

**DISEÑO DE UNA HERRAMIENTA DE IDENTIFICACIÓN DE HABILIDADES Y
COMPETENCIAS PRODUCTIVAS PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD
COGNITIVA Y AUDITIVA DE LA FUNDACIÓN PARA EL APOYO DE POBLACIÓN
CON NECESIDADES ESPECIALES (PONES) Y CENTRO INTEGRARTE EXTERNO
20 DE JULIO DE LA LOCALIDAD DE SAN CRISTÓBAL**

ANA ALEJANDRINA COTRINA RODRIGUEZ

ANGELICA ROCIO CUELLO GONZÁLEZ

MONICA LINARES ALDANA

YADIRA ELIZABETH LINARES MORENO

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA SOCIAL

BOGOTÁ D.C. COLOMBIA, DICIEMBRE 2017

**DISEÑO DE UNA HERRAMIENTA DE IDENTIFICACIÓN DE HABILIDADES Y
COMPETENCIAS PRODUCTIVAS PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD
COGNITIVA Y AUDITIVA DE LA FUNDACIÓN PONES Y CENTRO INTEGRARTE
EXTERNO 20 DE JULIO DE LA LOCALIDAD DE SAN CRISTÓBAL**

**TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR EL TÍTULO DE ESPECIALISTA EN
GERENCIA SOCIAL**

JUAN SALVADOR PRADA PINILLA

TUTOR

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA SOCIAL 2916520 ext 6403

BOGOTÁ D.C. COLOMBIA, DICIEMBRE 2017

Tabla de contenido

Resumen.....	6
Introducción	7
Justificación.....	10
Pregunta Problema:	10
1. Capítulo I.....	11
1.1 Estado del Arte	11
1.3. Marco Normativo Nacional.....	18
1.3.1. Constitución Política de Colombia de 1991	18
1.3.2. Ley 361 de 1997.....	19
1.3.3 Ley 762 de 2002.....	21
1.4. Marco Normativo Internacional	21
1.5. Marco Conceptual	23
1.5.1. Capacidades y Oportunidades	23
1.5.2 Deficiencia	23
1.5.3. Deficiencia Física.....	23
1.5.4. Deficiencia Múltiple.....	23
1.5.5. Deficiencia Sensorial Auditiva	24
1.5.6. Deficiencia Sensorial Visual	24
1.5.7. Desarrollo Humano	24
1.5.8. Desarrollo Social	24

1.5.9. Discapacidad	25
1.5.10. Minusvalidez	25
1.5.11. Discapacidad Cognitiva	25
1.5.12. Discapacidad Mental	25
1.5.13. Discapacidad Psíquica.....	26
1.5.14. Discapacidad Leve	26
1.5.15. Discapacidad Moderada	26
1.5.16. Discapacidad Severa	26
1.5.17. Necesidades	26
1.5.18. Sordo Ceguera.....	27
2. Capítulo II	27
2.1. Objetivos	27
2.1.1. Objetivo General	27
2.1.2. Objetivos Específicos.....	27
3. Capítulo III.....	28
3.1 Perfil de la Organización.....	28
3.2 Antecedentes de la Organización	29
3.3. Objeto de la Organización.....	29
3.4. Portafolio de Servicios	29
3.5 Contexto de la Organización Ubicación Realidad Concreta	31

3.6. Entorno en que se desarrolla la organización (Económicos, sociales, infraestructura, empleo)	32
3.7. Centro Integrarte 20 de Julio	33
4. Capítulo IV	35
4.1 Metodología	35
4.1.1. Tipo de Investigación	35
4.1.2 Fases del Enfoque Praxeológico	35
4.2. Instrumentos de Recolección de Datos	39
4.2.1. Técnicas Recolección de Datos	39
4.3. Diseño Metodológico e Instrumentos de la Gerencia Social	52
4.3.1. Planeación Estratégica	52
4.3.3. Mercadeo Social	62
4.3.4 Formación de Redes y Alianzas	97
Conclusiones y Recomendaciones	109
Referencias	111
Anexos	116

Resumen

La finalidad de este trabajo de investigación, es diseñar una herramienta de identificación de habilidades y competencias productivas aplicadas a las personas con discapacidad cognitiva y auditiva de la Fundación PONES y el Centro Integrarte Externo 20 de julio de la localidad de San Cristóbal, que le permita a esta población lograr procesos de vinculación laboral de manera efectiva y eficiente con el propósito de minimizar barreras generales (sociales, comunicativas, físicas, actitudinales) mejorando la calidad de vida de este grupo poblacional y así mismo generar en las empresas públicas y/o privadas beneficios tributarios que promuevan la responsabilidad social empresarial. Es importante resaltar que esta herramienta aportará a disminuir los mitos y/o falsos imaginarios frente a las personas con discapacidad ya que este es un factor relevante para lograr una vinculación laboral efectiva, lo cual está enmarcado dentro de la Política Pública Distrital de Discapacidad y la normatividad establecida en la Constitución Política de Colombia mediante la exigibilidad de derechos para esta población.

Palabras Clave: discapacidad cognitiva, discapacidad auditiva, inclusión social, vinculación laboral, política pública, barreras, calidad de vida, responsabilidad social.

Introducción

En la ciudad de Bogotá a través del quehacer profesional, se han detectado dificultades para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, teniendo como base la observación sobre las declaraciones y solicitudes presentadas por este grupo poblacional, que se encuentra ubicado en la localidad de San Cristóbal y son participantes del Proyecto 1113 “Por una Ciudad Incluyente y sin Barreras” el cual es ejecutado por la Secretaría Distrital de Integración Social.

Las entidades y /o instituciones donde se han podido ubicar entornos inclusivos que atienden a personas con discapacidad en procesos efectivos, son los jardines infantiles de la Secretaria Distrital de Integración Social, donde se realiza la inclusión a niños entre los 0 a 5 años, los centros crecer desde los 6 a 17 años 11 meses y los centros integrarte que atienden a personas con discapacidad mayores de 18 años; sin embargo, la cobertura de la secretaria para garantizar la inclusión de todas las personas con discapacidad en el Distrito Capital es menor a la demanda de la población que solicita los servicios.

Por lo anterior, es importante mencionar que las personas con discapacidad no son vinculadas de manera efectiva a nivel laboral por factores como la falta de procesos de capacitación en formación de habilidades y potencialidades que puedan generar en las personas con discapacidad un proyecto de vida independiente y que a su vez les permita competir laboralmente, como lo indica la Organización Internacional del trabajo-OIT (2013) en su “Estudio: factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad”.

Desde la Gerencia Social se indagó sobre las causas que dificultan la inclusión laboral efectiva de las personas con Discapacidad, con la finalidad de documentar los factores más relevantes de esta problemática y facilitar herramientas que disminuyan las barreras de acceso (físicas, comunicativas y actitudinales), en beneficio de las personas con discapacidad,

fortaleciendo la inclusión y aportando aspectos relevantes que permitan un verdadero proceso que mejore la calidad de vida; Así mismo contribuiría al sector empresarial en temas como responsabilidad social, fortaleciendo la gestión empresarial a través de la implementación de prácticas y procedimientos de las empresas, de sus directivos y demás miembros en cada una de sus relaciones con todos los grupos de interés. Implementando procesos de responsabilidad social al interior de las empresas los cuales generarían beneficios como: 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 (Segura & Yepes, 2014).

Para la elaboración de la herramienta, se aplicó una encuesta al treinta por ciento de los participantes de la fundación para el apoyo de la población con necesidades especiales PONES, a través de preguntas orientadoras, las cuales generaron información sobre la necesidad de formación laboral para una vinculación efectiva de personas con discapacidad; para ello se tuvo en cuenta la implementación de tres instrumentos como la planeación estratégica, redes y alianzas y mercadeo social, con los cuales se identificaron las problemáticas que impiden la adecuada vinculación laboral de las personas con discapacidad cognitiva y auditiva; y a partir de ello generar estrategias que permitió el diseño de dicha herramienta.

Esta encuesta no fue aplicada en el centro integrarte 20 de julio, puesto que se realizó un muestreo con los participantes de la fundación Pones, los cuales cuentan con habilidades de emprendimiento productivo mayor a dos años y por ende cuentan con la experiencia para poder acceder a una inclusión laboral en empresas que requieran sus servicios, adicionalmente la herramienta creada permitirá a los empresarios realizarla de manera autónoma e independiente cuando éstos realizan procesos de vinculación laboral.

Se pudo concluir que, para lograr una vinculación laboral efectiva, es importante fortalecer los procesos de formación en emprendimiento y productividad en el sector educativo, que permitan desarrollar las habilidades y destrezas con las que cuenta este grupo poblacional; así mismo se debe tener en cuenta la importancia de generar procesos de sensibilización en las empresas tanto públicas como privadas referentes a los procesos de contratación de la población.

Justificación

Pregunta Problema: ¿Cuáles son las competencias y habilidades que deben tener las personas con discapacidad cognitiva y auditiva, para lograr una vinculación laboral efectiva?

En la ciudad de Bogotá en la localidad de San Cristóbal, y en el quehacer profesional se ha observado que las personas con discapacidad solicitan vinculación laboral, manifestando la falta de oportunidades para emplearse, lo que genera disminución en la calidad de vida de este grupo poblacional.

Es de gran interés para el gerente social esta problemática, ya que permite identificar estrategias de vinculación laboral efectivas para la población con discapacidad, logrando la participación de la sociedad civil en acciones que desarrollen, fortalezcan el avance del país y la equidad social, desde la participación de los actores, con el objeto de responder a unas necesidades y de esta manera contribuir a potencializar su desarrollo integral, niveles de autonomía a través de la mitigación del aislamiento social en un sector de vulnerabilidad de la capital, dentro de un enfoque diferencial y un enfoque de derechos.

El propósito de este proyecto de investigación es contar con una herramienta que permita comprender la problemática e identificar las posibles estrategias de inclusión para las personas con discapacidad Cognitiva y auditiva en el ámbito laboral, a través de programas y/o proyectos que conlleven a la implementación de la Política Pública Distrital de Discapacidad.

Para diseñar esta herramienta, es importante poder identificar programas en empresas públicas y privadas, que cuenten con procesos de inclusión laboral en la ciudad de Bogotá, con el fin de reconocer los factores que influyen en la contratación y a partir de esto, analizar casos exitosos de vinculación, que permita realizar el análisis de la política pública y favorecer dichos procesos.

1. Capítulo I

1.1 Estado del Arte

En este capítulo se sintetizan algunos estudios e investigaciones que sirvieron como base para profundizar la problemática de las personas con discapacidad que se encuentran en edad productiva y no logran ser vinculadas laboralmente.

Se identificaron algunos procesos mediante el análisis específico en la vinculación de personas con discapacidad; en algunos de éstos se evidenciaron procesos de impacto generados por el programa de inclusión laboral de la Fundación Arcángeles para las personas con discapacidad, la investigación realizada por Paula Alexandra Castro Riaño y Angélica María Barrera Villanueva de la universidad de la Salle en el año 2011.

Estas autoras se centraron en el proceso de articulación entre el Centro Comercial Gran Estación y la Empresa Securitas, las cuales generaron una alianza de trabajo en la contratación de personas con discapacidad, logrando no solo posicionar su imagen sino el desarrollo de las capacidades de este grupo poblacional; así mismo refieren que hace falta más entidades educativas que sean accesibles para las personas con discapacidad, lo que conlleva a que estas personas no cuenten con un perfil académico, lo que dificulta el acceso al mundo laboral. Por ello concluyen la importancia de incluir el modelo de gerencia social a la Fundación Arcángeles, con el fin de generar conciencia de corresponsabilidad social para que las personas con discapacidad puedan adquirir una mejor calidad de vida y mostrar sus capacidades, potencialidades y desempeño laboral.

Una segunda investigación hace referencia sobre la Inclusión Laboral para Personas con Capacidades Diferentes en las Empresas Colombianas, una Estrategia de Responsabilidad Social, la cual fue realizada por Marylizz Meza Vilorio en el año 2016 en la Universidad Nueva

Granada, donde la autora analiza las estrategias que se utilizan en Colombia para la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral y toma como referencia la Fundación Corona, en donde se llevó a cabo una alianza con el pacto de productividad, el cual proporcionó las orientaciones pertinentes para llevar a cabo el proceso de vinculación laboral, teniendo en cuenta los cargos a los cuales podrían vincularse y los ajustes razonables a realizar según los procesos de formación con que cuentan las personas con discapacidad. Acorde a lo establecido se logró vincular a estas personas en la modalidad de contratos de aprendizaje a través del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), lo que permitió una vinculación laboral en la Fundación Corona de las personas con discapacidad formada. Esta investigación concluyó que es muy importante dar continuidad a los procesos de sensibilización a las empresas, en donde se haga énfasis en la vinculación a personas con discapacidad en los diferentes espacios laborales y de esta manera identificar no sólo los beneficios a los que puedan acceder como empresa, sino en mejora de la calidad de vida que se le puede brindar a una persona con discapacidad y potencializar a largo plazo retos personales y familiares. Así mismo se denota la importancia de dar a conocer las acciones que desarrolla el pacto de productividad, con el fin de poder replicar y ampliar al sector empresarial colombiano, buscando de esta manera contribuir a la inclusión laboral de más personas con discapacidad del país.

La tercera investigación consultada, hace referencia a la valoración ocupacional de las personas con discapacidad, desde la perspectiva de las capacidades humanas, realizada por Marisol Moreno-Angarita, Edgar Cortés-Reyes, Andrea Cárdenas-Jiménez, Zulma Giraldo-Rátiva y Luz Z. Mena-Ortiz, en el año 2013; en donde realizaron un análisis de las herramientas que actualmente utilizan las empresas en Colombia y a partir de ello, tuvieron en cuenta el análisis de la herramienta “Manual de Valoración Ocupacional de las Personas con

Discapacidad; en la cual se concluyó la importancia de crear nuevos instrumentos que faciliten la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Esta herramienta fue elaborada por cuatro profesionales del área de terapia ocupacional y se construyó en cuatro fases, las cuales en cada una de ellas se tuvo en cuenta la información básica de la persona, una identificación de las ayudas técnicas que utiliza la persona con discapacidad, un tercer ítem de valoración de competencias básicas laborales, y una cuarta parte en donde le sugieren al encuestado las ayudas técnicas que requiere y los ajustes a tener en cuenta para el desarrollo de las actividades laborales. La elaboración de esta herramienta permite que se realice una evaluación previa de las habilidades y competencias laborales con las que cuenta una persona con discapacidad y a partir de esto poder identificar el puesto de trabajo acorde a esas necesidades observadas en la herramienta, consideramos que esta investigación es un insumo importante, ya que permite tener una base de conocimiento metodológicos y de aplicación, la cual puede aportar en la construcción del diseño de la herramienta de identificación de habilidades y potencialidades de las personas con discapacidad auditiva y cognitiva de la Fundación PONES y del Centro Integrarte Externo 20 de julio.

Así mismo, se identificó otro trabajo de investigación; estado de los procesos de valoración ocupacional de las personas con discapacidad en Colombia: un análisis exploratorio, elaborada por Andrea Cárdenas Jiménez, Marisol Moreno Angarita y Diana Álvarez Montaña en el año 2013. Esta investigación presentó un análisis sobre los procesos de valoración ocupacional que están siendo utilizados actualmente en 14 entidades tanto del sector público como del sector privado de Colombia; a través de dicho análisis se concluyó que existen numerosas herramientas de aplicación de la valoración ocupacional en cada una de ellas, y concluyeron que se pudo identificar una gran diversidad entre cada proceso de valoración de acuerdo a la lógica y que

cada uno se ajusta a un tipo de discapacidad y a los objetivos de cada entidad. Por otra parte, se cuestionan como el empleador percibe el proceso de valoración y cómo contribuyen en la comunicación de las capacidades y competencias presentes en las personas con discapacidad y como se evidencia si la aplicación de esta herramienta permite que las personas con discapacidad cuenten con una mayor probabilidad de acceso al campo laboral, que aquellas personas a las cuales aún no se les ha aplicado. Lo anterior ha permitido que se presenten nuevos cuestionamientos sobre este proceso de valoración y que éste mismo sea constituido como una contribución investigativa alrededor de los procesos de valoración que son aplicados en Colombia actualmente.

1.2. Marco Teórico

Según el modelo de inclusión laboral, propuesto desde las experiencias y estudios de la Fundación corona. La Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) es explícita en los elementos que deben tenerse presente respecto a la inclusión laboral de personas con discapacidad; retoma elementos tradicionales como la igualdad de oportunidades y remuneración, la protección contra el acoso, las condiciones de trabajo saludables y otros aspectos ya presentes en referentes como la OIT y el discurso de Trabajo Decente. Sin embargo, como complemento incluye elementos novedosos que pretenden dar línea sobre lo que podría significar hacer inclusión laboral desde el Modelo Conceptual Social de la discapacidad (Barragán, 2015, p. 1).

Desde el ámbito internacional se establecen procesos normativos como: la declaración universal de los derechos humanos del 10 diciembre de 1948; las normas uniformes de naciones unidas 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; la 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.

Así mismo, la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su protocolo facultativo, fueron aprobados el 13 de diciembre de 2006 en la sede de las Naciones Unidas en Nueva York. Se trata del primer instrumento amplio de derechos humanos del siglo XXI y la primera convención de derechos humanos que se abre a la firma de las organizaciones regionales de integración. En ella se adopta una amplia clasificación de las personas con discapacidad y se reafirma que todas las personas con todos los tipos de discapacidad deben poder gozar de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

Aparte de Naciones Unidas (2006) 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.

La Conferencia contra el Racismo realizada en Durban por las Naciones Unidas (2001) 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. En los resultados del Censo 2010 en Colombia se identificaron 2.765.491 personas en condición de discapacidad, presentando una prevalencia de 6,3%. En este grupo, es mayor la prevalencia de discapacidad en hombres (6,6%) que en mujeres (6,1%), así como es mayor la prevalencia en la población adulta. Con respecto al origen de la discapacidad, el 35% de las personas no conocen cual es el origen de la misma, el 27% atribuye

el origen a enfermedad general y el 11 % a accidentes. El 17% restante está distribuido en las siguientes causas: condiciones de salud de la madre durante el embarazo (5%), complicaciones en el parto (3%), lesión auto infligida (1%), enfermedad general (1%), consumo de psicoactivos (1%), desastre natural (0,1%), víctima de violencia (1%), conflicto armado (0,4%), dificultades en la prestación de servicios de salud (1%) y por otras causas (3%). El 79% de esta población se encuentra en estratos 1 y 2, el 3% finaliza la secundaria y el 13% de los que se encuentran en edad productiva tienen acceso al mundo del trabajo (Asociación Nacional de Cajas de Compensación Familiar –ASOCAJAS. 2012).

El Ministerio de Trabajo (2012), refiere casi tres millones de personas con limitaciones físicas, es decir el promedio nacional es que cada 100 colombianos (6.4%) presentan limitaciones permanentes, situando a Colombia como el segundo país de Latinoamérica con mayor índice de personas con discapacidad, ubicados principalmente en los departamentos de Cauca, Nariño, Boyacá, Huila, Quindío, Caquetá y Tolima.

Aunque las instituciones del orden público y privado han iniciado el desarrollo de estrategias dirigidas a la población en condición de discapacidad, que buscan garantizar y materializar la inclusión, termino referido en documentos como son los planes estratégicos, políticas, programas y proyectos de las entidades, sin embargo los costos de los ajustes razonables en términos de infraestructura para la inclusión de este grupo poblacional no se dan a pasos agigantados como indica las cifras presentadas por el (Ministerio de Trabajo, 2012).

El 54% de las empresas en Colombia han vinculado personas con discapacidad. El 31,68% de la población con discapacidad no ha recibido ningún tipo de formación para el trabajo. El 30,8% tienen una incapacidad permanente para trabajar (NO cuentan con una pensión). Solo el 13% de los discapacitados que están en condiciones de trabajar lo hacen

efectivamente y el 84% de las personas con discapacidad que trabajan reciben menos de un salario mínimo (Diario La Patria.com, 2012).

