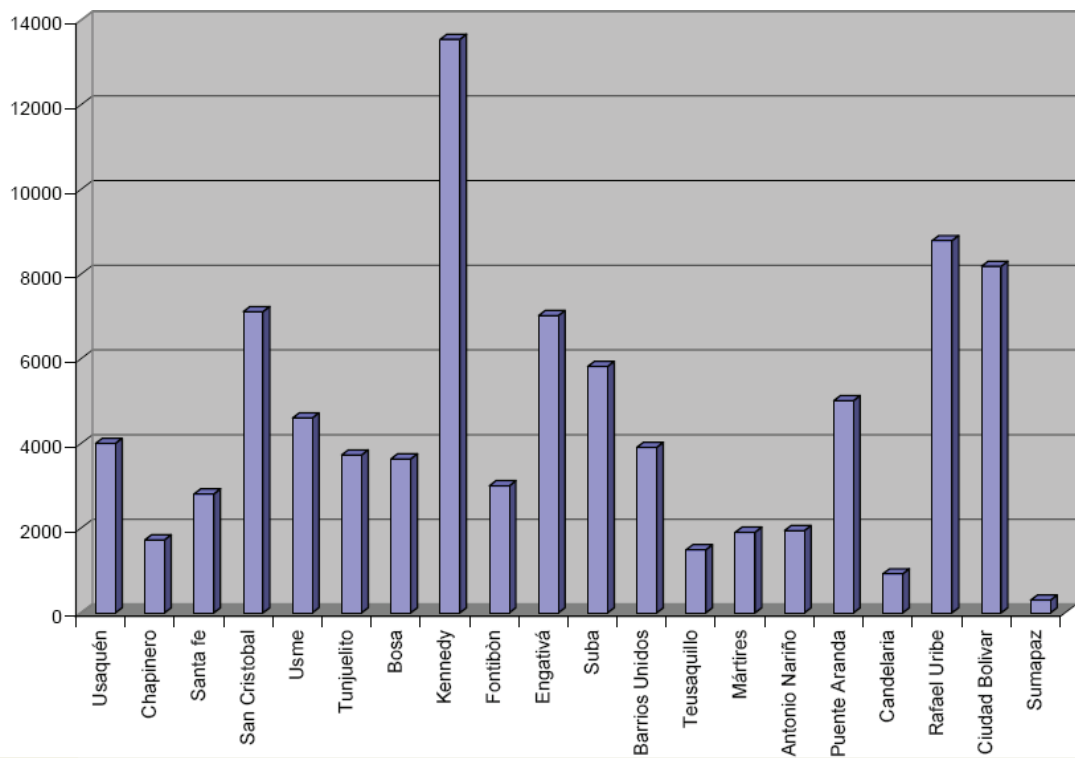


Del total de personas que reportaron alguna limitación, el 29,0% poseen limitaciones para moverse o caminar, el 14,6% para usar brazos y manos, el 43,2% para ver a pesar de usar lentes o gafas, el 17,3% para oír aun con aparatos especiales, el 12,8% para hablar, el 11,9% para entender o

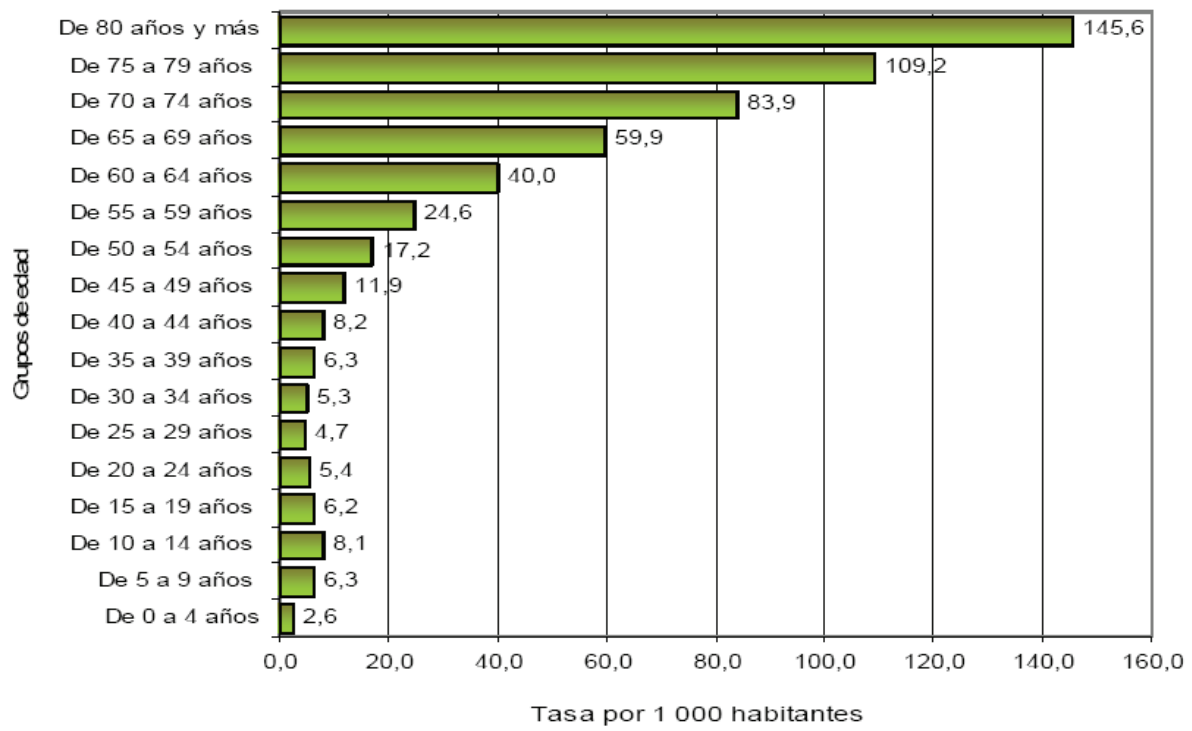
aprender, 9,9% para relacionarse con los demás por problemas mentales o emocionales, el 9,4% para bañarse, vestirse o alimentarse por sí mismo y el 19,4% presentan otra limitación.

Algunas otras gráficas referentes al Censo y las conclusiones en Discapacidad en Bogotá:

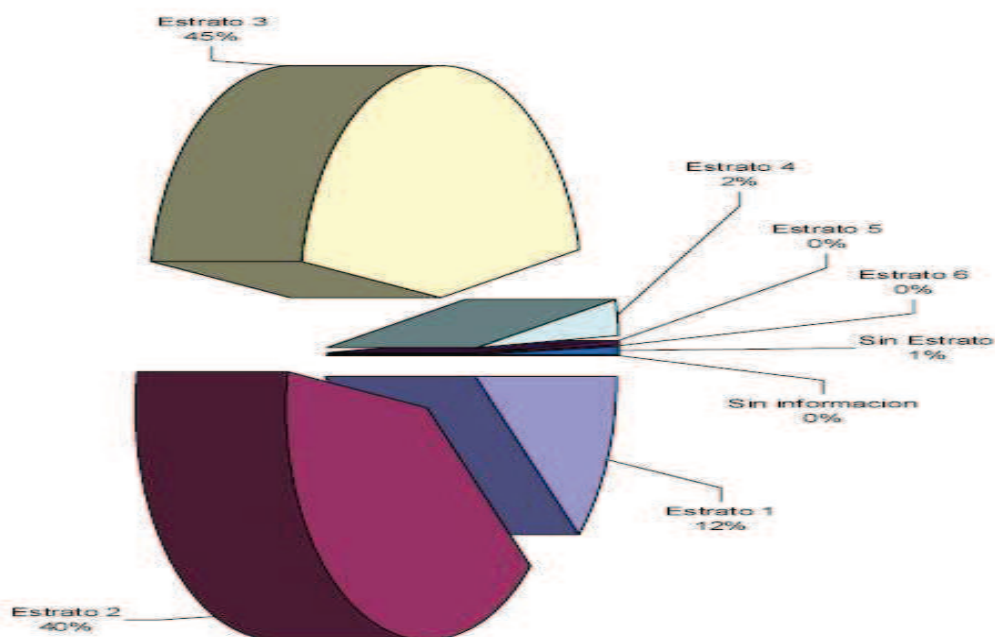
Registro de población con discapacidad- Bogotá, D.C.
Cobertura por Localidad, 2006



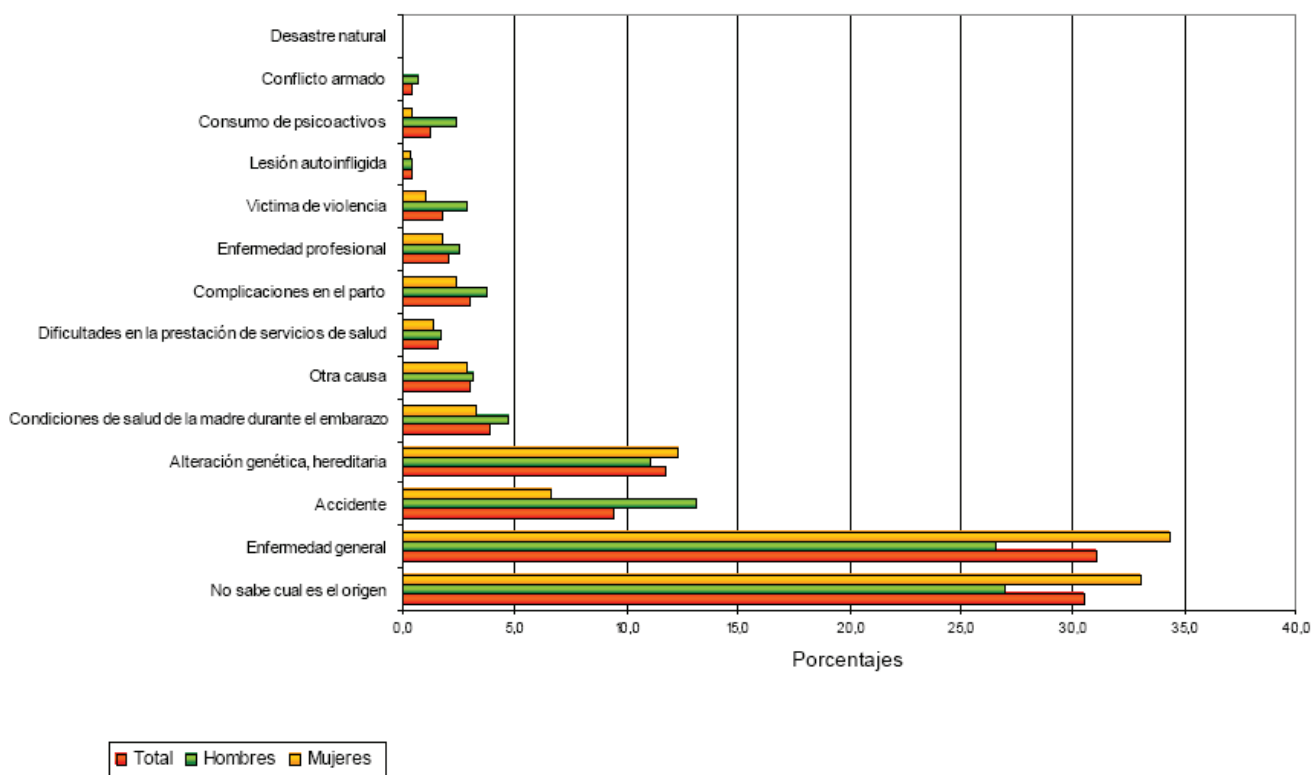
Tasa de discapacidad según grupos de edad. Bogotá D.C. 2005



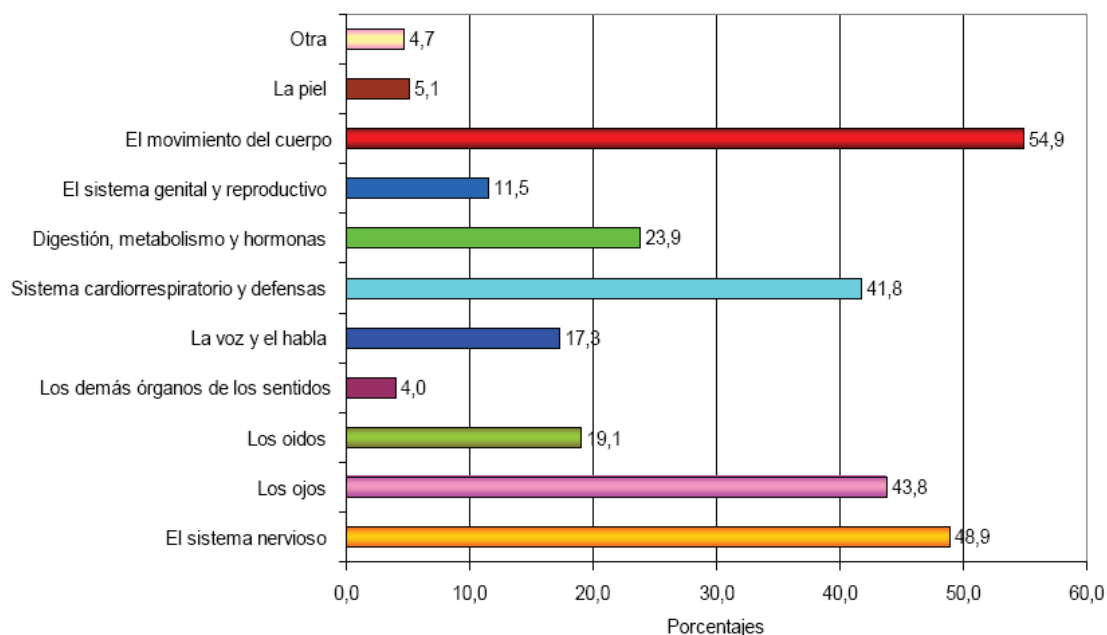
Distribución porcentual de personas con discapacidad por estrato Bogotá. 2005



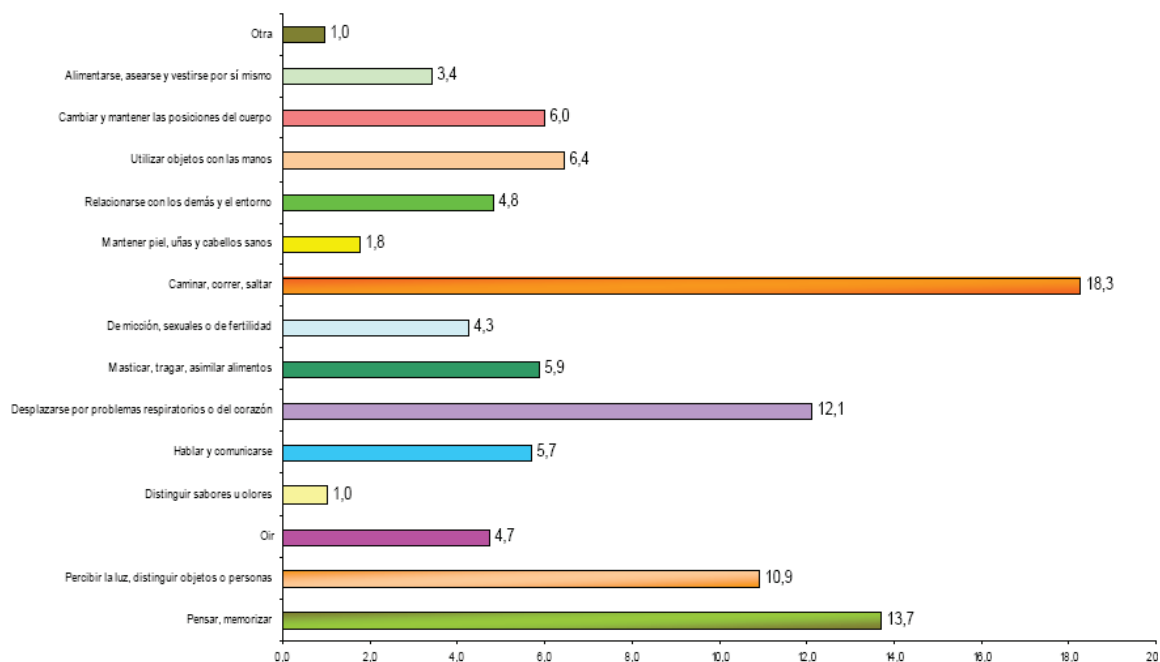
Distribución porcentual del origen de la discapacidad. Bogotá D.C. 2005



