



Fortalecimiento a la estructura organizacional del centro de atención a la población con discapacidad (CADIS) de Soacha en los procesos de inclusión laboral.

Presentado por:

Jeimmy Julieth Guzmán Villarreal

ID: 182144

July Andrea Rubio Osorio

ID: 679516

Tatiana Duarte Moreno

ID: 668974

Tutor

José Manuel Rincón Alarcón, PhD

Especialización en Gerencia Social

Ciclo de instrumentos

Bogotá Noviembre, 2018

Fortalecimiento a la estructura organizacional del centro de atención a la población con discapacidad (CADIS) de Soacha en los procesos de inclusión laboral.

Resumen

Este proyecto de Grado se desarrolló bajo las perspectivas de la Gerencia Social presentando estrategias de planificación para el mejoramiento de los procesos organizacionales del Centro de Atención a la Población con Discapacidad (CADIS) del municipio de Soacha. De tal forma, que adopten estrategias o medidas procedimentales independientes para la vinculación laboral de la población con discapacidad y trascienda en conjunto con los proyectos productivos y programas de formación orientados en el desarrollo de habilidades y capacidades en el ámbito ocupacional.

Palabras Clave: Centro de Atención a la Población en Condición de Discapacidad, inclusión laboral, organizaciones públicas y privadas, Soacha, derechos humanos.

Tabla de contenido

Introducción.....	7
Capítulo1. Descripción del problema.....	9
Capítulo 2. Justificación.....	11
Capítulo 3. Objetivos.....	13
3.1 Objetivo general.....	13
3.2 Objetivos específicos.....	13
Capítulo 4. Metodología.....	14
4.1. Tipo de investigación.....	14
4.2. Enfoque de investigación.....	14
4.3. Praxeología.....	14
4.4. Pertinencia del diseño.....	15
Capítulo 5. Marco de referencia.....	17
5.1. Marco legal.....	17
5.2. Marco teórico.....	23
5.3. Marco conceptual.....	24
Capítulo 6. Estado del arte.....	28
Capítulo 7. Elaboración instrumentos recolección información.....	41
7.1. Actores que intervienen en el problema de investigación.....	41

7.2. Instrumento de recolección de información.....	42
7.3. Resultados del instrumento de recolección.....	42
7.4. Herramientas de gerencia social.....	48
7.4.1. Plan estratégico.....	48
Capítulo 8. Conclusiones y recomendaciones.....	83
9. Referencias bibliográficas.....	93
Anexos.....	101

Lista de Tablas

Tabla 1. Aplicación de entrevistas funcionarios de la Alcaldía.....	43
Tabla 2. Perspectiva de Beneficiario o Usuarios.....	53
Tabla 3. Matriz de Estrategias Perspectiva de Beneficiario o usuarios.....	55
Tabla 4. Perspectiva Financiera o de Benefactores.....	60
Tabla 5. Matriz de Estrategias Perspectiva Financiera o de Benefactores.....	62
Tabla 6. Perspectiva de Procesos Internos.....	68
Tabla 7. Matriz de Estrategias Procesos Internos.....	70
Tabla 8. Perspectiva de Aprendizaje y Crecimiento.....	75
Tabla 9. Matriz de Perspectiva de Aprendizaje y Crecimiento.....	77
Tabla 10. Mapa Estratégico.....	80
Tabla 1.1 Retos y Componentes.....	82

Lista de Figuras

Figura 1. Árbol de problemas.....	10
Figura 2. Respuestas de conformación de una red de cuidadores.....	
Figura 3. Pirámide de inversión de la Responsabilidad Social.....	33
Figura 4. Organigrama actual del CADIS.....	50

Introducción

En este documento se despliega la propuesta de estrategia organizacional que se expone a la Alcaldía de Soacha para implementar en el Centro de Atención a la Población con Discapacidad – CADIS, para mejoramiento de los procesos de empleabilidad y a su vez aportando a la reducción del hambre y de desigualdades, dos principios fundamentales en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (Programa de las Naciones Unidas Para el Desarrollo, s.f.); involucrando acciones contundentes entre entidades públicas y privadas del municipio de Soacha, teniendo en cuenta que debe existir un interés y compromiso de todos los actores para garantizar la inclusión laboral de dicha población, generando así cambios significativos en el mejoramiento de la calidad de vida de ellos, a través del reconocimiento e importancia de sus capacidades para activar de manera sustancial sus derechos en el sistema socio laboral.

El documento permite dar a conocer las propuestas de fortalecimiento de la estructura organizacional del CADIS desarrollada de manera cualitativa y realizada en dos fases, con un enfoque praxeológico (ver, juzgar, actuar y devolución creativa). La primera fase que se abordó inició con la revisión documental, legal y experiencias exitosas con relación a la investigación en mención, lo cual permitió la construcción del estado del arte y marco teórico que sirvió como guía para la apropiación de conceptos fundamentales como la discapacidad, el cuidador, los derechos humanos con enfoque poblacional del discapacidad, normatividad vigente, responsabilidad social, entre otros conceptos que permitieron tomar postura para la formulación del problema y el planteamiento de los objetivos que se esperaban obtener al finalizar el proceso de investigación.

Una vez cumplida la fase inicial de construcción del estado del arte para comprender la problemática de la vinculación laboral de la población con discapacidad de Soacha, se desarrolló la segunda fase de aplicación de instrumentos de investigación, utilizando como herramienta la encuesta semiestructurada aplicada a 4 áreas de la Alcaldía de Soacha, 3 empresas privadas del municipio identificadas para generar alianza, 1 empresa modelo con vinculación laboral de población con discapacidad y 2 personas con discapacidad.

Adicionalmente, en la segunda fase se consultó el esquema organizacional de la Alcaldía Municipal de Soacha, tomando como eje principal los lineamientos del Centro de Atención a la Población con Discapacidad – CADIS, lo que permitió el diseño y la aplicación de instrumentos a partir de la recopilación, análisis, organización y sistematización de cada una de las consultas de campo y la consolidación de la triangulación que refleja el análisis de las posturas de los diferentes autores en coherencia con las categorías de: Alcaldía de Soacha, Centro de Atención a la Población en Condición de Discapacidad, inclusión laboral, Políticas Públicas, organizaciones públicas y privadas y a partir de la información recopilada y analizada se expone un plan estratégico para el CADIS desarrollado entorno a procesos de promoción en formación e inclusión laboral principalmente.

Finalmente, se presentan las conclusiones de este trabajo de grado donde se evidencia que el CADIS no cuenta con una estructura funcional para su gestión en procesos de empleabilidad, las fuentes o referencias de información secundaria y los anexos donde se encuentra la información primaria (entrevistas aplicadas) que evidencian el proceso de gestión social utilizado.

1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Entre los antecedentes se encuentra el acuerdo No 03 del 10 de febrero de 2010 por medio del cual se crea el centro de atención para niños y jóvenes en condición de discapacidad (CADIS) y lo relacionado allí en el artículo 54 establece que es obligación del estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes los requieran. El estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud (Concejo Municipal de Soacha, 2010). Relacionando la responsabilidad del estado a través de la apertura del CADIS en gestionar los procesos de empleabilidad para las personas en condición de discapacidad que se encuentren en edad para trabajar.

Sin embargo, su gestión se concentra en acciones de formación y rehabilitación, por lo que se evidenció en las entrevistas efectuadas la debilidad en el sistema organizacional del Centro de Atención a las personas en condición de discapacidad en metodologías de gestión que proporcionen empleabilidad para esta población, pues los resultados de la gestión son parciales y no totales ya que son aproximadamente 12 personas las que tienen vinculación laboral en algunas organizaciones como Juan Valdez, Hamburguesas el Corral y Alkosto. Esto teniendo en cuenta que alrededor de 78 personas con discapacidad cognitiva que reciben atención directa en el CADIS y 170 personas discapacitadas que reciben atención de manera descentralizada en las diferentes comunas del municipio de Soacha.

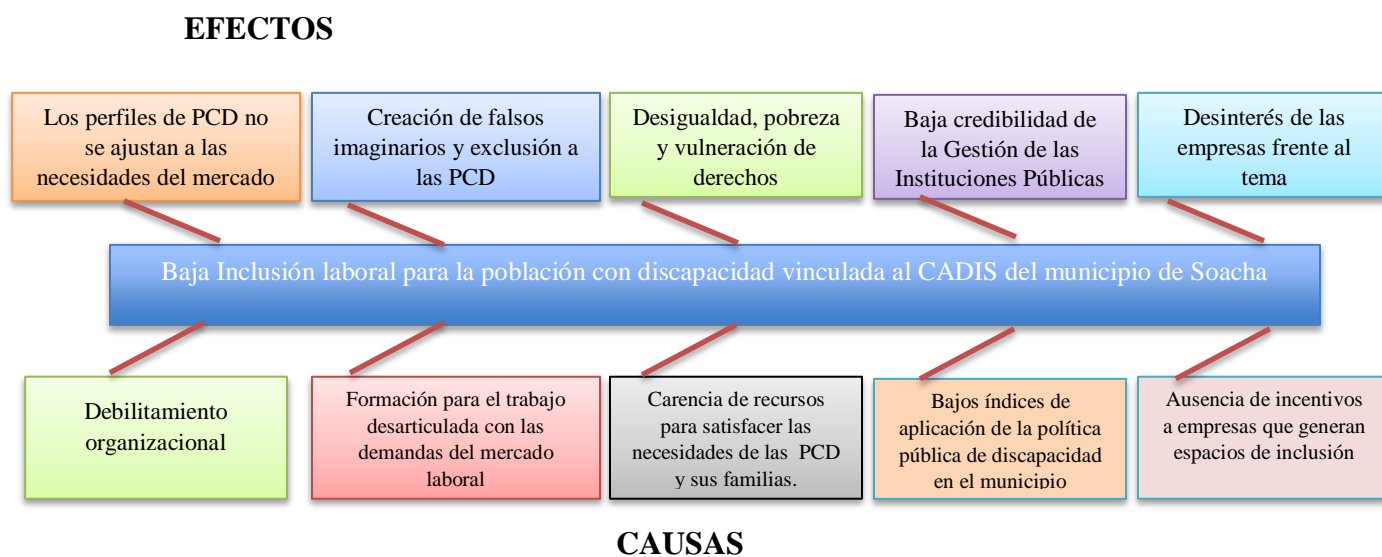
En consecuencia, se concentra la necesidad de fortalecer los procesos organizacionales del CADIS, partiendo de la revisión y recopilación de la información en la fase exploratoria donde se encontró que no cuentan con una estructura organizacional interna y no han implementado de manera autónoma aspectos importantes como la misión, visión, organigrama y los lineamientos

específicos de su quehacer que le apunten a la consolidación de metas y resultados concretos que le apunten a la vinculación y estabilidad laboral de las personas con discapacidad que hacen parte del CADIS.

Teniendo en cuenta lo anterior, se expone la pregunta orientadora de este proyecto así:
 ¿Cuáles con las debilidades en los procesos organizacionales del Centro de Atención a la Población con Discapacidad - CADIS y que incidencia tiene en la articulación de estrategias que fortalezcan la inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad en el municipio de Soacha?

Figura 1. Árbol de Problemas

Fuente: Elaboración propia a partir del análisis del trabajo exploratorio (entrevistas).



2. JUSTIFICACIÓN

Actualmente se evidencia que el 15% de la población mundial cuenta con alguna discapacidad. En Colombia, de acuerdo con el Censo del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) del año 2005 existen 2.624.898 personas con discapacidad lo que equivale al 6,3% del total de la población, según datos del Observatorio de Discapacidad de Colombia (Aristizábal, Tolosa, & Morales, 2015).