1.3. Marco Normativo Nacional

1.3.1. Constitución Política de Colombia de 1991

Haciendo un recuento de la normatividad que enmarca los derechos que tienen las personas con discapacidad, se parte por enunciar la Constitución Política de (1991):

- a) Artículo 1. “ Fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general” (p. 15).
- b) 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 (Constitución Política de Colombia. 1991, p. 15).

- c) 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 (Constitución Política de Colombia. 1991, p. 15).
- d) 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 (Constitución Política de Colombia. 1991, p. 16).

- e) “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 (Constitución Política de Colombia. 1991, p. 19).

La Carta Magna define una serie de derechos fundamentales ya mencionados, los cuales son de carácter universal y de cumplimiento obligatorio por tanto cubren a quienes presenten algún tipo de limitación o discapacidad.

1.3.2. Ley 361 de 1997

“Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones” (p. 1).

CAPÍTULO IV. De la integración laboral

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

NOTA: El texto subrayado fue declarado EXEQUIBLE CONDICIONADO por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-458 de 2015, en el entendido de que deberán reemplazarse por las expresiones “persona o personas en situación de discapacidad”.

Igualmente, el Gobierno establecerá programas de empleo protegido para aquellos casos en que la disminución padecida no permita la inserción al sistema competitivo (p. 7). En el artículo 23 describe las funciones del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) en capacitación:

Artículo 23°.- El Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena realizará acciones de promoción de sus cursos entre la población con limitación y permitirá el acceso en igualdad de condiciones de dicha población previa valoración de sus potencialidades a los diferentes programas de formación. Así mismo a través de los servicios de información para el empleo establecerá unas líneas de orientación laboral que permita relacionar las capacidades del beneficiario y su adecuación con la demanda laboral.

Finalmente, el artículo 24 menciona las garantías que tienen los empleadores que vinculen población con discapacidad:

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

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

- c. El Gobierno fijará las tasas arancelarias a la importación de maquinaria y equipo especialmente adoptados o destinados al manejo de personas con limitación.
- d. El Gobierno clasificará y definirá el tipo de equipos que se consideran cubiertos por el beneficiario.

En el anterior enunciado se puede resaltar que la Política Pública de Discapacidad de Bogotá Distrito Capital (Decreto 470 de 2007) confiere que se desarrollen estrategias que promuevan la generación de empleo digno para las personas con discapacidad, como también para sus familiares y cuidadores.

1.3.3 Ley 762 de 2002.

Es importante mencionar la Ley 762 de julio 31 de 2002 mediante la cual se “aprueba la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad, consagra de manera específica la prohibición de cualquier forma de discriminación o exclusión de las personas con discapacidad” (p. 1).

1.4. Marco Normativo Internacional

Cabe resaltar a su vez, la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su protocolo facultativo fue aprobada el 13 de diciembre de 2006 en la Sede de las Naciones Unidas en Nueva York. Se trata del primer instrumento amplio de derechos humanos del siglo XXI y la primera convención de derechos humanos que se abre a la firma de las organizaciones regionales de integración. En ella se adopta una amplia clasificación de las personas con discapacidad y se reafirma que todas las personas con todos los tipos de discapacidad deben poder gozar de todos los derechos humanos y libertades fundamentales. Se aclara y precisa cómo se aplican a las personas con discapacidad todas las categorías de derechos y se indican las esferas en las que es necesario introducir adaptaciones para que las personas con

discapacidad puedan ejercer en forma efectiva sus derechos y las esferas en las que se han vulnerado esos derechos y en las que debe reforzarse la protección de los derechos (Naciones Unidas, 2006).

Para tener bases en referencias sobre al tema de inclusión laboral y discapacidad, es importante tener claridad sobre términos básicos en relación a la temática abordada en el trabajo de investigación con el fin de dar un soporte teórico, teniendo en cuenta la Política Pública de Discapacidad para el Distrito Capital, y de esta manera identificar las diferentes barreras que se pueden presentar en el proceso de inclusión efectiva en los diferentes entornos para las personas con Discapacidad.

Según la Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social (PPDIS) 2014, asegura el goce pleno de los derechos y el cumplimiento de los deberes de las personas con discapacidad, sus familias y cuidadores para el periodo 2013 – 2022. Dichos derechos deben ser garantizados partiendo de la comprensión de que cada territorio tiene unas características físicas, económicas, culturales y políticas que le son propias y que configuran su particularidad, razón por la cual las acciones de política pública deben adaptarse a dichas particularidades, siempre teniendo presente que el vínculo nación – territorio es el que permite que toda la sociedad colombiana, desde su diversidad, transite por la misma vía para el logro de la inclusión plena de las personas con discapacidad. Sin embargo, menciona que las Personas con Discapacidad (PCD) tienen más probabilidades de estar desempleadas, y generalmente perciben menores ingresos cuando trabajan, con relación a la población sin discapacidad. Los datos de la Encuesta Mundial de Salud indican que las tasas de ocupación son menores entre los hombres y mujeres con discapacidad (53% y 20%, respectivamente) que entre los hombres y mujeres sin discapacidad (65% y 30%, respectivamente).

1.5. Marco Conceptual

Se establecen algunas definiciones referenciando términos de interés como:

1.5.1. Capacidades y Oportunidades

Definido como el espacio en el que se generan y trabajan conjuntamente los mecanismos, fuentes y actores, que permiten construir las acciones necesarias para que las personas con discapacidad, sus familias y sus cuidadoras y cuidadores hagan uso de sus derechos y deberes en pro de la generación de capacidades humanas, sociales, culturales y productivas para la inclusión social, mediante acciones integrales que garanticen el desarrollo humano y la dignidad de las personas (Alcaldía Mayor de Bogotá- Secretaría Distrital de Planeación. 2014, pp. 7-8).

1.5.2 Deficiencia

“Una pérdida o anormalidad permanente o transitoria – psicológica, fisiológica o anatómica – de estructura o función” (Corte Constitucional de Colombia Sentencia T-271 de 2012, p. 1).

1.5.3. Deficiencia Física

“Alteración en las funciones Neuromúsculoesqueléticas y/o estructuras del sistema nervioso y relacionadas con el movimiento, que limitan al individuo principalmente en la ejecución de actividades de movilidad” (Ministerio de la Protección Social, 2010, p. 34).

1.5.4. Deficiencia Múltiple

Alteraciones de varias funciones o estructuras corporales, que pueden limitar al individuo en la ejecución de diversas actividades (Ministerio de la Protección Social, 2010, p. 34).

1.5.5. Deficiencia 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” (Ministerio de la Salud y la Protección Social, 2013, p. 1).

1.5.6. Deficiencia 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” (Ministerio de la Salud y la Protección Social, 2013, p. 1).

1.5.7. Desarrollo Humano

“Entendido como el incremento de las oportunidades y capacidades de las personas con discapacidad para hacer realidad el proyecto de vida que se han propuesto” (Alcaldía Mayor De Bogotá D.C.- Sistema Distrital de Discapacidad., 2007, p. 15).

En este sentido, cada persona, hombre o mujer, debe tener, como mínimo, la libertad de disfrutar de una vida prolongada y saludable, adquirir los conocimientos que le permitan apropiarse del acumulado de la cultura, participar de las decisiones sobre el destino de su comunidad, estar despojada del miedo a la violencia y contar con ingresos suficientes para solventar un nivel de vida digno.

1.5.8. Desarrollo Social

El desarrollo social “entendido como un proceso de promoción del bienestar de las personas en conjunción con un proceso dinámico de desarrollo económico” (Alcaldía Mayor De Bogotá D.C.- Sistema Distrital de Discapacidad, 2007, p. 15).

Con el transcurrir del tiempo, conduce al mejoramiento de las condiciones de vida de toda la población en diferentes aspectos: salud, educación, nutrición, vivienda, vulnerabilidad,

seguridad social, cultura, recreación y deporte, accesibilidad, empleo y salarios, principalmente. Implica también la reducción de la pobreza y la desigualdad en el ingreso.

1.5.9. 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” (Soto, 2013, p. 25).

1.5.10. Minusvalidez

“Una incapacidad que constituye una desventaja para una persona dada en cuanto limita o impide el cumplimiento de una función que es normal para esa persona, según la edad, el sexo, los factores sociales o culturales” (Soto, 2013, p. 25). Por 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.

1.5.11. Discapacidad 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” (Ministerio de la Salud y la Protección Social, 2013, p. 1).

1.5.12. Discapacidad 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” (Centro para la Inclusión y el Desarrollo Social- CINDES. 2014, p. 2).

1.5.13. Discapacidad Psíquica

“Personas con trastornos en el comportamiento adaptativo, previsiblemente permanente. Algunas enfermedades asociadas son: Psicosis Orgánica, Paranoia, Esquizofrenia, Depresión Bipolar, entre otras (Fundación Nacional de Discapacitados, 2012, p. 1).

1.5.14. 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” (Fundación Nacional de Discapacitados, 2012, p. 1).

1.5.15. 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 (Fundación Nacional de Discapacitados, 2012, p. 1).

1.5.16. Discapacidad Severa

“Personas que ven gravemente dificultada o imposibilitada la realización de sus actividades cotidianas, requerimiento del apoyo o cuidados de una tercera persona y no logra superar las barreras del entorno2 (Fundación Nacional de Discapacitados, 2012, p. 1).

1.5.17. Necesidades

“Son aquellas sensaciones de carencia, propias de los seres humanos y que se encuentran estrechamente unidas a un deseo de satisfacción de las mismas” (Documento CONPES 80/04 Departamento Nacional de Planeación, 2004, p. 14). Existen cinco tipos de necesidades básicas: las necesidades fisiológicas, que son aquellas más básicas que siente un individuo, como las de

comida, bebida, vestido y vivienda; las necesidades de seguridad y protección y por último las necesidades afectivas, el amor, la amistad y el afecto.

1.5.18. Sordo Ceguera.

Discapacidad que resulta de la combinación de dos deficiencias sensoriales (Visual y Auditiva), que genera en las personas que la padecen, problemas de comunicación únicos y necesidades especiales, derivadas de la dificultad para percibir de manera global, conocer, y por tanto interesarse y desenvolverse en su entorno (García, 2004, p. 147).

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 rehabilitación (Fundación Misiones Divina Redención, 2006).

2. Capítulo II

2.1. Objetivos

2.1.1. Objetivo General

Diseñar una herramienta de identificación de habilidades y competencias productivas para las personas con discapacidad cognitiva y Auditiva de la Fundación PONES y Centro Integrarte Externo 20 de Julio de la Localidad de San Cristóbal con la finalidad de evidenciar las principales destrezas en el desempeño de actividades productivas que promuevan el rendimiento en las empresas y mejore las oportunidades para la inclusión laboral de este grupo poblacional.

2.1.2. Objetivos Específicos.

- a) Identificar las habilidades y competencias que permitan una inclusión laboral efectiva de las personas con discapacidad Cognitiva y auditiva.

- b) Determinar la ruta de vinculación laboral en las empresas que realizan proceso de inclusión de personas con discapacidad.
- c) Analizar casos exitosos de inclusión laboral para las personas con discapacidad Cognitiva y auditiva en la ciudad de Bogotá.
- d) Realizar la aplicación de una encuesta que permita identificar las necesidades laborales y productivas de las personas con discapacidad cognitiva y auditiva.

3. Capítulo III

3.1 Perfil de la Organización

En este proyecto de investigación se contará con dos entidades, las cuales contemplan procesos de fortalecimiento de habilidades y potencialidades de las personas con discapacidad cognitiva y auditiva, entre estas se encuentra la Fundación para el apoyo de población con necesidades especiales (PONES). Es una organización no gubernamental colombiana, cuyo objetivo principal está encaminado al mejoramiento de las condiciones de vida de personas en situación de discapacidad a través de la capacitación, el emprendimiento y la gestión social en la ciudad de Bogotá.

El Centro de atención integral para personas mayores de 18 años con Discapacidad Integrarte 20 de julio, es un servicio del proyecto 1113 “Por una Ciudad Incluyente y sin Barreras”, el cual está adscrito a la Secretaría Distrital de Integración Social, en este servicio reciben atención especializada desde las áreas de Psicología, Trabajo Social, Terapia Ocupacional, Educación Especial, Educación Física y Nutrición, así como, la dotación para el desarrollo de las actividades y de alimentación, el cual busca brindar las condiciones para que estas personas puedan desarrollar o mantener sus competencias ocupacionales, que a su vez les

permitan conseguir mayores niveles de independencia, autonomía, reconocimiento, participación e inclusión en ámbitos productivos, de tipo ocupacional o laboral.

3.2 Antecedentes de la Organización

La organización PONES nace de la necesidad de mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad, con el fin de lograr un bienestar mediante herramientas ocupacionales que les permitan ser independientes adquiriendo habilidades y potencialidades.

El Centro de atención integral para personas mayores de 18 años con Discapacidad Integrarte 20 de julio nace de la necesidad de este grupo poblacional que esta está expuesto a situaciones de vulneración al encontrarse con barreras actitudinales y físicas que afectan el goce efectivo de sus derechos.

3.3. Objeto de la Organización

El objetivo principal de la fundación PONES está encaminado a lograr el mejoramiento de las condiciones de vida de personas en situación de discapacidad a través de la capacitación, el emprendimiento y la gestión social en la ciudad de Bogotá. El Centro de atención integral para personas mayores de 18 años con Discapacidad Integrarte 20 de julio tiene como objeto fortalecer las destrezas, habilidades, capacidades e intereses de las personas y sus familias, y el reconocimiento de su autonomía, así como la prestación de servicios de atención integral para la promoción y garantía de sus derechos.

3.4. Portafolio de Servicios

La Fundación PONES cuenta con tres líneas de acción, capacitación, gestión social y emprendimiento de unidades productivas, para la línea de capacitación ofrecen marroquinería artesanal, manejo de máquinas, lencería y lenguaje de señas; para la línea de emprendimiento de unidades productivas, ofrecen apoyo en artículos publicitarios y decorativos como llaveros,

manillas, agendas, portalápices, mugs, tarjetería social, lencería y arreglos navideños. En la última línea de gestión social, construyen diversos espacios de participación para la interacción social con grupos, familias, empresas y personas que quieran donar recursos, bienes y servicios.

El Centro de atención integral para personas mayores de 18 años con Discapacidad Integrarte, es un servicio que se presta a personas con discapacidad cognitiva o discapacidad múltiple asociada a cognitiva, mayores de 18 años y menores de 60 años, en él se promueve el desarrollo y fortalecimiento de competencias que permita a las personas con discapacidad alcanzar mayores niveles de independencia y socialización, se adelanta articulación interinstitucional para promover procesos de inclusión de acuerdo con las habilidades y capacidades de los participantes, apoyo alimentario y servicio de transporte.

Uno de los espacios en donde se ha evidenciado la falta de oportunidades para la inclusión laboral, es en la localidad de San Cristóbal específicamente en la población beneficiaria de la Fundación PONES y la población egresada del Centro Integrarte Externo 20 de julio; los cuales han referenciado no tener el acceso a un empleo por distintos factores como: las dificultades para ingresar a un ente educativo que les permita cualificarse, tener estrategias y herramientas para competir laboralmente.

3.5 Contexto de la Organización Ubicación Realidad Concreta

Al hablar de procesos de inclusión social en Bogotá, es de suma importancia tener presente que en el año 2016 se realizó la actualización del último registro para la localización y caracterización de personas con discapacidad (ver figura 1).

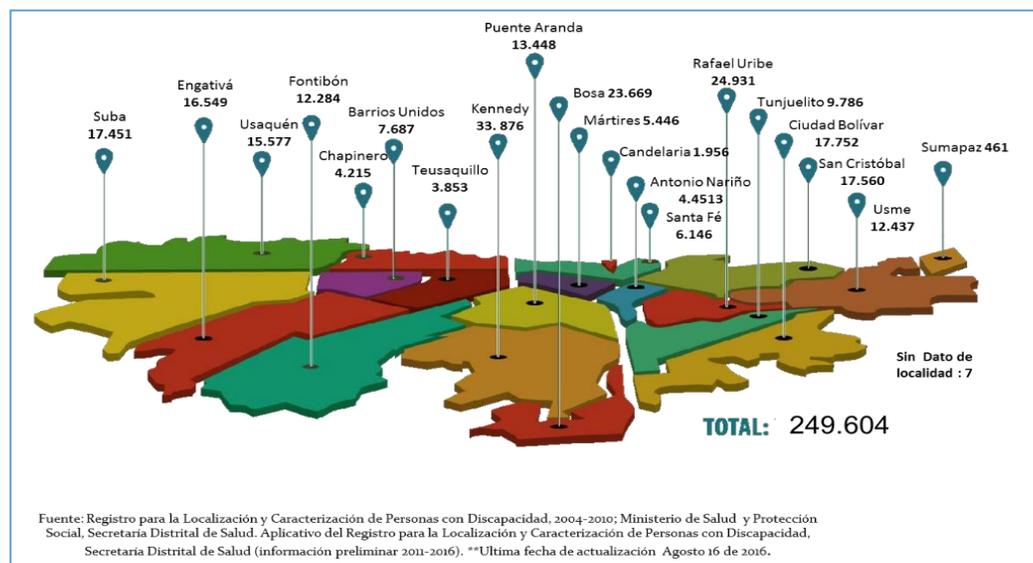


Figura 1. Tomada de: Registro para la localización y caracterización de personas con discapacidad 2004-2010 Fuente: Ministerio de Salud y Protección Social, Secretaría Distrital de Salud.

Se evidencia en la figura un total de 249.604 personas con discapacidad y para la localidad de San Cristóbal se reportan 17.560 personas registradas según la Secretaria Distrital de Salud.

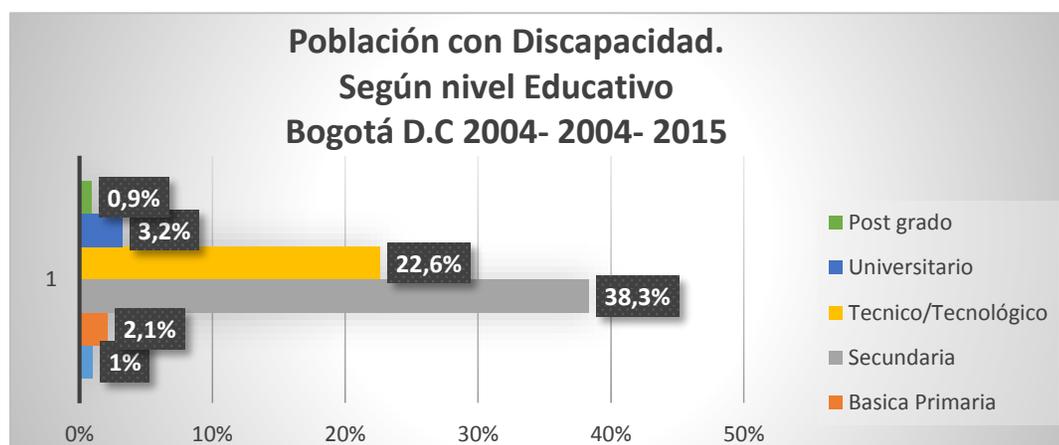


Figura 2. Nivel educativo Población con discapacidad Bogotá 2004-2015. Fuente tomada de: Registro para la Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad, 2004-2010; Ministerio de Salud y Protección Social, Secretaría Distrital de Salud. Aplicativo del Registro para la Localización y Caracterización de Personas

*con Discapacidad, Secretaría Distrital de Salud (información preliminar 2011-2015). **Ultima fecha de actualización enero 2016.*

En la figura número 2, se hace referencia al nivel educativo que presentan las personas con discapacidad, con el fin de identificar posibles causas que permitan dar un insumo real sobre la inclusión laboral de las mismas.

En Bogotá actualmente existen empresas privadas y públicas como la Fundación Ideal, Best Buddies, el SENA, Fundación Gran ahorrador, Fundación Arcángeles, Fumdir y Teletón, las cuales cuentan con vinculación para personas con discapacidad teniendo como base el tema de la responsabilidad social.