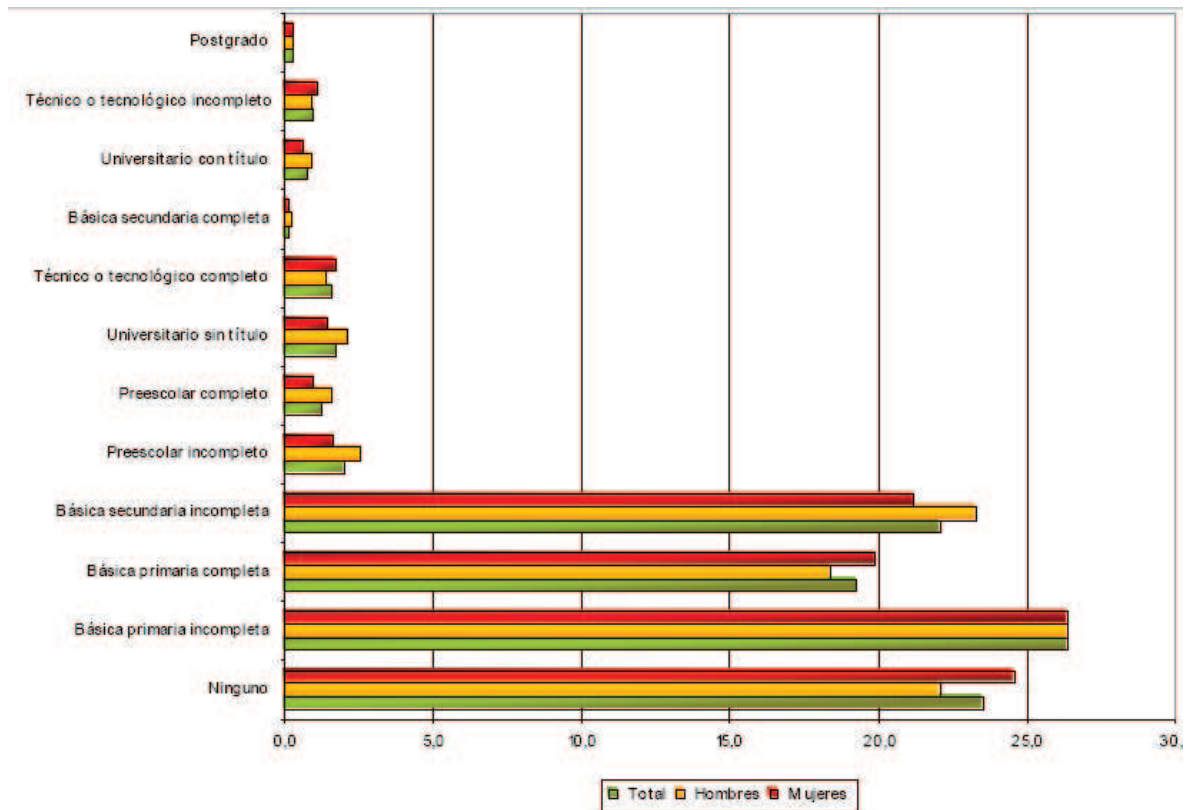
Distribución porcentual de las deficiencias reportadas por las personas con discapacidad. Bogotá.2005



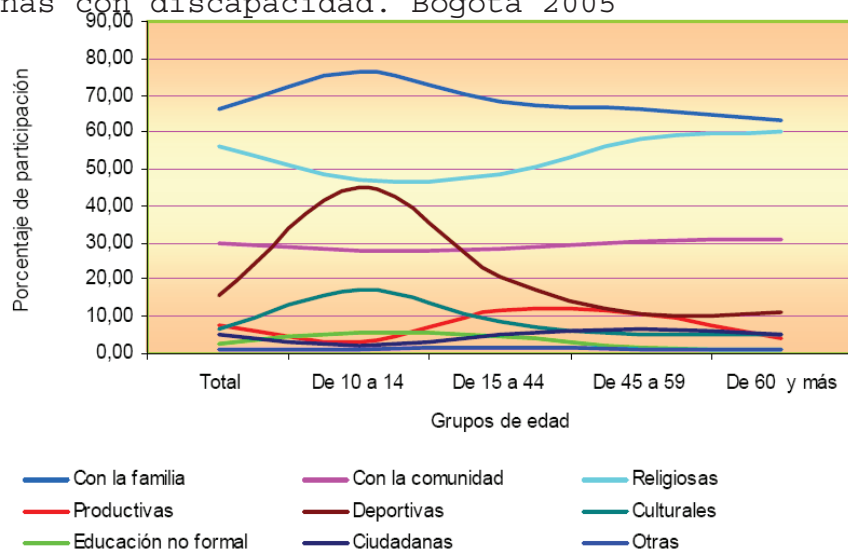
Distribución porcentual de las limitaciones reportadas por las personas con discapacidad. Bogotá. 2005



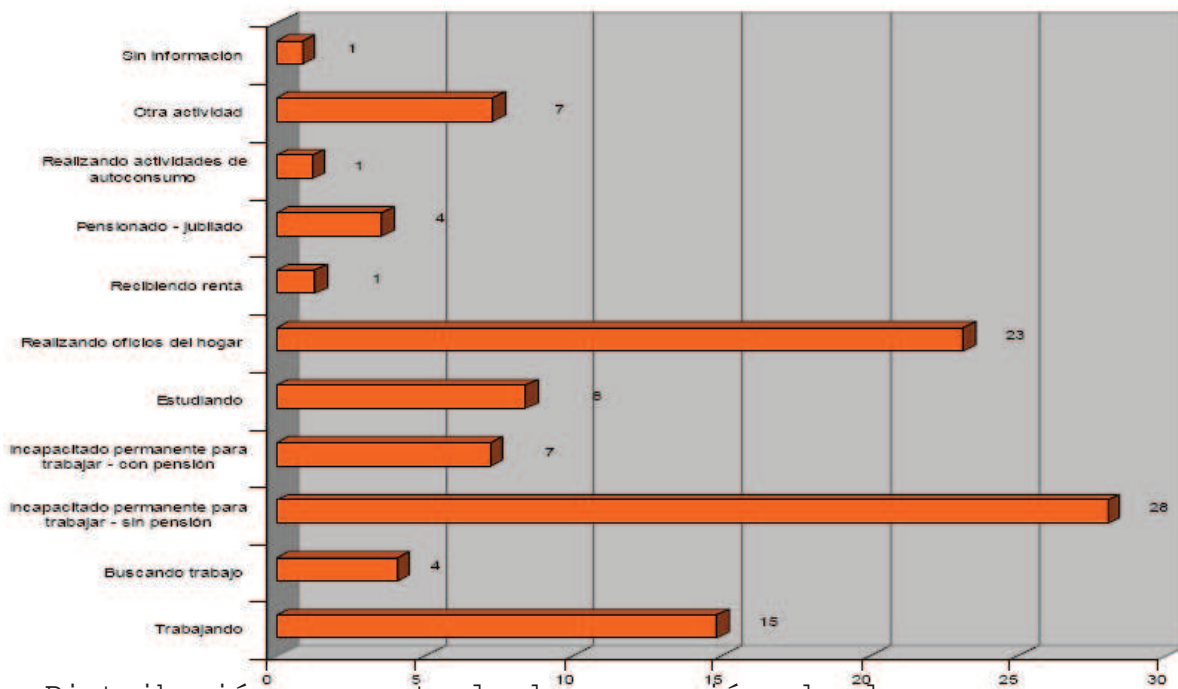
Distribución porcentual del nivel educativo de las personas con discapacidad. Bogotá. 2005



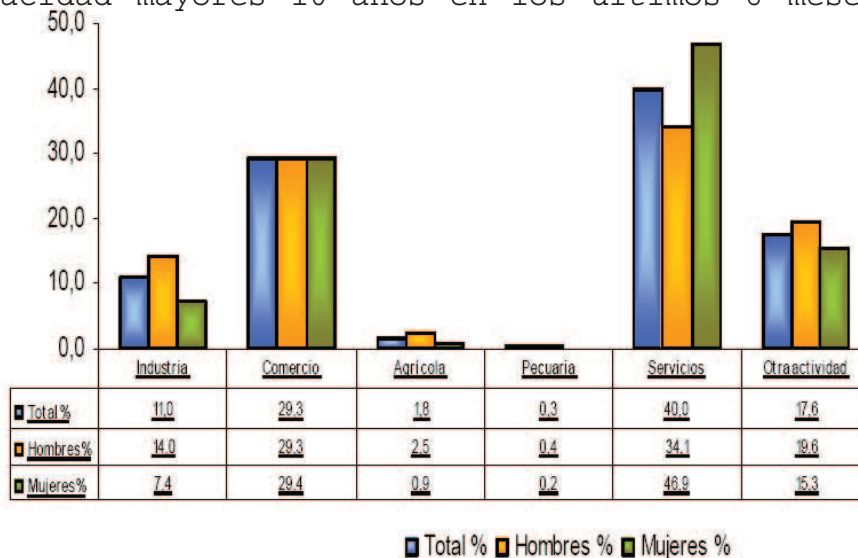
Distribución Porcentual de Actividades en las que participan las personas con discapacidad. Bogotá 2005



Distribución porcentual de ocupación de las personas con discapacidad mayores 10 años en los últimos 6 meses. Bogotá 2005



Distribución porcentual de ocupación de las personas con discapacidad mayores 10 años en los últimos 6 meses. Bogotá 2005



Fuente: DANE/SDS. Registro de localización y caracterización de la población con discapacidad. Bogotá, 2005

Teniendo en cuenta la consistencia de la información anterior, el Censo General es la herramienta fundamental que permitirá fortalecer la estrategia de recolección continua de información a través del Registro para la localización y caracterización de las personas con discapacidad. Es importante tener en cuenta que el registro que está liderando el DANE, con el concurso de las administraciones locales y entidades del nivel nacional responsables del tema de discapacidad en Colombia, es un Instrumento que permite recoger información continua y específica sobre las características de la situación de discapacidad, atendiendo al marco conceptual establecido en la actual Política de Intervención en Discapacidad. Por lo tanto, la información del Censo que se está obteniendo para cada uno de los entes territoriales, diferenciales por características de urbanización y desarrollo es la herramienta que va permitir ajustar el registro continuo, permitiendo un seguimiento y evaluación del comportamiento de la discapacidad en Colombia, facilitando una adecuada toma de decisiones de políticas públicas, y dando cumplimiento a los compromisos internacionales adquiridos por el país.

5.2.1 LIMITACIONES POR GRUPOS DE EDAD Y SEXO

El Censo 2005 reporta una Prevalencia mayor de limitaciones permanentes en la población adulta. Este comportamiento al evaluarlo por sexo, es mayor en hombres, excepto en el grupo de 85 años y más. Así, en el grupo de 50 a 54 años, el 10,6% de los hombres y el 10,1% de las mujeres presentan limitaciones permanentes, mientras que en el grupo de 80 a 84 años, es el 38,3% de los hombres y el 37,6% de las mujeres que presentan esta condición.

Total personas censo 2005	41.242.948
Total personas con por lo menos una limitación	2.632.255
Personas con limitaciones para ver	1.143.992
Personas con limitaciones para caminar	770.128
Personas con limitaciones para usar brazos y manos	387.598
Personas con limitaciones para hablar	340.430
Personas con limitaciones para entender aprender	315.601
Personas con limitaciones para relacionarse con los demás	257.573
Personas con limitaciones para su auto cuidado	247.113
Personas con otra limitación	494,683

De igual forma se estableció que cerca del 40% de la población con discapacidad es analfabeta, que el índice de desempleo es mayor en la población con discapacidad (43.1%) que para el resto de la población en el momento del estudio (16.8%), y que los ingresos de las personas y familias con discapacidad es muy bajo debido a las dificultades de acceso a la educación. También se concluyó que en los hogares donde hay personas con discapacidad es menor el número de personas que trabajan y por lo tanto, los ingresos familiares, y siguiendo las condiciones de acceso a los servicios sociales son más precarios para las personas con discapacidad de los estratos socioeconómicos más deprimidos. De ahí la relación entre pobreza y discapacidad establecida por el estudio del Banco Mundial, donde se señaló que la discapacidad y el desempleo son factores significativos en el riesgo de pobreza.

Al observar la problemática de la discapacidad evidenciada en estas cifras, es necesario tener en cuenta además de la discapacidad, los procesos que se viven dentro del núcleo familiar cuando uno de sus miembros presenta una limitación en el sentido que se reconoce el impacto emocional, económico y social que esta genera y la cual puede verse ampliada por problemas económicos, violencia, maltrato, situaciones de abuso, desconocimiento y vulnerabilidad de las personas y de su entorno familiar.

Se manifiesta de manera preocupante la evolución de los indicadores de pobreza en esta población, esta situación se presenta no solo por su condición física, sino principalmente por su desventaja competitiva dado el escaso conocimiento general, casi nulo perfil laboral y la falta de apoyo para enfrentar el mercado laboral o sector productivo.

La situación planteada hace necesario implementar un programa de atención Integral dando cumplimiento a la Ley 361 del 07 de Febrero de 1997 donde compromete la integración del componente de capacitación en todo proceso de rehabilitación que se lleve a cabo para personas con discapacidad física, mental, auditiva y/o sensorial y sus cuidadores a fin de proporcionarles mayor independencia, incremento de habilidades y destrezas, que permitan su ubicación en el sector productivo.

5.2.2 EL PAPEL DEL TRABAJADOR SOCIAL EN LA INTERVENCIÓN CON LA POBLACIÓN EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD.

A lo largo de la historia de la humanidad, el tratamiento dado a las personas con discapacidad ha ido evolucionando lentamente y de forma similar al de otros colectivos considerados de riesgo de exclusión social.

No podemos negar las evidencias de las realidades: estamos avanzando con medidas concretas de apoyo social en el campo de la discapacidad, en relación a períodos anteriores. Se están alcanzando mayores cuotas de bienes y servicios, estamos emprendiendo acciones para que día a día, a nivel general, se vayan reconociendo los Derechos Humanos y Sociales de las Personas con Discapacidad. Pero tiene aún que pasar mucho tiempo hasta que la sociedad asuma con normalidad la diversidad, cuando podamos proporcionar de forma natural a todos/as la atención necesaria para su adecuado desarrollo personal y social. Como consecuencia es preciso continuar aunando los esfuerzos solidarios y como no, el Trabajo Social y los trabajadores sociales tienen mucho que aportar para conseguir la igualdad y calidad de vida de las personas con Discapacidad. La finalidad el Trabajo Social y de ésta

postura reflejan el compromiso ideológico con un sector vulnerado históricamente y expresan las dimensiones de la persona. Dicha intervención requiere como condición el trabajo interdisciplinario e intersectorial, de saberes de profesionales y de sus destinatarios. Son sus objetivos:

- Promover el bienestar intersubjetivo y social de la persona con discapacidad teniendo como finalidad el desarrollo de su calidad de vida.
- Propiciar la inserción de las personas con discapacidad a su ambiente familiar y social contribuyendo a potenciar la supresión de las barreras que impiden una integración plena.
- Incentivar a grupos y personas con discapacidad a la participación en la generación de proyectos y actividades que interesen aspectos de su vida.
- Impulsar y apoyar la investigación, aplicada al estudio y solución de problemas.
- Favorecer el desarrollo de conductas solidarias, humanas y proactivas que apunten a impactar en las políticas públicas y en la conciencia colectiva, contribuyendo a la paulatina y total desaparición (en el proceso de equiparación de diferencias y oportunidades), de la discriminación, la marginación y el aislamiento.
- Intervenir en las situaciones de vulneración de los derechos de las personas con discapacidad, interponiendo la mediación en la resolución de conflictos declarados y la denuncia cuando no se cumplan los derechos.