Este proyecto es importante porque permite conocer el contexto, las dinámicas y la propuesta organizacional que se plantea al CADIS para la inclusión laboral de la población con discapacidad, entendiendo que este es un programa social a cargo de la Alcaldía del Municipio de Soacha y ejecutado por la Secretaría de Desarrollo Social y Participación Comunitaria, donde actualmente se realizan acciones de formación ocupacional y procesos de rehabilitación física, acciones que se asumen como positivas para la consecución de la inclusión, igualdad y mejoramiento de oportunidades de la Población con Discapacidad de Soacha y sus familias.

Es por esto, que se desarrolla como proyección social debido a que se constituye como una posibilidad de visibilizar la producción de conocimiento en este sector de referencia y promover estrategias al CADIS a fin de reducir las brechas de exclusión laboral y social para la población en condición de discapacidad, a través de la conformación de alianzas entre la Alcaldía de Soacha y las empresas privadas del municipio, sumando resultados no solo de oportunidades para la población en mención, sino también aportando a la reducción de cifras de desempleo, pobreza del municipio.

Este estudio es importante para el Gerente Social porque contribuye a promover conocimiento sobre la acción gerencial frente a las cuestiones sociales actuales que subyacen a partir de los resultados y conclusiones de este proyecto, permitiendo integrar las exigencias y retos para darle

solución a los problemas que se presentan alrededor de la población con discapacidad en el sistema social partiendo del principio de la gerencia social que incentiva el desarrollo, la participación y la autonomía de diferentes actores sociales que suman sus esfuerzos para lograr el desarrollo de políticas sociales, atender problemáticas y necesidades de los ciudadanos y que a su vez contribuyan al fortalecimiento de las oportunidades, potencialidades, intereses, capacidades y habilidades de los individuos.

Así mismo, para el CADIS es importante porque se desarrolla como propuesta viable que contribuye a la garantía de los procesos de gestión fomentando los derechos humanos de la población con discapacidad, partiendo del fortalecimiento institucional que los conlleve a la aplicación de metas que tendrán indicadores de resultado a través de la ejecución de programas, actividades y acciones que en un tiempo determinado sean evaluadas.

Además, se busca identificar estrategias que incidan en el mejoramiento de oportunidades de empleabilidad para las personas con discapacidad, teniendo en cuenta, que la inclusión laboral hace parte de un derecho humano de segunda generación que debe ser garantizado por el Estado y los ciudadanos, en este caso, las empresas privadas y las instituciones públicas para prevenir los indicadores de pobreza, desigualdad y vulneración de derechos.

De tal forma, proyectar el impacto social esperado que en este apartado se determinará como diseño de estrategias; para lo cual, la planificación posibilita la delineación, desarrollo de parámetros o lineamientos de diagnóstico internos y externos al CADIS como medidas de seguimiento para generar un mapa estratégico que conlleve a retos, objetivos, indicadores e iniciativas de acción que permitan alcanzar el ideal identificado y valorado como factible para la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo general

Fortalecer los procesos de organizacionales del CADIS mediante un Plan Estratégico a fin de mejorar las oportunidades de empleabilidad de las personas con discapacidad.

3.2 Objetivos específicos

1. Analizar los procesos que se adelantan en el CADIS en términos para la empleabilidad de la población con discapacidad en el Municipio de Soacha.
2. Analizar los estudios previos que se han adelantado en entidades públicas y privadas a nivel nacional con enfoque de empleabilidad para personas con discapacidad.
3. Señalar las experiencias exitosas de empresas que hayan generado vinculación laboral de población con discapacidad.

4. METODOLOGÍA

4.1. Tipo de investigación: el tipo de investigación que se utilizó fue descriptivo, teniendo en cuenta que no se pretende arrojar indicadores o algún dato de medición, el método exploratorio utilizado para acercarse al objeto de estudio donde la meta de investigación consiste en recoger la información de manera independiente a través de entrevistas semiestructuradas que permitirá tener datos específicos, características y rasgos importantes de los factores que inciden en los procesos que se desarrollan en el Centro de Atención a la Población con Discapacidad (CADIS) de Soacha para ser vinculada laboralmente en empresas y se desarrolla un documento con posibles estrategias que podrá implementar el CADIS con la respectiva aprobación de la Alcaldía de Soacha.

4.2. Enfoque de investigación: el enfoque de la investigación es cualitativo, el cual pretende comprender un fenómeno a través de la interpretación que hacen los investigadores sobre éste. “[...] los rasgos más característicos de la investigación cualitativa se encuentran: a) el interés por el significado y la interpretación, b) el énfasis sobre la importancia del contexto y los procesos, y c) la estrategia inductiva y hermenéutica” (Vasilanchis, 2006).

4.3. Praxeología: Así mismo, la praxeología se desarrolló integrando la teoría y práctica en un proceso reflexivo que parte del análisis crítico a través de las cuatro fases que se presentan a continuación: en primer lugar, **ver:** los documentos consultados que se consideran pertinentes para este estudio, así como las entrevistas que se desarrollaron en las organizaciones en el campo de acción específicamente. En un segundo momento, **juzgar:** la teoría se convierte en un eje fundamental para analizar aquellos aspectos vistos siendo los enfoques y paradigmas de la Gerencia Social transversales en este sistema. En tercer lugar, **actuar:** las investigadoras de

instrumentos como resúmenes analíticos especializados, el diseño y aplicación de entrevistas en campo. En cuarto lugar, **devolución creativa:** este aspecto consiste en la interpretación y reflexión de los elementos antes mencionados, configurando la producción del nuevo conocimiento a partir de las bases teóricas dadas (Juliao, 2011).

4.4. Pertinencia del diseño: El diseño se desarrolla a través del estudio de caso, donde se pretende indagar sobre la actuación y percepción de las organizaciones, a manera que sus conocimientos y experiencias aporten significativamente a esta investigación donde se aplicaran entrevistas intencionadas para describir, complementar e indagar los resultados obtenidos de las mismas que para esta investigación se presentan con carácter netamente cualitativo. Dicho lo anterior, se considera la pertinencia al incluir la definición del estudio de caso planteado por McDonald's y Walter (1975) quienes afirman:

El estudio de caso es el examen de un caso en acción, ya que es esa forma de investigación en que $n=1$, pero sería engañoso por que el estudio de caso reside fuera del discurso del experimentalismo matemático que ha dominado la investigación educativa angloamericana. (p.40)

Lo anterior, se evidencia con claridad que la intención de esta investigación no es cuantificar o medir variables, sino presentar y describir los hallazgos encontrados en la técnica de la entrevista semiestructurada a aplicar y se centra en la interpretación que hacen los investigadores y que analizará los procesos a desarrollar en el CADIS para aumentar la inclusión laboral de la población con discapacidad de Soacha.

El método a utilizar es inductivo ya que permite inferir aspectos relevantes de los procesos existentes como lineamientos generales que aporten a la consolidación de la estructura

organizacional del CADIS que serán analizados para plantear la teoría que se ajusta a la mitigación del desempleo de las personas en condición de discapacidad.

Por lo tanto, esta investigación, busca analizar los procesos que se presentan las organizaciones para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, así mismo, los instrumentos de recolección de información son dos: el primero, los resúmenes científicos que buscan sintetizar el contenido de un texto (Tamayo, 2003).

De acuerdo a lo planteado en los objetivos se utiliza la entrevista como herramienta de análisis, diagnóstico e investigación de los procesos de empleabilidad del Centro de Atención a la Población con Discapacidad y de las experiencias de éxito en otras entidades públicas y privadas que nos permitan realizar un planteamiento oportuno del Plan Estratégico

5. MARCO DE REFERENCIA

5.1 Marco legal

Dentro de los datos referenciados en la Política Pública Nacional de Discapacidad, indican que “las personas en condición de discapacidad 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 (Ministerio de Salud y Protección Social, 2017).

De igual manera hay un capítulo especial para analizar el componente de pobreza que aborda las diferentes situaciones que enfrentan a diario las personas con discapacidad, entre ellos el aspecto laboral, en el mismo escrito, mencionan algunas estrategias que deberán incluir las diferentes entidades para erradicar la pobreza en la población con discapacidad y hace un énfasis muy importante en que “todo aquello que afecta a una persona con discapacidad afecta a su familia y viceversa, en ese sentido, las políticas en discapacidad no pueden verlas como sujetos separados” (Moreno, 2010, p.3).

Una de las leyes garantes de los derechos de las personas en condición de discapacidad es la Ley estatutaria 1618 del 27 de febrero de 2013 “por medio de la cual se establece las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad”; busca garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos con las personas con discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y de ajustes

razonables y eliminando toda forma de discriminación, por razón de discapacidad, en concordancia con la ley 1346 de 2009.

La política pública para la inclusión social de las personas con Discapacidad en el departamento de Cundinamarca fue aprobada mediante ordenanza número 266 de 2015 en consonancia con la Convención de las Naciones Unidas y los principios básicos de accesibilidad universal, autonomía e independencia social. Tiene como objetivo acoger a todos los ciudadanos en condición de discapacidad, sus familias y cuidadores para que puedan acceder a todos los bienes y servicios del departamento, garantizando el goce efectivo de sus derechos y contó con el acompañamiento de la cooperación internacional de la Unión Europea a través del programa SOCIEUX (Agencia de Desarrollo de la UE - EuropeAid, 2016).

La política está estructurada sobre cinco ejes y sus líneas: 1) eje de garantía jurídica y Participación de las líneas de reconocimiento legal, acceso a la justicia y participación real y efectiva; 2) acceso a las personas con discapacidad, líneas de transporte y movilidad, tecnologías de la información y la comunicación, entorno construido y servicios y bienes para todos; 3) eje de desarrollo de capacidades e inclusión, línea de salud y rehabilitación, educación y formación, emprendimiento e inclusión laboral y ruralidad y superación de la pobreza; 4). Eje para la discapacidad; reconocimiento a la diversidad y 5) Eje de transformación de lo público a través de las líneas de gobernanza y fortalecimiento institucional, de gestión conocimiento e información y seguimiento y evaluación.

Desde el Ministerio de Salud y Protección Social se estableció la Política Pública de Discapacidad con el fin de garantizar el cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad, sus familias y cuidadores. La política pública está diseñada para que al 2022 la brecha de desigualdad en Colombia sea menor y se garantice la inclusión con la población con

discapacidad. Dichos derechos deben ser garantizados partiendo de la comprensión de que cada territorio, brindando una caracterización a la población identificando aspectos físicos, económicos, culturales y políticas que se ajusten a su realidad y aporten al cumplimiento de sus necesidades.

Por su parte, en Soacha se encuentran en el proceso de implementación la Política Pública de Inclusión Social para la Inclusión Social de las Personas con Discapacidad en el municipio de Soacha, aprobada bajo el acuerdo municipal No. 38 del 2015, con una vigencia de 12 años garantizando que dentro de los planes de desarrollo de las administraciones venideras se garantice la implementación.

Además, dentro de los ejes establecidos en la Política Pública Municipal, se encuentra establecido en el artículo 15 el eje de desarrollo a la capacidad para promoviendo el desarrollo de las personas con discapacidad, “aumentando su autonomía y dependencia” y en el artículo 35 se establece que se debe “garantizar el acceso y permanencia de las personas con discapacidad al sistema educativo, en los distintos ciclos vitales, en los programas de educación básica, técnica, superior, formación para el trabajo y de educación en habilidades para la vida.

En materia laboral, durante la Convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad Organización de Estados Americanos (OEA), 1999 se establecieron varios acuerdos, es importante mencionar que Colombia hace parte de la organización, durante el encuentro se establecieron varios compromisos para reducir la discriminación de la población con discapacidad y garantizar el cumplimiento de los derechos humanos y las libertades.