3.6. Entorno en que se desarrolla la organización (Económicos, sociales, infraestructura, empleo)

La Fundación Para el Apoyo de Población con Necesidades Especiales (PONES). Es una organización no gubernamental colombiana, cuyo objetivo principal está encaminado al mejoramiento de las condiciones de vida de personas en situación de discapacidad a través de la capacitación, el emprendimiento y la gestión social en la ciudad de Bogotá y en zona rural del municipio de Choachí (Cundinamarca). El objetivo principal está encaminado al mejoramiento de las condiciones de vida de personas en situación de discapacidad a través de la capacitación, el emprendimiento y la gestión social, “el conocimiento es la mejor arma para cambiar el mundo” brindamos oportunidades a personas en situación de discapacidad que cuenten con las habilidades para desarrollar talleres artístico-manuales en marroquinería artesanal, manejo de máquinas, lencería y lenguaje de señas.

Los artículos elaborados en las capacitaciones son comercializados a empresas y particulares; de esta manera se desarrollan un espíritu emprendedor los beneficiarios y su núcleo familiar:

- a) Publicitarios: llaveros, manillas, portalápices, mugs, agendas etc.

b) Decorativos: lencería, arreglos navideños, tarjetería social.

La fundación PONES se fortalece mediante la elaboración y comercialización de tarjetas sociales con papel reciclado, promoviendo en la población con discapacidad y la sociedad compradora el cuidado del medio ambiente a través de la compra de estos productos que son realizados con material reciclable. PONES brinda el servicio de capacitación, emprendimiento productivo y gestión social mediante actividades que permitan mejorar el desarrollo integral y la calidad de vida de personas con discapacidad, se cuenta con diversos talleres artístico-manuales como marroquinería manejo de máquinas, lencería bisutería, telares y lenguaje de señas. Uno de los objetivos de la fundación PONES es continuar creciendo para ofrecer e impulsar programas que ayuden al desarrollo social económico ético productivo y cultural de población con discapacidad y procurar mejorar la calidad de vida de esta población. A la fecha la fundación se encuentra ubicada en un espacio con canon de arrendamiento, la meta es poder conseguir un espacio propio que facilite y fortalezca la infraestructura, y a su vez se pueda aumentar la productividad y mejora laboral de las personas con Discapacidad.

Datos de Contacto: 310 868 7316 - 311 506 9295 Correo: fundaciónpones@gmail.com

3.7. Centro Integrarte 20 de Julio

Es un centro de desarrollo para personas mayores de 18 años con discapacidad cognitiva y sus familias, reciben atención especializada desde las áreas de psicología, trabajo social, terapia ocupacional, educación especial, educación física y nutrición, así como, la dotación para el desarrollo de las actividades y de alimentación, el cual busca brindar las condiciones para que estas personas puedan desarrollar o mantener sus competencias ocupacionales, que a su vez les permitan conseguir mayores niveles de independencia, autonomía, reconocimiento, participación e inclusión en ámbitos productivos, de tipo ocupacional o laboral.

Uno de los propósitos es diseñar, ejecutar y evaluar proyectos dirigidos a la atención integral de niños, jóvenes, mujeres cabeza de hogar, adultos mayores, personas en condición de discapacidad y desplazados, con el propósito de mejorar sus condiciones y calidad de vida, mediante la implementación de procesos interdisciplinarios.

Se establece una capacitación técnica en artes y oficios a grupos de madres con jefatura familiar, adultos con discapacidad cognitiva y líderes sociales para el desarrollo de habilidades y destrezas ocupacionales acordes con las posibilidades personales y las oportunidades del mercado laboral e incursión en la vida productiva como alternativa de auto-sostenimiento.

Integrarte implementa estrategias de coordinación y trabajo en red a nivel interinstitucional e intersectorial que permiten la canalización y optimización de recursos, servicios y esfuerzos para el desarrollo social sostenible.

Se implementan estrategias de coordinación y trabajo en red, a nivel interinstitucional e intersectorial que permitan la canalización y optimización de recursos, servicio y esfuerzos para el desarrollo social sostenible. Se desarrollan programas lúdicos, recreativos, artísticos y culturales para promover la inclusión social y convivencia entre los diferentes grupos poblacionales a nivel comunitario, local y municipal.

A partir de la implementación de estrategias de formación, capacitación, organización, mediante el ejercicio del liderazgo participativo y democrático de la sociedad civil, la finalidad es aportar a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad y el cuidado por del medio ambiente.

4. Capítulo IV

4.1 Metodología

4.1.1. Tipo de Investigación

La investigación se desarrolló bajo una metodología cuantitativa y cualitativa con alcance descriptivo, ya que se centra en el análisis de procesos ocupacionales, habilidades y destrezas que poseen las personas con discapacidad con la finalidad de generar una vinculación laboral efectiva como aporte a la fundación PONES.

En el siguiente apartado se tiene en cuenta el enfoque praxeológico con sus cuatro fases.

4.1.2 Fases del Enfoque Praxeológico

Fase del Ver

Análisis Política Publica

Una vez realizada la lectura del documento de política pública de discapacidad para el distrito capital y de acuerdo a los procesos de vinculación laboral existentes, es importante identificar que dicho documento está acorde a las necesidades de las personas con discapacidad, en donde según la constitución política de Colombia, hay artículos específicos como el Artículo 54 que habla sobre la obligación del estado y de los empleadores, en ofrecer temas de formación técnica y/o profesional a quienes lo requieran, y por ende garantizar como derecho de la población, la vinculación laboral de acuerdo a las condiciones de salud que tengan dichas personas.

Esta política pública está regida y soportada para darse cumplimiento a nivel nacional, pero a la fecha todas las disposiciones legales no se están aplicando en la exigibilidad de derechos para las personas con discapacidad, ya que la inserción laboral de este grupo poblacional tiene un bajo o nulo porcentaje de acceso al empleo; lo que genera dificultades en su desarrollo personal, social y laboral. Se puede concluir que esta política está muy bien

argumentada y estructurada, pero la aplicación del mismo acorde a la normatividad establecida no se cumple.

La fundación PONES es una organización no gubernamental colombiana, cuyo objetivo principal está encaminado al mejoramiento de las condiciones de vida de personas en situación de discapacidad a través de la capacitación, el emprendimiento y la gestión social en la ciudad de Bogotá y en zona rural del municipio de Choachí (Cundinamarca). La herramienta tiene como objetivo identificar las habilidades y destrezas ocupacionales de las personas con discapacidad con la finalidad de guiar el proceso de contratación de esta población y disminuir las barreras que enfrentan a diario este grupo poblacional. Es importante realizar el proceso de la herramienta ya que las personas con discapacidad son una población con vulnerabilidad y fragilidad lo que no les ha permitido poseer independencia social, familiar y económica disminuyendo su calidad de vida y generando dificultades en sus relaciones interpersonales y familiares. Se realizará la investigación desde un enfoque de análisis documental, por medio de entrevistas a personas con Discapacidad de la Fundación PONES ubicada en la localidad de San Cristóbal, teniendo como base aportes de investigación de tesis sobre esta temática, estadísticas, entre otros. Para ello la importancia de analizar casos sobre vinculación laboral efectiva como lo fue el proceso llevado a cabo con la empresa Tiendas Ahorramas; cuyo objetivo principal fue generar proyectos de vida reales que promuevan procesos de inclusión productiva para personas con discapacidad, la persona vinculada laboralmente fue egresada del proyecto 113 “Por una Ciudad Incluyente y Sin Barreras”, proceso con el cual se pudo realizar una sensibilización directa a la comunidad a través de la visibilización de las habilidades y procesos desarrollados con personas con discapacidad cognitiva. Esta persona con discapacidad, inicio un proceso de entrenamiento

previo en las tiendas Ahorramas, con el fin de identificar sus habilidades y de acuerdo a ellas ser ubicada en un puesto de trabajo.

Es importante concluir que los procesos de vinculación laboral para personas con discapacidad permiten el posicionamiento de la misma como agente activo y promotor de cambio dentro de su núcleo familiar y a contribución en la transformación del «esquema social» de ver la discapacidad como sinónimo de limitación a reconocerla como un conjunto de capacidades diferentes.

Fase del Juzgar

La herramienta del proyecto integrador se realizó teniendo como base la necesidad inmediata de facilitar estrategias y habilidades ocupacionales que permitan una vinculación laboral efectiva, ya que es importante mencionar que las personas con discapacidad cognitiva y auditiva mayores de 18 años, en su gran mayoría no tienen un nivel educativo formal y sus competencias ocupacionales generalmente se basan en actividades mecánicas y repetitivas, como es el caso de la mayoría de los participantes de la fundación PONES estas actividades laborales se establecen por niveles y habilidades, encaminadas a mejorar las competencias, fortalezas y desempeño de las personas con discapacidad.

Luego de la aplicación de la herramienta se evidenciará a través de las respuestas las habilidades, fortalezas y desempeños ocupacionales que permitan una vinculación laboral y efectividad en las mismas con la finalidad de alcanzar los objetivos propuestos.

Fase Actuar

La herramienta establecida para aplicar en la fundación PONES la cual se encuentra ubicada en la localidad de San Cristóbal, se realizará a corto plazo y a las 36 personas con Discapacidad

Cognitiva y auditiva, teniendo como base algunos aspectos específicos de su vida cotidiana como son:

- a. Las actividades de la vida diaria (AVD): Son un conjunto de tareas o conductas que una persona realiza de forma diaria y que le permiten vivir de forma autónoma e integrada en su entorno y cumplir su rol o roles dentro de la sociedad.
- b. Las actividades básicas cotidianas (ABC): Son aquellas más elementales para la vida, hacen referencia tanto al cuidado personal (aseo, comida, vestido...) como a la movilidad dentro del hogar (acostarse, cambiar de postura...), llamamos actividades básicas de la vida diaria a las siguientes: Cuidado personal: aseo personal, control de esfínteres, comer y beber, vestirse; Movilidad en el hogar: cambiar y mantener diversas posturas corporales, levantarse, acostarse y permanecer de pie, desplazarse dentro del hogar.
- c. Las habilidades sociales: Son un conjunto de conductas que nos permiten interactuar y relacionarnos con los demás de manera efectiva y satisfactoria. Lo bueno es que podemos aprenderlas e ir desarrollándolas con la práctica, aunque no siempre será sencillo debido al grado de complejidad que tienen algunas de ellas, pero tampoco imposible y, las habilidades comunicativas: cómo el conjunto de acciones dominadas por el profesor para mostrar su competencia en el proceso enseñanza aprendizaje, de forma interactiva, con la eficiencia que se requiere e incidiendo en la personalidad de sus estudiantes y a la vez propiciando la participación activa de los mismos.

Devolución Creativa

Se tuvo en cuenta la implementación de tres instrumentos como la planeación estratégica, redes y alianzas y mercadeo social, con los cuales se identificaron las problemáticas que impiden

la adecuada vinculación laboral de las personas con discapacidad cognitiva y auditiva; y a partir de ello generar estrategias que permitió el diseño de dicha herramienta.

4.2. Instrumentos de Recolección de Datos

4.2.1. Técnicas Recolección de Datos

La Encuesta:

Según Stanton, Etzel y Walker, una encuesta consiste en reunir datos entrevistando a la gente, para Richard L. Sandhusen, las encuestas obtienen información sistemáticamente de los encuestados a través de preguntas, ya sea personales, telefónicas o por correo; según Naresh K. Malhotra, las encuestas son entrevistas con un gran número de personas utilizando un cuestionario prediseñado. Según el mencionado autor, el método de encuesta incluye un cuestionario estructurado que se da a los encuestados y que está diseñado para obtener información específica, y para Trespacios, Vázquez y Bello, las encuestas son instrumentos de investigación descriptiva que precisan identificar a priori las preguntas a realizar, las personas seleccionadas en una muestra representativa de la población, especificar las respuestas y determinar el método empleado para recoger la información que se vaya obteniendo.

Para efectos del presente trabajo de investigación, se realizó una entrevista dirigida, estructurada a priori que se asemeja al cuestionario de preguntas abiertas, la cual permitió obtener información sobre aspectos precisos o comprobar un problema particular. A continuación, se relacionan algunos aspectos para la realización de la encuesta:

Pregunta Problema: ¿Cuáles son las competencias y habilidades que deben tener las personas con discapacidad cognitiva y auditiva, para lograr una vinculación laboral efectiva?

Población y muestra: La población motivo de estudio para el desarrollo de la investigación fue el treinta por ciento de las personas con discapacidad Cognitiva y auditiva que

pertenecen a la Fundación PONES de la localidad de San Cristóbal. (Ver anexo 1 Encuesta acerca de la necesidad de adquirir una formación productiva para la inclusión laboral de las personas con discapacidad cognitiva y auditiva de la localidad de San Cristóbal).

Para identificar las habilidades y competencias de las personas con discapacidad Cognitiva y auditiva, se tuvo en cuenta el documento Prevocational Assessment and Curriculum Guide (PACG), Método empíricamente validado para identificar necesidades formativas para acceder a un trabajo y analizar las destrezas. La escala comprende las siguientes áreas organizadas:

- a) Comportamiento laboral: Asistencia/persistencia, independencia, producción, aprendizaje comportamiento.
- b) Habilidades de interacción: Habilidades de comunicación, habilidades sociales.
- c) Habilidades de autoayuda: Apariencia física, comida y habilidades de aseo.
- d) Comportamiento laboral: Asistencia/Permanencia.

La encuesta se aplicó a las personas con discapacidad que asisten a la Fundación PONES que cuentan con una habilidad ocupacional ya adquirida como elaboración de tapetes, bufandas, manillas, bolsos. Se identificó que las personas con discapacidad poseen destrezas que bien orientadas permitirían un adecuado desempeño laboral.

Por lo anterior y de acuerdo con los datos arrojados luego de la aplicación de la encuesta, se pudo identificar los siguientes resultados:



Figura 3. Tipo de sexo

Edad: Las personas participantes de la fundación "PONES" oscilan entre los 20 y los 34 años y el sexo que predomina es el masculino.

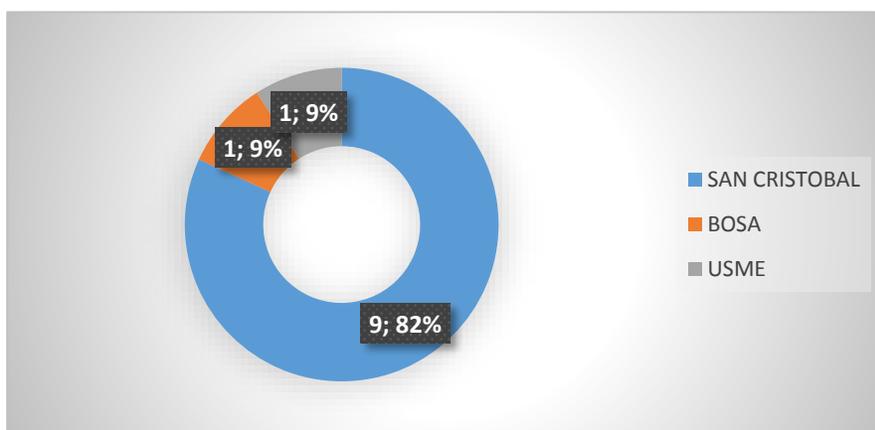


Figura 4. Localidad a la que pertenecen

Estrato: El estrato al que pertenecen las personas con discapacidad que asisten a la fundación PONES es 2 y la localidad de mayor predominio es la localidad 4 San Cristóbal.

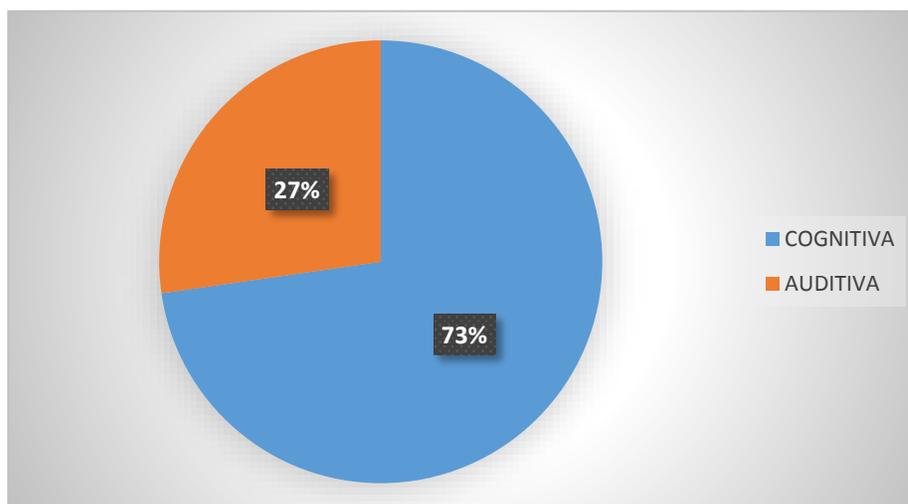


Figura 5. Tipo de discapacidad

Tipo De Discapacidad: En su mayoría las personas que asisten a la fundación PONES presentan discapacidad cognitiva.

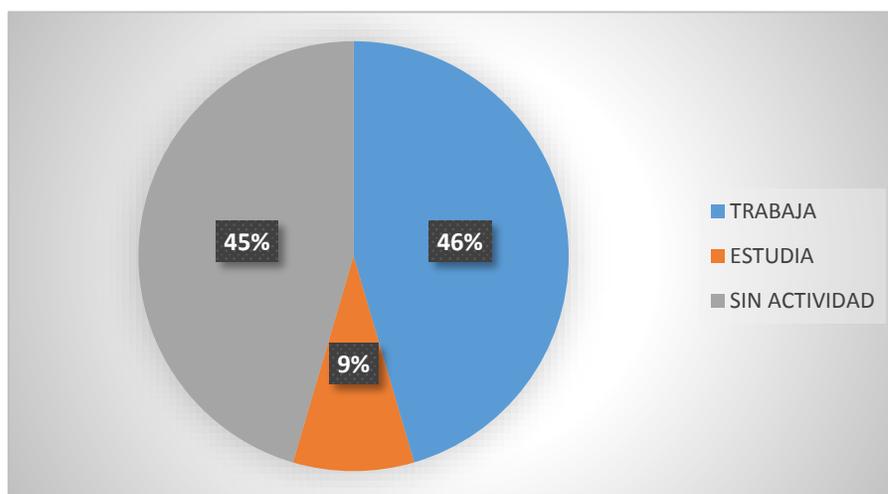


Figura 6. Ocupación Actual

Ocupación Actualmente: Los usuarios de la fundación PONES en su mayoría refieren que se encuentran realizando actividades de elaboración de bufandas y tapetes los cuales son comercializados por las personas con discapacidad y sus familias.

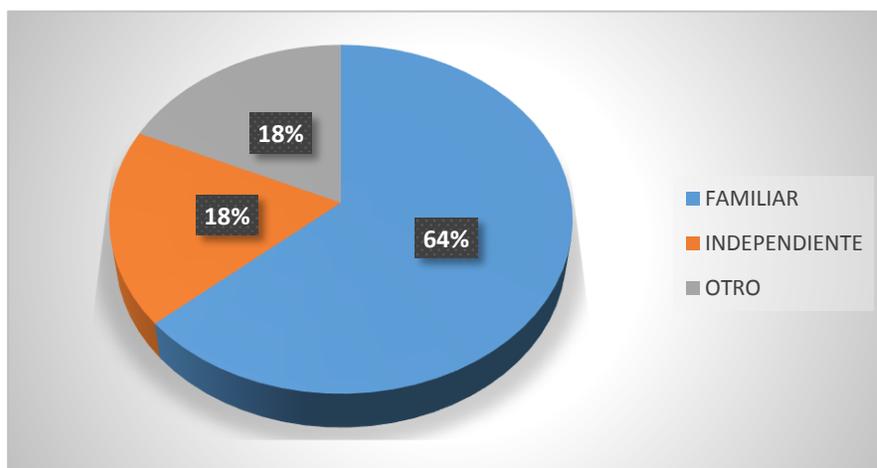


Figura 7. Fuente de Ingresos

Fuente de Ingresos: Los insumos que son utilizados por las personas con discapacidad que asisten a PONES son solventados en su mayoría por las familias, otra parte la subsidia la fundación mediante donaciones y venta de los artículos realizados por las personas con discapacidad.