El Trabajo Social cuenta con distintas herramientas de intervención en los distintos niveles de abordaje, aunque la

planificación es la herramienta por excelencia. Es un proceso lógico, coherente, consecutivo, mediante el cual se alcanzan los objetivos anticipándose a los hechos, previendo situaciones y acontecimientos del ámbito social.

Al elaborar una planificación, la comunidad y sus personas se encuentran ante situaciones pensadas, previstas, debatidas en un plano mental y concreto que derivan en un menor grado de incertidumbre hacia lo que está por venir, en un aspecto determinado de la realidad.

La elaboración de proyectos sociales nace como consecuencia del deseo de mejorar la realidad en la que vivimos y la búsqueda de una calidad de vida aceptable.

Los proyectos sociales se orientan hacia la resolución de problemas, necesidades y carencias proyectando hacia lo que desean apuntar, cambiar, mejorar. Por lo tanto el proyecto social contempla fundamentalmente aspectos de las necesidades básicas insatisfechas e indirectamente influyen otras necesidades psicosociales como el reconocimiento, la dignidad, autoestima, la seguridad, entre otras.

5.3 MARCO INSTITUCIONAL

El marco institucional permite, entre otros aspectos, establecer los mecanismos de articulación y coordinación para la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de la política. Cobra mayor importancia ante la heterogeneidad, descentralización, diferenciación institucional y la participación ciudadana.

Con el propósito de adecuar los actuales mecanismos de formulación e implementación de la política pública de discapacidad se hace necesaria una modificación a la Ley 361 de 1997. En este orden de ideas, la organización institucional se debe fundamentar en que:

- El Ministerio de la Protección Social, se constituya en el ente que lidere el diseño e implementación de la política, y sirva de articulador de los diferentes sectores e instituciones comprometidos con esta.
- El Consejo Nacional de Discapacidad opere como instancia política de representación de los actores del orden Nacional y local, públicos y privados, teniendo como propósito establecer recomendaciones para la formulación y adecuada implementación de la política.
- Se formalice una instancia técnica interinstitucional para la formulación y gestión coordinada de la política y del plan de acción, conformada por los Ministerios de la Protección Social y sus entidades vinculadas y adscritas, Educación y sus entidades vinculadas y adscritas, Comunicaciones, Transporte, Cultura, Desarrollo, Medio Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial, los coordinadores de los Grupos de Enlace Sectorial, el Departamento Nacional de Planeación y el DANE.
- Se desarrollen espacios y mecanismos de articulación y coordinación, nacionales y locales, acordes con las competencias y responsabilidades territoriales,

necesarios para facilitar la ejecución, seguimiento y evaluación de la política

5.4 MARCO LEGAL

5.4.1 DERECHOS FUNDAMENTALES EN NUESTRA CONSTITUCIÓN:

"DISCAPACIDAD EN ESTADO SOCIAL DE DERECHO"

Desde esta perspectiva se observa que se toma como Deberes de las autoridades competentes posibilitar a través de leyes, creadas en diferentes momentos para la atención de las personas en condición de discapacidad; que respondan a cada una de sus necesidades, estableciendo unos parámetros a seguir; con el objeto de que las personas con limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales, puedan superar la limitación que les impide integrarse a la sociedad, en condiciones de normalidad, es así como las autoridades, buscan que se organice la ciudad para el discapacitado, incluyendo instituciones, vehículos, viviendas dotándolas de los recursos necesarios para posibilitar su adecuada movilidad dentro y fuera, pudiendo utilizar los servicios con facilidad sin que represente un peligro o riesgo para ellos, con el objeto de hacer realidad su derecho de acceder al espacio físico ambiental, recreativo, cultural, educativo, laboral, como presupuesto indispensable de igualdad de oportunidades para su realización personal, familiar y social; esto proyecta al cumplimiento de cada uno de los derechos establecidos en la Constitución Nacional.

Desde el punto de vista de los derechos humanos, se otorga obligatoriedad al estado a responder por la persona en condición de discapacidad, en principios de igualdad en

alcance, en toda su dimensión, teniendo en cuenta su condición y límites.

La discapacidad en Colombia sugiere parámetros claros y de cumplimiento hacia las personas con discapacidad y sus familias que están expuestas a situaciones de discriminación y exclusión social que les impide ejercitar sus derechos y libertades al igual que el resto, haciéndoles difícil participar plenamente en las actividades ordinarias de las sociedades en que viven. En las dos últimas décadas el enfoque hacia las personas con discapacidad ha cambiado, dejando atrás el enfoque médico, asistencial o caritativo para comenzar a ser vistas como sujetos portadores de derechos. Aquí exponemos información sobre este debate y el marco legal que le brinda soporte y justificación.

5.4.2 CONSTITUCIÓN POLÍTICA COLOMBIANA

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

El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.

El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.

ARTÍCULO 16. Todas las personas tienen derecho al libre desarrollo de su personalidad sin más limitaciones que las que imponen los derechos de los demás y el orden jurídico.

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 49. La atención de la salud y el saneamiento ambiental son servicios públicos a cargo del Estado. Se garantiza a todas las personas el acceso a los servicios de promoción, protección y recuperación de la salud.

En Colombia, con anterioridad a la CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE 1991, se habían dado algunas disposiciones con respecto a la discapacidad sin embargo a partir de su expedición, se ha venido consolidando un marco jurídico que determina los derechos de la población con discapacidad, y al mismo tiempo las obligaciones del Estado y la sociedad para con ellos:

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

"Mediante la cual se aprueba la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad". Ley 762 de 2002

"Por la cual se establecen normas tendientes a la equiparación de oportunidades para las personas sordas y sordo ciegas y se dictan otras disposiciones". Ley 982 de 2005

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

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

5.4.3 SALUD, EMPLEO Y PROTECCIÓN SOCIAL

(Ley 100 de 1993) "Por la cual se crea el Sistema de Seguridad Social Integral"

Convenio N° 159 de la OIT, sobre la readaptación profesional y el empleo de personas discapacitadas, 1983, refrendado por el Perú por Resolución Legislativa No 24509, contenida en el Decreto Ley No 25502.

Recomendación OIT N° 99, sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los discapacitados, 1955.

Recomendación OIT N° 150, sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975.

Recomendación OIT N° 168, sobre la readaptación profesional y el empleo (personas discapacitadas), 1983, adoptada por la OIT el 20.06.1983, y aprobada por el Perú mediante RL 24509, contenida en Decreto DL25502.

Decreto N° 2226 de 1996 y Decreto N° 1152 de 1999 que asignan al Ministerio de Salud la función relacionada con la dirección, orientación, vigilancia y ejecución de los planes y programas que en el campo de la salud, se relacionen con la tercera edad, indigentes, minusválidos y discapacitados.

El Ministerio de Trabajo ha expedido el Decreto N° 970 de 1994 que promulga el Convenio sobre readaptación profesional y el empleo de personas inválidas.

Decreto N° 692 de 1995 "Que adopta el manual de calificación de invalidez".

Decreto N° 1128 de 1999 "Reestructura el Ministerio y se incluye la asignación de funciones con respecto al tema de discapacidad".

Decreto N° 2463 de 2001 "Reglamenta la integración, financiación y funciones de las Juntas de Calificación de Invalidez".

Resolución N° 1445 de 2006 "Por la cual se definen las funciones de la Entidad Acreditadora y se adoptan otras disposiciones"

5.4.4 ACCESIBILIDAD

Ley 105 de 1993 "Ley para las disposiciones básicas del transporte".

Decreto N° 1660 de 2003 "Que reglamenta la accesibilidad en los modos de transporte de la población en general y en especial de las personas con discapacidad".

Decreto N° 1538 de 2005 "Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 361 de 1997" para establecer las condiciones básicas de accesibilidad al espacio público y la vivienda.

Para favorecer el acceso a la vivienda, El Decreto N° 975 de 2004 establece una discriminación positiva para facilitar el acceso de las personas con discapacidad al Subsidio Familiar de Vivienda de Interés Social.

Resolución 003636 de Noviembre 24 de 2005. "Por la cual se establecen los parámetros mínimos para vehículos de

transporte colectivo terrestre automotor de pasajeros que permita accesibilidad de personas con movilidad reducida"

5.4.5 EDUCACIÓN

Ley 115 de 1994 Ley General de Educación.

Ley 324 de 1996 Por la cual se establecen normas a favor de la población sorda.

Decreto N° 369 de 1994 que modifica la estructura y funciones del Instituto Nacional para Ciegos -INCI-

Decreto N° 2082 de 1996 reglamenta la atención educativa para personas con limitaciones o capacidades excepcionales

Decreto N° 2369 de 1997 ofrece recomendaciones de atención a personas con limitación auditiva

Decreto N° 3011 de 1997 sobre adecuación de instituciones en programas de educación básica y media de adultos con limitaciones

Decreto N° 0672 de 1998 relacionado con la educación de niños sordos y la lengua de señas.

Existen además las Normas Técnicas como N° 4595 que establece los requisitos para el planeamiento y diseño físico-espacial de nuevas instalaciones escolares, acogiendo los temas de accesibilidad, seguridad y comodidad.

La Norma Técnica N° 4596 establece requisitos para diseñar y desarrollar un sistema integral de señalización en las instituciones educativas, que contribuya a la seguridad y fácil orientación de los usuarios dentro de éstas, dispone el uso de señales para personas con discapacidad.

Las Normas Técnicas N° 4732 y N° 4733, especifican los requisitos que deben cumplir y los ensayos a los que se deben someter los pupitres y las sillas destinadas para uso de los

estudiantes con parálisis cerebral y en sillas de ruedas, respectivamente.

5.4.6 NORMAS INTERNACIONALES

Declaración Universal de los Derechos Humanos

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

Normas Uniformes de Naciones Unidas Las Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad fueron aprobadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su cuadragésimo octavo período de sesiones, mediante resolución 48/96, del 20 de diciembre de 1993.

Borrador de la Convención Internacional Amplia e Integral para la Protección y Promoción de los Derechos y la Dignidad de las Personas con Discapacidad.

A continuación se encontrarán algunos documentos que contienen información sobre el proceso de construcción de la Política Pública Nacional de Discapacidad.

- 1 Plan Nacional de Intervención en Discapacidad. "(Plan de Acción 2005 - 2007)".
- 2 Matriz del Plan Nacional de Acción en Discapacidad.
- 3 Documento CONPES Social 80: "Política Pública Nacional de Discapacidad".
- 4 Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2006-2010. "Estado Comunitario: Desarrollo para todos".

5.4.7 Plan Nacional de Discapacidad

Es así como en la Ley No. 361 - 7 FEBRERO de 1997 establece mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones que se volvieron a retomar en el mes de febrero de 2007 en el debate para una reorganización y estructurar todo el plan nacional del discapacitado. Este Plan que se presenta, para dar cumplimiento al compromiso establecido en la Ley 812 de 2003, por la cual se aprueba el Plan Nacional de Desarrollo "Hacia un Estado Comunitario", donde se plantea que: "Para atender la situación de Discapacidad en el país se desarrollará el Plan Nacional de intervención en Discapacidad, dentro del marco de la Política Pública, con el fin de garantizar los programas y estrategias intersectoriales que prevengan las situaciones de discapacidad.

Propenderá por el respeto y el reconocimiento de las diferencias que de la condición de discapacidad se derivan, así como proveer las condiciones para lograr la mayor autonomía y participación de las personas con discapacidad en los espacios cotidianos y de vida ciudadana, con la participación, compromiso y solidaridad de la familia, la comunidad y el Estado".

El Plan constituye un instrumento de gestión de carácter estratégico para los organismos gubernamentales del nivel nacional. Con su desarrollo se contribuye a la implementación de la Política Nacional para la Integración Social de las Personas con Discapacidad contenida en el documento CONPES 80 de 2004. El documento pretende facilitar la coordinación y ejecución de los compromisos sectoriales sobre la materia, mediante la identificación y concertación del trabajo sectorial, intersectorial e interinstitucional.

Esta articulación busca la consolidación de las redes sociales e institucionales de apoyo a la discapacidad en el nivel territorial, promoviendo el desarrollo de una cultura de convivencia y respeto de los derechos fundamentales. Cabe anotar que para consolidar la política pública de discapacidad se requiere fortalecer el proceso de construcción colectiva en el que participan de forma activa representantes del sector público, del sector privado y de la sociedad civil organizada en el nivel Nacional, y de forma análoga en los territorios, mediante la concreción de Planes de Acción Territoriales diseñados a través de los Comité Técnicos territoriales.

Partiendo de una observación detenida de este documento, se vislumbra que se realizó teniendo en cuenta los derechos, las necesidades del discapacitado; y que tiene toda una política estratégica para brindar ayuda al discapacitado pero se puede entrever que establecer estas dinámicas que proponen entre redes sociales, instituciones de apoyo a nivel territorial promoviendo una cultura de convivencia; respecto a esto se requiere bastante tiempo para promover estos programas empezando por llegar a acuerdos con las entidades que el gobierno llame a prestar estos servicios; teniendo en cuenta que ellas necesitan de recursos para cumplir con lo que se plantea en este plan.

Siendo lo anterior una forma de afrontar, también es importante aclarar la ayuda a las familias de las personas en condición de discapacidad para que funcione con efectividad buscando desarrollo integral; partiendo de realizar una lectura de su historia cultural, así se pueda lograr una proyección e inclusión de la persona en condición de discapacidad como participante ante la sociedad, líder de la

construcción de su propia política, pudiendo mejorar su mundo con ideas para todos.

- Integralidad de la acción

El Plan obedece al principio de la integralidad de la acción pública, en la medida que contempla directrices y orientaciones explícitas para los diferentes sectores gubernamentales, las cuales no pueden ser satisfechas sólo por la sumatoria de las acciones sectoriales, sino, por la planificada coordinación de las mismas, en la búsqueda de logros por áreas de intervención.

- Instancias del Plan Nacional de Discapacidad

Comité Consultivo Nacional Personas con Limitación /
Funciones

Comité Consultivo Nacional Personas con Limitación /
Funciones

Comités Departamentales de Discapacidad.

Grupos de Enlace Sectorial.

- Accesibilidad:

Adicionalmente, está el Decreto número 1538 del 7 de mayo de 2005 "Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 361 de 1997" para establecer las condiciones básicas de accesibilidad al espacio público y la vivienda.

Para favorecer el acceso a la vivienda, El decreto número 975 del 31 de marzo de 2004 que reglamenta parcialmente las Leyes 49 de 1990, 3 de 1991, 388 de 1997, 546 de 1999, 789 de 2002 y 812 de 2003 en relación con el Subsidio Familiar de Vivienda de Interés Social establece una discriminación

positiva para facilitar el acceso de las personas con discapacidad a este subsidio de vivienda.

5.4.8 ¿CÓMO SE EJERCEN LOS DERECHOS EN CASO DE DISCAPACIDAD?

Es importante ver que los derechos de las personas en condición de discapacidad son los de todos; se cumplen teniendo en cuenta las limitaciones por causa de su misma discapacidad o por que otras leyes de beneficio les están cubriendo.

A continuación se encuentran algunos casos donde los jueces han definido cómo se materializan los derechos humanos cuando se trata de personas con alguna discapacidad:

- 1 Derecho a la Salud.
- 2 Derecho al Trabajo.
- 3 Derecho a la Educación.
- 4 Derecho a la Participación Política.
- 5 Derecho a la Accesibilidad y al Transporte.
- 6 Derecho a la Comunicación e Información.
- 7 Derecho a la Cultura y el Arte.
- 8 Derecho al Deporte y la Recreación.

Ley 361_97; pero resulta que los municipios son de bajos recursos y consideran otras necesidades a priori, en todo esto influye la violencia que los hace cada vez más pobres sin poder brindar ayuda a la persona en condición de discapacidad.