De acuerdo a la Política Pública Nacional de Discapacidad, la entidad responsable de los

procesos de formación técnica, tecnológica y laboral para la población con discapacidad es el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), por ello a través de la resolución 1726 se da cumplimiento a la Constitución Política de Colombia de 1991 y se reconoce a las personas con discapacidad como ciudadanos sujetos de derechos y establece que el Estado debe brindarles una atención diferencial para asegurar su inclusión en educación, cultura y trabajo, en armonía con los tratados y convenios internacionales sobre derechos humanos ratificados por el Congreso colombiano y otras normatividades con los siguientes parámetros:

1. Asegurar la inclusión efectiva de las personas con discapacidad a todos sus programas y servicios de la entidad, además garantizar su acceso a los diferentes servicios de apoyo pedagógico.
2. Garantizar la prestación del servicio de intérpretes de lenguas de señas y guías intérpretes, para la población con discapacidad auditiva y sordo ceguera, y ayudas tecnológicas para las personas con discapacidad visual, así como los apoyos específicos que requieren las personas con discapacidad intelectual.
3. Brindar asesoría y acompañamiento a los empresarios que deseen contratar personas con discapacidad.
4. Asegurar la capacitación y formación al trabajo de las personas con discapacidad teniendo en cuenta la oferta laboral del país.
5. Fortalecer el Servicio Nacional de Empleo SNE de cada Regional para que garantice el acceso y beneficio de las personas con discapacidad mediante estrategias de promoción direccionadas hacia el sector empresarial.

6. Otorgar títulos de formación profesional en diferentes áreas, a partir del reconocimiento de los procesos formativos que realizan las organizaciones de y para personas con discapacidad que cumplan con los requisitos establecidos por esta entidad.
7. Formar evaluadores en procesos de certificación de evaluación de competencias en diferentes áreas, que permita a las personas con discapacidad adquirir una certificación de competencias laborales de acuerdo a su experiencia.

De otro lado, el Servicio Nacional de Aprendizaje Sena dentro de los lineamientos de formación establecidos no tiene una oferta diferente para la población con discapacidad, sin embargo, desarrollan procesos de ajuste razonable de acuerdo a las características y necesidades de la población, para determinar el tipo de ayudas técnicas, físicos y los ajustes metodológicos que se requieren para garantizar una inclusión en su proceso de formación.

En materia de empleo, la legislación exige a los empleadores que realicen adaptaciones razonables como facilitar el acceso a los procedimientos de selección y contratación, adaptar el entorno de trabajo, modificar los horarios laborales y proporcionar tecnologías auxiliares, estas adaptaciones pueden reducir la discriminación en el empleo, mejorar el acceso al lugar de trabajo y modificar las percepciones acerca de la aptitud de las personas con discapacidad para ser trabajadores productivos, según lo establecido en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad adoptada en el 2008 que indica en el artículo 27 que en materia de “Trabajo y empleo, los Estados Partes deben promover el ejercicio del derecho al trabajo y adoptar medidas pertinentes, entre otras cosas, para promover el empleo en el sector privado y velar por que se realicen ajustes razonables en el lugar de trabajo. (Unidas, 2008).

Para el 2017, el SENA reportó en el foro Unidos por la Inclusión, la inscripción de

4.388, la orientación a 6.417 personas, sensibilización de 8.362 empresas en inclusión laboral de personas con discapacidad y la vinculación laboral de 944 personas con estas características y en el marco de la implementación de la Política Institucional para la atención de Personas con Discapacidad se atendieron “mediante procesos de formación para el trabajo y desarrollo humano a más de 25.000 personas con discapacidad. Para la formación de aprendices con discapacidad el SENA suministra los ajustes razonables según la necesidad de la población, es así que para la vigencia 2017, asignó más de 2.600 millones de pesos para la contratación de más de 100 intérpretes lengua de señas a nivel nacional. Así mismo cuenta con equipos tiflotécnicos en 30 regionales del SENA y 13.000 licencias Jaws para la atención de aprendices con discapacidad visual a nivel nacional” (Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, 2007).

De las acciones más importantes que han adelantado en el municipio de Soacha, el Departamento de Cundinamarca y el país, es la generación de Políticas Públicas; las dos primeras en proceso de implementación y la nación con un proceso de desarrollo que invita a los demás departamentos a generar también la formulación de las mismas, siendo este mecanismo el más importante para garantizar acciones a largo plazo que promuevan la inclusión, participación y garanticen los derechos de las Personas con Discapacidad.

Independientemente de los cambios de gobierno, se debe desarrollar a cabalidad lo estipulado en el acuerdo No 03 del 10 de febrero de 2010 por medio del cual se crea el centro de atención para niños y jóvenes en condición de discapacidad (CADIS) y lo relacionado allí en el artículo 54 que establece que *“es obligación del estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes los requieran. El estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.”*

Lo anterior, relaciona directamente la responsabilidad del estado a través de la apertura del CADIS en gestionar los procesos de empleabilidad para las personas en condición de discapacidad que se encuentren en edad para trabajar.

5.2 Marco Teórico.

Esta investigación asumirá los conceptos de empleabilidad de Mercado-García (2010) quienes afirman que: “las empresas no son diseñadas pensando en la discapacidad, ni para que en ellas trabajen personas con discapacidad” (p. 87). Y relacionan los conceptos de la Fundación Once, (2007) que establece los siguientes conceptos en la guía la igualdad de trato en el empleo: guía práctica: 1) la comunicación, la información y la señalización, 2) el manejo de bienes y productos, 3) mejorar el ambiente, la maquinaria y las herramientas y a las personas en el sentido de 4) contar con algún interlocutor especializado y 5) estar rodeado de compañeros sensibilizados sobre no discriminación. En este sentido, se exponen dos procesos relevantes a la inclusión laboral de la población con discapacidad en las empresas McDonald's y Jumbo de Bogotá, utilizando los estudios realizados por (Meléndez Labrador, 2016).

Por otra parte, los españoles Vicente Cuervo, & López Menéndez. A, (2007) abordan la importancia de la inclusión laboral para la población con discapacidad y los retos que tiene el mercado “encaminados al reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad, potenciando su autodeterminación”.

Adicional, el Ministerio de Salud y Protección Social define que las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás, y, establece algunos planteamientos de teletrabajo, relacionando que a través de la ley 1221 de

2008, se regula el teletrabajo, el cual consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. (Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia, 2012).

5.3 Marco conceptual

A continuación, se relacionan los distintos conceptos legales y teóricos consultados para fundamentar este proyecto, permitiendo tener claridad de los criterios que le aportan a la línea de resultados concretos y certeros que aporten a una propuesta al CADIS para la generación de oportunidades laborales a la población con discapacidad teniendo en cuenta la respectiva aprobación de la Alcaldía de Soacha.

Discapacidad: Discapacidad es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales. Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive (Organización Mundial de la Salud, 2011)

Rehabilitación Basada en Comunidad: La rehabilitación basada en la comunidad (RBC) se centra en mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad y sus familias, atender sus necesidades básicas y velar por su inclusión y participación (Organización Mundial de la Salud, 2012)

Discapacidad cognitiva: Dificultades en el nivel de desempeño en una o varias de las funciones cognitivas, en procesos de entrada, elaboración y respuesta que intervienen en el procesamiento de la información y, por ende, en el aprendizaje (Instituto Colombiano de Bienestar Familiar , 2008)

Discapacidad múltiple: Se considera discapacidad Múltiple al conjunto de dos o más deficiencias asociadas, de orden física, sensorial, mental, emocional o de comportamiento social, no es la suma de esas alteraciones que caracterizan la múltiple deficiencia, más si el nivel de desarrollo, las posibilidades funcionales, de la comunicación, de la interacción social y del aprendizaje que determina las necesidades educacionales de esas personas (Sistema de Información sobre la Primera Infancia en américa latina -SIPI, 2012)

Responsabilidad Social Empresarial: La RSE es una filosofía corporativa adoptada por la alta dirección de una empresa para actuar en beneficio de sus propios trabajadores, sus familias y el entorno social en las zonas de su influencia. Se la considera como un conjunto integral de políticas, prácticas y programas que se instrumentan en toda la gama de operaciones corporativas y en los procesos de toma de decisiones, y que significa poner en marcha un sistema de administración con procedimientos, controles y documentos (Centro Empresarial de Inversión Social)

SENA: El Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, es un establecimiento público del orden nacional, con personería jurídica, patrimonio propio e independiente, y autonomía administrativa; Adscrito al Ministerio del Trabajo de Colombia. Ofrece formación gratuita a millones de colombianos que se benefician con programas técnicos, tecnológicos y complementarios que, enfocados en el desarrollo económico, tecnológico y social del país (Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, s.f.)

DANE: Entidad responsable de la planeación, levantamiento, procesamiento, análisis y difusión de las estadísticas oficiales de Colombia (Departamento Administrativo Nacional de Estadística, s.f.)

Registro para la Localización y Caracterización de las Personas con Discapacidad: Es un sistema de Información que permite recolectar información continua y actualizada de las personas con discapacidad, para localizarlas y caracterizarlas en los departamentos, distritos, municipios y localidades del país (Ministerio de Salud de Colombia, s.f.)

Derechos humanos: la Declaración fue proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, el 10 de diciembre de 1948 en su Resolución 217 A (III), como un ideal común para todos los pueblos y naciones (Naciones Unidas, 1948)

Espumados S.A.: Espumados S.A. es una de las cuatro empresas que conforman el Grupo Espumados. Tiene como objeto social la fabricación de espuma flexible de poliuretano la cual se aplica en colchones, almohadas, colchonetas, y en otros productos que contengan ese material, su punto de fábrica está ubicado en el municipio de Soacha (Grupo Espumados, s.f.)

AINCA: La Asociación de Industriales de Cazucá – AINCA, es una agremiación sin ánimo de lucro, que tiene como objetivo difundir y propiciar los principios económicos y sociales de un sano sistema de libre empresa. Fue fundada el 25 de agosto de 1970 en Soacha y, desde entonces, es el gremio empresarial más importante de Soacha (Asociación de Industriales de Cazuca, s.f.)

Soacha: Municipio del departamento de Cundinamarca. El nombre de Soacha se remonta desde la época precolombina del pueblo Guacha (en lengua chibcha) del Imperio de los Chibchas, cuenta la leyenda que Sua quiere decir Sol y Chá significa Varón, por eso Soacha es reconocida como Ciudad del Varón del Sol (Alcaldía Municipal de Soacha)

Ministerio de Salud y Protección Social: El Ministerio de Salud Protección Social de Colombia dirige el sistema de salud y protección social en salud (Ministerio de Salud de Colombia, s.f.)

Gobernación de Cundinamarca: En su artículo 298 de la Constitución Política de Colombia de 1991 el Departamento de Cundinamarca tiene autonomía para la administración de los asuntos seccionales y la planificación y promoción del desarrollo económico y social dentro de su territorio en los términos establecidos por la Constitución (Gobernación de Cundinamarca, s.f.)

6. Estado del Arte

En este apartado, se presenta el análisis de investigaciones seleccionadas que sirven como referentes en la articulación conceptos específicos de discapacidad. Así como, sobre los procesos de vinculación laboral. Información secundaria relacionada a través de estudios que anteceden este proyecto con diversas posturas, autores que intervienen y fundamentan este proyecto.

De tal forma, La (Organización Mundial de la Salud OMS, 2001) en la 54 Asamblea Mundial de la Salud, optó por cambiar el nombre de la segunda edición de la Clasificación Internacional de las Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM-2): Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF), y se insta a los Estados miembros de la OMS, cuando proceda, a usar la CIF en investigación, vigilancia y notificación, aceptada por los 191 países miembros de la OMS.