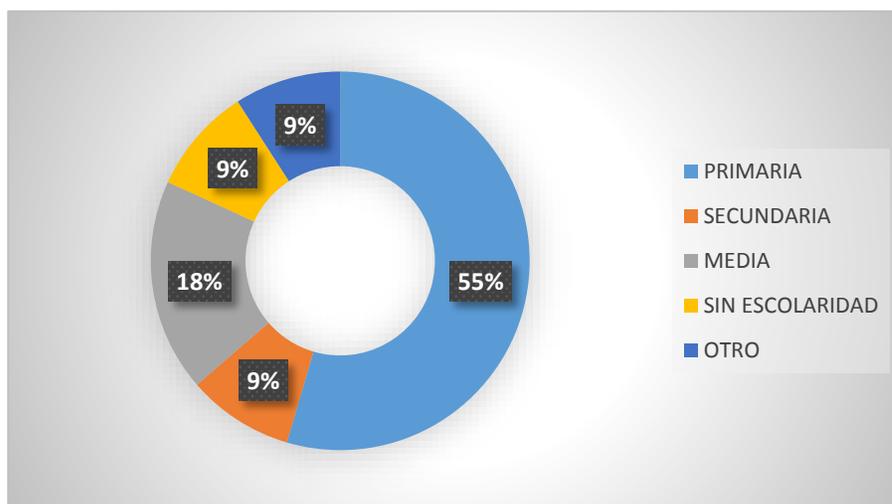


Figura 8. Nivel de Estudios

Nivel de Estudios: El mayor nivel de escolaridad adquirido por personas con discapacidad que asisten a la fundación PONES es la primaria.

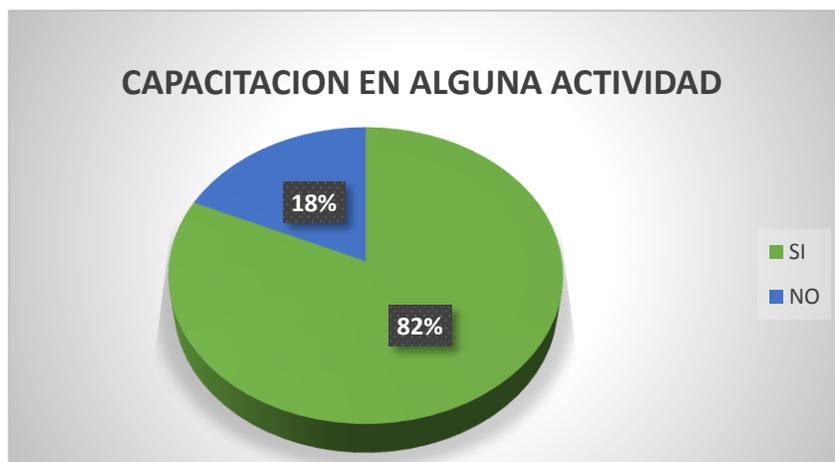


Figura 9. Capacitación en alguna actividad

Capacitación recibida en alguna actividad: Las personas con discapacidad asistentes a la fundación PONES refieren en su mayoría que realizan actividades como la elaboración de bufandas, manillas, tapetes, objetos navideños, marroquinería, y curso de sistemas.

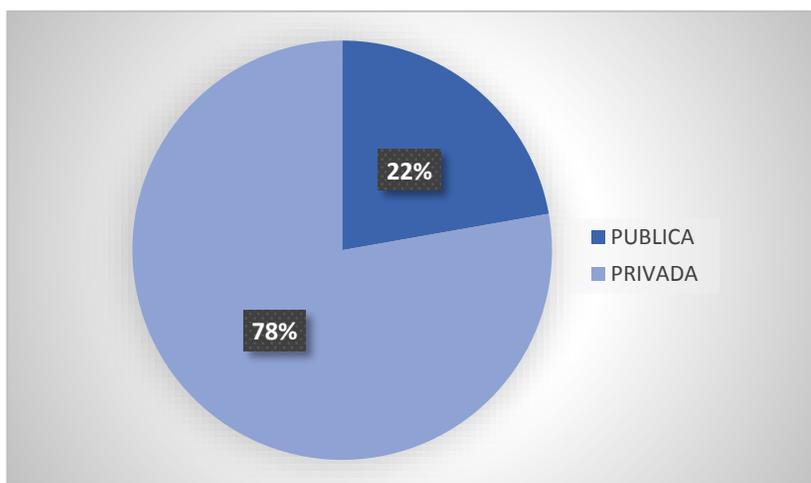


Figura10. Entidad en la que recibió la capacitación

Entidad en la que recibió la capacitación: La entidad que ha brindado mayor posibilidad de capacitación es la privada.

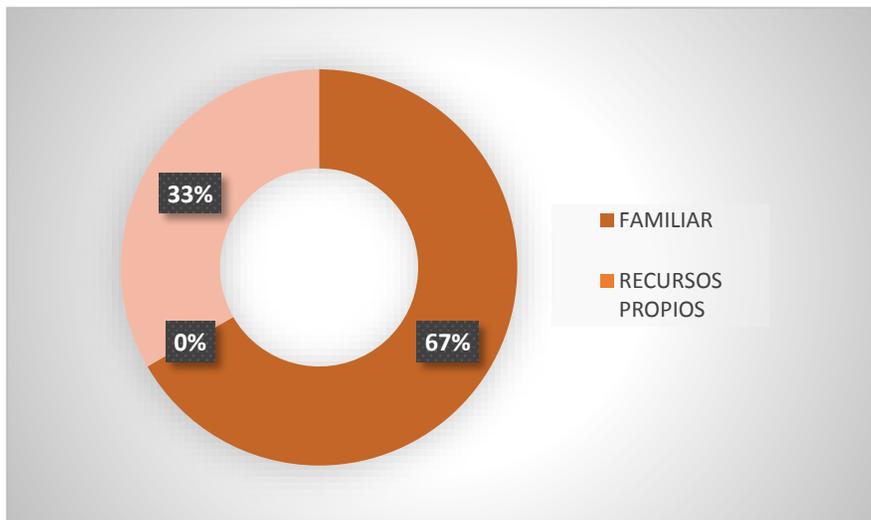


Figura 11. Financiación de la capacitación

Financiación de la capacitación: La familia de las personas con discapacidad de la fundación PONES son las mayores financiadoras económicas en cuanto a material utilizado para la elaboración de los objetos realizados.

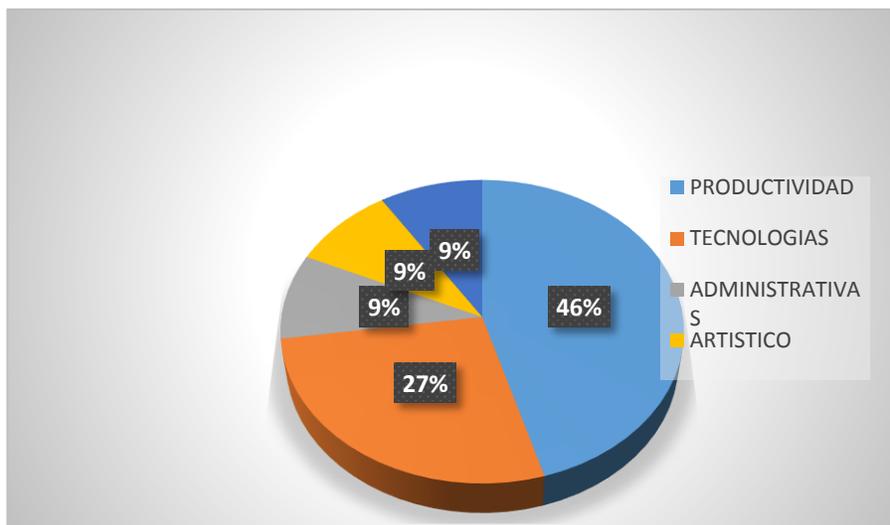


Figura 12. Área en la que le gustaría capacitarse

Área en que le gustaría capacitarse: La preferencia en capacitación de las personas con discapacidad es en productividad, especialmente en labores de empaque, y elaboración de artículos en tejido de lanas, otra opción es la pintura el baile como alternativa artística.

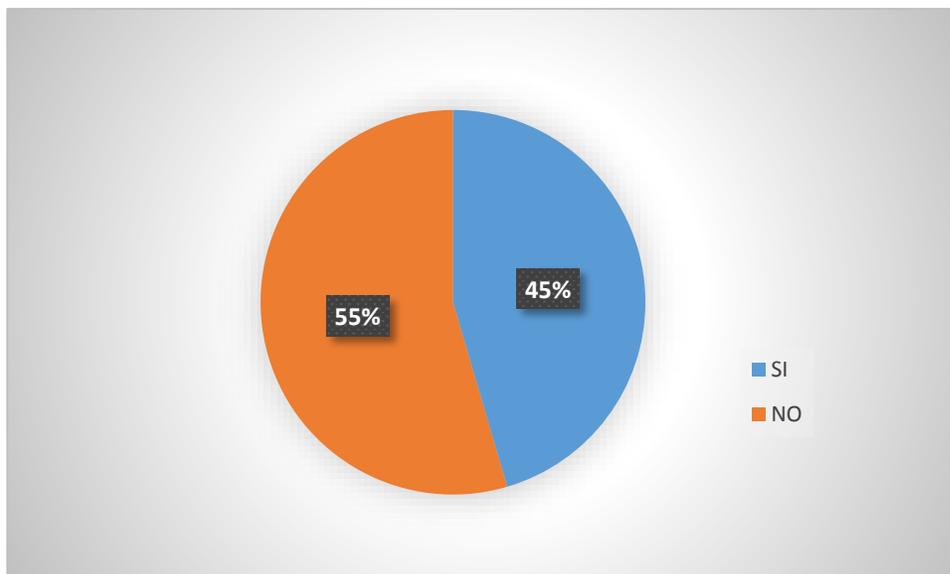


Figura 13. Experiencia Laboral

Experiencia Laboral: Las personas con discapacidad informan que entre las actividades laborales realizadas son de empaque y aseo.

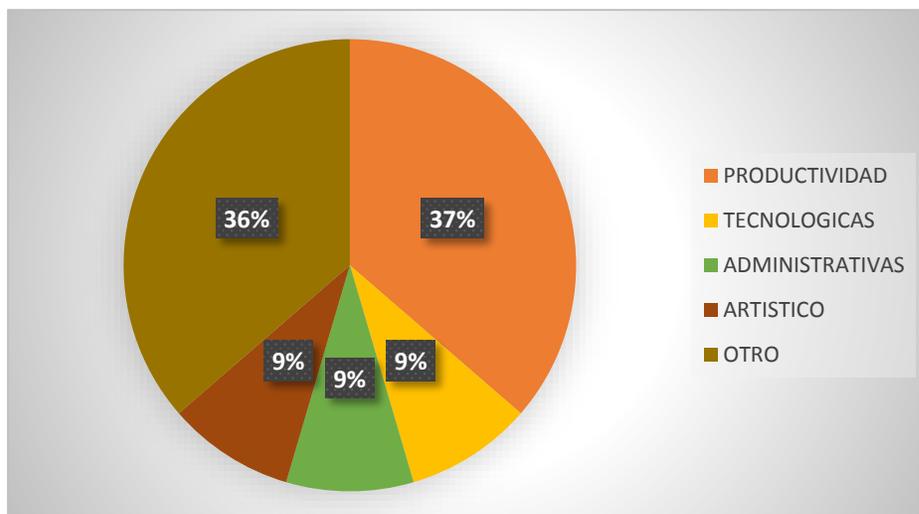


Figura 14. Oficios que puede desempeñar

Oficios que puede Desempeñar: Las personas con discapacidad consideran que pueden desempeñar actividades de organización de estantes en supermercados, empaque, manualidades y telares, tapetes y muñecos navideños.

Es importante resaltar que en los resultados de la encuesta se evidencian algunas características importantes como:

La mayoría las personas que asisten a la fundación PONES presentan discapacidad cognitiva.

El sexo que predomina en los participantes a la fundación PONES es Hombres.

El mayor nivel de escolaridad adquirido por personas con discapacidad que asisten a la fundación PONES es la primaria.

4.2.2 Herramienta de Identificación de Habilidades y Competencias Productivas Para Las Personas Con Discapacidad Cognitiva y Auditiva

Esta herramienta tiene como objetivo permitir a una empresa realizar una adecuada inclusión laboral de personas con discapacidad cognitiva y auditiva a través de la identificación de habilidades y destrezas ocupacionales de este grupo poblacional.

Esta metodología se creó y diseñó con la finalidad de facilitar y direccionar a las empresas públicas, privadas, personas naturales o cualquier ente que desee vincular a personas con discapacidad en un empleo digno que se ajuste a las necesidades, habilidades y destrezas ocupacionales de cada uno de ellos en condiciones laborales justas y equitativas.

Lo anterior se encuentra enmarcado en el proceso de la política pública Distrital de Discapacidad, la constitución política de Colombia en la exigibilidad y garantía de los derechos de este grupo poblacional, dentro del respeto, la autonomía, la accesibilidad y eliminando las barreras físicas, comunicativas y actitudinales.

¿La persona con discapacidad permanece de manera constante en el lugar asignado durante un tiempo establecido que le permita cumplir con el requerimiento?

SI___ NO___

Si la respuesta es afirmativa pase a la siguiente pregunta.

Si la respuesta es negativa se sugiere seguir las siguientes recomendaciones:

Trate de ubicarlo en un mismo lugar, en una posición cómoda (sentada o de pie), en un espacio limitado y no cambiante.

¿Para cumplir con la actividad la persona con discapacidad manipula o traslada objetos de manera adecuada?

SI___ NO___

Si la respuesta es afirmativa pase a la siguiente pregunta.

Si la respuesta negativa se sugiere seguir las siguientes recomendaciones:

Manipular objetos que implique movimientos sencillos y rutinarios.

¿La persona con discapacidad debe desplazarse para realizar la actividad asignada?

SI___ NO___

Si la respuesta es negativa pase a la siguiente pregunta.

Si la respuesta es afirmativa se sugiere seguir las siguientes recomendaciones:

Permita realizar un reconocimiento previo y exhaustivo en el espacio donde se va a desenvolver especialmente en lugares complejos (pasillos, dependencias y despachos de un gran edificio de oficinas, entre otros.)

¿La tarea exige clasificar productos?

SI___ NO___

Si la respuesta es negativa pase a la siguiente pregunta.

Si la respuesta es afirmativa se sugiere seguir las siguientes recomendaciones:

Asigne tareas que impliquen uso de un mismo color, tamaño y forma, vaya aumentando complejidad a medida que se observe una adecuada ejecución de la clasificación.

¿Al realizar la tarea la persona con discapacidad se concentra?

SI___ NO___

Si la respuesta es afirmativa pase a la siguiente pregunta.

Si la respuesta es negativa se sugiere seguir las siguientes recomendaciones:

Si la concentración es eventual u ocasional disminuya los factores de distracción como ruido, comunicación con otras personas, asigne tareas que requieran menor exigencia y que se desarrollen de manera repetitiva.

¿Al realizar la tarea la persona con discapacidad comprende instrucciones dadas?

SI___ NO___

Si la respuesta es afirmativa pase a la siguiente pregunta.

Si la respuesta es negativa se sugiere seguir las siguientes recomendaciones:

Desarrollar las mismas tareas de forma rutinaria, repetitivas o relativas a acciones ejecutadas habitualmente, las instrucciones deben utilizar un lenguaje sencillo, claro verificando la comprensión del mismo.

¿Al realizar la actividad la persona con discapacidad constantemente requiere escuchar instrucciones?

SI___ NO___

Si la respuesta es negativa pase a la siguiente pregunta.

Si la respuesta es afirmativa se sugiere seguir las siguientes recomendaciones:

Disminuya estímulos sonoros que impidan escuchar y/o almacenar la información de manera adecuada, maneje instrucciones de forma clara y sencilla. Ubíquelo en actividades que requieran tareas visuales.

¿Al realizar la actividad la persona con discapacidad requiere realizar procesos lecto – escritos?

SI___ NO___

Si la respuesta es negativa pase a la siguiente pregunta.

Si la respuesta es afirmativa se sugiere seguir las siguientes recomendaciones:

Verifique si es capaz de leer palabras sueltas y escribirlas. Si comprende textos muy sencillos tales como facturas, etiquetas de productos, anotaciones, etc. o de lo contrario utilice imágenes sencillas que permitan la comprensión del mensaje o la orientación de la actividad a realizar. Si no tiene establecido el proceso lecto- escrito ubique a la persona con discapacidad en tareas que no requieran esta habilidad.

¿Al realizar la tarea la persona con discapacidad realiza procesos matemáticos (sumar, restar, dividir)?

SI___ NO___

Si la respuesta es afirmativa pase a la siguiente pregunta.

Si la respuesta es negativa se sugiere seguir las siguientes recomendaciones:

Ubicar a la persona con discapacidad en actividades repetitivas y de baja complejidad matemática (numérica).

¿Al realizar la actividad la persona con discapacidad la ejecuta de manera autónoma?

SI___ NO___

Si la respuesta es afirmativa pase a la siguiente pregunta.

Si la respuesta es negativa se sugiere seguir las siguientes recomendaciones:

Ubique a la persona con discapacidad en una actividad que está claramente estructurada, que sea rutinaria y suminístrele en todo momento las instrucciones oportunas para su desempeño.

¿La persona con discapacidad se desplaza de manera autónoma?

SI___ NO___

Si la respuesta es afirmativa pase a la siguiente pregunta.

Si la respuesta es negativa se sugiere seguir las siguientes recomendaciones:

Identifique si realiza desplazamientos a lugares habituales. Si puede acudir ocasionalmente a lugares no habituales, o por el contrario requiere apoyo de otra persona para desplazarse.

¿Identifica que la persona con discapacidad utiliza aparatos tecnológicos?

SI___ NO___

Si la respuesta es afirmativa pase a la siguiente pregunta.

Si la respuesta es negativa se sugiere seguir las siguientes recomendaciones:

Identifique cual aparato tecnológico utiliza de forma autónoma, si por el contrario no utiliza ningún aparato asigne tareas manuales y repetitivas.

¿Al realizar la tarea la persona con discapacidad la realiza de manera ágil, precisa y con calidad?

SI___ NO___

Si la respuesta es afirmativa pase a la siguiente pregunta.

Si la respuesta es negativa se sugiere seguir las siguientes recomendaciones:

Al desarrollar la actividad, ésta se realiza de manera lenta permitiendo pausas y cambios de ritmo durante la ejecución. Realice ajustes y divida la actividad en pasos que sean fáciles de seguir.

4.3. Diseño Metodológico e Instrumentos de la Gerencia Social

Los instrumentos que se desarrollaron de acuerdo con las necesidades manifiestas de la Fundación PONES fueron: Planeación Estratégica, Mercadeo Social, Redes y Alianzas; estos instrumentos fueron seleccionados para la investigación, con el fin de evidenciar las problemáticas que se presentan a la hora de generar una vinculación laboral para personas con discapacidad y a partir de ellas, poder establecer una estrategia que permita mitigar el impacto y/o favorecer dichos procesos en las empresas de la ciudad de Bogotá, de las personas que asisten a la Fundación PONES.

4.3.1. Planeación Estratégica

La planeación estratégica permite establecer objetivos a largo plazo con el fin de generar acciones y destinar recursos para que sean cumplidos.