Sin embargo todo lo referente a la discapacidad ha adquirido un mayor realce debido a la convención de las naciones unidas

con lo referente a la discapacidad, el ejercer los derechos se ha convertido para las personas implicadas en el desarrollo de sus actividades cotidianas de forma normal, aunque la mayor dificultad que se sigue presentando es el tema de accesibilidad y movilidad, tanto en las grandes ciudades como en los pueblos debido a la falta de recursos económicos y políticas claras frente a este tema; luego por supuesto la generación de recursos económicos y ligado a ello todo lo que tiene que ver con la atención integral en salud; siendo incomprensible que todas las personas en condición de discapacidad deban instaurar tutelas y demandadas a sus entidades prestadoras de salud, secretaria de salud e incluso ante el gobierno.

Es aquí en este punto donde la ley debe fortalecerse y permitir mayor inclusión de políticas públicas y legislar nacionalmente, para que las personas en condición de discapacidad adquieran mejores condiciones de vida y así puedan ejercer mejor sus derechos; actualmente Colombia ha aceptado la declaración de las naciones unidas con respecto a la discapacidad, sin embargo aun esta en proceso de firmarse y tomarse como una meta objetivo dentro de las acciones políticas y económicas de la nación.

Aparte de Naciones unidas frente al tratado de discapacidad:

Los gobiernos considerarán un tratado trascendental sobre las personas con discapacidad, que de ser aprobado establecería un régimen que haría obligatoria y verificable la protección y la promoción de los derechos humanos de las personas con discapacidad. El tratado contemplará mucho más

allá del concepto tradicional de acceso a los espacios físicos, para incluir temas como la igualdad de acceso a las oportunidades sociales, la salud, la educación, el empleo y el verdadero desarrollo político, económico y social. Otro avance mundial dramático será que los gobiernos que firmen el tratado estarán obligados legalmente a tratar a las personas con discapacidades, no sólo como víctimas o como una minoría, sino como sujetos de derecho, protegidos por leyes vinculantes.

En el año 2001, la Conferencia contra el Racismo realizada en Durban fue divulgada extensamente, sin embargo, un avance histórico que no fue debidamente reportado fue la iniciativa propuesta por México que condujo a la redacción del borrador de una convención internacional amplia e integral para promover y proteger los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad. El creciente reconocimiento internacional de los derechos de las personas en condición de discapacidad, visto como derechos humanos se puede remontar al Año Internacional de los Impedidos (1981), que condujo a la adopción del Programa Mundial de Acción para los Impedidos. A principio de la década de los noventa se logró la adopción de las Normas Mínimas sobre la Igualdad de Oportunidades para las personas con Discapacidad. En la misma década, la Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas reconoció que era responsabilidad de la Comunidad Internacional establecer un marco legal para proteger los derechos de las personas con discapacidad.

Sí bien seis de las principales convenciones de Naciones Unidas sobre derechos humanos abordan cuestiones relacionadas con la discapacidad, sus disposiciones no se

enfocan en este tema en particular. Asimismo, los instrumentos que se pronuncian a favor de los derechos de las personas en condición de discapacidad no son vinculantes. En consecuencia, las personas en condición de discapacidad enfrentan el dilema de ser legalmente "invisibles" para sus sociedades e incluso para la comunidad internacional. Durante mucho tiempo, la mayoría de las inquietudes de las personas con discapacidad han sido tratadas como parte de un enfoque de asistencia social. Ahora, las personas en condición de discapacidad podrán convertirse en "poseedores de derechos" y en "sujetos de derecho" con plena participación en la formulación y ejecución de los planes y políticas que los afectan.

El camino por delante es un recorrido de obstáculo y de puntos de vista en disputa. Algunos países están luchando por una convención integral que no sólo repita los derechos establecidos en los instrumentos que ya existen, una convención que vaya más allá para proporcionar servicios concretos e igualdad de oportunidades. Otros han señalado que los derechos de las personas con discapacidad están ligados intrínsecamente a los recursos económicos de un país. Por ello, están preocupados que en el mundo en desarrollo la carga financiera que implicaría cumplir tales preceptos haga que el tratado resulte poco atractivo, aún para muchos gobiernos que están comprometidos con el principio de igualdad de oportunidades pero que no podrían poner en práctica sus contenidos. La característica única de este tratado es que el proceso de negociación está abierto, se puede consultar y es accesible para las personas con discapacidad, quienes trabajan en colaboración con los expertos de los gobiernos en las Naciones Unidas. Asociación

es la palabra clave -tanto en los trabajos preparatorios a nivel nacional para desarrollar las aportaciones de los gobiernos a la convención, como en la redacción de la misma. Evidentemente, este instrumento legal nuevo pone de manifiesto la necesidad de despertar la conciencia del público sobre una amplia gama de temas relacionados, y esta es un área en la cual los medios pueden desempeñar un papel clave al enfocar su atención en un tema de vital interés para aproximadamente 600 millones de personas en todo el mundo quienes padecen discapacidades de varios tipos y grados.⁵

⁵ Naciones Unidas, www.un.org/spanish/events/tenstories/2006/story.asp?storyID=1000

6 RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN:

Durante la investigación realizada en el proyecto de grado para optar por el título de Trabajadores Sociales, se estableció contacto con 6 instituciones de carácter privado las cuales trabajan con población en condición de discapacidad, las cuales son: Fundación Teletón, Arcángeles, San Felipe Neri, Granahorrar, luz y esperanza y best buddies. Estas instituciones están ubicadas en diferentes sectores de la ciudad, atienden en conjunto un número aproximado de 35.000 personas al año en el distrito capital y todas dentro de sus lineamientos de intervención tienen en común el proyecto de capacitación e inclusión sociolaboral de personas en condición de discapacidad.

A continuación presentaremos en una reseña cada una de las instituciones y en algunas enfocaremos sus programas y alianzas en cuanto a los proyectos de inclusión laboral:

6.1 FUNDACIÓN TELETON

Bogotá D.C.

6.1.1 HISTORIA

La Fundación Teletón nació en el año de 1973, con un objeto social enfocado principalmente al deporte en silla de ruedas, con un grupo humano en el que participaron personas con discapacidad, que decidió asumir el liderazgo de acciones orientadas a la rehabilitación integral de este segmento poblacional.

Hacia 1980 se planteó el reto de dotar a Colombia de un gran Centro Nacional de Rehabilitación, causa fundamental que fijó el derrotero de la entidad en los años siguientes. Aprendizajes internacionales, en donde Chile jugó un papel relevante y el apoyo de personalidades como Carlos Pinzón, hicieron posible el desarrollo del evento Teletón en nuestro país con un gran éxito,

La realización de cada uno de estos eventos televisivos, generó la solidaridad y la respuesta masiva de todos los estamentos del gobierno, la industria, la banca, el comercio, las organizaciones cívicas, sindicales, profesionales, deportivas, los grandes y pequeños medios de comunicación y, en fin, de todos los colombianos.

Los recursos de la primera Teletón se destinaron a la construcción del Centro Nacional de Rehabilitación que se inició en enero de 1981 y se inauguró en octubre de 1982. Los recursos provenientes de las 14 ediciones restantes, financiaron el sostenimiento de la operación misma del Centro y el tratamiento de miles de colombianos que acudieron a él en la búsqueda de respuestas a su situación de discapacidad. Durante 15 años atendió más de 900.000 consultas externas y 15.000 procesos de rehabilitación integral.

En 1997, buscando contar con el apoyo institucional que ofrece la academia, fomentar el componente investigativo, implementar las tecnologías de punta en el proceso rehabilitador y acogerse a la nueva estructura del Sistema General de Seguridad Social, se formalizó un convenio con la Universidad de la Sabana como aliada estratégica, por su orientación hacia causas sociales, para fortalecer los propósitos de la institución.

Como de este y dados los requisitos de ley exigidos en el nuevo marco legal, se dio el nacimiento de una persona jurídica, que asumió el carácter de IPS, con autonomía administrativa y una nueva razón social llamada Clínica Universitaria Teletón, cuya pertenencia continúa siendo de la Fundación Teletón.

En los últimos tiempos el Estado, las organizaciones, los actores involucrados y particularmente nuestra Fundación, hemos realizado grandes esfuerzos para que la discapacidad se considere en un marco de participación e igualdad de derechos y, fundamentalmente, para que se involucre el concepto "equiparación de oportunidades", que no es otra cosa que el proceso mediante el cual el sistema general de la sociedad, tal como el medio físico y cultural, la vivienda y el transporte, los servicios sociales y sanitarios, las oportunidades de educación y trabajo, la vida cultural y social, incluidas las instalaciones deportivas y la recreación, se hacen accesibles para todos.

Hoy en día es imperativo diseñar estrategias que posibiliten avanzar en el corto, mediano y largo plazo, en un proceso de integración sociolaboral, que trace el camino para lograr que las personas con discapacidad alcancen tasas de empleo similares a las del resto de la población; en este sentido desde hace dos años la Fundación Teletón incursionó en la capacitación para el empleo de las personas con discapacidad, en áreas que responden a las necesidades del mercado laboral y que representan una oportunidad de mejora en las condiciones de vida de estas y sus familias; Algunos de los cursos que dictamos son: Sistemas, Agente de Contact Center, Gestión Microempresarial, digitación, y reparación de

electrodomésticos. Así mismo ayudamos a nuestros estudiantes a encontrar alternativas laborales, para lo cual hemos recibido un especial apoyo en empresas que como Carrefour, Samsung, Laboratorios Merck, IBM, entre otros, han creído en el potencial productivo de las personas con discapacidad.

También debemos mencionar, que la discapacidad es un fenómeno creciente en nuestro país; pese a los avances que se han obtenido en los beneficios del Plan Obligatorio de salud, estos aún son muy insuficientes para dar respuesta a las necesidades integrales inherentes al proceso de rehabilitación de las personas con discapacidad. Por esta razón La Fundación Teletón retomará el evento Teletón el año entrante, con el objetivo de llegar a las regiones del país que más lo necesiten y contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de esta población.

Contacto: Cra. 62 No. 82 - 45 Oficina 403 Piso 2 TEL.: 630 5042

6.2 FUNDACIÓN ARCANGELES

El 29 de diciembre de 2004 se inició el proyecto que promueve la vinculación de personas con algún tipo de discapacidad al ámbito laboral. Arcángeles es una entidad sin ánimo de lucro que tiene como misión ofrecer rehabilitación integral, desde terapias hasta sostenimiento laboral, a personas con algún tipo de discapacidad.

El proyecto nació hace un año, encabezado por Juan Pablo Salazar, un joven con una lesión en su médula espinal, e interesado en que las personas que tengan algún tipo de discapacidad recuerden y entiendan, al igual que los empresarios, que son parte de la sociedad y que pueden desempeñar labores en determinado lugar.

Dentro de la Fundación Arcángeles, un equipo de personas asumió desde el 29 de diciembre del 2006 un nuevo compromiso y retomaron la idea que tenían desde el comienzo de la fundación: Juan Pablo Salazar, hijo del diseñador del Centro Comercial Gran Estación, afirma que el Programa de Integración Laboral Arcángeles (Pila), "pretende vincular personas con algún tipo de discapacidad al mundo laboral, y dejar evidencia de que estas personas aún son parte integrante de la sociedad laboralmente activa".

Hace ya algunos meses comenzó el plan piloto del proyecto con el Centro Comercial Gran Estación, que es la prueba de que estos espacios son pequeños países en los que hay cabida para todas las personas. Allá contrataron hombres y mujeres con algún tipo de discapacidad para desempeñarse en labores de vigilancia, salas de cine, restaurantes, parqueaderos, información y almacenes de ropa. Es un primer paso para lanzar el proyecto en todo el país, en marzo de este año.

La idea central de Pila, dice Salazar, es mostrar a los empresarios la discapacidad como una fuerza laboral, que además les ofrece beneficios económicos estipulados en la Ley 361 que tienen que ver con rebajas en el pago de impuestos y

disminución en la contratación de aprendices que debe tener cada empresa.

Para que el proyecto se pueda hacer realidad, sus organizadores han tenido que mostrar que el propósito de la disminución a que hace referencia la norma se convierte en la base de la inversión que dichos espacios deben hacer para mejorar las posibilidades de movilización de sus trabajadores y como consecuencia una mejora en su calidad de vida dentro del espacio laboral.

De hecho, con las personas que atiendan el llamado de Pila se iniciará un proceso de capacitación y periodo de prueba para vincularlas en el medio laboral en las mismas condiciones de los demás trabajadores. Habrá, además, una flotilla de buses que pondrá a disposición de estos empleados, pues en ocasiones la mayor barrera para que ellos trabajen es la dificultad para movilizarse.

Los fondos para el desarrollo del proyecto provendrán de la empresa pública y la empresa privada que decida contribuir en el desarrollo laboral de estas personas en las mejores condiciones logrando así una mejora en la calidad de vida de las familias colombianas y, por consiguiente, hacer que el país se acerque a principios constitucionales como la diversidad, el derecho a la diferencia y la equidad.

La meta de Pila es vincular en junio de 2010 a por lo menos 500 personas con alguna discapacidad en diferentes empresas, y para marzo del 2008, tener 2.000. Además de personas con discapacidad física, se pretende trabajar más adelante con quienes tengan discapacidad mental.

Salazar afirma que este proyecto es sólo el comienzo del desarrollo sostenible de las personas con discapacidad en el país, pues luego de haberlo ejecutado se espera que el proyecto sea auto sostenible y que se masifique a todos los sectores de la economía, para lograr así un mayor progreso integral de la sociedad.

Contacto: Calle 106 No 17a 43 PBX: 629 70 77

6.3 FUNDACIÓN SAN FELIPE NERI

Bogotá D.C.

6.3.1 ¿QUE ES FUMDIR?

Es una Entidad sin Ánimo de Lucro, que desde su fundación se financia con ayuda de particulares, quienes creen que la paz es sólo posible con actos concretos y que en la medida de sus posibilidades hacen su aporte para que muchas personas puedan acceder a planes integrales de rehabilitación física para lograr promoverse laboralmente a partir de Programas de capacitación.

En su proceso de constitución y desarrollo, ha jugado un papel importante la Comunidad Internacional, como el Comité Internacional de la Cruz Roja, las embajadas de Canadá e Italia, quienes con sus aportes han creado más y mejores oportunidades para nuestros usuarios y beneficiarios del programa.

6.3.2 MISION

Somos una Fundación sin Ánimo de Lucro creada y orientada por el INSTITUTO PADRES MISIONEROS DE LA DIVINA REDENCIÓN, dedicada a la atención Integral de la Población Vulnerable propendiendo de su Rehabilitación, integración Socio Laboral y crecimiento espiritual; sembrando semillas de paz.

Su objeto es la promoción, apoyo y defensa del Derecho a una mejor calidad de vida de las personas con discapacidad, especialmente a los afectados por la violencia, rehabilitándolos física y laboralmente.

La Fundación lleva a cabo su propósito mediante acciones directas, acuerdos de cooperación con Instituciones Nacionales e Internacionales que comparten los objetivos planteados y a través de personas que aportan un grano de arena en el bienestar de los más necesitados.

6.3.3 VISION

Ser la Fundación Líder en la Rehabilitación Física y Capacitación Laboral, teniendo en cuenta el desarrollo educativo, tecnológico y científico, buscando el mejoramiento de la calidad de vida de la población afectada por la violencia; auspiciando siempre la actualización y tecnificación en los diferentes procedimientos acordes con las circunstancias sociales, laborales y espirituales del momento ofertando al usuario excelentes condiciones de vida.

6.3.4 EMPLEABILIDAD

Promover el proceso de vinculación laboral como una estrategia de desarrollo social, para la población en condiciones de discapacidad en igualdad de condiciones que las otras personas, por medio del estudio de demandas del mercado; al igual que promover en el sector empresarial, la cultura de contratación para población en condiciones de discapacidad, mediante el acompañamiento institucional que permita evidenciar las competencias del personal contratado, así como facilitar su integración social dentro de la organización.