El informe indica; que más de mil millones de personas viven en todo el mundo con alguna forma de discapacidad y en lamentables situaciones sanitarias, baja participación en procesos académicos, menor participación económica y tasas de pobreza más altas que las personas sin discapacidad, dificultades con el transporte y otros espacios que generan exclusión en la población y que la formulación de políticas no siempre tienen en cuenta las necesidades de las personas con discapacidad, o bien no se hacen cumplir las normas existentes y se evidencia una baja asignación de recursos para los procesos de rehabilitación de la población con discapacidad y la implementación de procesos de capacitación y salud.

Así mismo, se han evidenciado en el tiempo acciones para mitigar la exclusión y discriminación de las personas con discapacidad trascendiendo a en el sistema social en el que se desenvuelven.

Como lo explica Hernández (2015) en un proceso de investigación donde refiere que: A través de la historia las personas con discapacidad y las organizaciones que las representan han luchado por el reconocimiento de sus derechos como seres humanos. No obstante, el trasiego teórico jurídico del concepto de discapacidad ha provocado un cambio mundial en el que se reconoce la persona con discapacidad como un ser humano que tiene derechos e igualdad de oportunidades que los demás en todos los ámbitos de la vida social.

Lo que conlleva hechos históricos como la declaración de los derechos civiles y políticos denominados derechos de primera generación, reconocidos legalmente a finales del siglo XVIII, durante la independencia de los Estados Unidos y la Revolución Francesa, en la búsqueda de garantizar la libertad de los individuos.

En este sentido se resalta el concepto de derechos humanos, en 1948 se da inicio al reconocimiento y respeto por la dignidad humana, invitando a los grandes líderes y a la sociedad en general a cerrar las brechas de discriminación, desigualdad y distinciones que se presentaban por la diversidad cultural, social, política, religiosa, económica y sexual; esto fue posible con la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la (Asamblea General de las Naciones Unidas , 1948), convirtiéndose en la carta magna que rige la libertad, igualdad y dignidad de los individuos en todos los países y naciones.

Es así, como el eje social empieza a tener una mayor importancia a la hora de aplicar los derechos humanos con un enfoque de contenido jurídico de la dignidad humana y donde los entes nacionales, departamentales y municipales deben desarrollar sus políticas y planes de desarrollo con una mirada en la que la dignidad y calidad de vida de los seres humanos debe ser prioridad.

Es importante mencionar que el artículo El Enfoque de los Derechos Humanos y las Políticas

Públicas, nos presenta una radiografía de la conformación de los derechos humanos y el desarrollo que ha tenido en lo largo de los años con la inclusión de los derechos de segunda y tercera generación y nos permite tener un planteamiento con mayor fundamento si tenemos en cuenta que la economía también es un derecho y que al generar la vinculación de la población con discapacidad se da cumplimiento a varios de los derechos que tenemos los seres humanos.

Por su parte, (Stang, 2011) hace una reflexión y un análisis de los procesos que se han desarrollado en América Latina para cerrar la brecha de la desigualdad en la población con discapacidad, haciendo referencia que desde los años 90 se inició el trabajo pero que aún existe una ineficiencia en las políticas de los gobiernos, en la educación de la sociedad y por eso el avance no es mayor a lo que se proyectaba, y sigue siendo una población muy vulnerable. Sin embargo, resalta la importancia de los datos y condiciones de vida de la población con discapacidad generados por la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF) de la Organización Mundial de la Salud (OMS), invitando a ver dejar de ver las consecuencias de las discapacidades para analizarlo como el componente del funcionamiento humano, identificando aspectos como la edad, sexo, nivel educativo y de allí iniciar su proceso de inclusión.

De otra parte, un estudio reciente de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) comprobó que, en 27 países, las personas en condición de discapacidad en edad de trabajar, en comparación con sus homólogas sin esta condición, experimentan desventajas significativas en el mercado laboral y tienen menores oportunidades de empleo. En promedio, su tasa de empleo (44%) es casi la mitad de la de las personas sin discapacidad (75%) y la tasa de inactividad es 2,5 veces mayor entre las personas sin discapacidad (49% y 20%, respectivamente)".

De esta manera, se hace una radiografía del panorama social, cultural y económico que enfrenta esta población partiendo de la desigualdad que tienen a la hora de acceder a un espacio laboral, haciendo un análisis de los procesos que han desarrollado los 21 países de América Latina identificando que una de las principales falencias es la falta de caracterización de la población, afectando la intervención real de acuerdo a sus necesidades.

Es por esto, que la información que suministrada por (Stang, 2011), permite tener mayor claridad del estado en el que se encuentra la población con discapacidad en América Latina y verificar modelos de éxito en inclusión que puedan aportar al proceso de investigación para poder tener un referente claro de qué procesos se deben desarrollar para poder realizar un fortalecimiento organizacional al CADIS de Soacha direccionados en estrategias para garantizar los derechos a la población con discapacidad.

Esto, permite analizar que las leyes y normatividades establecidas en cada país, vigiladas por las naciones unidas ha permitido que cada vez sean más las organizaciones integradas por personas con diferentes tipos de discapacidades que estén exigiendo el cumplimiento de sus derechos y se evidencia cómo a través de la historia se han ido incorporando los derechos de las personas discapacitadas en lo civil, lo penal, lo laboral, la seguridad social y la educación, al igual que en el ámbito de los derechos fundamentales, con un predominio de los derechos a la dignidad, igualdad y solidaridad.

Otro de los conceptos, que se tuvieron en cuenta en el proceso de investigación es la Responsabilidad Social Empresarial, entendiendo que las empresas en Colombia no se encuentran obligadas a generar procesos de inclusión laboral a la población con discapacidad, por ello se usa como referencia los conceptos de Responsabilidad Social Empresarial planteados

por Cancino y Morales (2008) en su documento académico los autores abordan la Responsabilidad Empresarial (RSE) a través de cinco teorías principales:

- **Teorías Instrumentales:** indicando que “las empresas buscarían desarrollar actividades de RSE siempre que estas acciones estén ligadas a la obtención de mayores beneficios económicos para sus accionistas. Bajo este enfoque, existe una relación directa entre RSE y creación de riqueza y sólo el aspecto económico de la interacción entre la sociedad y la empresa es el que importa al momento de llevar a cabo el negocio”.

Si en la teoría instrumental el aspecto relevante tiene relación directa con los beneficios económicos, una de las estrategias a utilizar para la inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad podría considerarse en la obligatoriedad de la Ley 361 de 1991 que otorga incentivos a las empresas que generen vinculación laboral a la población en mención.

- **Teorías Integradoras:** según los autores se pueden relacionar las RSE como “el cumplimiento de las normas y obligaciones establecidas por una sociedad representan las instituciones que estructuran las interacciones políticas, económicas y sociales (North, 1990)”.

En este sentido la teoría integradora tendría relación directa con la aplicación de las políticas diseñadas para la inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad en el sector público y privado lo que no se evidencia a totalidad en la realidad del contexto colombiano.

- **Teorías de Carácter Político:** Parte del “énfasis del poder social que adquiere la compañía en la medida que se ve inserta en una sociedad. Particularmente, los estudios al respecto explican que existe una relación o contrato social entre las empresas y la comunidad en que participa.

Para la teoría del carácter político el énfasis del poder social debería integral de manera efectiva la población con discapacidad no solo en el discurso su no en la acción del eje ocupacional ya que es importante dar prioridad a la población más vulnerable en todos los ejes de desarrollo social.

- **Teoría Ética y Moral en los Negocios:** este enfoque “estudia el desarrollo de actividades de RSE en respuesta al cumplimiento de derechos universales, como el respeto por los derechos humanos, los derechos de la fuerza de trabajo, el respeto por el medio ambiente, la preocupación por un desarrollo sustentable, considerando actividades de negocio que presten atención al progreso tanto de las generaciones presentes como las futuras”.

Atención al progreso en la teoría de la ética y moral en los negocios constituye un eje fundamental para generar acciones que conlleven al cumplimiento y garantía de todos los derechos humanos teniendo prelación con la población especial o que tiene capacidades diferentes. Como pilar para alcanzar el desarrollo sustentable en actividades de negocio. Lo que tiene relación con la figura que se presenta a continuación:

Figura 3: Estructura pirámide de inversión de la Responsabilidad Social
Fuente: (Cancino & Morales, 2008) p.49



En este sentido, se percibe apremiante el postulado de Gómez (2011) quien habla del rol que tiene la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) inmersa en la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) en lo que respecta a los cuatro grandes frentes que aborda el Pacto -Derechos Humanos, derechos laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción.

De otra parte, el Foro Económico Mundial en Davos (Suiza), celebrado el 31 de enero de 1999, el Secretario General de la ONU, Kofi Annan, puso en la mesa la responsabilidad social de las empresas, pero hasta el año 2000 con la convocatoria a los líderes y responsables de las compañías del mundo se generó el compromiso de “sincronizar la actividad y las necesidades de las empresas con los principios y objetivos de la acción política e institucional de Naciones Unidas, de las organizaciones laborales y de la sociedad civil” (Estatuto Pacto Global, ONU, 2000, p.3).

Dentro de los principios, se establecieron los Derechos Humanos indicando que las empresas deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia y asegurar que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos, apoyarán la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectivas y las empresas deberán apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación, entre otros acuerdos.

De igual forma, se consideran los aspectos de la norma internacional ISO 26000 La Norma ISO 26000 publicados en el 2010 en la “Guía de responsabilidad social” (Estandarización, 2010) que cuenta con una membresía de 163 organismos nacionales de normalización de países grandes y pequeños, industrializados, en desarrollo y en transición, en todas las regiones del mundo. ISO cuenta con un portafolio de más de 18.400 normas que proveen a las empresas, el gobierno y la sociedad de herramientas prácticas en las tres dimensiones del desarrollo

sostenible: económica, ambiental y social y donde se establecen estos siete criterios: Gobierno corporativo, derechos humanos, prácticas laborales, medio ambiente, prácticas justas de negocio, asuntos de los consumidores, desarrollo de la comunidad.

Para continuar se parte también, de la importancia que tiene el trabajo para mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad y sus familias. Por lo cual, se toma como referente el Estudio: factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad (OIT - SOFOFA, 2013) con el fin de elaborar estrategias de capacitación o educación adaptadas al aumento de la competitividad laboral de las personas con discapacidad, mejorar la comunicación efectiva que garantice la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

El estudio indica que el acceso al trabajo para los aproximadamente mil millones de personas con discapacidad, equivalente al 15% de la población mundial, es un desafío importante y de un alto impacto económico y social, puesto que en muchos países está mal diseñada las leyes, hay prejuicios, desconocimientos o los entornos son inaccesibles para garantizar la inclusión laboral de la población con discapacidad.

De otro modo, Borrego, (2010) menciona el enfoque de género en relación con la inclusión laboral, donde se propone incluir una visión de género en todos los planos de la sociedad de forma transversal, ya que en todos ellos existen esos prejuicios y en todos ellos se produce desigualdad. La lucha por la igualdad no puede reducirse a ámbitos concretos, sino que debe ser una lucha compartida y generalizada de la sociedad.

Además, se aborda el concepto de MAINSTREAMING" O " PERSPECTIVA DE GÉNERO", partiendo de la perspectiva del Consejo Económico y Social de Naciones Unidas que en 1997 propuso “incluir una visión de género en todos los planos de la sociedad de forma transversal, ya que en todos ellos existen esos prejuicios y en todos ellos se produce desigualdad.