La planeación estratégica permite administrar las relaciones a futuro mediante una aplicación específica de la herramienta (matriz) en la toma de decisiones y la definición de objetivos a desarrollar a mediano y largo plazo; para ello se tuvo en cuenta este instrumento, con el fin de dar a conocer la descripción de la organización, su factor de éxito, la misión, la visión, los principios y un diagnóstico a través de la matriz de identificación de debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas (DOFA), en la cual se evidenciaron las siguientes situaciones, respecto al proyecto de investigación, en el ítem de Perspectiva de Beneficiarios o Usuarios, se tuvo en cuenta el apoyo familiar como una oportunidad para las personas con discapacidad a la hora de adquirir una vida independiente; el tipo de discapacidad y la oportunidad laboral, es vista como una amenaza lo que implica una falencia en cuanto a la posibilidad de vincularse laboralmente; en las fortalezas se evidenció que la vinculación a un

empleo mejora la calidad de vida, promueve la aceptación social y la auto superación de una persona con discapacidad; y las debilidades de esta población están enmarcadas en las falencias a nivel educativo y las barreras actitudinales que existen constantemente hacia las personas con discapacidad.

En el ítem de Perspectiva Financiera o de benefactores, se identificó que existe una debilidad, teniendo en cuenta que existen muchos mitos en el sector empresarial, referente a la contratación de personas con discapacidad.

Para el ítem de la Perspectiva de Procesos Internos, se evidencio que las personas con discapacidad cuentan con la oportunidad de participar en procesos ocupacionales y las diferentes ofertas laborales que ofrecen las entidades públicas como el servicio nacional de aprendizaje (SENA), así mismo en las amenazas se identificó que existe competencia laboral para el acceso a cargos e insuficientes procesos de comunicación para la divulgación de la ofertas, para finalizar en las debilidades se tuvo en cuenta que hace falta más compromiso por parte del sector empresarial, falta de garantías laborales para las personas con discapacidad y por ende falencias para la inclusión laboral efectiva para esta población.

En el último ítem del diagnóstico estratégico sobre la Perspectiva de Aprendizaje y Crecimiento se pudo identificar que se cuenta con la oportunidad para que las personas con discapacidad puedan ser capacitadas en el entorno productivo; en las fortalezas se puede tener en cuenta que esta población cuenta con habilidades y destrezas que le permiten una vinculación laboral efectiva a futuro; y en las debilidades que esta población presenta, es que no cuenta con conocimientos educativos y/o formativos previos para que puedan ejercer un cargo en una empresa y poseer calidad de vida e independencia económica.

Tabla 1. Descripción de la Organización

PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	
DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	
Descripción de la Organización	
Nombre de la Organización:	Fundación PONES
¿Cuál es la actividad principal de la organización?	
<p>PONES es la Fundación para el apoyo de población con necesidades especiales y somos una Organización No Gubernamental colombiana, cuyo objetivo principal está encaminado al mejoramiento de las condiciones de vida de personas en situación de discapacidad a través de la capacitación, el emprendimiento y la gestión social en la ciudad de Bogotá y en zona rural del municipio de Choachí (Cundinamarca)</p>	
Describa: tamaño, lugar donde desarrolla sus actividades, tiempo que lleva operando en Colombia, usuarios que atiende, representatividad de la organización en el sector y principales hitos (hechos históricos relevantes)	
<p>“El conocimiento es la mejor arma 1. Capacitación para cambiar el mundo” Brindamos oportunidades a personas en situación de discapacidad que cuenten con las habilidades para desarrollar talleres artístico-manuales en: • Marroquinería artesanal • Manejo de máquinas • Lencería • Lenguaje de señas. Los artículos elaborados en las capacitaciones son comercializados a empresas y particulares; de esta manera se desarrolla un espíritu emprendedor en los beneficiarios y su núcleo familiar. 1. Emprendimiento PONES • Publicitarios: llaveros, manillas, portalápices, mugs, agendas etc. • Decorativos: lencería, arreglos navideños, tarjetería social.</p>	
Quienes son los benefactores (quienes nos proveen, de quienes dependemos)	

Necesitamos con urgencia la Como puedes ayudarnos donación de una casa o lote, ya que no contamos con un espacio estable para desarrollar nuestras actividades. Yo PONGO Tú PONES Todos PONEMOS 3. Gestión Social. Promocionando, ordenando y comprando nuestros productos: llaveros, tarjetería, cuadernos publicitarios, calendarios, mugs, arreglos navideños y donativos económicos en efectivo directamente o mediante consignación bancaria cuenta de ahorros No. 24028675554 Banco Caja Social. Donativos de alimentos, ropa, elementos de aseo personal, juguetes en buen estado. Ayudas técnicas en general, maquinaria y materiales para el taller de confección, marroquinería, cocina.

¿Qué nos ofrecen y qué buscamos de ellos?

Brindar actividades y espacios que permitan a la población en situación de discapacidad desarrollar habilidades a través de la capacitación, emprendimiento y gestión social, contribuyendo así al mejoramiento de su calidad de vida.

¿Quiénes son los beneficiarios o usuarios? (A quienes nos dirigimos, quienes dependen de nosotros)

Los beneficiarios, son los ciudadanos que se encuentran en mayor grado de vulnerabilidad en la ciudad. (Población sujeta de atención).

¿Qué buscan de nosotros?

La comunidad busca una atención integral y oportuna para satisfacer sus necesidades básicas y derechos vulnerados, en la medida de lo posible y acorde a la misionalidad de cada uno de los sectores.

¿Cuál es nuestra oferta de valor?

Es una entidad que cuenta con servicios específicos para la población con discapacidad, brindando oportunidades a personas en situación de discapacidad que cuenten con las habilidades para desarrollar talleres artístico-manuales.

¿Quiénes son nuestros colaboradores, ejecutores del proyecto? (Quiénes apoyan el desarrollo del proyecto)

Empresas y particulares; personas con discapacidad que asisten a la fundación y el núcleo familiar de estas personas.

¿Que buscamos de ellos?

Lo que se busca es la buena atención y prestación de cada uno de los servicios sociales en aras de la garantía de los derechos de las personas con discapacidad.

¿Cómo deben ser? (cualidades personales y profesionales)

Los profesionales que apoyan la fundación son capacitadas en cuanto a la buena prestación de los servicios, atención a la ciudadanía con manejo del ideario ético de la entidad.

¿Cuáles son los objetivos globales de la Organización en los próximos años?

Brindar actividades y espacios que permitan a la población en situación de discapacidad desarrollar habilidades a través de la capacitación, emprendimiento y gestión social, contribuyendo así al mejoramiento de su calidad de vida.

¿Cuáles son los principales procesos internos de la Organización?

Actualmente la fundación PONES cuenta con tres líneas de acción: Capacitación, Emprendimiento, Gestión Social.

¿Cuál es la estructura organizacional de la Organización?

La fundación PONES cuenta con una persona que lidera todos los procesos que se realizan dentro de la fundación, el personal que brinda sus servicios es de manera voluntaria por lo tanto no están de tiempo permanente en la fundación.

Tabla 2. Misión, Visión y Principios

PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

MISIÓN

¿Quiénes somos?

Somos una organización que cree en las habilidades, destrezas, alcances y necesidades que tiene la población en situación de discapacidad y lo hacemos construyendo espacios para el desarrollo de talleres artístico-manuales, promoción comercial y atención en implementos de primera necesidad.

¿Cuál es nuestra razón de ser?

La razón de ser de la fundación es la prestación de servicios a personas con discapacidad cognitiva y auditiva, mayores de 18 años.

¿Quiénes son nuestros beneficiarios?

Personas en condiciones de vulnerabilidad social que requieren de orientación, direccionamiento y atención en las necesidades básicas primarias.

¿Qué ofrecemos?

La fundación ofrece servicios, programas y proyectos que benefician a la población en mayor condición de vulnerabilidad.

Características y funcionalidad de la oferta de productos o servicios

Productos de marroquinería artesanal, lencería, aprendizaje de lengua de señas.

¿Cuál es nuestro factor diferenciador?

Ser líderes en políticas públicas sociales y ser una entidad garante de derechos para las personas con discapacidad cognitiva y auditiva, mayores de 18 años.

¿Cuáles son los beneficios esperados?

Mitigar o disminuir en un porcentaje las problemáticas sociales, acordes a los recursos destinados y a la misionalidad de los sectores.

Misión

Somos una organización que cree en las habilidades, destrezas, alcances y necesidades que tiene la población en situación de discapacidad y lo hacemos construyendo espacios para el desarrollo de talleres artístico-manuales, promoción comercial y atención en implementos de primera necesidad.

VISIÓN

Horizonte de Tiempo

Para el año 2021 conservaremos el liderazgo en el país como una organización que gestiona estrategias el desarrollo de talleres artístico-manuales, promoción comercial y atención en implementos de primera necesidad de la población en situación de discapacidad y así mejorar su calidad de vida.

Objetivo desafiante

Brindar oportunidades a personas en situación de discapacidad que cuenten con las habilidades para desarrollar talleres artístico-manuales en: • Marroquinería artesanal • Manejo de máquinas • Lencería • Lenguaje de señas

Definición de nicho

Ser una población vulnerable y con fragilidad social, para los cuales se presta un servicio que garantice sus derechos.

Cómo se medirá su logro

Construimos diversos espacios para la interacción social con grupos, familias, empresas y personas que quieran donar recursos, bienes y servicios para la población en situación de discapacidad.

Beneficios derivados

Generar espacios para mejorar las condiciones de vida de las personas con discapacidad auditiva y cognitiva que asisten a la fundación.

PRINCIPIOS

Principio 1	Autonomía: reconoce la dignidad de la condición humana para favorecer el ejercicio de la libertad y promueve la autodeterminación individual y colectiva.
--------------------	---

Principio 2	Reconocimiento de la diversidad: reasigna valor a las diferencias étnicas, de géneros, generacionales y culturales y busca su reconocimiento.
--------------------	---

Principio 3	Participación: Involucra a los ciudadanos y ciudadanas en la toma de decisiones públicas, y promueve el fortalecimiento de las organizaciones sociales y la construcción de capital social.
--------------------	---

Tabla 3. Diagnóstico Estratégico

DIAGNÓSTICO ESTRATÉGICO

PERSPECTIVAS/ DOFA	OPORTUNIDADES	AMENAZAS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
-----------------------	---------------	----------	------------	-------------

PERSPECTIVA DE BENEFICIARIOS O USUARIOS	Apoyo familiar	Tipo de discapacidad	Calidad de vida	Nivel educativo de las PCD
			Aceptación Social	Acompañamiento Productivo
		Estabilidad Laboral	Auto superación	Barreras Actitudinales
PERSPECTIVA FINANCIERA				Mitos De La Contratación De PCD
PERSPECTIVA DE PROCESOS INTERNOS	Ofertas laborales	Competencia laboral		Compromiso de las empresas contratantes
	Procesos ocupacionales	Profesionales idóneos		Garantías laborales
		Insuficiente Proceso De Comunicación		Inclusión Efectiva
PERSPECTIVA DE APRENDIZAJE Y CRECIMIENTO	Capacitación productiva en PCD		Habilidades y destrezas	Conocimiento previo

La planeación estratégica nos permitió evidenciar las problemáticas que se presentan a la hora de contratar una persona con discapacidad, dado a que una de las principales falencias es que no se cuenta con una capacitación productiva a personas con discapacidad acorde a sus habilidades y potencialidades que le permitan ingresar a la vida laboral. El sector empresarial desconoce aspectos importantes sobre la vinculación de personas con discapacidad y la obtención de beneficios tributarios, además de ejercer un compromiso social como es la responsabilidad social empresarial.

Las empresas consideran que los ajustes razonables generan un gasto excesivo de recursos, que no son compensados con los beneficios tributarios que obtienen si se contrata una persona con discapacidad. Las dificultades propias de la discapacidad (recurrencia en citas médicas, enfermedades constantes) impiden el cumplimiento laboral en los horarios establecidos. Los falsos imaginarios y mitos en la contratación de personas con discapacidad en los que se

enmarcan algunos aspectos como; no pueden realizar ninguna labor o ejecutar tareas específicas que puedan aporten en la productividad de la empresa.

Existe sobreprotección familiar, lo que no permite autonomía y toma de decisiones de la persona con discapacidad o por el contrario se benefician de la condición para recibir patrocinios. También se falencias en la formación educativa y aprendizaje de roles lo que no permite una cualificación adecuada para competir en el ámbito laboral para las personas con discapacidad. No se cuentan con herramientas para identificar los procesos ocupacionales exitosos de las personas con discapacidad para acceder de manera efectiva a una vinculación laboral.

Se evidencia poca o mínima aceptación social impide que las personas con discapacidad se relacionen en los diferentes entornos. Las personas con discapacidad no cuentan con garantías laborales para el adecuado desarrollo de las actividades para las cuales son contratadas. Las empresas no brindan una estabilidad laboral a las personas con discapacidad, ya que no cuentan con una adecuada preparación y ajustes razonables para contratarlas.

Las empresas no cuentan con profesionales especializados para realizar el adecuado acompañamiento y seguimiento a las labores asignadas. No se cuenta con un enfoque diferencial (actividades acordes al tipo de discapacidad y habilidades para la misma) que garantice la inclusión efectiva de las personas con discapacidad.

Recomendaciones o sugerencias para una vinculación laboral efectiva para el manejo de conflictos:

De acuerdo con los conflictos identificados en la descripción expuesta, anteriormente es importante tener en cuenta las siguientes recomendaciones:

- a) Fortalecer el sector educativo para mejorar el proceso de capacitación productiva certificada para las personas con discapacidad.
- b) Crear redes, estrategias que permitan la apropiación del tema a nivel de independencia y manejo social.
- c) Identificación de potencialidades de acuerdo con el tipo de discapacidad para la ejecución de labores específicas.
- d) Capacitación en formación de habilidades ocupacionales y en la identificación de destrezas de las personas con discapacidad.
- e) Exigibilidad de derechos en igualdad de condiciones para las personas con discapacidad.
- f) Capacitación y formación en competencias a nivel de la política pública distrital de Discapacidad (PPDD).

4.3.3. Mercadeo Social

El mercadeo social es un instrumento que permite al gerente social tomar decisiones al identificar las fortalezas con las que cuentan la organización a través de estrategias como planear, organizar, dirigir y controlar, mejorando la calidad de vida de la población.

Algunas de las estrategias a utilizadas fueron:

El customer relationship management (CRM):

Hace referencia a la gestión de la relación con el cliente, rastrea cada interacción con los clientes (nombres, correos, teléfono) ahorra tiempo y mejora la productividad.

La Fundación PONES no cuenta con software específico para el proceso interno de la información, ya que para el manejo de la misma lo desarrollan en hojas de cálculo Excel.

En esta se manejan las relaciones empresariales y comunicativas mediante la página de Facebook @fundacionpones, WhatsApp y correo electrónico fundacionpones@gmail.com; se

identifica que la página web no tiene un alto impacto, que permita visualizar específicamente las competencias y habilidades de las personas con discapacidad. Cuenta con marca registrada, el cual hace referencia al trabajo y participación de las personas con discapacidad.

Posee un grupo de interés, el cual está conformado por las personas con discapacidad y sus acciones están enmarcadas en la mejora de la calidad de vida de este grupo poblacional con gran compromiso social y ético.

Se evidencia que la fundación cuenta con voluntarios, pero estos están de manera transitoria, lo que no permite una apropiación de los mismos y un compromiso al 100%, debido a la rotación trimestral. En esta fundación no se evidencia una fidelización de la marca tan estable, ya que se encuentran en proceso de construcción y posicionamiento.

Las personas con discapacidad poseen un alto compromiso con la fundación esto se evidencia en los roles de los alumnos ya que acorde a sus habilidades se forman como docentes y multiplicadores de las habilidades.

Centro Integrarte 20 de julio, al ser un operador de la secretaria Distrital de Integración Social maneja el sistema de información y registro de beneficiarios (SIRBE). Las relaciones empresariales son manejadas a través de la página web, redes sociales Facebook y Twitter.

Este cuenta con una marca registrada de la fundación y es operado con un servicio tercerizado, el cual está enmarcado en la prestación de un servicio para las personas con discapacidad, en la exigibilidad de derechos frente al marco de la política pública de Discapacidad. En esta fundación, el posicionamiento de la marca va acorde al proceso contractual con el operador.

A continuación se presenta la tabla de acciones realizadas a través del instrumento de mercadeo social para la Fundación PONES y el Centro Integrarte 20 de Julio de la localidad de San Cristóbal respectivamente

Tabla 4. Cuadro de Presentación

FUNDACIÓN PARA EL APOYO DE POBLACIÓN CON NECESIDADES ESPECIALES PONES.	CENTRO INTEGRARTE 20 DE JULIO.
<p>Somos una organización no gubernamental colombiana, cuyo objetivo principal está encaminado al mejoramiento de las condiciones de vida de personas en situación de discapacidad a través de la capacitación, el emprendimiento y la gestión social en la ciudad de Bogotá y en zona rural del municipio de Choachí (Cundinamarca).</p>	<p>Centro de Desarrollo para Personas Mayores de 18 años con discapacidad cognitiva y sus familias, reciben atención especializada desde las áreas de psicología, trabajo social, terapia ocupacional, educación especial, educación física y nutrición, así como, la dotación para el desarrollo de las actividades y de alimentación, el cual busca brindar las condiciones para que estas personas puedan desarrollar o mantener sus competencias ocupacionales, que a su vez les permitan conseguir mayores niveles de independencia, autonomía, reconocimiento, participación e inclusión</p>

en ámbitos productivos, de tipo ocupacional o laboral.

Mejoramiento Continuo

Modelo De Kaizen

Busca cambiar para mejorar Continuamente la vida personal, familiar, social y de trabajo, es decir un mejoramiento continuo que involucra a todos gerentes y trabajadores por igual, bajo la premisa de que no habrá ningún proceso si se continúan haciendo las cosas de la misma manera.

El objetivo principal está encaminado al mejoramiento de las condiciones de vida de personas en situación de discapacidad a través de la capacitación, el emprendimiento y la gestión social.

La fundación PONES empezó sus labores en el 2011 los días sábados, por cuestiones logísticas y económicas. En 2015 se realizó una transformación a través de la articulación con la Fundación Crear Colombia a través de actividades de liderazgo para personas en

Diseñar, ejecutar y evaluar proyectos dirigidos a la atención integral de niños, jóvenes, mujeres cabeza de hogar, adultos mayores, personas en condición de discapacidad y desplazados, con el propósito de mejorar sus condiciones y calidad de vida, mediante la implementación de procesos interdisciplinarios.

condición de discapacidad, permitiendo que trabajen dos días a la semana en programas de formación laboral. Actualmente la fundación trabaja con 35 personas con discapacidad cognitiva y auditiva de lunes a viernes en horarios de 8:00 am a 4:00 pm y los fines de semana se dedican a la gestión social con empresas que realizan donaciones.

Know How.

“El conocimiento es la mejor arma para cambiar el mundo” brindamos oportunidades a personas en situación de discapacidad que cuenten con las habilidades para desarrollar talleres artístico-manuales en: Marroquinería Artesanal, manejo de máquinas, Lencería y Lenguaje de señas.

Capacitación técnica en artes y oficios a grupos de madres con jefatura familiar, adultos con discapacidad cognitiva y líderes sociales para el desarrollo de habilidades y destrezas ocupacionales acordes con las posibilidades personales y las oportunidades del mercado laboral e

La fundación busca que los productos tengan una excelente calidad y que estén encaminados a la sensibilización e integración para poder acceder a las empresas.

incursión en la vida productiva como alternativa de auto-sostenimiento.

E - Business.

Los artículos elaborados en la fundación son realizados y comercializados para empresas, pero con venta al detal es decir a particulares; de esta manera se desarrolla un espíritu emprendedor y de independencia para las personas con discapacidad y su núcleo familiar.

Dentro de esta gama de servicios se relacionan algunos de los productos:

- Publicitarios: llaveros, manillas, portalápices, mugs, agendas etc.

- Decorativos: lencería, arreglos navideños, tarjetería social.

Datos de contacto:

310 868 7316 - 311 506 9295

fundaciónpones@gmail.com

Carrera 8 # 27 -28 sur - Bogotá Colombia.