6.3.5 COMPONENTES

Dentro de las actividades se incluye un proceso de convocatoria y selección de los usuarios que van a beneficiarse con el proyecto; se lleva a cabo una valoración funcional y empresarial, para determinar los diferentes grupos empresariales que se van a formar. Conformadas las Unidades Productivas inician un proceso de formación en los siguientes módulos:

- Proceso de Mercadeo Directo en las Empresas
- Análisis Puesto de Trabajo
- Definición Perfiles Laborales de las Empresas
- Reclutamiento

- Proceso de Entrenamiento a los Candidatos que Salieron óptimos en el proceso de selección para ser ubicados laboralmente

6.3.6 BENEFICIARIOS

En este proceso pueden participar personas que cuenten con un conocimiento técnico el cual será evaluado y según el caso; acreditado o fortalecido por FUMDIR.

Las características de la población a intervenir son:

- Cognitivo leve: aquellas personas con disminución leve en el proceso aprendizaje y de conocimiento
- Mental: hace referencia a la alteración Psico-Afectivo de la persona
- Auditivo: hace referencia a la comunicación sonora.
- Habla: hace referencia a la dificultad de comunicación verbal.
- Visual: hace referencia al uso exclusivo de la visión.
- Motor: hace referencia a la movilidad física.
- Múltiple: cuando compromete dos o más de las anteriores.
- Otras: aquellas que no están contempladas dentro de esta clasificación pero que afectan levemente su desempeño laboral.

6.3.7 LOGROS OBTENIDOS

Empresas con las que se tiene convenio para vinculación laboral.

- Crepes & Waffles.
- Grupo Saludcoop
- Soluciones Omega
- Fabricamos su Sudadera-FSS
- Confecciones don Luis
- Multicanal Comercial
- Estilos y Chaquetas Bayquer
- Gestión y Solución Laboral
- Tapas Albert s.a

Contacto: Carrera 90No. 149 - 73 TEL: 5366355 / 6927496

6.4 FUNDACIÓN GRANAHORRAR

6.4.1 HISTORIA

En 1993 Jorge Enrique Amaya Pacheco, presidente de la Corporación Grancolombiana de Ahorro y Vivienda Granahorrar, propone la creación de la Fundación Granahorrar.

Es así como en 1994 La Fundación Granahorrar obtiene personería jurídica número 192 del 30 de marzo de 1994, otorgada por la Alcaldía Mayor de Bogotá.

Se empiezan a empacar extractos bancarios y se crea el servicio de limpieza de cajeros automáticos, generando oportunidades de ocupación e ingresos, para personas en condición de vulnerabilidad (personas con discapacidad, adulto mayor y mujeres cabeza de hogar).

1997 Se crea Gran envíos Ltda., bajo el slogan "Entregas con Sentido Humano", la cual presta el servicio de mensajería especializada.

1998 La Fundación Granahorrar asume su compromiso de autosostenibilidad, pues la Corporación de Ahorro y Vivienda pasa a ser parte del Estado, a través de Fogafin.

2000 Se replantea la estrategia de intervención social institucional, creándose el Programa de Formación Integral para la Productividad y el Trabajo, PISI, orientado a poblaciones en condición de vulnerabilidad.

2005 La Fundación Granahorrar obtiene el Certificado de Calidad ISO 9001 - 2000, "Servicio de Formación Integral para la Productividad y el Trabajo dirigido a poblaciones vulnerables".

En la actualidad continuamos trabajando con poblaciones vulnerables, generando alianzas con empresas e instituciones

públicas y privadas, para lograr la inclusión social productiva de las personas participantes del proceso de formación.

6.4.2 MISIÓN

Somos una institución de beneficio común, sin ánimo de lucro, auto-sostenible, que apoya a poblaciones vulnerables, brindándoles formación integral para la productividad y el trabajo, en condiciones reales de mercado, orientándolas hacia la ocupación, empleabilidad y la creación de formas asociativas y productivas, satisfaciendo las necesidades y expectativas de los actores involucrados.

6.4.3 VISIÓN

Ser una alternativa real para las poblaciones vulnerables en su vinculación con el sector productivo del país, constituyéndonos en la mejor fuente formadora de trabajadores altamente capacitados y competitivos, acorde con sus condiciones de vulnerabilidad. Así mismo, ser promotora y generadora de formas asociativas productivas comprometidas con el desarrollo económico y social del país.

6.4.4 OBJETIVOS

Nuestro objetivo principal es promover el desarrollo de la población colombiana, propiciando la generación de recursos y empleo, mediante la organización de microempresas o la realización de actividades de utilidad común, dirigidas a tal fin.

6.4.5 OBJETIVOS DE CALIDAD

CLIENTE: Lograr la satisfacción, confianza y lealtad de nuestros clientes, a través del desarrollo del Programa de Formación Integral para la Productividad y el Trabajo de la Fundación.

RESPONSABILIDAD SOCIAL: Generar alianzas con el sector productivo del país y la comunidad para promover oportunidades de ocupación, empleo, o la creación de formas asociativas productivas.

GESTIÓN HUMANA: Lograr y mejorar las competencias del talento humano, así como la apropiación de los valores institucionales, a través del desarrollo de programas de formación.

CALIDAD: Aumentar nuestros estándares de calidad, a través de una revisión y evaluación periódica de los procesos, programas y servicios.

6.4.6 INCLUSIÓN PRODUCTIVA

El Empresario genera contratación directa o a destajo, de participantes de los programas. El equipo profesional se compromete a realizar un proceso de acompañamiento y evaluación al interior de la empresa, para respaldar el proceso de adaptación entre la persona en formación y la empresa.

Por la contratación directa el Empresario puede acceder a los beneficios otorgados a través de la Ley 361 de 1997, donde se dictan mecanismos de integración social de las personas con limitación.

* El empresario apoya a través de capital semilla la conformación de empresas sociales, microempresas, grupos asociativos.

Contacto: Fundación Granahorrar TEL. 3338890 fax. 3280983
Carrera 7 # 4-51 Bogotá-Colombia

6.5 FUNDACIÓN LUZ Y ESPERANZA

6.5.1 QUIENES SOMOS

Somos la empresa que encuentra e impulsa capacidades, talentos y potencialidades de todos los seres humanos, con particular interés en las personas que viven discapacidad, reconocidas en un imaginario social incluyente, participativo en su condición de sujetos de derechos y deberes desde la discapacidad como condición particular de vida.

La Fundación Luz y Esperanza es reconocida por todos y todas en Colombia como organización fundamentada y sólida, con capacidad para desarrollar y promover procesos y emprendimientos productivos que incorporan e impulsan el

desarrollo de capacidades y potencialidades específicas propias de personas que viven condición de discapacidad, hacia la integración y participación social equitativa, en una vida ciudadana efectiva

6.5.2 VISIÓN

Ser la institución reconocida por su capacidad y credibilidad para generar capital humano con capacidades específicas, y oportunidades que surgen de un plan de vida autónomo para cada persona que participa de nuestros programas, basados en un modelo inclusivo de gestión de calidad.

6.5.3 MISIÓN

Facilitar el reconocimiento y desarrollo de capacidades específicas en cada persona integrada a nuestros programas, potenciada desde su condición particular como capital humano, capaz de construir de manera autónoma su propio crecimiento personal, familiar, social y laboral para formar mayor calidad de vida con todos. Nuestro punto de partida son las capacidades y derechos de las personas que viven condición de discapacidad.

6.5.4 OBJETIVOS

1. Impulsar procesos de desarrollo productivo y social para todos, articulados con políticas públicas incluyentes.
2. Potenciar capacidades, talentos y habilidades específicas en cada persona en etapa de vida laboral, comenzando por quienes viven condición de discapacidad.

3. Facilitar la habilitación, rehabilitación e integración de personas en condición de discapacidad, en especial quienes adquirieron una limitación en ejercicio como servidores públicos.

6.5.5 FUNDAMENTOS INSTITUCIONALES

1. Co Responsabilidad Social
2. Iniciativa
3. Emprendimiento
4. Cumplimiento
5. Lealtad
6. Respeto
7. Ética pública

6.5.6 PLAN ESTRATEGICO

Dentro del plan estratégico tenemos: objetivos, líneas de acción, nuestros servicios y metas.

6.5.7 OBJETIVOS

1. Impulsar procesos de desarrollo productivo y social para todos, articulados con políticas públicas incluyentes.
2. Potenciar capacidades, talentos y habilidades específicas en cada persona en etapa de vida laboral, comenzando por quienes viven condición de discapacidad.
3. Facilitar la habilitación, rehabilitación e integración de personas en condición de discapacidad, en especial quienes

adquirieron una limitación en ejercicio como servidores PÚBLICOS.

6.5.8 LÍNEAS DE ACCIÓN

1. Capacitación para la vida laboral.
2. Inserción en el ámbito de la productividad.
3. Asesoría Jurídica.
4. Ayudas técnicas para rehabilitación.

6.5.9 NUESTROS SERVICIOS

1. Programas permanentes de capacitación e integración sociolaboral.
2. Formulación conjunta de planes y proyectos para emprendimientos productivos.
3. Prevención en salud visual. Consulta de optometría, sin costo al usuario.
4. Entrega de ayudas técnicas para el manejo de discapacidad física y sensorial.
5. Orientación jurídica.
6. Talleres para la prevención y construcción de entornos protectores. Disminución de discapacidad.
7. Medios corporativos. Producción y realización de talleres de comunicación educación.
8. Organización y realización de eventos.

9. Recreación y turismo para todos.

10. Acompañamiento y auxilio a familiares, en ausencia definitiva.

6.5.10 METAS

- Consecución de nuevos convenios con instituciones y empresas, buscando una mayor y mejor capacitación.
- Incremento del número de afiliados beneficiarios de nuestros programas.
- Más donaciones de ayudas técnicas para la movilidad, como sillas de ruedas, muletas, caminadores.

CONTACTO: Carrera 8 No 16-88 oficina 407 Telefax: 5603420

6.6 FUNDACIÓN BEST BUDDIES

6.6.1 QUIENES SOMOS

Best Buddies Colombia es una organización internacional sin ánimo de lucro, cuyo objetivo fundamental consiste en abrir caminos hacia la integración social de las personas con discapacidad cognitiva en el país. Trabajamos 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 cognitiva 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.

6.6.2 MISIÓN

Trasformar la percepción de la discapacidad en Colombia, impulsando la participación social, educativa y laboral de las personas con discapacidad cognitiva para mejorar su calidad de vida, promoviendo el trabajo de voluntariado y de responsabilidad social.

6.6.3 VISIÓN

Trabajamos por hacer indiferente la diferencia.

6.6.4 PROGRAMA DE INCLUSIÓN LABORAL

Cuando a un joven con discapacidad cognitiva se le niega la oportunidad de trabajar, usualmente es por falta de herramientas sociales y no por su habilidad laboral como tal.

El programa de desarrollo de oportunidades laborales de Best Buddies Colombia provee entrenamiento individual en el puesto de trabajo, para lograr el desarrollo de competencias y habilidades de interacción social con sus jefes y compañeros.

Así mismo, Best Buddies trabaja con la organización, sensibilizando a sus empleados para lograr una mejor adaptación al ambiente laboral.

Una de las finalidades es garantizar el ciclo de procesos y la adquisición de las habilidades socio-ocupacionales o laborales que les permitan desempeñarse en el medio donde interactúan, además de identificar y capacitar en tareas que reflejen necesidades del mercado de trabajo local y establecer estrategias de adaptación a los puestos de trabajo que tiendan a aumentar la autonomía de la persona con discapacidad cognitiva.

Generamos un trabajo de equipo donde participan padres, instituciones de educación especial y empresas interesadas en brindar oportunidades laborales.

6.6.5 ¿CUAL ES NUESTRO OBJETIVO?

Generar espacios de interacción que le permita a personas mayores de 18 años en condición de discapacidad cognitiva desarrollar habilidades adaptativas a través de experiencias sociolaborales.

6.6.6 ¿QUÉ BENEFICIOS RECIBEN LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD COGNITIVA?

Los beneficios para cada uno de ellos y sus familias, según los testimonios, han sido los siguientes:

- Respetar y apreciar el trabajo, tanto el propio como el de los demás.

- Valorar la opinión propia.
- Favorecer la interacción mediante actividades en grupo.
- Ajustar las expectativas de sí mismo.
- Adquirir y mejorar las habilidades sociales.
- Desarrollar la confianza y credibilidad en sí mismo.
- Generar mayor autonomía y satisfacción de ser útil en la sociedad.
- Conocer y valorar sus capacidades y visualizarse como una persona productiva.
- Independencia.
- Mayor credibilidad ante la familia.
- Ampliación de su cobertura social.
- Liderazgo.

6.6.7 EMPRESAS QUE APOYAN A BEST BUDDIES

- Avianca
- Alkosto
- K-Tronix
- Seguros Bolívar
- Cinemark
- Cine Colombia
- Teleset
- Hoteles Charleston
- McCann Ericsson
- Lip Ltda.
- Indexcol
- Corporativa Comunicaciones Estratégicas

- Fotomoriz
- Ladrillera Santafé
- Posse
- Herrera y Ruiz Abogados
- Publicita.net
- Juan Valdez Café
- Pastas Doria
- Homecenter

Contacto: Calle 118 # 5 - 41 TEL: 6 12 82 10 - 6 29 95 86

Nota: Las instituciones mencionadas anteriormente facilitaron alguna de la información con respecto a los programas de capacitación e inclusión sociolaboral, con todas las instituciones se acordó un pacto de confidencialidad en la información.

6.7 ENCUESTAS

6.7.1 ENCUESTA DE APLICACIÓN A PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD

CONTESTE SI O NO Y DIGA PORQUE

1. ¿CONOCE USTED LEGISLACIÓN QUE DEFIENDA LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD EN CUANTO A MOVILIDAD Y TRABAJO?

2. ¿ES BOGOTÁ UNA CIUDAD ACCESIBLE PARA LA MOVILIDAD Y ACCESIBLE A TODOS LOS ESPACIOS PÚBLICOS Y PRIVADOS?

3. ¿EN LAS HORAS PICO, EL DESPLAZAMIENTO EN MEDIOS DE TRANSPORTE SE DIFICULTA O SE POSIBILITA?

4. ¿PERMITE EL SERVICIO DE TRANSPORTE PÚBLICO DE BOGOTÁ CUMPLIR CON LOS HORARIOS DE UN EMPLEO?

5. ¿HAY MUCHAS LIMITACIONES PARA ACCEDER A UN VEHÍCULO DE TRANSPORTE PÚBLICO?

6. ¿SIENTE USTED QUE LA VINCULACIÓN LABORAL PARA PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD ES FÁCIL O DIFÍCIL?

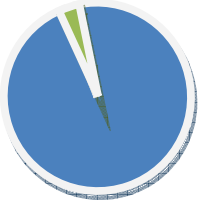
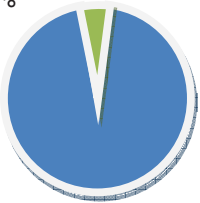
7. ¿CREE USTED QUE SE HAN VENCIDO OBSTÁCULOS CULTURALES, LEGISLATIVOS PARA LAS PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD?

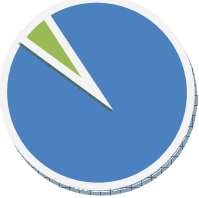
8. ¿CREE USTED QUE LAS OPORTUNIDADES SE HACEN POCAS POR TENER ALGÚN TIPO DE DISCAPACIDAD?

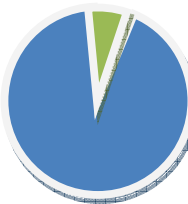
6.7.1.1 TABLA ESTADÍSTICA

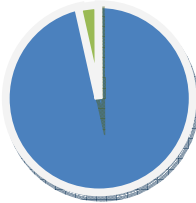
BASADA EN LA MUESTRA DE 23 PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD ENTRE LOS 22 Y 50 AÑOS.