La lucha por la igualdad no puede reducirse a ámbitos concretos, sino que debe ser una lucha compartida y generalizada de la sociedad”.

Para continuar, Borrego Polo (2010), dentro de sus propuestas aborda para la población discapacitada los siguientes factores: a) determinar el tipo de discapacidad (sensorial, física o psíquica), b) realizar una evaluación de la persona que contemple los mismos aspectos que una persona sin esa discapacidad, es decir: intereses, formación, experiencia, capacidades, etc., c) informar sobre posibles ayudas con que pueden contar tanto las personas con discapacidad como las empresas que las contraten.

Sin embargo, la pobreza en esta población es significativa por eso basado en las Teorías del desarrollo al principio del siglo XXI de Sen (1998) quien señala:

La trascendencia de los recursos humanos (y del papel del 'capital humano') El énfasis en el capital humano - La significativa transformación que ha ocurrido en los últimos años de dar un mayor reconocimiento al papel del "capital humano" ayuda a entender la pertinencia de la perspectiva de las capacidades. Si una persona llega a ser más productiva en la producción mediante una mejor educación, una mejor salud, etcétera, no es absurdo esperar que también pueda dirigir mejor su propia vida y tener más libertad para hacerlo. Ambas perspectivas ponen a la humanidad en el centro de la atención. (p70)

No obstante, cabe preguntar si el hecho de reconocer la importancia del 'capital humano' ayudará a comprender la importancia de los seres humanos en el proceso de desarrollo. Si se considera que el desarrollo es, en última instancia, la ampliación de la capacidad de la población para realizar actividades elegidas y valoradas libremente, sería del todo inapropiado ver a los seres humanos como 'instrumentos' del desarrollo económico (Emmerij & Núñez, 1998).

El reconocimiento del papel de las cualidades humanas como motor del crecimiento económico no aclara cuál es la meta del crecimiento. Si, en último término, el objetivo fuera propagar la libertad para tener una vida digna, el papel del crecimiento económico consistiría en proporcionar mayores oportunidades para ello y debería integrarse en una comprensión más profunda del proceso de desarrollo.

En consecuencia, la ampliación de la capacidad del ser humano tiene importancia directa e indirecta para conseguir el desarrollo. Indirectamente, permite estimular la productividad, elevar el crecimiento económico, ampliar las prioridades del desarrollo y contribuir a controlar razonablemente el cambio demográfico; directamente, afecta el ámbito de las libertades humanas, del bienestar social y de la calidad de vida, tanto por su valor intrínseco como por su condición de elemento constitutivo de este ámbito.

Es así como se ve que la fuente del desarrollo es el capital humano, que la limitación de esta población no es la discapacidad específica sino en la falta de acceso a la formación, calidad de vida, salud, trabajo decente.

En este sentido, es relevante la garantía no solo de los derechos en temas de inclusión sino de ver al otro como ser humano con diferente condición, pero con las mismas necesidades, de allí la importancia de la integración e incorporación en la sociedad civil. De esta manera hay un gana - gana donde los resultados no solo se ven en la disminución del índice de pobreza sino también en el incremento del desarrollo.

De acuerdo a lo que menciona Manuel Canto Chac, las políticas públicas son cursos de acción tendentes a la solución de problemas públicos, definidos a partir de la interacción de diversos sujetos sociales, en medio de una situación de complejidad social y de relaciones de poder, que

pretenden utilizar de manera más eficiente los recursos públicos y tomar decisiones a través de mecanismos democráticos, con la participación de la sociedad. (Parada, 2002).

Existen elementos necesariamente constitutivos: 1) resolver problemas públicos acotados, 2) las decisiones implican conflicto, 3) se discute el problema, pero más aún, la manera de abordarlo, 4) participación de múltiples actores, 5) es un proceso, 6) no se desplaza al gobierno, sino que se legitima, 7) la población afectada se involucra en la solución, 8) es un ciclo y no una secuencia lineal. (Facio, 2009).

Y es que precisamente para identificar las acciones propias que requiere cada individuo a partir de la caracterización de las necesidades y de esta aplicar políticas públicas que le apunten a la garantía de los derechos y satisfacción de necesidades de los individuos de determinado sector poblacional que para este caso es el Municipio de Soacha.

De acuerdo al documento enfoque poblacional: las personas como centro de las políticas que abordan desde la Secretaría Distrital de Salud, Ruiz, Ruiz Varón, Hernández, Lesmes, y Gutiérrez, (2010) indican que: “en la actualidad, se identifican alrededor de catorce políticas públicas relacionadas directamente con las personas, es decir, son pensadas para un grupo de Personas con alguna característica” (p.129). Lo cual nos permite tener una percepción positiva del avance que ha tenido el país a la hora de la construcción de las mismas, porque ya no se parte únicamente de conceptos teóricos, sino que por el contrario se toma como prioridad al individuo y su determinada situación que genera una carencia de bienestar.

En el estudio realizado, las autoras hacen una relación de dos categorías emergentes: 1) relacionada con la forma cómo se lee cada población en su política, su ciclo vital (generación e identidad), su diversidad y su condición (situación y características relacionales entre sí), y 2)

relacionada con lo que pretenden las políticas, desarrollo humano, reconocimiento, equidad y justicia social (Ruíz et al., 2010).

Pero justamente para cerrar es brecha social, las políticas públicas también tienen que estar enmarcadas en un enfoque territorial, para brindar las garantías de derecho a los sectores y sus poblaciones una intervención de acción sin daño. Lombana (2017) indica que:

Los primeros estudiosos en tratar de definirlo expusieron que el territorio era una mera referencia del Estado, y que era un conjunto de tierras apropiadas por grupos humanos; sin embargo, para 1970 el concepto vuelve a entrar en debate y busca ser redefinido por Gottmann que argumenta que el territorio es una parte del espacio definido por límites, con leyes y un gobierno encargado de fijar la divisiones territoriales en el mundo, añadiendo además una característica, y esa era la de capacidad de complementariedad entre las sociedades y su accesibilidad. (p.64)

Para el caso de Soacha, es preciso que en la construcción de la Política Pública para la Población con Discapacidad cuente con este enfoque, porque las condiciones de vida de los habitantes del casco urbano y rural no son las mismas y existen unas limitantes diferentes en materia de cultura, acceso e infraestructura de acuerdo a cada uno de los sectores en que residen las PcD.

La línea de investigación del proyecto tiene como principal objetivo generar propuestas que conlleven a oportunidades de empleo para la población con discapacidad, partiendo de la certeza de que las personas con discapacidad tienen una condición de vida, pero no una condicionante que no les permita desarrollar actividades que dignifiquen su calidad de vida y exploren sus competencias al máximo. En esto, se considera pertinente la mirada que le dan desde la Alcaldía

de Soacha a la Política Pública para la inclusión de la Población con Discapacidad al abordar el enfoque de género y desarrollo de capacidades.

En Colombia, el primero en abordar este concepto de Desarrollo de Capacidades fue el (PNUD, 2009) que establece que “el desarrollo de capacidades es el proceso mediante el cual las personas, organizaciones y sociedades obtienen, fortalecen y mantienen las aptitudes necesarias para establecer y alcanzar sus propios objetivos de desarrollo a lo largo del tiempo”.

Un concepto muy cercano a lo que propone (Sen, 1998) al decir que para que se generen procesos de desarrollo en las naciones no solo se debe abordar desde un crecimiento económico, tecnológico y estructural, sino que también se requiere de las competencias que tengan los individuos, las capacidades y oportunidades que les permita tener un desarrollo propio pero que a su vez le aportará al desarrollo de su territorio. Basados en lo anterior, se considera importante el fortalecimiento a la CADIS de la Alcaldía de Soacha oportunidades de vinculación en el sector laboral de las personas en condición de discapacidad.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es una agencia de las Naciones Unidas que promueve el trabajo decente y productivo para mujeres y hombres, incluyendo las personas con discapacidad que nos permitirá conocer cuáles han sido los compromisos que se ha comprometido Colombia con la firma de estos tratados. De igual manera, la declaración maneja conceptos de discapacidad, discriminación, entre otros que nos permitirán hacer un uso adecuado del lenguaje y de términos en ámbitos de interacción y desarrollo.

7. Elaboración de instrumentos y recolección información

Este proyecto parte de la necesidad de generar fortalecimiento a los procesos organizacionales del CADIS de Soacha para mejorar los procesos de empleabilidad, por lo que, en un primer momento, se realizó la consulta de recolección de información documental, bases que se constituyen como referentes teóricos que fundamentan las categorías de estudio en torno a los procesos de vinculación laboral de las personas con discapacidad.

7.1. Actores que Intervienen en el Problema de Investigación

Las empresas seleccionadas como objeto de estudio son Espumados S.A., Alfagres y AINCA quienes dieron a conocer su interés y requerimientos para incorporar en sus empresas a personas con discapacidad.

También, se consideró pertinente conocer de manera directa las acciones que desarrolla la Alcaldía de Soacha desde la Secretaria de Participación y Desarrollo Social, la dirección de proyectos especiales, la Gerencia de Población con Discapacidad y la Dirección de Recursos Humanos, identificando los procesos internos que por normatividad desarrollan para poder proponer los ajustes del organigrama, la misión y visión y el marco lógico de acuerdo al contexto legal e institucional.

Se hace la recolección de información, sobre los procesos liderados por la alcaldía para garantizar los derechos de la población a través de la normatividad y las políticas públicas, teniendo en cuenta que la Política Pública Municipal de Discapacidad.

De igual manera, conocer la percepción de las personas con discapacidad respecto a una posible vinculación laboral, las expectativas académicas y laborales y las limitaciones que ellos han enfrentado dentro de la sociedad, es indispensable para no desarrollar acciones con daño y

garantizar que cada una de las propuestas que se dejen a la entidad garanticen los derechos de los ciudadanos que tienen alguna discapacidad.

7.2 Instrumento de recolección de la información

El instrumento que se utilizó para la recolección de la información que se constituye como sustento al proyecto con la aplicación de entrevistas semiestructuradas de mayor flexibilidad pues empiezan con una pregunta que se puede adaptar a las respuestas de los entrevistados. Por su parte, las entrevistas abiertas o no estructuradas se adaptan más a condicionantes de la conversación investigativa (Pantoja & Amaya-Placencia, 2016) que permitirá conocer de cerca las perspectivas de la institucionalidad, las empresas privadas y la población con discapacidad de la situación actual de las personas con discapacidad en el campo laboral y la importancia que cada uno de ellos le daría al plan estratégico que permita ampliar el diseño de los procesos organizacionales para elevar el número de empleos generados a dicha población o el aporte de las empresas desde la responsabilidad social para apoyar proyectos productivos de los mismos. (Ver Anexos del 1 al 10)

7.3 Resultados del instrumento de recolección

Con resultados obtenidos a través de la aplicación de las entrevistas semiestructuradas se evidencio la debilidad de los procesos administrativos y visionarios del Centro de Atención a la Población con Discapacidad, pese a que los funcionarios de la administración municipal refieren que están alineados con el organigrama, la misión y la visión de la Alcaldía de Soacha, también reconocen que no cuentan con lineamientos puntuales y un perfil profesional que lidere las acciones del CADIS y que a su vez conlleven a la articulación de las acciones con las metas del Plan de Desarrollo Juntos Formando Ciudad y la Política Publica de Población con Discapacidad que rige en el municipio, que den como único resultado el mejoramiento de las oportunidades y

condiciones laborales de la población con discapacidad, puntualmente la que se atienden en el CADIS.