En este momento, uno de los propósitos a muy corto plazo es dar apertura a una tienda al público para poder comercializar y aumentar la venta de productos realizados por las personas con discapacidad.

Integrarte implementa estrategias de coordinación y trabajo en red a nivel interinstitucional e intersectorial con la finalidad que permitan la canalización y optimización de recursos, servicios y esfuerzos para el desarrollo social sostenible.

Datos de contacto:

3279797 ext. 1239/1238

Carrera7#32-12

integracion@sdis.gov.co.

En este momento la atención y / o cobertura en la localidad de San Cristóbal está completa (120) en atención, las personas con discapacidad mayores de 18 años se encuentran en su proceso de formación de habilidades ocupacionales acorde a sus destrezas.

Una de las propuestas desde la Gerencia Social, es la formación de una red de multiplicadores de conocimientos de las habilidades aprendidas, ya que se identificó que muchos de los asistentes a la fundación no habitan en la localidad de san Cristóbal y podrían replicar en sus localidades.

Sociedad de Redes

<p>Se plantea una red social abierta para la fundación PONES, la cual logre establecer vivencias en el compartir y servir, en construir espacios para la interacción social con grupos, familias, empresas y personas que quieran donar recursos, bienes y servicios para la población en situación de discapacidad.</p>	<p>La estructura o conformación de Red en Integrarte se establece mediante el fortalecimiento de redes sociales con población vulnerable, fragilidad y discapacidad.</p>
<p>Se agradece y se reconoce las ayudas (todas, grandes o pequeñas) que han llegado a la fundación por particulares y/o empresas para que puedan ser entregadas a las personas con</p>	<p>El propósito de la misma es afianzar la Red de adultos con discapacidad, con la finalidad de fortalecer redes de apoyo y soporte técnico para la vida laboral, acorde a los objetivos establecidos de procesos ocupacionales y</p>

discapacidad de escasos recursos y que es latente su fragilidad y vulnerabilidad. fortalecimiento de habilidades de la vida diaria.

Se continua con la propuesta de crear redes no solamente a nivel empresarial sino de potencializar los productos a mayor demanda y cubriendo más territorio.

Es importante resaltar que en la fundación, los profesores que capacitan los procesos ocupacionales son los mismos alumnos que gracias a sus habilidades lograron este acenso.

Benchmarking

Los productos que son elaborados por los participantes de la fundación tienen como plus, o valor agregado su excelente calidad, en cuanto a los acabados, presentación y precios asequibles que favorecen la producción y comercialización del mismo.

Integrarte como operador de la Secretaria Distrital de Integración Social, tiene como base en la atención de la población con discapacidad mayor de 18 años fortalecer habilidades y destrezas ocupacionales como finalidad de fortalecer procesos de independencia , los productos realizados en sus actividades los manejan para su grupo familiar - social más cercano.

Comercio Justo.

<p>Las estrategias utilizadas por la Fundación PONES tiene como base aspectos específicos a mencionar:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Fortalecen habilidades entre los participantes de la Fundación (el de mayor habilidad, apoya al de menor habilidad). 2. Se establece la relación económica del GANA-GANA, donde todos participan en la producción y así mismo reciben los beneficios de su trabajo (ganancias). 3. Utilizan una herramienta básica como el trueque, brindando su conocimiento (clase de Lengua de Señas) en contraprestación del canon arrendatario 	<p>En integrarte se busca que las personas con Discapacidad desarrollen habilidades y destrezas ocupacionales de manera que cuando se egresen del servicio, puedan competir laboralmente y se les facilite la obtención de un trabajo digno y mejorar calidad de vida de esta población.</p>
---	--

Slow – Slow.

<p>Es importante mencionar y recalcar que el proceso de aprendizaje de las personas con discapacidad tiene diferentes etapas, ya que acorde a su discapacidad, funcionalidad , habilidades y destrezas los procesos de adquisición son específicos dependiendo de su capacidad por lo tanto algunos de estos pueden</p>	<p>En integrarte se busca establecer en las personas con Discapacidad; disminuir la actividad mental y física aglomerada y buscar mayor concentración y tranquilidad, lo que estimula la creatividad. Uno de los objetivos principales es el que trabajan</p>
---	---

durar más de dos años fortaleciendo una habilidad ocupacional. en pro de las habilidades y capacidades de las personas con discapacidad cognitiva. Esto enmarcado en la exigibilidad de derechos de las personas con Discapacidad.

Ecoeficiencia

Acorde a lo establecido y teniendo como línea la ecoeficiencia, la Fundación PONES dentro de sus habilidades ocupacionales elabora y comercializa tarjetas sociales utilizando en su totalidad papel reciclado, promoviendo en la población con discapacidad y la sociedad compradora el cuidado del medio ambiente a través de la compra de estos productos que son realizados con material reciclable en beneficio de la calidad y prolongación de un medio ambiente más amigable.

Economía Inclusiva

La Fundación PONES busca brindar el servicio de capacitación, emprendimiento productivo y gestión social mediante actividades que permitan mejorar el desarrollo integral y la calidad de vida de personas con discapacidad, se cuenta con diversos talleres artísticos, manuales como marroquinería manejo de máquinas, lencería, bisutería, telares y lenguaje de señas. Integrarte busca desarrollar programas lúdicos, recreativos, artísticos y culturales para promover la inclusión social y convivencia entre los diferentes grupos poblacionales a nivel local. La finalidad es brindar herramientas y/o desarrollar fortalezas para mejora en su calidad de vida acorde

Es importante resaltar que se establecen a los procesos de exigibilidad de habilidades y competencias no solo derechos de las Personas con ocupacionales, si no que se fortalecen apoyos y Discapacidad. redes sociales para mejorar relaciones interpersonales.

Responsabilidad Social

Acorde a los talleres realizados y el resultado de los mismos en la fundación nace una etapa de emprendimiento en la elaboración y comercialización de diferentes productos publicitarios como llaveros, manillas, monederos, bolsos, entre otros adicional la elaboración de tarjetas sociales realizadas en papel reciclado aportando notablemente al Las estrategias utilizadas en Integrarte como operador se proyecta como una institución líder en la ejecución de proyectos de intervención social, con gran impacto a nivel regional y nacional, dirigidos a la atención integral de niños, niñas, jóvenes, mujeres y personas en situación de

ambiente ,acorde a estas unidades productivas se vulnerabilidad social, a través de la ha logrado participación en ferias y eventos con implementación de estrategias de la finalidad de comercializar sus productos y de formación, capacitación, organización y esta manera brindar espacios de participación de liderazgo, para permitir a estos grupos y manera justa y equitativa. Todas estas acciones sectores poblacionales , la autogestión le permiten a la Fundación obtener recursos y para el mejoramiento de sus condiciones beneficios económicos, sociales, familiares y y calidad de vida, con el apoyo y reconocimiento laboral de las personas con acompañamiento de un recurso humano discapacidad. idóneo, caracterizado por su

Para la elaboración de algunos de los compromiso social y comprometido con productos de marroquinería los insumos de los los principios de calidad y calidez en el mismos son donados por algunas empresas que trato hacia las persona, a quienes se apoyan esta fundación. Los fines de semana la dirigen nuestras acciones, en el marco fundación realiza sensibilización con las del respeto a la persona, el derecho a la empresas que desean participar de manera libre igualdad, la participación y la y voluntaria en esta iniciativa de apoyo para las apropiación del entorno socio-ambiental personas con discapacidad que pertenecen a este y protección del entorno de los recursos proceso de emprendimiento ejecutando naturales. programas para el fortalecimiento de la economía solidaria de este grupo poblacional, en situación de alto riesgo, para aportar al mejoramiento de la economía familiar y al equilibrio socio ambiental.

Marketing de Servicios.

Uno de los objetivos de la Fundación PONES es continuar fortaleciendo y creciendo empresarialmente con la finalidad de ofrecer e impulsar programas y capacitaciones que ayuden al desarrollo social económico, ético, productivo y cultural de la población con discapacidad y procurar mejorar la calidad de vida de este grupo poblacional.

En integrarte se pretende implementar estrategias de formación, capacitación, organización, mediante el ejercicio del liderazgo que aporte a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad, promover el desarrollo humano y el bienestar de diversos grupos poblacionales y/o

A la fecha la fundación ha participado en varias ferias con la finalidad de dar a conocer sus productos, según la información obtenida ha tenido mayor incidencia y pertenecen a la “Feria de emprendedores de personas con discapacidad”.

sectores sociales, enmarcado en aporte al cuidado del medio ambiente.

Mercadeo Social

La Fundación PONES maneja diferentes estrategias comerciales que le permiten promocionar el servicio de sus unidades productivas, capacitaciones y emprendimiento de las personas con discapacidad, fabricando mercancías elaboradas por esta población las

Integrarte es un operador inspirada en los valores universales, cuya filosofía se fundamenta en el desarrollo humano integral y tiene como finalidad la ejecución de proyectos de intervención social, orientados a la dignificación y

cuales satisfacen la necesidad de otros grupos desarrollo del ser humano, en sus poblacionales, dentro de su proceso de diferentes etapas evolutivas, condiciones productividad se encuentran y contextos sociales.

(Marroquinería, bufandas, tapetes).

La fundación maneja de manera específica el voz a voz, pero se pretende incrementar un software para facilitar el manejo en el portafolio de servicios y datos básicos de las articulaciones realizadas a nivel empresarial.

Tabla 5. Táctica y Estrategia

IDEA	¿CÓMO APLICA?
<p>Mi táctica es mirarte aprender cómo eres, Quererte cómo eres.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. La fundación PONES no cuenta con software específico para el proceso interno de la información, ya que para el manejo de la misma lo desarrollan en matrices de cálculo Excel. 2. Centro Integrarte 20 de julio, al ser un operador de la secretaria Distrital de Integración Social maneja el sistema de información y registro de beneficiarios “SIRBE”
<p>Mi táctica es hablarte</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fundación PONES: Se manejan las relaciones empresariales y comunicativas mediante la página de Facebook @fundacionpones, WhatsApp y correo electrónico fundacionpones@gmail.com.

<p>y escucharte, construir con palabras un puente indestructible.</p>	<p>2. Se identifica que la página web no se evidencia un impacto, que permita visualizar específicamente las competencias y habilidades de las personas con discapacidad.</p> <p>3. Centro Integrarte de atención externa 20 de julio las relaciones empresariales son manejadas a través de la página web, redes sociales Facebook y twitter.</p>
<p>mi táctica es quedarme en tu recuerdo no sé cómo ni sé con qué pretexto Pero quedarme en ti.</p>	<p>La Fundación PONES cuenta con marca registrada:</p>  <p>El eslogan hace referencia al trabajo y participación de las personas con discapacidad.</p> <p>El nombre de la fundación hace referencia a la población con Necesidades Especiales.</p> <p>1. Centro integrarte al ser un operador de la secretaria, cuenta con una marca registrada de la fundación.</p> 

<p>mi táctica es ser franco y saber que eres franca y que no nos vendamos simulacros</p> <p>Para que entre los dos no haya telón ni abismos.</p>	<p>Fundación PONES: Cuenta con un grupo de interés, como son las personas con discapacidad y sus acciones están enmarcadas en la mejora de la calidad de vida con un compromiso ético.</p> <p>Se evidencia que la fundación cuenta con voluntarios, pero estos están de manera transitoria, lo que no permite una apropiación de los mismos y un compromiso al 100%, debido a la rotación trimestral.</p> <p>Centro Integrarte 20 de julio: cuenta con un servicio tercerizado, el cual está enmarcado en la prestación de un servicio para las personas con discapacidad, en la exigibilidad de derechos frente al marco de la política pública de Discapacidad.</p>
<p>Mi estrategia es en cambio más profunda y más simple</p> <p>mi estrategia es que un día cualquiera no sé cómo ni sé con qué pretexto por fin me necesites.</p>	<p>Fundación PONES: En esta fundación no se evidencia una fidelización de la marca tan estable, ya que se encuentran en proceso de construcción y posicionamiento.</p> <p>Las personas con discapacidad poseen un alto compromiso con la fundación esto se evidencia en los roles de los alumnos ya que acorde a sus habilidades se forman como docentes y multiplicadores de las habilidades.</p> <p>Centro Integrarte 20 Julio: En esta fundación, el posicionamiento de la marca va acorde al proceso contractual con el operador.</p>

Mario Benedetti	
-----------------	--

Tabla 6. Teorías del Consumo

Se realizó análisis más profundo de la teoría de MASLOW y MAX NEEF

<p>MASLOW (satisfacer sus necesidades de acuerdo a las necesidades básicas)</p>	<p>Fundación PONES: Las necesidades básicas se manejan mediante la mejora en la calidad de vida de las personas con discapacidad ya que se encuentran en una etapa de productividad laboral.</p> <p>Integrarte 20 De Julio: Las personas con discapacidad se encuentran en una etapa de preparación en habilidades ocupacionales y destrezas para ingresar al mundo laboral.</p> <p>Se identifica que la mayoría de las personas con discapacidad son provenientes de familias con escasos recursos económicos lo que impide la satisfacción de necesidades básicas, desmejorando la calidad de vida de la familia y este grupo poblacional.</p> <p>Necesidades Básicas: Son las necesidades primarias y fundamentales para la subsistencia y reproducción de los seres humanos: comer, beber, descansar, evitar el dolor, dormir o practicar sexo.</p> <p>De acuerdo a esta postura PONES e Integrarte brindan a la familia espacios de utilización del tiempo libre que les permite realizar actividades productivas con la finalidad que les generen ingresos, a su vez las personas con discapacidad están vinculadas a diferentes</p>
---	--

	<p>actividades ocupacionales y de destrezas a nivel de emprendimiento y productiva</p> <p>Seguridad: Salvaguardar la integridad física personal y de la propia familia, de tu cuerpo, del hogar, de tu dinero y bienes... según esta escala de Maslow la asistencia a la Fundación PONES genera en las personas con discapacidad y sus familias sentimientos de tranquilidad teniendo en cuenta que no se encuentran expuestos a ambientes nocivos como el maltrato, habitabilidad en calle consumo de spa, entre otros.</p> <p>Sociales: Los lugares donde se va a realizar el proyecto integrador permitirán a las personas con discapacidad y sus familias satisfacer las necesidades básicas y de lograr la aceptación social a nivel de pareja, familia, o en el grupo de amigos y en los círculos sociales, estas acciones permiten ampliar el contexto donde se desarrollarán aumentando las posibilidades de inclusión.</p> <p>Estima: Consideramos que el trabajo realizado por las personas con discapacidad en las dos entidades no es lo suficientemente valorado por la sociedad lo que impide que sean reconocidos por su excelente trabajo, el ser estimulados, honrados, admirados, premiados, de tener reputación o fama, y pertenecer a un estatus social.</p> <p>El propósito del servicio innovador es ampliar el campo de acción de las personas con discapacidad y sus familias que satisfaga estas necesidades en otros escenarios diferentes a estas dos entidades.</p>
--	---

	<p>Autorrealización: Es la necesidad psicológica más elevada del ser humano, se halla en la cima de las jerarquías, y es a través de su satisfacción que se encuentra una justificación o un sentido válido a la vida mediante el desarrollo potencial de una actividad. Se llega a ésta cuando todos los niveles anteriores han sido alcanzados y completados, o al menos, hasta cierto punto. Se identifica que la autorrealización dentro de los objetivos de las dos entidades, se obtiene ya que ellos mejoran su calidad de vida siendo laboralmente productivos ya que todas las acciones están encaminadas a la independencia.</p>
<p>Manfred Max Neef (Mercadeo A Escala Humana)</p>	<p>Fundación PONES: Esta se caracteriza por tener como objetivo el beneficio humano por encima de lo económico con un compromiso ambiental.</p> <p>Integrarte 20 de julio: Se identifica que su quehacer se basa en el beneficio económico como primera instancia sin desconocer el beneficio humano; también tienen un compromiso ambiental enmarcado en la SDIS mediante el PIGA.</p> <p>Según Max Neef las necesidades humanas giran en torno al ser, tener, hacer y estar y por otra parte, las necesidades de subsistencia.,</p>

	<p>protección, afecto, entendimiento participación, ocio, creación, identidad y libertad, dichas necesidades requieren un satisfactor que puede contribuir simultáneamente a la satisfacción de diversas necesidades.</p> <p>De acuerdo a la postura de Max Neef identificamos que las personas con discapacidad experimentan la satisfacción de estas necesidades al encontrarse vinculados a las fundaciones ya que en estos espacios realizan actividades productivas de acuerdo a sus potencialidades y habilidades generando en ellos y en la familias índices de satisfacción como la alegría; generando fortalezas en el desarrollo humano y económico ya que a mayor esfuerzo y motivación en las actividades asignadas así será el resultado. Las dos entidades tienen dentro de sus recursos conciencia social, cultura organizativa y capacidad de gestión, creatividad popular y se encuentran trabajando en aumentar la capacidad de ayuda mutua y compromiso de agentes externos e internos.</p>
<p>Freud (Marketing Y Consumo)</p>	<p>Fundación PONES: Se maneja un grupo de referencia como son las personas con discapacidad en habilidades laborales, mediante la promoción y venta de sus productos con la finalidad de posicionar su marca.</p> <p>Integrarte 20 de julio: Maneja un grupo de referencia de las personas con discapacidad, pero en fortalecer habilidades ocupacionales, ya</p>

	que la marca de sus productos no tiene reconocimiento ni pertenencia ya que corresponde a un operador.
Max Weber Particularidades De La Acción Humana.	Fundación PONES: Funciona con un sentido humano, racional o afectivo para actuar con las personas con discapacidad imprimiéndole un sentido social. Integrarte 20 de julio: Prestar un servicio a personas con discapacidad con alta vulnerabilidad y fragilidad social.
Pavlov Marcas Y Alianza Estratégica	Fundación PONES: Está iniciando un posicionamiento de su marca y eso le ha permitido internacionalizarse. Integrarte 20 de julio: Se mantiene una alianza estratégica como operador para prestar servicios a las personas con discapacidad por medio de la SDIS.
Marshall (Presupuesto- Producto Y Precio)	Fundación PONES: El presupuesto depende de donaciones especialmente internacionales para la elaboración de productos los cuales su precio depende de la demanda del producto. Integrarte 20 de julio: El manejo para la manutención está establecido al convenio que se tiene con la SDIS; para la atención de las personas en condición de discapacidad.

Tabla 7. Modelo de Esquema Mental de la Motivación

EL MODELO DE ESQUEMA MENTAL DE MOTIVACIÓN

ESTADO DE RELATIVA CALMA.

Se toma de adoptante a la “persona con discapacidad”, la cual requiere desarrollar habilidades acordes a su discapacidad para desempeñar un trabajo que le permita mejorar sus condiciones socioeconómicas. Es por eso que desde el servicio integrador se plantea desarrollar un **CICLO DE FORMACION** desde las áreas como: postura para realizar una labor manual, uso de redes para ser multiplicadores, comunicación asertiva y eficiente. Se identificó que actualmente en la Fundación PONES ellos ya realizan una actividad productiva como elaboración de manillas tapetes, bolsos y artículos de temporada. Pero se ve la necesidad de desarrollar estas 3 temáticas dentro del ciclo de formación como parte relevante del proceso que ellos ya vienen desarrollando. No se involucra al entorno familiar ya que la mayoría cuentan con redes de apoyo como abuela que por su avanzada edad no acompañan los procesos. Este tipo de acciones están encaminadas a lograr en ellos mayor independencia y en un futuro no muy lejano crear su propia microempresa.