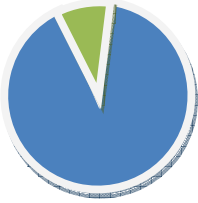
LAS FRANJAS VERDE CORRESPONDE A PERSONAS QUE CONTESTARON NO Y LA AZUL LAS QUE CONTESTARON SI.

CRITERIOS	VALOR		JUSTIFICACIÓN DEL CONCEPTO	GRÁFICO
1. ¿CONOCE USTED LEGISLACIÓN QUE DEFIENDA LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD EN CUANTO A MOVILIDAD Y TRABAJO?	NO	99%	LAS RESPUESTAS MUESTRAN COMO RESULTADO: NO CONOCEN LA LEGISLACIÓN. UNO HA OIDO QUE EXISTE PERO NO TIENEN IDEA DE LO QUE DICE. UNO SABE QUE EXISTE PERO DICE QUE ESTA NO SE CUMPLE Y OTROS QUIEREN CONOCERLA.	1%  99%
2. ¿ES BOGOTÁ CIUDAD ACCESIBLE PARA LA MOVILIDAD Y ACCESIBLE A	NO	97%	LAS RESPUESTAS MUESTRAN COMO RESULTADO: QUE BOGOTÁ NO ES ACCESIBLE PARA LA	3% 

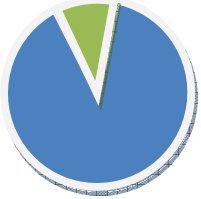
<p>TODOS LOS ESPACIOS PÚBLICOS Y PRIVADOS?</p>	<p>20 SI 3</p>	<p>3%</p>	<p>MOVILIDAD NI EN LO PÚBLICO NI EN LO PRIVADO PARA PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD, HAY MUCHOS OBSTÁCULOS Y TRES CREEN QUE YA LA ESTÁN ADECUANDO PERO QUE FALTA MUCHO.</p>	<p>97%</p>
<p>3. ¿EN LAS HORAS PICO, EL DESPLAZAMIENTO EN MEDIOS DE TRANSPORTE SE DIFICULTA?</p>	<p>NO 4 SI 19</p>	<p>4% 96%</p>	<p>LAS RESPUESTAS MUESTRAN COMO RESULTADO EL DESPLAZAMIENTO EN MEDIOS DE TRANSPORTE EN HORAS PICO SE DIFICULTA DEBIDO A QUE ESTOS VAN LLENOS EN SU MAYORÍA Y NO HAY FORMA DE ACOMODARSE EN ELLOS, NO PARAN, LO OTRO ES QUE ESTOS MEDIOS DE TRANSPORTE AUN NO ESTAN ADAPTADOS PARA EL TRANSPORTE DE PERSONAS EN CONDICIÓN DE</p>	<p>4% 96%</p> 

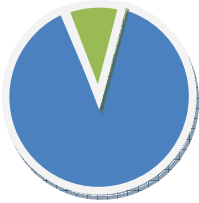
			<p>DISCAPACIDAD. A VECES HAY POSIBILIDAD EN EL TRNSMILENIO PERO LOS DEJA LEJOS Y LO MISMO A VECES VAN MUY LLENOS Y NO PUEDEN SUBIRSE.</p>	
<p>4. ¿PERMITE EL SERVICIO DE TRANSPORTE PÚBLICO DE BOGOTÁ CUMPLIR CON LOS HORARIOS DE UN EMPLEO?</p>	<p>NO 15 SI 8</p>	<p>92% 8%</p>	<p>LAS RESPUESTAS MUESTRAN COMO RESULTADO: EL SERVICIO DE TRANSPORTE DE BUSETAS, BUSES ES IMPOSIBLE LLENOS, NO PARAN Y ADEMÁS SI VEN QUE ES ALGUIEN CON DISCAPACIDAD NO PARAN, EN EL TRANSMILENIO PASA UNA DE LAS FORMAS PERO SUCEDE</p>	<p>8%  92%</p>

			EXACTAMENTE LO MISMO MUCHAS VECES VAN LLENOS Y NO LOGRA SUBIRSE Y LLEGAR A TIEMPO AL TRABAJO.	
5. ¿HAY MUCHAS LIMITACIONES PARA ACCEDER AÚN VEHÍCULO DE TRANSPORTE PÚBLICO?	NO 1 SI 22	1% 99%	LAS RESPUESTAS MUESTRAN COMO RESULTADO: HAY MUCHAS LIMITACIONES ENTRE ELLAS PODER TOMAR LO A TIEMPO, SI NO VIENE TAN LLENO, OTRA ES QUE, ESTE ADECUADO PARA SUBIR LAS PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD, EL RIESGO QUE REPRESENTA POR QUE MUCHAS VECES NO DAN TIEMPO SUFICIENTE PARA BAJARSE, LA FALTA DE CAPACITACIÓN DE LOS CONDUCTORES ANTE EL MANEJO DEL PCD Y LA PARTE ECONÓMICA IMPIDE UTILIZAR VARIOS TRANSPORTE	1%  99%

			PARA LLEGAR AL LUGAR INDICADO.	
6. ¿SIENTE USTED QUE LA VINCULACIÓN LABORAL PARA PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD ES DIFÍCIL?	NO 5 SI 18	5% 95%	LAS RESPUESTAS MUESTRAN COMO RESULTADO ES DIFÍCIL QUE CONTRATEN A UNA PERSONA EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD A NO SER QUE VAYA RECOMENDADO. OTRA DIFICULTAD ES QUE LAS EMPRESAS NO TIENEN UNA INFRAESTRUTURA	5%  95%

			<p>ADECUADA PARA QUE TRABAJE LA PERSONA EN DISCAPACIDAD, EL COSTO QUE REPRESENTA EN RIESGOS, QUE NO HAY GERENTES CAPACITADOS EN EL MANEJO DE PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD, LA MISMA DISCRIMINACIÓN, LA NO VALORACIÓN AL NO CREER EN SUS CAPACIDADES Y RENDIMIENTO. OTROS DAN OPORTUNIDAD DE TRABAJO PERO TEMPORAL Y CON SUELDOS QUE NO CORRESPONDEN Y TRATAN DE EXPLOTARLOS.</p>	
--	--	--	---	--

<p>7. ¿CREE USTED QUE SE HAN VENCIDO OBSTÁCULOS CULTURALES, LEGISLATIVOS PARA LAS PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD?</p>	<p>NO 6 SI 17</p>	<p>6% 94%</p>	<p>LAS RESPUESTAS MUESTRAN COMO RESULTADO: SE HAN VENCIDO OBSTÁCULOS CULTURALES Y LEGISLATIVOS A FAVOR DE LAS PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD A TRAVÉS DE LA EXIGENCIA DE PROGRAMAS EFICIENTES LO MISMO QUE EL CAMBIO DE L CONCEPTO DE LA PERSONA EN CONDICIÓN de discapacidad YA QUE SE LE HA PERMITIDO PARTICIPAR EN DIFERENTES ACTIVIDADES QUE HAN DEMOSTRADO SUS GRANDES CAPACIDADES DE FORMA INTEGRAL.</p>	<p>6% 94%</p> 
--	-----------------------	-------------------	---	---

<p>8. ¿CREE USTED QUE LAS OPORTUNIDADES SE HACEN POCAS POR TENER ALGÚN TIPO DE DISCAPACIDAD?</p>	<p>NO 6</p> <p>SI 17</p>	<p>6%</p> <p>94%</p>	<p>LAS RESPUESTAS MUESTRAN COMO RESULTADO: LAS OPORTUNIDADES PARA LAS PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD HAN SIDO POCAS DEBIDO A LA CONCEPCIÓN CULTURAL QUE SE TIENE DEL DISCAPACITADO L las personas en condición de discapacidad O MISMO QUE LA PROTECCIÓN QUE OFRECEN LOS CUIDADORES PARA QUE NO LES PASE NADA Y POCAS EMPRESAS PUEDEN BRINDAR EMPLEO POR QUE NO ESTÁN PREPARADAS PARA ELLO.</p>	<p>6%</p>  <p>94%</p>
--	----------------------------------	----------------------	--	--

6.7.1.2 ANÁLISIS

Enfocándonos en la pregunta No. 6 la cual hace referencia directamente a las personas que se vinculan laboralmente, encontramos que las personas en condición de discapacidad

observan que se dificulta mucho la inclusión laboral debido a tres factores determinantes los cuales son las relaciones de interés y los espacios accesibles y lo costos altos de la capacitación del personal, adicionalmente sienten que la exclusión va a ser evidente debido a que las personas caminantes y que cuentan con todas sus capacidades no están acostumbradas a manejar relaciones laborales con personas en condición de discapacidad e incluso pueden darse las relaciones de lastima; por otra parte algunos mencionan la parte de las garantías en salud, debido a que cuando son parte del régimen subsidiado reciben todos los cuidados y traslados necesarios para una buena atención, cuestión que cuando las empresas donde se vinculan laboralmente, los ingresan al sistema de pensiones, cesantías y al régimen contributivo en salud no reciben la misma atención y no tienen derecho a las mismas garantías, adicionalmente las leyes referente a la contratación en discapacidad es desequilibrada, un ejemplo es que a las empresas que contraten personal con discapacidad se les reduce en 200% el impuesto de renta, sin embargo en la letra menuda menciona que esto se cumple siempre y cuando el DANE reporte que la tasa de desempleo esta por encima del 11%, cifra que es probable que exista, pero que a su vez esta entidad no va a reportar, por intereses políticos.

6.7.2 ENCUESTA DE APLICACIÓN A PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD QUE SE HAN VINCULADO LABORALMENTE

CONTESTE SI O NO Y DIGA PORQUE

1. ¿SIENTE USTED QUE LA VINCULACIÓN LABORAL PARA PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD ES FÁCIL O DIFÍCIL?

2. ¿CREE USTED QUE SE HAN VENCIDO OBSTÁCULOS CULTURALES, LEGISLATIVOS PARA LAS PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD?

3. ¿CREE USTED QUE LAS OPORTUNIDADES SE HACEN POCAS POR TENER ALGÚN TIPO DE DISCAPACIDAD?

4. ¿CREE USTED QUE EL DESMPENÑO DE SU LABOR DENTRO DE SU TRABAJO ES EQUIVALENTE AL DE UNA PERSONA QUE NO PRESENTE NINGUN TIPO DE DISCAPACIDAD?

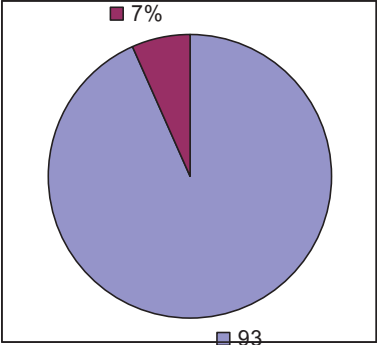
5. ¿CREE USTED QUE POR SU CONDICION DE DISCAPACIDAD EL TRATO DE SUS SUPERIORES HACIA USTED, ES DIFRENTE CON REALCIÓN AL DE SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO?

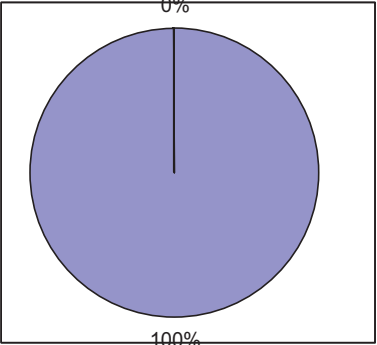
6. ¿CREE USTED QUE LAS EMPRESAS QUE VINCULAN LABORALMENTE A PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD LO HACEN BUSCANDO VINCULARLAS TEMPORALMENTE?

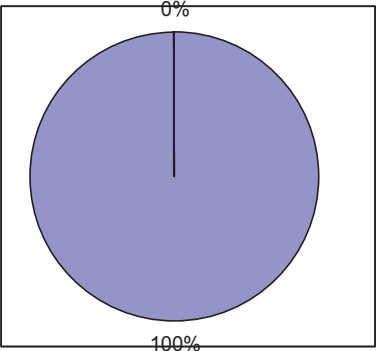
6.7.2.1 TABLA ESTADÍSTICA

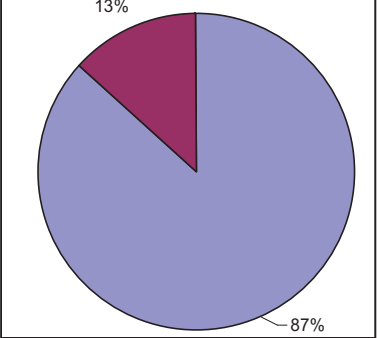
BASADA EN LA MUESTRA DE 15 PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD ENTRE LOS 22 Y 50 AÑOS.

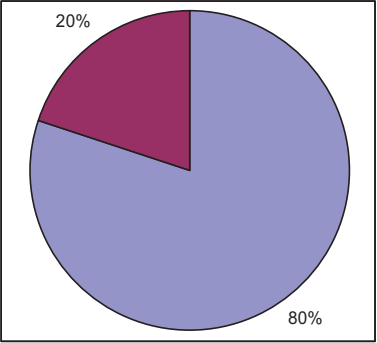
LAS FRANJAS LILA CORRESPONDE A PERSONAS QUE CONTESTARON NO Y LA TERRACOTA LAS QUE CONTESTARON SI.

CRITERIOS	VALOR		JUSTIFICACIÓN DEL CONCEPTO	GRÁFICO
1. ¿SIENTE USTED QUE LA VINCULACIÓN LABORAL PARA PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD ES FÁCIL O DIFÍCIL?	F/ 1	1%	LAS RESPUESTAS MUESTRAN COMO RESULTADO: QUE LAS PERSONAS EN CONDICION DE DISCAPACIDAD EVIDNECIA SEGÚN SU EXPEREICIA QUE SE PRESENTA DIFICULTAD A LA HORA DE LA VINCULACION LABORAL POR DIVERSOS ASPECTO COMO, QUE ELPERFIL	 <p>A pie chart with two segments. A small dark red segment represents 7% and a large purple segment represents 93%.</p>

			NO SE ACOMODA A LA OFERTA DE EMPLO DEBIDO A LA BAJA OPORTUNIDAD DE CAPACITACION EN ALGUN OFICIO	
2. ¿CREE USTED QUE SE HAN VENCIDO OBSTÁCULOS CULTURALES, LEGISLATIVOS PARA LAS PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD ?	NO 0 SI 15	0% 100%	LAS RESPUESTAS MUESTRAN COMO RESULTADO: SE HAN VENCIDO OBSTÁCULOS CULTURALES Y LEGISLATIVOS A FAVOR DE LAS PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD A TRAVÉS DE LA EXIGENCIA DE PROGRAMAS EFICIENTES LO MISMO QUE EL	 <p>A pie chart with a single purple slice representing 100%. The top of the chart is labeled '0%' and the bottom is labeled '100%'. The chart is enclosed in a rectangular box.</p>

			<p>CAMBIO DE L CONCEPTO DEL DISCAPACITADO YA QUE SE LE HA PERMITIDO PARTICIPAR EN DIFERENTES ACTIVIDADES QUE HAN DEMOSTRADO SUS GRANDES CAPACIDADES DE FORMA INTEGRAL</p>	
<p>3. ¿CREE USTED QUE LAS OPORTUNIDADE S SE HACEN POCAS POR TENER ALGÚN TIPO DE DISCAPACIDAD ?</p>	<p>NO 0 SI 15</p>	<p>0% 100 %</p>	<p>LAS RESPUESTAS MUESTRAN COMO RESULTADO: LAS OPORTUNIDADES PARA EL DISCAPACITADO HAN SIDO POCAS DEBIDO A LA CONCEPCIÓN CULTURAL QUE SE TIENE DEL DISCAPACITADO LO MISMO QUE</p>	 <p>A pie chart with a single large purple segment representing 100% and a very thin white segment at the top representing 0%. The labels '0%' and '100%' are placed at the top and bottom of the chart respectively.</p>