A su vez coinciden en la importancia que tendría una reestructuración del acuerdo municipal No 03 del 10 de febrero de 2010, por ello, en las recomendaciones se dejará la propuesta de un nuevo organigrama, misión y visión que permitan al centro de atención tener unos lineamientos no independientes a la Alcaldía de Soacha, pero sí autónomos que se ajusten a la oferta que brindan a la población con discapacidad y que a su vez les permita iniciar la medición de sus acciones para mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad y más precisamente en lo que respecta a la generación de oportunidades laborales a través de los procesos de formación laboral.

Figura 3: Población entrevistada para muestreo

Tabla 1
Aplicación de entrevistas funcionarios de la Alcaldía de Soacha

ORGANIZACIÓN	DEPENDENCIA	CARGO
Alcaldía Municipal de Soacha	Secretaría General de Soacha	Directora de Recursos Humanos de Soacha
Alcaldía Municipal de Soacha	Secretaría de Desarrollo Social y Participación Comunitaria	Secretario de Desarrollo Social de Soacha
Alcaldía Municipal de Soacha	Secretaría de Desarrollo Social y Participación Comunitaria	Directora de Proyectos Especiales de Soacha
Alcaldía Municipal de Soacha	Secretaría de Desarrollo Social y Participación Comunitaria	Gerente Población con Discapacidad de Soacha

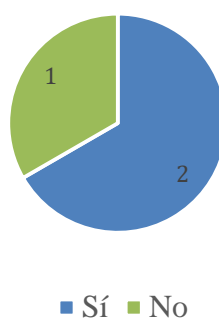
Fuente: Elaboración con base en la población entrevistada y estructura organizacional del CADIS

Por otra parte, las empresas del municipio de Soacha que se tomaron como referente para conocer su postura con la vinculación laboral indicaron en su mayoría estar de acuerdo con la conformación de redes y alianzas con la Alcaldía de Soacha para generar oportunidades laborales a las personas con discapacidad, sin embargo, también se destacó la solicitud de los empresarios con la compensación de descuentos tributarios desde el municipio para fortalecer éstas iniciativas teniendo en cuenta los altos costos que se requieren para acondicionar y mejorar las instalaciones de acuerdo a las necesidades de las personas con discapacidad facilitando de esta manera el acceso y la movilización de los mismos.

Figura 4: Muestreo empresas de Soacha

¿Estaría interesado en formar una alianza con la Alcaldía de Soacha para generar empleo a personas con discapacidad del municipio?

Grafico 1. Porcentaje de empresas interesadas en alianza para generación de empleo PcD
Fuente: Elaboración propia,



La empresa que no estaría eventualmente interesada en fortalecer la alianza para la creación de oportunidades laborales en Soacha indicó que las operaciones que desempeña la compañía dificultaría que personas con discapacidad laboraran en la compañía por los riesgos que podrían enfrentar en el quehacer de las actividades, sin embargo, manifestaron su voluntad y compromiso

para apoyar proyectos productivos de la población con discapacidad y los cuidadores siempre y cuando tengan un componente de protección y conservación con el medio ambiente.

Pese a tener algún conocimiento de los descuentos tributarios a nivel nacional que se otorgan a las empresas que vinculan a personas con discapacidad dentro de su planta de empleados, la mayoría no conoce en su totalidad los beneficios y como ya se indicó, esperarían una reducción de impuestos a nivel municipal y sugieren la conformación de una mesa de trabajo con las instituciones corresponsables de brindar formación laboral a las personas con discapacidad para establecer la oferta y demanda laboral que ellos tienen y los posibles perfiles laborales que se deberían empezar a desarrollar para garantizar el empleo a la población.

Figura 5: Muestreo empresas de Soacha

¿Tiene conocimiento de la normatividad vigente que tiene el país para promover la vinculación laboral de la población con discapacidad?

Grafico 2. Porcentaje de empresas que conocen la normatividad del país con enfoque a la PcD
Fuente: Elaboración propia



Otra de las coincidencias entre las empresas está relacionada con las dificultades que podría tener su empresa al contratar a una persona con discapacidad, indicando que habría una

dificultad de las personas con discapacidad al realizar el desplazamiento, teniendo en cuenta que la infraestructura actual del municipio no está adecuada para dicha población, lo cual podría ser un factor de riesgo para la población y para la empresa al tener retrasos con el inicio de las labores.

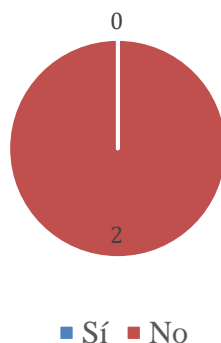
Por su parte, las personas con discapacidad del CADIS que fueron entrevistadas indicaron que a la fecha no han tenido vinculación laboral con alguna empresa, pero que si cuenta con conocimientos que les permitiría desarrollar labores de archivo o en el área administrativa de alguna compañía. Además, indicaron que una de las formas de generar ingresos con sus familias es a través de la ejecución de los proyectos productivos que han aprendido en el CADIS, destacando la panadería y la bisutería como una de las actividades de mayor facilidad a desarrollar.

Además, indicaron que han tenido dificultades para acceder a un empleo al no contar con determinados conocimientos que exigen las empresas y al ser mínimo el número de empresas interesadas en vincularlos siendo la única posibilidad que conocen en la fundación Arcángeles o la organización Best Buddies, pero aseguran que son convocatorias donde hay personas con discapacidad de todo el país y es muy difícil ocupar las pocas vacantes que se habilitan para ellos y añaden que ven con esperanza que la Alcaldía de Soacha empiece a apadrinarlos para iniciar sus prácticas laborales y poner en ejercicio lo que han aprendido en el CADIS.

Figura 5: Muestreo usuarios del CADIS

¿Siente apoyo de las empresas de Soacha para que lo contraten laboralmente?

Grafico 3. Porcentaje de PcD que sienten respaldo de las empresas de Soacha
Fuente: Elaboración propia



Estos resultados alcanzados, nos permiten incentivar a la Alcaldía de Soacha a la conformación del Plan estratégico que tendría alcances significativos para el cumplimiento en las metas del plan de desarrollo municipal, para la buena imagen y el posicionamiento de las empresas y lograr que “Los empresarios deben destaparse los ojos y ver que con ellos se tiene mejor productividad. Estos trabajadores tienen mayor sentido de pertenencia, son de los más puntuales y muestran un buen rendimiento laboral” (Goyeneche, 2016).

7.4. Herramientas de Gerencia Social

Después de abordar la metodología explicada y hacer uso de los instrumentos de recolección de información abordados en la especialización de Gerencia Social de la Corporación Universidad Minuto de Dios, se propone la implementación de la Planeación Estratégica, como opción de implementación que le apunte a nuevos procesos que faciliten y garanticen la vinculación laboral de las personas con discapacidad que son atendidas en el CADIS de Soacha.

En este sentido, el trabajo de campo exploratorio que se llevó a cabo un insumo que fundamenta la aplicación del plan estratégico puesto que los resultados presentaron la necesidad de tomar medidas gerenciales con enfoque flexible y experimental para que con una visión holística se configure la futura transformación de la realidad latente en cuando a la debilidad organizacional del centro de atención a la población con discapacidad (CADIS) de Soacha en los procesos de inclusión laboral.

7.4.1. Plan estratégico

Teniendo en cuenta la debilidad organizacional del CADIS respecto de conceptos básicos para su funcionalidad, el plan estratégico surge como una propuesta dirigida a los directivos y superiores para obtener resultados compatibles con la misión, visión y estructura organizacional que debería tener el CADIS independiente de la alcaldía de Soacha ya que se concentra en la atención exclusiva de las personas en condición de discapacidad.

Por lo anterior, se presenta a continuación la formulación de la propuesta de los principios, organigrama, misión, y visión con el que debería contar a futuro el Centro de Atención a la población con discapacidad partiendo de la necesidad de articular los procesos efectivos procesos de empleabilidad como respuesta eficiente al acuerdo municipal No 03 del 10 de febrero de 2010 con el cual se le dio apertura.

Principios

Inclusión: la inclusión de las personas con discapacidad en el sistema social como sujetos de derechos y en los ámbitos de rehabilitación, educación y laboral teniendo en cuenta que este principio será transferible al cuidador en todos los programas que el CADIS desarrolle cuando el discapacitado está diagnosticado con dependencia total. (Es decir, discapacidad severa o grave donde que no puede valerse por sí mismo y requiere de un cuidador permanente.)

Transparencia: En el desarrollo de los programas para la población con discapacidad y sus cuidadores, todos los procesos que se adelanten en el CADIS deberán ser claros y públicos dejando abierta la atención y participación ciudadana como mecanismos de control o vigilancia.

Trabajo: Se deberá evidenciar el resultado del trabajo de todas las personas que intervengan en los programas que se desarrollen en el CADIS, el trabajo será el pilar de cambio de las condiciones de vida de la población con discapacidad y en los casos de discapacidad grave o severa de los cuidadores.

Justicia: Las personas en condición de discapacidad serán atendidas de según los estándares normativos y de priorización del CADIS. Donde los procesos se desarrollarán de manera honesta, equitativa y justa para el bien de la población objeto de gestión de la organización ya mencionada.

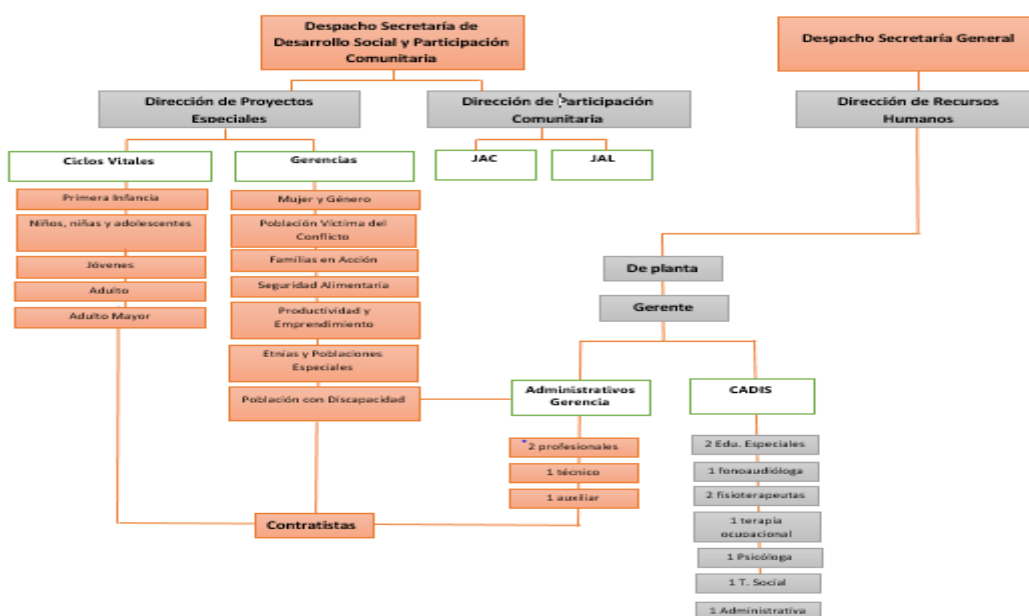
Flexibilidad: capacidad de adaptarse a los cambios por nuevos compromisos normativos, en los planes de desarrollos, alianzas interinstitucionales u otros que deberá efectuar sin perder su esencia de gestión que conlleva a la atención de la población con discapacidad y los cuidadores del municipio de Soacha.

Organigrama

El organigrama que permite al coordinador del CADIS y de la Gerencia con Discapacidad tener un control total de las acciones que desarrolla la Alcaldía de Soacha para la Población con Discapacidad, ya que se logró identificar que una de las falencias es la división de roles que garanticen el cumplimiento de las acciones que se adelantan para el cumplimiento de metas del “Plan de Desarrollo Juntos Formando Ciudad” y la Política Pública Municipal de Discapacidad vigente pero que, sin lugar a dudas, deberá sostenerse y mejorarse de manera independiente sin dejar de aportar a los nuevos planes de desarrollo que surjan y se adapte a nuevas políticas públicas que puedan consolidarse para la población discapacitada; por ello, se establece el siguiente organigrama.