NECESIDAD, CONCIENTE O INCONCIENTE

Se identifica que actualmente en la Fundación PONES los jóvenes que asisten a ella presentan diferentes grados de desempeños laborales independientemente de su discapacidad y desarrollan una actividad productiva sin embargo su necesidad inmediata es poder ser más independientes y comercializar sus productos en los diferentes contextos como son el grupo familiar, amigos, vecinos etc. Estos jóvenes dentro del trabajo realizado desde la Fundación PONES realizan trabajos con alto nivel de excelencia pero ellos no realizan actividades como: ofrecer sus

productos con otras personas fuera de los espacios organizados por la fundación, muchos de ellos son los mismos docentes que al desarrollar mayores habilidades pueden enseñar a los nuevos miembros pero algunos no pueden asistir por vivir fuera de la localidad al implementar estrategias como UNA RED DE MULTIPLICADORES ellos podrían enseñar en sus barrios sus conocimientos a otras personas en condición de discapacidad.

ANSIEDAD.

La fundación PONES logra que las personas con discapacidad tengan un programa de formación laboral ya que muchos de ellos llegan por la necesidad de utilizar de manera eficiente el tiempo libre o por la falta de procesos académicos luego de salir de instituciones educativas. Sin embargo, al lograr después de un proceso bastante largo la adquisición de una competencia laboral surge la necesidad de desarrollar otras habilidades que van más allá de procesos académicos como: comprar materia prima, colocar precios a lo que elaboran por eso se piensa en un CICLO FORMATIVO básico para crear más herramientas y seguridad en la persona con discapacidad.

DETONADOR

Se evidencia que es necesario que las personas con discapacidad mayor de 18 años deben contar con una actividad productiva que permita una estabilidad emocional, ya que pueden generar episodios de depresión, agresividad y/o ansiedad. Muchos de los participantes de la Fundación PONES no cuentan con redes familiares fuertes lo que hace que el tema económico principalmente se vea afectado viéndose en la necesidad de ser productivos y poder acceder a necesidades básicas que van desde poder alimentarse o poder comprar vestido. He aquí la

necesidad de que no solo logren desarrollar una competencia laboral sino que a partir de esta puedan obtener dinero y con un buen proceso crear su propia microempresa.

ACCIÓN

Se logra a través del desarrollo de competencias laborales encaminadas a productos manuales que las personas con discapacidad sean más independientes usen de manera eficiente el tiempo libre y vayan adquiriendo competencias para ir poco a poco crear un círculo de compra y venta de productos. Se busca ahora que dichas competencias se desarrollen en espacios externos primero en contextos inmediatos y posteriormente en microempresas que permitan mejorar las condiciones de vida de las personas con discapacidad que realizan dicho proceso.

NO ACCIÓN.

Actualmente no se evidencia que exista una ruta adecuada en la que las personas con discapacidades mayores de 18 años, adquieran sus habilidades de acuerdo con su discapacidad, generando altos índices de personas con discapacidad cognitiva mayor de 18 años que se encuentra en casa. También se evidencia que muchos tienen habilidades ocupacionales pero por tener bajas competencias laborales no acceden a un trabajo formal.

MOTIVACIONES.

La identificación de la necesidad de este grupo poblacional es no solo una vinculación laboral sino que dentro de los procesos que actualmente se desarrollan en espacios como la Fundación PONES sea reconocido y puedan brindar ingresos a la persona con discapacidad y que estas habilidades se puedan publicitar a las empresas para abrir más campos en que las personas con discapacidad se puedan desarrollar.

Tabla 8. Perfil del Adoptante

PERFIL DEL ADOPTANTE

ADOPTANTE A: PERSONA CON DISCAPACIDAD COGNITIVA MAYOR DE 18 AÑOS.

Discapacidad: como lo establece la convención de derechos de las personas con discapacidad define que "es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás". SDIS.

LA DISCAPACIDAD COGNITIVA

Entendida como "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" (ministerio de la salud y la protección social, 2013, p. 1).

ADOPTANTE B PERSONAS CON DISCAPACIDAD AUDITIVA MAYOR DE 18 AÑOS

La discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás".

Convención de la ONU 2006.

La clasificación internacional del funcionamiento, de la discapacidad y de la salud -CIF, desarrollada por la organización mundial de la salud -OMS, utiliza un enfoque "biopsicosocial", y define la discapacidad, desde el punto de vista relacional, como el resultado de interacciones complejas entre las limitaciones funcionales (físicas, intelectuales o mentales) de la persona y del ambiente social y físico que representan las circunstancias en las que vive esa persona. La CIF incluye deficiencias, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación.

Denotando los aspectos negativos de la interacción entre un individuo (con una condición de salud) y la de los factores contextuales individuales (factores ambientales y personales). (OMS, 2002).

“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” (ministerio de la salud y la protección social, 2013, p. 1).

ADOPTANTE C: LA FAMILIA

Organizaciones sociales, construidas históricamente, constituidas por personas que se reconocen y son reconocidas en la diversidad de sus estructuras, arreglos, formas, relaciones, roles y subjetividades; las cuales están conformadas por grupos de dos o más personas de diferente o del mismo sexo, con hijos o sin ellos, unidas por una relación de parentesco por consanguinidad, afinidad, adopción o por afecto, en las que se establecen vínculos de apoyo emocional, económico, de cuidado o de afecto, que comparten domicilio, residencia o lugar de habitación de manera habitual y son sujetos colectivos de derecho 41.

Este concepto es la definición oficial sobre las familias adoptada por la secretaría distrital de integración social. Toda la revisión de esta política se hizo a la luz de éste y del Enfoque de derechos.

Tabla 9. Estrategia de Precios

ESTRATEGIAS DE PRECIOS.

PENETRACIÓN

El precio inicial del CICLO DE FORMACION “TODOS PONEMOS” tiene un valor de \$630.000 la cual incluye (4 profesionales de: Fisioterapia, trabajo social, fonoaudiología entre otras áreas, interprete de lengua de señas, refrigerios) las temáticas abordadas serian

inicialmente: postura para realizar una labor manual, uso de redes para ser multiplicadores, comunicación asertiva y eficiente. Estos se trabajarían en 6 sesiones de 2 horas cada temática.

DESCREME

El precio podría aumentar dependiendo de las temáticas ya que se requiere de profesionales como: terapia ocupacional, profesor de matemáticas, profesor de lenguaje) más temas abordados lo que implica más sesiones y el número de participantes. El requerimiento mínimo es que las personas con discapacidad cuenten con una competencia laboral en la elaboración de un producto. El precio oscilaría entre 700000 a 1000000.

DESCUENTOS

Estos están ofertados por la cantidad de sesiones que se realicen. La cantidad de participantes no es modificable ya que al ser personas con discapacidad los procesos se deben dar de manera más pausada.

Tabla 10. Análisis de Competencia

ANÁLISIS DE COMPETENCIA

VARIABLES	ORGANIZACIÓN	COMPETENCIA A:	COMPETENCIA B:
	FUNDACION PONES.	FUNDACIÓN EDUCATIVA PARA NIÑOS ESPECIALES “FUNES”	FUNDACIÓN DE EDUCACIÓN ESPECIAL “MI TRIUNFO”
	Programa de formación laboral a personas con	"FUNES" es una Institución sin ánimo de lucro que tiene el	La fundación MI TRIUNFO es una entidad sin ánimo de

<p>ACTIVIDAD DESARROLLADA</p>	<p>discapacidad cognitiva y auditiva.</p>	<p>propósito de ayudar en el desarrollo de niños especiales, considerados así por tener algún tipo de discapacidad como: Retardo Mental, Autismo, Síndrome de Down, Problemas de Aprendizaje, Invidentes, etc. La Fundación fue creada para brindar una Educación integral al niño especial y asesoramiento con apoyo a su familia.</p>	<p>lucro, fundada el 1ero de febrero de 1990, nació con el ánimo y la necesidad de brindar un buen servicio a la comunidad de niños con discapacidad mental-cognitiva y de apoyo a los padres en el manejo de la problemática familiar. Capacitar a los niños por medio de la actividad de aprestamiento que se realiza en la institución para su posterior ingreso a la sociedad.</p>
	<p>Elaboración de productos de excelente</p>	<p>1. Están legalmente consolidados ante</p>	<p>Brindar atención con miras a formar</p>

<p>LOGROS</p>	<p>calidad, participación en ferias de emprendedores con discapacidad,</p>	<p>Cámara y Comercio.</p> <p>2. Todo el personal de la fundación trabajan de manera voluntaria, por lo cual no existen compromisos de tipo salarial.</p> <p>3. La Organización cuenta con el apoyo de entidades como el Banco de Alimentos y Universidades para el desarrollo de sus actividades.</p> <p>4. Se evidencia compromiso de los funcionarios hacia el crecimiento personal y social de la fundación.</p>	<p>seres humanos que se puedan desenvolverse en un entorno social.</p> <p>Orientar a los grupos familiares para que acepten y se involucren en la formación de sus integrantes especiales. Inculcar en esta sociedad que los niños especiales también pueden lograr metas y objetivos con otros procesos.</p> <p>Nos proponemos permanentemente luchar por capacitar estos niños para que sean hombres que se valen por sí mismos.</p> <p>Trabajamos por</p>
----------------------	--	---	--

		Los espacios donde está ubicada la vivienda son propios	procesos para hacer un buen seguimiento de cada uno de los casos que son tratados en la institución
METAS	Creación de microempresa familiar, publicitar habilidades de las personas con discapacidad a empresas	Brindar atención integral a la persona con discapacidad mediante el diseño y ejecución de programas multidisciplinarios acordes a la problemática de manera que le permitan un desarrollo o habilitación integral adecuada, mejorando así su calidad de vida integrando en todos los	Ayudar a los niños y jóvenes con discapacidad mental en su desarrollo para que sean seres felices y auténticos. Apoyar los procesos de socialización, adaptación y desarrollo integral de la población con discapacidad mental y cognitiva. Brindar condiciones adecuadas a los procesos de bienestar y recuperación de los

		<p>programas a la familia y a la comunidad.</p> <p>Capacitar en diversos oficios a los menores utilizando una metodología secuencial para facilitar el aprendizaje.</p> <p>Desarrollar, Mejorar y/o Mantener habilidades motrices, perceptivas, cognitivas, comunicativas y sociales desarrolladas en etapas anteriores para que las aplique en el oficio entrenado.</p> <p>Desarrollar hábitos laborales como son la tolerancia, la responsabilidad,</p>	<p>niños con limitaciones.</p> <p>Facilitar la orientación a los padres de los menores con limitación.</p> <p>Ofrecer una alta calidad de atención con personal idóneo en cada una de las áreas desarrolladas.</p>
--	--	---	--

		<p>calidad de trabajo, manejo de horarios, manejo de órdenes para lograr que el joven se pueda integrar en forma positiva a un proceso productivo.</p> <p>Fomentar y/o mejorar las relaciones con la familia y la comunidad a través de un proceso productivo que le brinden una mayor independencia.</p> <p>Lograr que por medio de las actividades de pre-taller los niños aprendan una ocupación productiva que les brinde una independencia semi- laboral.</p>	
--	--	--	--

<p>NECESIDADES</p>	<p>Espacios propios, más publicidad para compra de productos.</p>	<p>Brindar atención integral a la persona con discapacidad mediante el diseño y ejecución de programas multidisciplinarios acordes a la problemática de manera que le permitan un desarrollo o habilitación integral adecuada, mejorando así su calidad de vida integrando en todos los programas a la familia y a la comunidad.</p> <p>Capacitar en diversos oficios a los menores utilizando una metodología secuencial</p>	<p>Ayudar a los niños y jóvenes con discapacidad mental en su desarrollo para que sean seres felices y auténticos.</p> <p>Apoyar los procesos de socialización, adaptación y desarrollo integral de la población con discapacidad mental y cognitiva.</p> <p>Brindar condiciones adecuadas a los procesos de bienestar y recuperación de los niños con limitaciones.</p> <p>Facilitar la orientación a los padres de los menores con limitación.</p>
---------------------------	---	---	--

		<p>para facilitar el aprendizaje.</p> <p>Desarrollar, Mejorar y/o Mantener habilidades motrices, perceptivas, cognitivas, comunicativas y sociales desarrolladas en etapas anteriores para que las aplique en el oficio entrenado.</p> <p>Desarrollar hábitos laborales como son la tolerancia, la responsabilidad, calidad de trabajo, manejo de horarios, manejo de órdenes para lograr que el joven se pueda integrar en</p>	<p>Ofrecer una alta calidad de atención con personal idóneo en cada una de las áreas desarrolladas.</p>
--	--	---	---

		<p>forma positiva a un proceso productivo.</p> <p>Fomentar Y/O mejorar las relaciones con la familia y la comunidad a través de un proceso productivo que le brinden una mayor independencia.</p> <p>Lograr que por medio de las actividades de pre-taller los niños aprendan una ocupación productiva que les brinde una independencia semi-laboral.</p>	
--	--	---	--

Es importante tener en cuenta que la aplicación de este instrumento permite promover el crecimiento y el desarrollo de la organización, así como generar vínculos sociales que renueven el tejido social, logrando de esta manera trabajar con el sentido puesto hacia las acciones

comunitarias que promuevan la consecución de una mejor calidad de vida para las personas con discapacidad y sus familias con miras a posibles vinculaciones laborales.

4.3.4 Formación de Redes y Alianzas

Para el presente proyecto integrador, se tuvo en cuenta el instrumento de redes y alianzas, con el fin de fortalecer las habilidades o destrezas ocupacionales de las personas con discapacidad cognitiva y auditiva en función de procesos de unidades productivas eficientes y eficaces con excelentes resultados a nivel económico y /o laborales con la finalidad de mejorar su proyecto de vida y el de sus familias. Para ello, la estrategia a utilizar para esta red requiere de la planeación, el diseño, el desarrollo y la utilización de un espacio de reflexión de los diferentes actores que forman parte del problema identificado, que permita el desarrollo de los aspectos mencionados.

Para poder formar las redes y alianzas, se debe tener una visión general de las necesidades de la organización y de la población foco de atención; para ello se establecen tres componentes que permiten tener una visión general y una planeación adecuada de la formación; el primero es el Componente pedagógico, en el cual se identifican las habilidades que poseen las personas en condición de discapacidad cognitiva y auditiva lo cual facilita la articulación para orientar y direccionar a procesos de capacitación que les permita potencializar sus habilidades y mejorar sus competencias, el segundo es el Componente tecnológico, el cual busca que los productos creados sean comercializados a través de una página web que sea de fácil acceso y de trascendencia aumentando ingresos y ganancias.; y el tercero es el Componente de comunicación, el cual está encargado de determinar una concepción de comunicación en torno a la cual se construyen las relaciones entre los actores (personas con discapacidad, familias,

empresas públicas y privadas y la sociedad en general), para procesos de sensibilización, divulgación e información, en torno al trabajo y producción de las personas con discapacidad.

Su misión está enfocada en trabajar con Población con Discapacidad que tiene formación productiva y busca generar espacios de reconocimiento e independencia para el fortalecimiento de la calidad de vida a nivel personal, laboral y económico a través del desarrollo de Capacitaciones, talleres y articulaciones que les permita desarrollar habilidades de vinculación laboral /ocupacional.

Se propuso construir una red mixta red mixta. (Alianzas entre sectores públicos, privados, sociedad en general). Esta red permitirá el trabajo de las personas con discapacidad en habilidades ocupacionales de manera presencial y la articulación con diferentes sectores que apoyan el trabajo laboral realizado por ellos, lo cual facilita la socialización del proceso, la reflexión permanente y la conformación de entornos laborales más eficaces.

Se plantean alianzas informales esto acorde a las necesidades de las partes y de acuerdo con las necesidades o propósitos en común. Se establece la creación de la alianza a mediano plazo ya que se debe fortalecer lo que ya se viene trabajando y articular los posibles nuevos socios que puedan aportar de manera más significativa en los objetivos de la alianza. Cada uno de los socios pertenecientes a la red deben garantizar que sus experiencias y capacidades económicas, de infraestructura, humana giren en torno al beneficio de las personas con discapacidad.

Estructura de la alianza.

Se plantean alianzas informales esto acuerdo a las necesidades de las partes esto de acuerdo con las necesidades o propósitos en común. Se establece la creación de la alianza a mediano plazo ya que se debe fortalecer lo que ya se viene trabajando y articular los posibles

nuevos socios que puedan aportar de manera más significativa en los objetivos de la alianza. Cada uno de los socios pertenecientes a la red deben garantizar que sus experiencias y capacidades económicas, de infraestructura, humana giren en torno al beneficio de las personas con discapacidad.

De allí la importancia de crear alianzas a mediano y largo plazo con las entidades adheridas al pacto global como la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, la Universidad Nacional de Colombia, con el fin de generar convenios educativos y/o formativos para las personas con discapacidad que pertenecen a la Fundación PONES; así como el Centro Comercial Gran Estación, Centro Comercial Plaza de las Américas y la Aerolínea Avianca, con el fin de vincular laboralmente a personas con discapacidad cognitiva y auditiva en sus empresas.

Lo anterior teniendo en cuenta que el pacto global de las naciones unidas promueve el compromiso del sector privado, el sector público y la sociedad civil, con el fin de generar prácticas empresariales basadas en principios universales que contribuyan a la generación de un mercado más incluyente que propenda en la contribución del fortalecimiento de sociedades más prósperas.

Nombre de la Red: Red de Jóvenes Emprendedores con Discapacidad

Compromiso de la Red: Mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad cognitiva y auditiva, incrementando procesos tecnológicos que favorezcan el conocimiento, la expansión y el comercio efectivo de la unidad productiva, a través de la implementación de la política Pública de discapacidad en exigibilidad de derechos específicamente a nivel laboral en temas productivos y de independencia económica, social y familiar de este grupo poblacional, todo esto en el marco de los valores establecidos en la Constitución Política de Colombia y como proceso de socialización de las personas con discapacidad.

Nacimiento de la Red

- a. **Análisis de la Situación:** (Árbol de Problemas) El problema central que se busca resolver al crear la alianza es que a pesar de que las personas con discapacidad desarrollan una actividad productiva no logran vincularse de manera efectiva y eficiente en una organización, o no pueden crear su propia microempresa para mejorar la calidad de vida.
- b. **Misión:** Somos una red que trabaja con la población con discapacidad que tiene formación productiva, que busca generar espacios de reconocimiento e independencia para el fortalecimiento de la calidad de vida a nivel personal, laboral y económico a través del desarrollo de Capacitaciones, talleres, articulaciones que les permita desarrollar habilidades de vinculación laboral.
- c. **Formulación del Proyecto:**

Objetivo General: Fortalecer las habilidades o destrezas ocupacionales de las personas con discapacidad cognitiva y auditiva en función de un proceso de unidad productiva eficiente, eficaz con excelentes resultados a nivel económico con la finalidad de mejorar su proyecto de vida y el de sus familias.

Objetivos Específicos:

Identificar jóvenes con discapacidad cognitiva y auditiva mayor de 18 años que cuenten con una actividad productiva en la actualidad.

Fortalecer las unidades productivas para que las personas con discapacidad cognitiva y auditiva aumenten su independencia en el momento de comercializar sus productos.

Desarrollar estrategias que permitan vincular a los diferentes sectores productivos para beneficio de la población participante.

d. Estrategias: La utilización de este tipo de red, requiere de la planeación, diseño, desarrollo y utilización de un espacio de reflexión de los diferentes actores que forman parte del problema identificado que permita el desarrollo de los aspectos mencionados. Este espacio reflexivo, posee al menos tres componentes que permiten tener una visión general y una planeación adecuada de la formación. El primero es el Componente pedagógico, en el cual se identifican las habilidades que poseen las personas en condición de discapacidad cognitiva y auditiva lo cual facilita la articulación para orientar o direccionar a procesos de capacitación que les permita potencializar sus habilidades y mejorar sus competencias.

El Componente tecnológico, en el que se busca que los productos creados sean comercializados a través de una página web que sea de fácil acceso y de trascendencia aumentando ingresos y ganancias.

El Componente de comunicación está encargado de determinar una concepción de comunicación en torno a la cual se construyen las relaciones entre los actores (personas con discapacidad, familias, empresas públicas y privadas y la sociedad en general), para procesos de sensibilización, divulgación, información, en torno al trabajo de las personas con discapacidad.

e. Recursos: Actualmente se cuentan con recursos de entidades públicas y privadas las cuales apoyan este tipo de iniciativas.

f. Indicadores:

CAPACITACION = # DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD CAPACITADAS.

TOTAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD CONVOCADAS

* 100.

COMUNICACIÓN = # DE EMPRESAS ARTICULADAS.

* 100.

TOTAL DE EMPRESAS EFECTIVAS.

El trabajo que se presenta corresponde a una **RED MIXTA**. (Alianzas entre sectores públicos, privados, sociedad en general). Esta red posee características que permiten el trabajo de las personas con discapacidad en habilidades ocupacionales de manera presencial y la articulación con diferentes sectores que apoyan el trabajo laboral realizado por ellos, lo cual facilita la socialización del proceso, la reflexión permanente y la conformación de entornos laborales más eficaces.

- g. Compromiso: Mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad cognitiva y auditiva, incrementando procesos tecnológicos que favorezcan el conocimiento, la expansión, el comercio efectivo de la unidad productiva, a través de la implementación de la política Pública de discapacidad en exigibilidad de derechos específicamente a nivel laboral en temas productivos y de independencia económica, social y familiar de este grupo poblacional, todo esto en el marco de los valores establecidos en la Constitución Política de Colombia y como proceso de socialización de las personas con discapacidad
- h. Estructura de la Alianza: Se plantean alianzas informales esto acuerdo a las necesidades de las partes esto de acuerdo con las necesidades o propósitos en común. Se establece la creación de la alianza a mediano plazo ya que se debe fortalecer lo que ya se viene trabajando y articular los posibles nuevos socios que puedan aportar de manera más significativa en los objetivos de la alianza. Cada uno de los socios pertenecientes a la red deben garantizar que sus experiencias y capacidades económicas, de infraestructura, humana giren en torno al beneficio de las personas con discapacidad.
- i. Consolidación y Sostenibilidad:
Valores:

Responsabilidad: Realizar actividades que permitan que los socios tengan un compromiso libre y voluntario en el marco de la responsabilidad social para esta

Confianza: Garantizar que todos los actores que participan en la alianza se establezcan dentro de un marco de corresponsabilidad en beneficio de las dos partes basándose en la seguridad de un compromiso adquirido

Respeto: Establecer procesos de reconocimiento en el trabajo o labor realizada por las personas con discapacidad con la finalidad de lograr la independencia laboral acorde a sus necesidades.

Transparencia: Establecer proceso en la alianza con los actores involucrados partiendo de acciones y conductas claras y correctas en beneficio de este grupo poblacional.

Responsabilidad compartida: Establecer procesos de corresponsabilidad donde las dos partes compartan responsabilidades y obligaciones en común para que el compromiso se establezca de manera equitativa.

j. Conflictos de la Alianza:

Los aspectos externos: Se identifica que los actores que conforman la alianza trabajan de manera directa e indirecta con personas con discapacidad, pero como el objetivo de la creación de esta alianza es trabajar en pro de esta población que ya cuentan con una habilidad productiva muchos de ellos identifican que existen barreras para acceder a dichos espacios. Por ejemplo, la plaza de los artesanos desarrolla una feria de emprendedores con discapacidad una vez al año el acceso y la participación es de forma libre pero las personas participantes deben contar con muchos productos para que su participación sea efectiva.

Las dificultades propias del trabajo en alianza: Se identifica que se puede presentar que cada uno de los socios quiera obtener beneficios propios dejando a un lado el trabajo que

realizan las personas con discapacidad las cuales por su bajo nivel de comprensión podrían ser utilizadas para beneficios personales.

Los incidentes críticos, propios de la operación en la alianza: Se identifica que algunos de los socios que forman parte de la alianza realizan sus actividades a gran escala razón por la cual en el desarrollo de la alianza puede aprovecharse de las labores que realicen organizaciones de pequeña incidencia.

k. Seguimiento y Evaluación del trabajo en alianza

Tabla 11. Seguimiento y Evaluación

NOMBRE	ENTRADA	SALIDA
NACIMIENTO	El problema son causas que dificultan la inclusión laboral efectiva de las personas con discapacidad.	Personas en condición de discapacidad cognitiva y auditiva, que cuenta con una formación ocupacional y laboral que a través de la creación de la alianza puedan fortalecer sus procesos laborales para mejorar sus ingresos económicos y lograr la independencia
PUESTA EN MARCHA	Finalidad de documentar los factores más relevantes de esta problemática y facilitar herramientas que disminuyan las barreras de acceso (físicas, comunicativas y actitudinales),	Identificar habilidades y competencias productivas en las personas con discapacidad cognitiva y auditiva, que les permita lograr procesos de vinculación laboral de manera efectiva y eficiente con el propósito de minimizar barreras

	en beneficio de las personas con discapacidad, fortaleciendo la inclusión y aportando aspectos relevantes que permitan un verdadero proceso que mejore la calidad de vida	generales (sociales, comunicativas, físicas, actitudinales) mejorando su calidad de vida y así mismo generar a las empresas públicas y /o privadas beneficios tributarios que promuevan la responsabilidad social empresarial.
--	---	--

CONSOLIDACION Y SOSTENIBILIDAD	<p>Informes trimestrales por cada uno de los tres componentes que evidencie el avance de la red.</p> <p>Al desarrollar estos tres componentes se generarán instrumentos de documentación de cada una de las actividades que se realizarán.</p>	<p>Durante el desarrollo de la alianza incluir organizaciones y/o actores que aporten o beneficien a la alianza estratégica.</p>
--------------------------------	--	--

PROYECCION	<p>Identificación de habilidades y competencias productivas para las personas con discapacidad cognitiva y auditiva y una vez realizados los cambios se genera una línea que involucre</p>	<p>Al realizar la alianza e involucrar a los diferentes actores se espera que estos procesos sean efectivos y los resultados a mediano plazo se evidencien en un aumento de su productividad y su rentabilidad en beneficio de la población con discapacidad.</p>
------------	--	---

A lo largo del segundo semestre del año 2017, se llevó a cabo un acompañamiento a la Fundación PONES, en la cual se realizaron algunas orientaciones, con el fin de mejorar los procesos que ya se vienen adelantando dentro de la misma, dichas orientaciones enmarcadas desde la gerencia social.

Conclusiones y Recomendaciones

Las personas con discapacidad deben contar con algunas de las siguientes competencias y habilidades para ingresar al campo laboral:

Capacitación previa en una actividad productiva

Buen manejo del tiempo en la ejecución de la labor a realizar

Adecuado seguimiento instruccional básico

Ser independiente y autónomo para realizar sus actividades y orientación en el entorno

Tener niveles básicos de hábitos de trabajo como horarios, utilización de elementos de dotación, entre otros.

A través de la aplicación de la encuesta, se pudo evidenciar que las personas con discapacidad auditiva tienen un mayor nivel educativo, lo cual permite que cuenten con mayores habilidades y competencias laborales en comparación con las personas con discapacidad cognitiva, sin embargo, el poco conocimiento del manejo del lenguaje de señas no les permite que logren acceder a un empleo acorde con sus habilidades y destrezas como manejo del tiempo, la responsabilidad para el desarrollo de su labor, productividad, precisión y compromiso. .

Una vez identificada la problemática que se presenta en la ruta de vinculación laboral para personas con discapacidad cognitiva y auditiva, se puede concluir que esta herramienta permitirá al empresario que no cuenta con experiencia para evaluar a una persona con discapacidad; identificar las barreras y posibles facilitadores que permitan la ejecución de la labor a contratar a través de las habilidades y competencias que ésta posee.

La adecuada identificación de habilidades y competencias al aplicar la herramienta por parte de la empresa permitirá una adecuada ubicación para la realización de funciones a desempeñar por parte de las personas con discapacidad, generando mayor independencia y

autonomía en ellos. Se recomienda continuar con el fortalecimiento de los procesos de sensibilización y dar a conocer la herramienta al sector empresarial.

A lo largo del desarrollo del proyecto integrador, se identificó un caso exitoso de vinculación laboral, orientado desde los servicios del proyecto Por una Ciudad Incluyente y sin Barreras de la secretaria Distrital de Integración Social, en el cual fue vinculada una mujer con discapacidad cognitiva entre los 18 y 25 años, en ejecución de actividades repetitivas.

Los instrumentos aplicados en el proyecto integrador permitieron realizar un análisis DOFA a la organización y a la población objeto de investigación, identificando los objetivos, las acciones de mejoras en torno a lograr una vinculación laboral efectiva que mejore la calidad de vida de toda la población en condición de discapacidad.

La gerencia social nos permitió diseñar la herramienta de identificación, en aras de buscar una estrategia que permitiera el acceso efectivo de personas con discapacidad en el sector empresarial. Los resultados y las recomendaciones al aplicar los instrumentos vistos desde la gerencia social, lograron un fortalecimiento de la herramienta y la aplicación de la misma enmarcada a través de la responsabilidad social empresarial.

El diseño de esta herramienta permitirá al empresario evaluar a una persona con discapacidad de manera sencilla y practica identificando las barreras y posibles facilitadores que favorezcan la ejecución de la labor a contratar.

Se recomienda continuar con el fortalecimiento de los procesos de sensibilización y dar a conocer la herramienta al sector empresarial.

Referencias

- Alcaldía Mayor De Bogotá D.C (2007). *Política pública de discapacidad para el Distrito Capital*. Sistema Distrital de Discapacidad. Bogotá D.C. Recuperado de:
http://idrd.gov.co/sitio/idrd/Documentos/POLITICA_PUBLICA_DISCAPACIDAD.pdf
- Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. (2014). *Contrato No 132-2014 Diseñar conceptual y operativamente el Observatorio Distrital de Discapacidad que incluya el diagnóstico de las necesidades y rutas de atención para las diversas poblaciones y personas con orientaciones sexuales e identidades de género no normativas con discapacidad*. - Secretaría Distrital de Planeación. Fundación Social Cedavida. Recuperado de:
http://www.sdp.gov.co/portal/page/portal/PortalSDP/SeguimientoPoliticasy/politicasyLGBTI/Observatorio/Documento_discapacidad.pdf
- Asociación Nacional de Cajas de Compensación Familiar –ASOCAJAS. (2012). *Inclusión laboral de población con discapacidad: una estrategia de desarrollo social*. Tomado de:
 de <http://asocajasrevistamasvida.asocajas.org.co/index.php/revista-mas-vida-no-14/140-inclusion-laboral-de-poblacion-con-discapacidad-una-estrategia-de-desarrollo-social>
- Barragán Agudelo, G. (2015). *El modelo de inclusión laboral*. Recuperado de:
http://pactodeproductividad.com/inclusion/wp-content/uploads/2015/04/Corona_Pacto_v03_TECNICO_MODELO.pdf
- Cárdenas, A. (2015). *Enfoque diferencial y discapacidad*. Ministerio de la Protección Social Oficina de Promoción Social. Bogotá D.C.

Centro para la Inclusión y el Desarrollo Social- CINDES. (2014). *Estrategias para la detección y atención educativa de estudiantes con discapacidad y barreras para el aprendizaje y la participación*. Dosquebradas, Colombia. CINDES.

Constitución Política de Colombia (1991). *Revisada y actualizada*. Bogotá D.C.: Layer.

Corte Constitucional de Colombia. (2012). *Sentencia T-271/12. Acción de tutela contra particulares cuando el afectado se encuentra en estado de indefensión*. Referencia: expedientes T-3273844 y T-3276240, acumulados. Magistrado Ponente: Nilson Pinilla Pinilla.

Alcaldía Mayor de Bogotá. (12 de octubre de 2007) Política Pública de Discapacidad para el Distrito Capital [Decreto 470 de 2007] Bogotá D.C. Registro Distrital 388 del 12 de octubre de 2007.

Departamento Nacional de Planeación. (2004). *Documentos CONPES 80/04Social. "Política Pública Nacional de Discapacidad"* Bogotá D.C.: DNP. Recuperado de: <http://www.javeriana.edu.co/documents/245769/293416/conpes+80.pdf/26165300-e182-4a44-aa4d-232a0fb82c45>

Diario La Patria.com (2012). *Según Mintrabajo el deseo de licitar aumentó el interés por la discapacidad*. Recuperado de <http://www.lapatria.com/agenda/segun-mintrabajo-el-deseo-de-licitar-aumento-el-interes-por-la-discapacidad-8290>

Fundación Misioneros Divina Redención (septiembre, 2006). *Discapacidad*. Revista institucional Numero 4

Fundación Nacional de Discapacitados. (2012) *Conceptos y estadísticas*. Recuperado de <http://www.fnd.cl/conceptos.htm>

- García Dorado, M. (2004). La guía-interpretación con personas sordociegas Unidad Técnica de Sordoceguera, ONCE. *Cooperación y diálogo* (S/N), 147-155.
- Hernández Corrales, F.M. (2016). *Análisis de la responsabilidad social empresarial en la zona franca Bogotá S.A.* Ensayo. Especialista en Alta Gerencia Asesora: Facultad de Estudios a Distancia. Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá, Colombia.
- Ley 361 de 1997. (Febrero, 7). Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas ~~con limitación~~ <en situación de discapacidad> y se dictan otras disposiciones. Bogotá D.C: Congreso de Colombia. *Diario oficial* 42.978 del 11 de febrero de 1997
- Ley 762 de 2002 (Julio 31). Por medio de la cual se aprueba la "Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad", suscrita en la ciudad de Guatemala, Guatemala, el siete (7) de junio de mil novecientos noventa y nueve (1999)". Bogotá D.C: Congreso de Colombia. *Diario oficial* 44.889 del 5 de agosto de 2002.
- Manet, Léa. (2014). Modelos de desarrollo regional: teorías y factores determinantes. *Nóesis. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 23(46), 18- 56.
- Ministerio de la Protección Social. (2010). *Discapacidad e integración sociolaboral en Colombia.* Guía metodológica para la implementación del modelo. Bogotá D.C.: Imprenta Nacional de Colombia.
- Ministerio de la Salud y la Protección Social. (2013). *Glosario* Recuperado de: <https://www.minsalud.gov.co/Lists/Glosario/D.aspx?View=%7Bef7b9430-3923-43b0-9f3e-c23f0a9f9e22%7D&SortField=Attachments&SortDir=Asc>.
- Ministerio de Trabajo. (2012). *Ministerio de Trabajo lanza programa para inclusión laboral de personas con discapacidad.* Bogotá D.C.: Mintrabajo. Recuperado de:

- <http://www.mintrabajo.gov.co/octubre-2012/1115-mintrabajo-lanza-programa-para-inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad.html>.
- Naciones Unidas. (8, septiembre, 2001). Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia Declaración Habiéndonos reunido en Durban (Sudáfrica). Recuperado de:
http://www.un.org/es/events/pastevents/cmcr/durban_sp.pdf.
- Naciones Unidas. (30, marzo, 2006). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su Protocolo Facultativo*. Nueva York: ONU.
- Organización Internacional del Trabajo. (2013). *Estudio: factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Herramientas De Apoyo Para La Inclusión Laboral Resumen ejecutivo*. (1ª ed.). Santiago de Chile: OIT.
- Secretaría Distrital de Integración Social. (2016). *Proyecto 1113 “Por una ciudad incluyente y sin barreras*. Bogotá D.C.: SDIS. Recuperado de:
http://intranetsdis.integracionsocial.gov.co/anexos/documentos/1.3_proc_direc_estrategico/04082016_1113_Por_una_ciudad_incluyente_y_sin_barreras.pdf
- Segura Salas, G. P. & Yepes Reyes, E. (2014). *Aportes desde la gerencia social a la gestión del Centro Progres EPE para la inclusión laboral de los graduados en condición de discapacidad de la Corporación Universitaria Minuto De Dios*. Trabajo de Grado. Facultad de Ciencias Empresariales.
- Soto Solano, MI. (2013). La integración social de los discapacitados. Análisis de la normativa internacional en materia de discapacidad desde la perspectiva colombiana *Social. Justicia Juris*, 9.(2), 20-31. Recuperado de:

<file:///C:/Users/angie/OneDrive/Documentos/ESPECIALIZACION/tccconvs%20convencion.pdf>

https://www.uam.es/personal_pdi/stmaria/jmurillo/InvestigacionEE/Presentaciones/Curso_10/ENCUESTA_Trabajo.pdf

Anexos

Anexo 1. Encuesta Dirigida a Personas con Discapacidad

ENCUESTA ACERCA DE LA NECESIDAD DE ADQUIRIR UNA FORMACION PRODUCTIVA PARA LA INCLUSION LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD COGNITIVA Y AUDITIVA DE LA LOCALIDAD DE SAN CRISTOBAL

ENCUESTA DIRIGIDA A PERSONAS CON DISCAPACIDAD

1. Nombre: _____ 2. Edad: _____

3. Sexo: H _____ M _____ Estrato: _____ Localidad: _____

4. ¿Qué tipo de discapacidad presenta?

AUDITIVA: _____

COGNITIVA: _____

5. ¿A qué se dedica actualmente?

TRABAJA: _____

ESTUDIA: _____

SIN OCUPACION: _____

6. ¿Cuál es su fuente de ingresos?

FAMILIAR: _____

INDEPENDIENTE: _____

OTRO: _____

¿CUÁL?: _____

7. ¿Cuál es su nivel de estudios?

PRIMARIA: _____

SECUNDARIA: _____

MEDIA: _____

SIN ESCOLARIDAD: _____

OTRO: _____

¿CUÁL? _____

8. ¿Ha recibido capacitaciones para algún tipo de actividad?

SI: _____

NO: _____

¿Cuál? _____

9. ¿En qué entidad la recibió?

PUBLICA: _____

PRIVADA: _____

10. ¿Cómo fue financiada esta capacitación?

FAMILIAR: _____

RECURSOS PROPIOS: _____

OTRO: _____

11. ¿En qué Área le gustaría capacitarse?

PRODUCTIVIDAD: _____

TECNOLOGICAS: _____

ADMINISTRATIVAS: _____

ARTISTICO: _____

OTRO: _____

12. ¿Cuenta con algún tipo de experiencia laboral? Describa las empresas y cargos desempeñados.

SI: _____

NO: _____

¿En qué? _____

13. ¿Teniendo en cuenta la discapacidad que usted posee, en qué oficios considera que se puede desempeñar?

PRODUCTIVIDAD: _____

TECNOLOGICAS: _____

ADMINISTRATIVAS: _____

ARTISTICO: _____

OTRO: _____

Anexo 2. Glosario Encuesta de Interrogación y Observación

Glosario de la Encuesta

Orientación Espacial: Se refiere a la ubicación de la persona con discapacidad en grado de exigencia del puesto en lo relativo a la ubicación y desplazamiento respecto a los objetos y al espacio en el que se desarrolla la tarea.

Discriminación Visual: Hace referencia al grado de discriminación de estímulos visuales, necesario para obtener información relevante para el desempeño de la tarea

Atención: Hace referencia al grado de concentración necesario para desempeñar correctamente una tarea sencilla y rutinaria.

Comprensión de Instrucciones: Hace referencia al grado en que, para el correcto desempeño del trabajo, es preciso comprender instrucciones en relación con la tarea.

Audición: Hace referencia al grado de audición preciso para desempeñar adecuadamente la tarea.

Lectura: Hace referencia al grado de comprensión y velocidad en la lectura de textos precisos para desempeñar adecuadamente el puesto.

Conocimientos Matemáticos: Hace referencia al grado de dominio de conocimientos matemáticos.

Toma De Decisiones: Hace referencia al grado de iniciativa necesaria para el correcto desempeño en el puesto de trabajo.

Desplazamientos: Hace referencia al grado de autonomía precisa en el desplazamiento.

Manejo De Tecnologías Básicas: Hace referencia al grado de autonomía necesario en el uso de tecnologías básicas tales como teléfonos fijos, teléfonos móviles, internet, correo electrónico, fotocopiadoras, entre otros.

Ritmo De Trabajo: Hace referencia al grado en que es preciso mantener un ritmo de trabajo con una velocidad y constancia determinada, en la ejecución de las tareas.

Anexo 4. Registro Fotográfico Fundación PONES