			<p>LA PROTECCIÓN QUE OFRECEN LOS CUIDADORES PARA QUE NO LES PASE NADA Y POCAS EMPRESAS PUEDEN BRINDAR EMPLEO POR QUE NO ESTÁN PREPARADAS PARA ELLO .</p>	
<p>4 . ¿CREE USTED QUE EL DESMPÑO DE SU LABOR DENTRO DE SU TRABAJO ES EQUIVALENTE AL DE UNA PERSONA QUE NO PRESENTE NINGUN TIPO DE DISCAPACIDAD ?</p>	<p>NO 2 SI 13</p>	<p>13% 87%</p>	<p>LAS RESPUESTAS MUESTRAN COMO RESULTADO : LAS ACTIVIDADES PORALCUALES SON CONTRATADAS LAS PERSONAS EN CONDICION DE DISCAPACIDAD CON EQUIVALENTE A LAS</p>	 <p>A pie chart with two segments. The larger segment is blue and labeled '87%'. The smaller segment is maroon and labeled '13%'.</p>

			<p>CAPAICDADES Y EL PERFIL OCUPACIONAL DE LA PERSONA, EVIDENCIANDO ASI QUE LA DISCAPACIDAD NO SE CONVIERTE EN UN IMPEDIMENTO PARA EL EJERCICIO DE SUS LABORES</p>	
<p>5. ¿CREE USTED QUE POR SU CONDICION DE DISCAPACIDAD EL TRATO DE SUS SUPERIORES HACIA USTED, ES DIFRENTE CON REALCION AL DE SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO?</p>	<p>NO 3</p> <p>SI 12</p>	<p>20%</p> <p>80%</p>	<p>LAS RESPUESTAS MUESTRAN COMO RESULTADO: SE EVIDENCIA QUE EL TRATO DE LA PERSONA EN CONDICION DE DISCAPACIDAD CON RELACION A LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO ES IGUALITARIO A PESAR DE QUE</p>	 <p>A pie chart with two segments. The larger segment, colored blue, represents 80% of the total. The smaller segment, colored dark red, represents 20% of the total.</p>

			<p>LAMAYORIA DE LOS ENCUESTADOS MANIFIESTAN QUE AL COMIENZO DE LA VINCUALCION LABORAL, ELTRATO ERA DIFERENTE CON RELACION A LOS OTROS EMPLEADOS</p>	
<p>6. ¿CREE USTED QUE LAS EMPRESAS QUE VINCULAN LABORALMENTE A PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD LO HACEN BUSCANDO VINCULARLAS TEMPORALMENTE?</p>	<p>NO 5 SI 10</p>	<p>33% 67%</p>	<p>LAS RESPUESTAS MUESTRAN COMO RESULTADO: SE EVIDENCIA QUE ANUNQUE GENERALMENTE NO SE BUSCA VINCULAR LABORALMENTE POR TIEMPO INDEFINIDO LOS ENCUESTADO COMENTAN QUE DEBIDO A QUE LOS PERFILES</p>	 <p>A pie chart with two segments. The larger segment, colored blue, represents 67%. The smaller segment, colored maroon, represents 33%.</p>

			<p>GENRALMENTE NO SE ACOMODAN A LA OFERTA LABORAL, SE DA UNA GRAN DESERCION POR PARTE DE LOS EPLEADOS</p>	
--	--	--	---	--

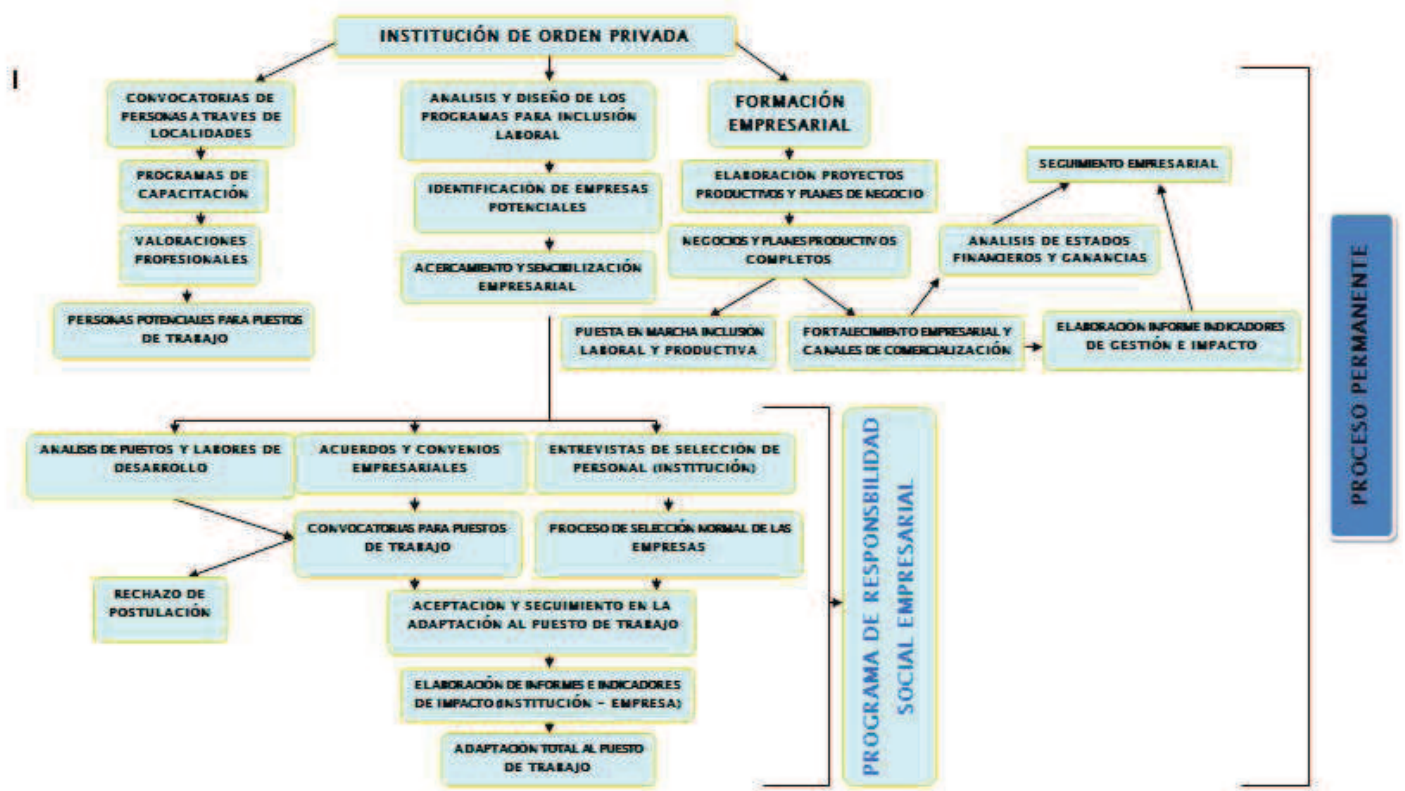
6.7.2.2 ANÁLISIS

Según los resultado de las encuestas se encuentran que las personas en condición de discapacidad observan que se dificulta mucho la inclusión laboral debido a varios factores como los son las escasas oportunidades de capacitación en un oficio que les permita profesionalizar su trabajo, así mismo la exclusión por parte de la sociedad frente a esta población y la creencia asimismo que la discapacidad los hace unas personas sin valores, sin conocimientos y sin capacidades laborales e intelectuales.

Con referencia a la vinculación laboral de empresas según los y las encuestados(as) los empresarios no buscan vincular indefinidamente a las personas en condición de discapacidad, si no que ven esto como una estrategia que permite subsanar impuestos.

7. METODOLOGÍA DE INCLUSIÓN LABORAL

De acuerdo a los modelos presentados por las instituciones, hemos construido un modelo general de los procesos que las instituciones llevan para realizar la vinculación laboral de las personas en condición de discapacidad, integrando el proceso de acercamiento empresarial hasta el seguimiento y posterior adaptación de las personas en el medio laboral y productivo.



Dentro de los resultados que presentamos, y luego de haber evidenciado las instituciones en las que trabajamos y el

modelo que construimos a partir de los procesos que describimos anteriormente, resaltamos 3 clases de resultados:

- A. Inclusión Laboral con enfoque de derechos e inclusión.
- B. Apoyo empresarial al sector social.
- C. Responsabilidad Social Empresarial una alternativa social.

En la primera resaltamos la importancia y los efectos que se han dado con el impulso de las vinculaciones laborales y el apoyo a microempresas, conformadas por personas en condición de discapacidad; quienes se involucran junto con la vinculación en toda una intervención interdisciplinaria, la cual logra restablecer en primer lugar el auto concepto y la autoestima de las personas en condición de discapacidad, la aceptación por parte de las familias y el apoyo de las mismas en el proceso de rehabilitación integral. Por otra parte las instituciones subrayan y resaltan la labor que se ha emprendido por generar espacio y mecanismos participativos que permitan la inclusión de la personas en condición de discapacidad, representadas en figuras tales como Consejos de Discapacidad, mesas locales, políticas publicas, entre otras; espacios y figuras que a su vez han permitido que el sector empresarial adquiriera confianza y respalde las iniciativas sociales.

Dentro de este resultado, en el proceso investigativo, evidenciamos y observamos permanentemente que como la aceptación de la condición se fortalece al igual que los

lazos afectivos familiares, la calidad de vida de estas personas y su entorno en general mejoran la calidad de vida; propiciando redes sociales a gran escala, redes significativas y con estructura de tejido social, basadas estas estructuras en la solidaridad y el respeto por la condición de los demás.

En segundo, lugar encontramos que el sector empresarial, dada la confianza que ha generado los espacios participativos y las iniciativas reales de propuestas concretas hechas por la población en condición de discapacidad, en medio de nuestra investigación, evidenciamos que más de 30 pequeñas, medianas y grandes empresas se encuentran vinculadas apoyando los programas sociales de las instituciones que trabajan con discapacidad a nivel distrital. Las empresas se han vinculado a través de los departamentos de comunicaciones y gestión social de las organizaciones las cuales, buscan dentro de las divisiones de las empresas poder llamar la atención con casos concretos, para que la vinculación del sector empresarial a iniciativas sociales y su apoyo económico se haga realidad con la posibilidad de incrementar la cobertura de personas, las cuales reciben servicios sociales.

En tercer lugar y ligado a las dos primeras conclusiones y según la metodología de inclusión sociolaboral encontramos, el tema de la responsabilidad social empresarial, como parte fundamental del desarrollo y crecimiento de la vinculación de las empresas al sector social. Para ampliar un poco el panorama de los que nos referimos y sus impactos positivos, presentamos a continuación definiciones y casos concretos:

7.1 ¿QUÉ ES LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL?⁶

La Responsabilidad Social es la capacidad de respuesta que tiene una empresa o una entidad, frente a los efectos e implicaciones de sus acciones sobre los diferentes grupos con los que se relaciona (stakeholders o grupos de interés). De esta forma las empresas son socialmente responsables cuando las actividades que realiza se orientan a la satisfacción de las necesidades y expectativas de sus miembros, de la sociedad y de quienes se benefician de su actividad comercial, así como también, al cuidado y preservación del entorno.

Al hablar de la capacidad nos referimos principalmente a la habilidad para el buen ejercicio de una gestión empresarial que atraviesa los diferentes escenarios de actuación de las empresas, éstos son:

- Normativo, que hace referencia al conjunto de leyes y normas generales que las diferentes instancias del estado dictan para regular el funcionamiento de las empresas, los mercados y la competencia.
- Operacional, que hace referencia a los factores que permiten que las empresas produzcan bienes y presten servicios de acuerdo a sus objetivos corporativos.
- Económico, que hace referencia a los recursos relacionados con la creación de valor y rentabilidad, capital e inversiones, costos, precios, tarifas y prácticas de mercado.
- Social, que hace referencia a los aspectos que vinculan el quehacer de la organización con el contexto social en el que

⁶ Centro Colombiano de Responsabilidad Social, artículo construyendo confianza, www.ccre.org.co

actúa, de modo que le permita contribuir a la calidad de vida y el bienestar de la sociedad.

- Ambiental, que hace referencia a los aspectos para la identificación del impacto ambiental, la protección del medio ambiente y el desarrollo sostenible.

En general, el concepto de Responsabilidad Social Empresarial se corresponde con una visión integral de la sociedad y del desarrollo que entiende que el crecimiento económico y la productividad, están asociados con las mejoras en la calidad de vida de la gente y la vigencia de instituciones políticas democráticas y garantes de las libertades y los derechos de las personas. Igualmente, asume que el fin general de la economía es proporcionar bienestar a la sociedad y que dichas demandas sociales se expresan insuficientemente en las normas legales, lo que implicaría un compromiso más profundo y exigente de los actores económicos con el resto de la sociedad.

7.1.1 ASPECTOS BÁSICOS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL:

- Toda empresa tiene una responsabilidad indelegable.
- Alinea los procesos productivos y comerciales con un fin social.
- Promueve el desarrollo humano sostenible.
- Protege los derechos humanos.
- Se fundamenta en la congruencia que incluye la coherencia con los principios y valores, consistencia con las prácticas empresariales y consecuencia en la toma de decisiones.

La RSE se basa en el compromiso, la participación y la construcción de una cultura de autorregulación.

7.1.2 ¿PARA QUÉ SIRVE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL?

Fortalecer la gestión empresarial a través de la implementación de prácticas y procedimientos de la empresa, de sus directivos y demás miembros en cada una de sus relaciones con todos los grupos de interés (stakeholders). Implementar procesos de responsabilidad social al interior de las empresas genera los siguientes beneficios:

- Aumento de la productividad y la rentabilidad
- Fidelidad y aprecio de sus clientes
- Confianza y transparencia con los proveedores
- Compromiso y adhesión de sus empleados
- Respaldo de las instancias gubernamentales
- Imagen corporativa positiva y estima de la sociedad
- Oportunidades para nuevos negocios
- Disminución de los riesgos operacionales (financiero, calidad, seguridad y, medio ambiente)
- Incremento en la participación del mercado
- Mejoramiento de la cultura organizacional
- Capacidad de atraer el mejor talento humano
- Incremento del valor de la empresa
- Mejoramiento de la comunicación interna y externa
- Confiabilidad y respaldo de los mercados financieros e inversionistas.

La Responsabilidad Social Empresarial previene los riesgos sociales que se pueden traducir en demandas, sanciones, excesiva regulación gubernamental, pérdida de imagen y mercado y puede llevar a la desaparición del negocio.

7.1.3 ¿CÓMO SE APLICA LA RESPONSABILIDAD SOCIAL?

La responsabilidad social empresarial se manifiesta cuando existe un conjunto sistemático de políticas, programas y prácticas coordinadas e integradas a la operación del negocio, que soportan el proceso de toma de decisiones frente a cada una de las relaciones que la empresa mantiene, de manera coherente con unos principios básicos de gestión.



La forma en como cada empresa implementa su responsabilidad social depende del sector al que pertenezca, así como las particularidades e intereses de sus stakeholders, el modelo implementación de responsabilidad social empresarial desarrollado por el CCRE se compone de 5 pasos básicos para orientar las acciones que desarrolla la empresa hacia una gestión socialmente responsable, esos pasos son los siguientes:

- Identificación y línea base de sus prácticas y caracterización de la responsabilidad social empresarial.
- Configuración de la gestión de responsabilidad social empresarial y definición de ejes de trabajo.
- Diseño e implementación de un plan estratégico de responsabilidad social empresarial.

- Construcción de un programa de seguimiento a la gestión de la responsabilidad social empresarial.
- Evaluación y Auditoria en Responsabilidad Social Empresarial.

8. CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACIÓN:

- ✓ Aunque en Bogotá D. C.; como ciudad capital se han realizado acciones para que se pueda acoger a la población con discapacidad aún es importante intensificar la adecuación de la infraestructura en cuanto a rampas para el desplazamiento, uso de escaleras, ascensores, parqueaderos y señalizaciones. También se hace necesario que la ciudad implemente campañas de prevención y señales informáticas, más intensas, para la orientación de las personas en condición de discapacidad.
- ✓ Es imprescindible que el Distrito Capital mediante licitaciones o Acuerdos posibiliten un sistema funcional de transporte para las personas en condición de discapacidad, puesto que a diario son víctimas de las incomodidades y de obstáculos que frecuentemente existen en los transportes normales, adicionalmente este factor implica que algunos empresarios encuentren las llegas tarde de los vinculados laboralmente, como faltas de interés y no como un problema de transporte publico para las personas en condición de discapacidad.
- ✓ Dentro de los programas de vivienda popular instalados para Bogotá, sería aconsejable que por lo menos 3% de las casas de interés social, cumplieran con las condiciones de habitabilidad y adaptabilidad, para las personas con discapacidad y sus familias. Así mismo, es importante crear canales de comunicación alternativos, especialmente para quienes tienen problemas sensoriales o de

conocimiento, haciendo más énfasis en las señales y los servicios de información.

- ✓ Se reconoce que este proyecto es un aporte importante para avanzar en la construcción del conocimiento con respecto al tema de discapacidad, especialmente enfocado a cuanto se observa en el campo de la inclusión sociolaboral. En la medida en que aporta al desarrollo de las acciones y conceptos para el actuar cotidiano del Trabajador Social, frente a la intervención con la población en condición de discapacidad.
- ✓ En general, el análisis del Registro señala que las personas en situación de discapacidad.

Viven con menos de un SMMLV.

- Casi todos pertenecen a los estratos uno y dos.
- El 40% tiene personas a cargo.
- No tienen trabajo.
- Presentan niveles de educación bajos.
- Necesitan rehabilitación para el trabajo.
- Presentan deficiencias asociadas a enfermedad general.
- La mayoría tienen afiliación en salud.

En cuanto a la familia y la Sociedad

- ✓ La creación de una conciencia social en torno de la problemática de la discapacidad se convierte en uno de los

principales objetivos al hablar de la inclusión social, es necesario que contemos con una sociedad integradora, que posibilite abiertamente el acceso a nuevas oportunidades mirando la discapacidad como una diferencia, sin la necesidad de atribuirles diferencias que limiten dicha condición.

- ✓ De esta manera han considerado como responsabilidad del estado la creación de medidas para hacer que la sociedad tome mayor conciencia de las personas con discapacidad, sus derechos, sus necesidades, sus posibilidades y su contribución.
- ✓ Se debe reconocer la familia como eje fundamental para el desarrollo integral de las personas en condición de discapacidad, constituyéndose así en un factor relevante en la visualización de sus metas y de un proyecto de vida; ya que el acompañamiento y el fortalecimiento que brinda la familia en el proceso de inclusión laboral enriquece el autoestima, la autonomía y la afectividad, de estas personas lo cual ayuda a mejorar anímico, emocional, psicológico y físico para sobrellevar momentos de crisis que los afecta en su condición de vida.
- ✓ También se observa exclusión individual de la persona por diferentes motivos, en la falta de tolerancia y la alta discriminación en la familia en las instituciones y la exclusión de la persona misma que no logra adaptarse a su condición en la sociedad; es decir que la mayor discriminación nace del mismo individuo.

En cuanto a Políticas de empleo

- ✓ Se ha evidenciado que Bogotá es una de las ciudades en las que las personas en condición de discapacidad se capacitan y buscan vincularse laboralmente.
- ✓ El empleo de personas en condición de discapacidad en las Administraciones Públicas, es algo que desconcierta por que no hay ofertas claras de trabajo para ellos la contratación es eventual, no hay estabilidad y son contratos a tiempo fijo.
- ✓ En el sector empresarial hay pocas alternativas de trabajo debido a que no tienen una adecuada infraestructura, o no alcanzan a cumplir con los requisitos que el Estado les exige para el funcionamiento.
- ✓ Las empresas no cuentan con los recursos tecnológicos para la intervención debida de las personas en condición de discapacidad.
- ✓ Las instituciones dedicadas a prestar un servicio a personas en condición de discapacidad en cuanto a conseguir empleo han experimentado dificultades con las empresas, por que estas no cuentan con adaptaciones para facilitar su desempeño.
- ✓ La logística de la empresa y el perfil es bajo.
- ✓ Los derechos de las personas con discapacidad se ejercen cuando ellas pueden acceder efectivamente a los bienes y servicios sociales que permiten su desarrollo integral.; pero infortunadamente a veces las mismas leyes, su factor económico, social, la falta de comunicación o comprensión de sus mismos derechos, la no autogestión de sus documentos para identificarse o para procesar la ayuda que

se les quiere brindar, todo esto no le permite alcanzar todo lo ellos consideran necesario.

- ✓ Para fomentar el cumplimiento de estos derechos es necesario conocer las acciones del Estado Colombiano para asegurar el cumplimiento de estos derechos a través de sus entidades nacionales, departamentales y municipales, y establecer un compromiso entre organismos de control, personas con discapacidad y la ciudadanía en general, pero se nota que hay concertación para el desarrollo de diferentes programas, sin embargo, se ve aislamiento, no son suficientes los recursos ni las instituciones ni personas capacitadas para esta labor; ya que la población discapacitada es bastante numerosa, de diferentes edades y necesidades.

Desde el punto de vista metodológico

- ✓ Se tiene que reconocer que la legislación ha sido creada con parámetros claros de Estado Social de Derecho para todos los seres humanos sin discriminación, sin exclusión, una ley perfecta, que hace ver que las fallas en parte no están en el Estado ni en la Legalidad; los hallazgos permiten concluir (aparentemente la quitamos o la dejamos) que las fallas se originan en la direccionalidad, en la forma de comprensión
- ✓ En cuanto el derecho de estar informado de saber con claridad cuales son los derechos, no ha permitido acceder a las ayudas porque estos medios de comunicación encargados de transmitir y poner en conocimiento a la

población en condición de discapacidad no son suficientes para llevar la información clara sobre los diferentes servicios ofrecidos para el discapacitado.

- ✓ En cuanto su aplicación y operación, en las instituciones se ven abocados a solo impartir el programa a las personas que la licitación en su cantidad específica permiten ser atendidas, es decir, quedan excluidas del servicio en el momento.

8. BIBLIOGRAFÍA:

- CONSEJERÍA PRESIDENCIAL PARA LA POLÍTICA SOCIAL: "*Plan Nacional de Atención A Las Personas Con Discapacidad*" República De Colombia, Manual Operativo. Bogotá - Colombia, Septiembre de 2002.
- MINISTERIO DE SALUD: "*Documento Marco para la Formulación de Políticas Públicas*" Dirección General De Salud Pública. Documento De Trabajo. Bogotá-Colombia, 2002.
- MOLINA, Carlos Gerardo: "*Modelo de Formación de Políticas y Programas Sociales*" Notas de Clase 2004,
- DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN: "*Plan Nacional de Atención a las Personas con Discapacidad 1999 - 2003*", República de Colombia.
- SARMIENTO, Ánzola Libardo: Conferencia "*Las Políticas Públicas y el Desarrollo Local*". Bogotá febrero 4 y 5 de 2005.
- GRACAS, Rúa María: "*En Modelo de Formación de Políticas y Programas Sociales citada por Carlos Gerardo Molina. Instituto Interamericano para el Desarrollo Social (INDES) 2002*".
- PLANDIS 2003 - 2012: "*Estrategia Metodológica para la Elaboración del Plan de Acción para la Integración Social de las Personas con Discapacidad*".
- CONPES 80/04: "*Política Publica Nacional De Discapacidad*"

- LINEAMIENTOS DE POLÍTICA DE HABILITACIÓN/REHABILITACIÓN INTEGRAL: *"Para El Desarrollo Familiar, Ocupacional Y Social De Las Personas Con Discapacidad"* 2004.
- CONSEJERÍA PRESIDENCIAL DE PROGRAMAS ESPECIALES CPPE-RED de Solidaridad Social: *"Bases para la Formación de Política Pública en Discapacidad Para el Periodo 2003 - 2006"*, Presidencia de la República.
- LEY 812 DE 2003: Por la cual se aprueba El Plan Nacional De Desarrollo *"Hacia Un Estado Comunitario"*
- LEY 789 DE 2002: Por La Cual se Dictan Normas para Apoyar el Empleo y Ampliar La Protección Social.
- DECRETO 205 DE 2003 Por el cual se determinan Objetivos, Estructura Orgánica Y Funciones del Ministerio De Protección Social
- COMITÉ NACIONAL PARA LA PROTECCIÓN DEL MENOR DEFICIENTE: *"Criterios Conceptuales para la Prestación de Servicios de Atención Integral a Niños, Niñas y Jóvenes con Discapacidad"*. Ministerio de Salud - Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF-. Bogotá D.C. Octubre de 1988.
- CONSEJERÍA PRESIDENCIAL PARA LA POLÍTICA SOCIAL -CPPS- Y CORPORACIÓN PARA EL DESARROLLO HUMANO -CDH-: *"Metodología para la Formación de Política Pública en el Área Social: Versión Ajustada"*. Bogotá D.C. Septiembre de 2001.

- MINISTERIO DE SALUD: "*Sistema de Garantía de Calidad para los Servicios de Salud: Manual de Procedimientos de rehabilitación*". Bogotá D.C. 2000.
- "*Ocupación, Discapacidad y Costos: La redistribución de Beneficios a través del Sistema de Seguridad Social Integral*". Bogotá D.C. 2000.
- ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS: "*Propuestas de Acción para las personas con Discapacidad*". Editorial Lumen. Buenos Aires. 1995.
- "*Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad*". Resolución 48/96. Diciembre 1993.
- "*Aplicación del Programa de Atención Mundial de los Impedidos: Informe del Secretario General*", Naciones Unidas. Julio de 2001.
- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD: "*CIF: Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud*". OMS/OPS. 2001.
- RED DE SOLIDARIDAD SOCIAL: "*País Solidario País Posible*". Bogotá D.C. Marzo 2001.
- BARNEN, Rädä (Save the children Sweden): "*Los Derechos de los/as Niños/as con Discapacidades*". Estocolmo. 1996.
- DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN: "*Plan Nacional de Desarrollo 1998-2002: Cambio Para Construir la Paz*" República de Colombia. Bogotá D.C. 1999.

- *"Plan Nacional de Atención a las Personas con Discapacidad: 1998-2002"*. Presidencia de la República. Bogotá D.C. 1999.
- CONSEJO NACIONAL DE POLÍTICA ECONÓMICA Y SOCIAL: *"Creación de Sistema Social de Riesgo y Fondo de Protección Social"*. Documento CONPES 3144. Bogotá D.C. 6 de diciembre de 2001.
- SECRETARÍA DISTRITAL DE SALUD DE BOGOTÁ D.C.: *"Lineamientos de Atención en Salud para las Personas con Discapacidad en Bogotá, D.C."*. Dirección de Salud Pública. Bogotá D.C. 2001 a.
- DIRECCIÓN DE SALUD PÚBLICA -: *"Plan Distrital de Discapacidad: 2001-2005"*. Bogotá D.C. 2001 b.
- UNIVERSIDAD DEL VALLE -ESCUELA DE REHABILITACIÓN HUMANA- : *"Prevalencia de Discapacidad en el Departamento del Valle del Cauca"*. Cali. 2001 a.
- *"Sistema de Información en Discapacidad: Informe Final"*. Cali. 2001 b.
- VÁSQUEZ, Javier: *"Promoción y Protección de los Derechos Humanos de las personas con Discapacidades Mentales y sus Familiares"*. Programa Regional de Salud Mental, OPS/OMS. Diciembre 2001.
- REPÚBLICA DE COLOMBIA: *"Constitución Política de Colombia"*. Editorial Temis. Bogotá D.C., 1991.
- *"Ley 12 de 1991: ...se aprueba la Convención sobre los Derechos del Niño..."*. Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. Bogotá D.C. 1991.

- *"Ley 100 de 1993: La Seguridad Social en Colombia". Ministerios de Salud y de Trabajo.*
- *"Ley 105 de 1993: Por la cual se dictan disposiciones básicas sobre el transporte..."*
- *"Ley 115 de 1993: Ley General de Educación". Ministerio de Educación Nacional.*
- *"Ley 152 de 1994: Por la cual se establece la Ley Orgánica del Plan de Desarrollo".*
- *"Ley 324 de 1966: Por la cual se crean algunas normas a favor de la población Sorda".*
- *"Ley 335 de 1996: Por la cual se modifica parcialmente la Ley 14 de 1991 y la Ley 182 de 1995, se crea la televisión privada en Colombia..."*
- *"Ley 361 de 1997: Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones".*
- *"Ley 368 de 1997: Por la cual se crea la Red de Solidaridad Social,..., y se dictan otras disposiciones".*
- *"Ley 397 de 1997: Por la cual se desarrollan los artículos 70.71 y 72...y se dictan normas sobre el patrimonio cultural, fomentos y estímulos de la cultura, se crea el Ministerio de la Cultura..."*
- *"Ley 643 de 2001: Por la cual se fija el régimen propio del monopolio rentístico de juegos de suerte y azar"*

- *"Ley 715 de 2001: Por la cual se dictan normas orgánicas en materia de recursos y competencias...".*
- *"Ley 181 de 1995: Por la cual se dictan disposiciones para el Fomento del Deporte, la Recreación, el Aprovechamiento del Tiempo Libre y la Educación Física...".*
- *"Decreto 2737 de 1989: Por el cual se adopta el Código del Menor".*
- *"Decreto 2713 de 1999: Por el cual se modifica la estructura de la Red de Solidaridad Social y se definen las funciones de sus dependencias".*
- *"DECRETO 641 DE 16 DE ABRIL DE 2001: Por el cual se reglamenta la ley 582 de 2000 sobre deporte asociado de personas con limitaciones físicas, mentales o sensoriales".*
- *"DECRETO NÚMERO 3093 DE 2003 de 30 DE OCTUBRE DE 2003: Por el cual se reglamenta el parágrafo segundo del artículo 468-3 del Estatuto Tributario EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA, En ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, en especial las establecidas en el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política, el parágrafo 20 del artículo 468-3 del Estatuto Tributario y el artículo 136 de la Ley 812 de 2003".*
- *"Decreto 276 de 2000: Por el cual se modifica el Decreto 1068 de 1997".*
- *AUTORES VARIOS: "Habilitación/Rehabilitación e Integración Social, Familiar y Ocupacional: Lineamientos*

de Política". Documento preliminar. Coordinación: María Inés Bohórquez L. (Ministerio de Salud). Bogotá D.C., agosto de 2001.

- Consejería Presidencial para la Política Social: *"Proyecto de Cooperación Técnica Internacional: Institucionalización de la Política Nacional para las Personas con Discapacidad: Una Estrategia de Desarrollo Social Sostenible"*. Presidencia de la República, Febrero de 2001.
- Área de Discapacidad: *"Estrategia de Institucionalización"*. Junio de 2001.
- *"Orientaciones para la Construcción de una Política Pública para la Discapacidad: Derechos, Deberes y Oportunidades"*. Junio de 2001.
- *"Plan Nacional de Atención a las Personas con Discapacidad 1998-2002"*. Documento presentado en Lisboa en la VI Conferencia Intergubernamental Iberoamericana "hacia la Inclusión Social en el Nuevo Milenio"
- PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA, *"Informe inicial de la República de Colombia sobre los progresos en la aplicación de la convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas de discapacidad"*, Febrero 28 de 2007.
- PARRA DUSSAN, otros: *"Derechos humanos y Discapacidad"*, Centro Editorial Universidad del Rosario - Colombia (2004).
- MORENO, Oscar: *"El ocaso global"*, Ediciones B - Colombia (2007).

- SEN, Amartya: "*Desarrollo y Libertad*", Editorial Planeta - Barcelona - España. (2004).