Ilustración 4. Organigrama.

Fuente: Elaboración basada en la transformación del organigrama actual en el que se constituye el CADIS el cual corresponde a la Alcaldía de Soacha.



En este organigrama se excluye la división de un contratista que lidere las acciones de la población con discapacidad y se conceden las facultades de toma de decisiones al gerente o coordinador de población con discapacidad que saldrá de la planta de servidores directos de la Alcaldía de Soacha, logrando de esta manera que no se presente una extralimitación de las funciones como actualmente se evidencia a la hora de ejercer modificaciones de proyectos con los profesionales del CADIS.

Misión

Desarrollar programas sistemáticos permitan el fortalecimiento de las capacidades individuales y sociales de la población con discapacidad cognitiva y física, a través de la formación de competencias educativas, laborales y de rehabilitación. Así como, propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar garantizando a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud y de esta manera aportar al desarrollo sostenible en la generación de oportunidades para esta población y sus cuidadores en el Municipio de Soacha.

Visión

Para el año 2027 el Centro de Atención a la Población con Discapacidad – CADIS será una organización modelo en el desarrollo de programas sistemáticos para la población con discapacidad cognitiva y física, siendo generador de procesos de alto impacto que aportan a la inclusión laboral y a su vez fomenta acciones de respeto, participación y reconocimiento de las competencias de cada uno de los individuos que hacen parte del centro de atención, alcanzando de esta manera el desarrollo sostenible y el cumplimiento de la Política Pública para la Inclusión Social de las Personas con Discapacidad (PCD) del Municipio de Soacha.

De otra manera, se presenta el análisis DOFA, se desarrolla a partir de información organizada con un orden lógico que ayuda a comprender, presentar, discutir y tomar decisiones en una organización, formato que estila a pensar proactivamente en lugar de reacciones instintivas como lo señala Alam Chapman basado también en los orígenes del modelo de Alber S Humpherey August (2004), “DOFA es el acrónimo de Debilidades, Oportunidades, Fortalezas y Amenazas. Los encabezados de la matriz proveen un buen marco de referencia para revisar la estrategia, posición y dirección de una empresa, propuesta de negocios, o idea”. (p.1).

De tal forma, el análisis DOFA, se configura bajo cuatro perspectivas a saber que son: la perspectiva de beneficiarios o usuarios donde se encuentra una visión planteada a partir de las necesidades de desarrollo de las personas con discapacidad, la perspectiva financiera o de benefactores donde se plantean tácticas para la consecución de recursos enfocados hacia la sostenibilidad de los programas desarrollados con la población discapacitada del municipio de Soacha, la perspectiva de procesos internos del CADIS en mecanismo de desarrollo que se plantean para que cumpla con los lineamientos del acuerdo 03 de febrero de 2010 con el cual se da su apertura, la perspectiva de aprendizaje y crecimiento a través de la cual de presentan estrategias para el desarrollo social de los actores involucrados en los procesos que adelanta el Centro de Atención de manera que influyan sustancialmente en efectivos procesos de empleabilidad.

En este sentido, el plan estratégico se presenta con una prospectiva establecida como ruta para asumir el futuro sistémico y participativo de la organización CADIS bajo cuatro perspectivas que se entre las que se encuentra; la perspectiva de beneficiarios o usuarios que tiene relación directa con las personas con discapacidad teniendo en cuenta su situación actual en

oportunidades y amenazas que se idéntica a nivel general en el entorno de Soacha y se presentan como diagnostico externo. Así como al interior del CADIS se exponen las fortalezas y debilidades que son calificadas con alto, medio o bajo para determinar el impacto que conllevan al interior del Centro de Atención y con la intención de plantear una matriz de estrategias que mitiguen las amenazas y debilidades que se presentan en la siguiente tabla.

Tabla 2
Perspectiva de beneficiarios o usuarios.

DIAGNÓSTICO ESTRATÉGICO									
Diagnóstico Externo									
Oportunidades		Impacto			Amenazas		Impacto		
N	Oportunidades P. Beneficiarios	Alto	Medio	Bajo	N	Amenazas P. Beneficiarios	Alto	Medio	Bajo
a	Normatividad y Políticas públicas con enfoque de Población con Discapacidad		X		a	Legislación flexible en temas de inclusión laboral para PcD	X		
b	Formación educativa y laboral para la PcD, garantizando la inclusión en todos los procesos para atender su discapacidad		X		b	Dificultades en las empresas para recibir a la PcD	X		
c	Gestión de las instituciones públicas del municipio para atender sus necesidades y garantizar la inclusión en todos los escenarios			X	c	Escasos programas de formación laboral para PcD ofertados por el SENA			X
Diagnóstico Interno									
Fortalezas		Impacto			Debilidades		Impacto		
N	Fortalezas P. Beneficiarios	Alto	Medio	Bajo	N	Debilidades P. Beneficiarios	Alto	Medio	Bajo
a	Gestión de la normatividad vigente de las PcD			X	a	Los procesos de capacitación que se brindan a las PcD y a sus familiares son escasos.		X	
b	Estrategia municipal de vinculación de PcD a empresas privadas e instituciones públicas.		X		b	Escasas alianzas interinstitucionales y empresariales para el fomento de inclusión laboral		X	
c	Desde el autoempleo o creación de unidades productivas, generadores de ingresos y empleos a familias y cuidadores de PcD.		X		c	En relación con el número total de PcD y quienes se han beneficiado, el indicador de empleabilidad es muy bajo.			X
d	Igualdad en condiciones laborales a las PcD.			X	d	Reducidas políticas establecidas en la entidad que vinculan a las PcD	X		

Fuente: Elaboración basada en la cátedra de Plan Estratégico Gerencia Social Un minuto.

En la tabla anterior, se puede identificar con el diagnóstico externo que para la perspectiva de beneficiarios las oportunidades tienen relación con las políticas con enfoque diferencial de la población con discapacidad. Lo cual, tiene un impacto medio ya que en su aplicación no hay una gestión completa si no parcial. Así mismo, con un impacto medio se encuentra la formación educativa y laboral de las personas con discapacidad garantizando su inclusión en todos los procesos de atención, ya que es reducido número de entidades y organizaciones ubicadas en el municipio de Soacha dedicadas a la atención de esta población. En consecuencia, tiene un bajo impacto la gestión de las entidades públicas del municipio que atienden las necesidades y desarrollan procesos de inclusión en todos los escenarios de este tipo de población.

Para el diagnóstico externo, la perspectiva de beneficiarios las amenazas se presentan con la legislación de la población con discapacidad flexible en temas de inclusión laboral, lo que tiene un alto impacto. Pues debido a que, no existe un sistema riguroso de obligatoriedad para que las empresas privadas incluyan a las personas discapacitadas en el sistema laboral, es una libre decisión que en la mayoría de los casos no se contempla dentro los procesos de selección y contratación, puesto que las empresas encuentran dificultades para incluir a las personas con discapacidad en sus grupos laborales lo que genera un alto impacto para esta población. En este sentido también se encuentran escasos programas de formación laboral ofertados por el SENA para dicha población, aunque calificado con un impacto medio ya que si existen unos pocos todavía no se reduce la brecha de la desigualdad.

El diagnóstico interno para el CADIS en los aspectos que se pueden considerar como fortalezas como la gestión de la normatividad vigente para las personas con discapacidad tiene un bajo impacto ya que no se gestiona totalmente, a su vez con un bajo impacto se encuentra la igualdad en condiciones laborales para esta población. En este sentido, la estrategia municipal de

vinculación laboral de dicha población en empresas públicas y privadas tiene un impacto medio, así como sucede desde el autoempleo y generación de unidades productivas.

De otra parte, las debilidades ubicadas en el diagnóstico interno tienen relación con los escasos programas de capacitación que se brindan a las personas con discapacidad y sus cuidadores lo que tiene un nivel de impacto medio. Así como las escasas alianzas interinstitucionales y empresariales para la inclusión laboral de la población discapacitada, las reducidas políticas de la entidad que vinculan a la población con discapacidad representan un alto impacto, pues en relación con el total de personas que se encuentran en el municipio y las que se han visto beneficiadas el indicador o impacto de empleabilidad es muy bajo.

Con relación a lo anterior, se presenta la matriz de estrategias diseñada bajo la perspectiva de beneficiarios a fin de consolidar tácticas de utilidad para reducir la brecha de la desigualdad y maximizar la inclusión laboral de la población con discapacidad en el municipio de Soacha.

Tabla 3

Matriz de Estrategias desde la perspectiva de beneficiarios o usuarios.

ESTRATEGIAS FORTALEZAS VS OPORTUNIDADES		ESTRATEGIAS FORTALEZAS VS AMENAZAS	
1	Diseño de un Plan de Gestión Normativo para la vinculación de la Población con Discapacidad en el sector Público y Privado del Municipio de Soacha	1	Diseño de programas para la verificación de la gestión normativa y la vinculación laboral de la Población con discapacidad en el sector Público y Privado del Municipio de Soacha
2	Diseño de espacios de formación educativa y laboral de la Población con Discapacidad, como estrategia para la vinculación laboral en el sector público y privado.	2	Diseño de redes de apoyo para la vinculación laboral de las Población con Discapacidad en todos los escenarios de empleabilidad.
3	Organización de redes para la vinculación laboral de las Población con Discapacidad en todos los escenarios de empleabilidad.	3	Ampliación de programas de formación para las PcD, como estrategia para incrementar sus ingresos mediante la creación de unidades productivas
ESTRATEGIAS DEBILIDADES VS OPORTUNIDADES		ESTRATEGIAS DEBILIDADES VS AMENAZAS	
1	Teniendo en cuenta la normatividad, se proyecta desarrollar la planeación de procesos de formación de la Población con Discapacidad.	1	Planeación de procesos normativos para formación de la Población con Discapacidad.
2	Identificación de redes que contribuyan en la formación de la Población con Discapacidad.	2	Organización de alianzas que contribuyan en la formación de las Población con Discapacidad.
3	Diseño de propuestas normativas en las que se incluya la vinculación de las Población con Discapacidad.	3	Procesos de formación orientados a las necesidades de empleabilidad de las empresas públicas o privadas

Fuente: Elaboración basada en la cátedra de Plan Estratégico Gerencia Social Uniminuto.

En el cuadro anterior, se pueden evidenciar las estrategias que se proponen desarrollar para mitigar el bajo índice de inclusión laboral en el CADIS del municipio de Soacha, esto teniendo en cuenta que uno de los pilares de su apertura se encuentra en el artículo 54 del acuerdo 03 de febrero de 2010 donde se establece la obligación del estado de ubicar puestos de trabajo para esta población conociendo que la normatividad y las organizaciones o empresas privadas juegan un papel crucial para aumentar los procesos de empleabilidad.

De tal forma, se contemplan las estrategias con relación a las oportunidades y fortalezas donde se resalta la importancia de diseñar un plan normativo que surja desde el CADIS y se ejecute a nivel municipal para la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el sector público y privado de Soacha. Puesto que, con el diseño del plan normativo municipal se instaura la obligatoriedad y cambian las condiciones para las firmas contratantes mejorando las condiciones de vida de la población (esto surge en la tabla 3 como respuesta a la formulación que se encuentra en el ítem A de las fortalezas y oportunidades planteadas en el diagnóstico que se presenta en la tabla 2).

El Diseño de espacios de formación y/o capacitación para el mundo laboral de la Población con Discapacidad, como estrategia del CADIS para la vinculación en el sector público y privado, deberá modificarse y ampliar la cobertura de servicios a la población, mejorando el desarrollo integral, la autonomía, seguridad y automotivación integrándolos en los sistemas con enfoque diferencial, especial atención al explorar y potenciar sus capacidades (esto surge en la tabla 3 a partir de lo proyectado en el ítem B de fortalezas y oportunidades planteadas en el diagnóstico que se presenta en la tabla 2).

Desde el CADIS se deberá efectuar la organización de redes para la vinculación laboral de las Población con Discapacidad en todos los escenarios de empleabilidad puesto que, el sistema de

vinculación debe apuntar a todos los sectores industriales, comerciales, públicos y privados del municipio, es relevante el desarrollo de una base de datos que involucre los actores activos e inactivos en ámbitos de inclusión laboral de las personas con discapacidad de manera que se apunte al cumplimiento de nuevas políticas que integran a la población en todos los escenarios como un mecanismo de control y seguimiento. (Se encuentra desarrollado en la tabla 3 teniendo en cuenta la información del ítem C de fortalezas y oportunidades planteadas en el diagnóstico que se presenta en la tabla 2).

En este sentido, el diseño de programas para la verificación de la gestión normativa y la vinculación laboral de la Población con discapacidad en el sector Público y Privado del Municipio de Soacha. Esto, se puede desarrollar a través de seguimientos con auditorias que verifiquen y califiquen la gestión efectuada en cada empresa o entidad frente al mantenimiento y vinculación de la población con discapacidad, la relación en el clima laboral con los compañeros de trabajo, el rendimiento, adaptación al cargo, evaluación y plan de mejoramiento si se requiere (se encuentra consolidado en la tabla 3 con relación en lo contemplado en el ítem A de fortalezas y amenazas planteadas en el diagnóstico que se presenta en la tabla 2).

De otro modo, en el CADIS se deberá reevaluar la factibilidad de espacios de formación educativa y laboral de las Población con Discapacidad, como estrategia para la vinculación laboral en el sector público y privado puesto que, generalmente los mecanismos para la apertura de espacios de formación se condicionan por el número de estudiantes y el tipo de discapacidad y aunque con el enfoque diferencial este aspecto no primordial para la población si ya que la formación debe estar acorde a su condición, habilidades, posibilidades y proyecto de vida en el mundo laboral. (Se encuentra en la tabla 3 que surge a partir en el ítem B de fortalezas y amenazas planteadas en el diagnóstico que se presenta en la tabla 2).

El Diseño de redes de apoyo para la vinculación laboral de las Población con Discapacidad en todos los escenarios de empleabilidad. Este punto, tiene relación directa con las empresas y páginas de reclutamiento que deben incluir a las personas con habilidades diversas y garantizar un puesto laboral para ellas ya que actualmente se evidencia un reducido índice de inclusión de dicha población en las ofertas de empleo publicadas por las empresas temporales, (se encuentra desarrollado en la tabla 3 bajo los criterios del ítem C de fortalezas y amenazas planteadas en el diagnóstico que se presenta en la tabla 2).

Teniendo en cuenta la normatividad municipal, se proyecta desarrollar la planeación de procesos de formación de la Población con Discapacidad, se relaciona de forma directa con la planificación bajo parámetros normativos que se instauren desde el CADIS a través de la alcaldía para mejorar los procesos de formación que allí se adelantan. (Este punto se encuentra desarrollado en la tabla 3 también a partir de lo planteado en el ítem A de debilidades y oportunidades planteadas en el diagnóstico que se presenta en la tabla 2).

Para la identificación de redes que contribuyan en la formación de la Población con Discapacidad. Las organizaciones que se encuentran en el municipio y atienden a la población con discapacidad deberán estar inventariadas y alineadas con el CADIS para el fortalecimiento de la formación vinculación laboral en todos los escenarios. (Se construye en la tabla 3 bajo los parámetros del ítem B de debilidades y oportunidades planteadas en el diagnóstico que se presenta en la tabla 2).

Diseño de propuestas normativas que se desarrollen en conjunto con la Alcaldía de Soacha en las que se incluya la vinculación de las personas con discapacidad, teniendo la obligatoriedad a cada empresa en la vinculación de por lo menos una persona con discapacidad, por términos de responsabilidad social empresarial y con probables propuestas de incentivos tributarios y

modificaciones en infraestructura de requerirse. (Se encuentra desarrollado en la tabla 3 bajo los planteamientos del ítem C de debilidades y oportunidades planteadas en el diagnóstico que se presenta en la tabla 2).

La planeación de procesos normativos deberá surgir desde el CADIS para formación de la Población con Discapacidad. Para esto, se requiere generar un cambio de conciencia en la sociedad frente a las personas en condición de discapacidad, donde, las familias, instituciones, organizaciones y entidades manejen la cultura de reconocimiento de la diversidad humana y dignidad inherente a las condiciones cognitivas o físicas, hablando de planificación en procesos normativos para todos los actores sociales donde se genere la participación y condiciones de igualdad. (Se encuentra desarrollado en la tabla 3 con base en la raíz plantada en el ítem A de debilidades y amenazas planteadas en el diagnóstico que se presenta en la tabla 2).

Organización de alianzas que contribuyan en la formación de las Población con Discapacidad, donde se podrán organizar los sectores como: sector educativo con el SENA, CADIS, ONG, Instituciones Educativas, Universidades y otros que aporten a la inclusión de la población en el desarrollo de capacidades y habilidades para la vida. Otro sector a resaltar será el productivo en el que se encuentran las organizaciones públicas y privadas fin que se puedan iniciar con prácticas y luego procesos de contratación formal. (Esto, surge en la tabla 3 a partir de lo contemplado en el ítem B de debilidades y amenazas planteadas en el diagnóstico que se presenta en la tabla 2).

Diseño de estrategias normativas en las que se incluya la vinculación de las Población con Discapacidad en este sentido, se buscan estrategias normativas para la aplicación donde se evidencien los resultados en términos de inclusión y participación de la población con

discapacidad en todos los escenarios. (Se encuentra en la tabla 3 a partir de lo señalado en el ítem C de debilidades y amenazas planteadas en el diagnóstico que se presenta en la tabla 2).

Tabla 4
Perspectiva financiera o de benefactores.

Diagnóstico Externo									
Oportunidades		Impacto			Amenazas		Impacto		
N	Oportunidades P. Financiera	Alto	Medio	Bajo	N	Amenazas P. Financiera	Alto	Medio	Bajo
a	Proyectos productivos de las PcD financiados			X	a	Carencia de recursos para financiar proyectos productivos de las PcD	X		
b	Suministro de recursos materiales por parte de las empresas privadas el municipio de Soacha para adaptar los puestos de trabajo de la PcD			X	b	No se cuenta con el suministro de recursos financieros para adaptar el puesto de trabajo de las PcD en las empresas privadas el municipio de Soacha			X
c	Presupuesto de las empresas privadas para la PcD		X		c	Alto costo para las empresas al contratar PcD	X		
Diagnóstico Interno									
Fortalezas		Impacto			Debilidades		Impacto		
N	Fortalezas P. Financiera	Alto	Medio	Bajo	N	Debilidades P. Financiera	Alto	Medio	Bajo
a	Sostenibilidad financiera por parte del estado de proyectos productivos de las PcD		X		a	Recursos insuficientes para el financiamiento y desarrollo de todos los proyectos productivos de las PcD.	X		
b	Incentivos presupuestales para la contratación de Personas con Discapacidad.		X		b	Escasos recursos financieros para adaptar el puesto de trabajo de las PcD en las empresas privadas el municipio de Soacha	X		
c	Inclusión de presupuesto para la atención de PcD desde todos los sectores de la administración municipal.			X	c	Incentivos tributarios para la reducción de impuestos de las empresas que contraten Personas con Discapacidad	X		

Fuente: Elaboración basada en la cátedra de Plan Estratégico Gerencia Social Un minuto.

En la tabla anterior, se puede identificar con el diagnóstico externo que para la perspectiva financiera o de benefactores, las oportunidades tienen relación con el financiamiento de los proyectos productivos de las personas con discapacidad lo tiene un bajo impacto actualmente, así como, el suministro de los recursos materiales de las empresas de Soacha para adaptar los puestos de trabajo de las personas con discapacidad y los presupuestos salariales de las empresas privadas para esta población tiene un impacto regular o medio.

De otra manera, las amenazas para el diagnóstico externo se evidencian con un alto impacto en la carencia de recursos para financiar los proyectos productivos de la población, no se cuenta con los recursos financieros para adaptar los puestos de trabajo de las personas con discapacidad en las empresas privadas. En este sentido se presenta un alto costo para las empresas privadas contratar personas con discapacidad.

En el diagnóstico interno, las fortalezas se relacionan con la sostenibilidad financiera por parte del Alcaldía y CADIS (estado) en los proyectos productivos de las personas con discapacidad con un impacto medio en la actualidad al igual que los incentivos presupuestales para la contratación de esta población y con un bajo impacto y cobertura se encuentra la inclusión de presupuesto para atención de esta población en todos los sectores de la administración municipal.

Entre las debilidades del diagnóstico interno se encuentra con un alto impacto Altos egresos al generar vinculación laboral de la población con discapacidad en las empresas, así como los recursos insuficientes para el financiamiento y desarrollo de todos los proyectos productivos de las personas con discapacidad con un alto impacto. Escasos recursos financieros para adaptar el puesto de trabajo de los discapacitados en las empresas privadas el municipio de Soacha lo que tiene un alto impacto.

En conclusión, al interior del CADIS los recursos son insuficientes para el financiamiento de los proyectos productivos lo que tiene un alto impacto para el desarrollo de la población. Así mismo, es bajo el presupuesto para la atención de las personas con discapacidad desde todos los sectores de la administración municipal.

A nivel externo se presenta un alto costo en las empresas privadas para contratar personas con discapacidad al igual que un bajo impacto en el suministro de recursos materiales para adaptar los puestos de trabajo de la población discapacitada a contratar, teniendo en cuenta que generalmente se deberán adaptar cuando la discapacidad sea física siendo esta la más aceptada por las empresas privadas que tienen intención de contratar. Sin embargo, hace falta un fuerte aliciente por parte del estado para que se gestione la empleabilidad en las empresas privadas con Responsabilidad Social Empresarial al 100%.

Tabla 5

Matriz de Estrategias Perspectiva financiera o de benefactores.

Estrategias fortalezas vs oportunidades		Estrategias fortalezas vs amenazas	
1	Formulación de las ideas de negocio que cuenten con la asignación de presupuesto por parte de las entidades públicas y privadas para la financiación de los proyectos productivos.	1	Consulta en diferentes entidades, fundaciones y organizaciones que manejen recurso para la población con discapacidad
2	Conformación de mesas de trabajo entre las instituciones públicas y el sector privado para hacer seguimiento de las necesidades que se presentarán y generar una contribución común que permita el mejoramiento de las instalaciones para la población con discapacidad.	2	Identificación de las empresas que a través de la Responsabilidad Social generen asignación de recursos y consultar los incentivos presupuestales para las empresas que vinculen a las PcD
3	Asignación presupuestal en los Planes de Desarrollo para el mejoramiento y acondicionamiento de la infraestructura en zonas públicas y en espacios institucionales de la población con discapacidad, facilitando la movilidad y el desplazamiento de los mismos.	3	Apoyo en la revisión de los perfiles laborales de la población con discapacidad para ampliar las posibilidades de vinculación laboral en las empresas privadas y públicas.
Estrategias debilidades vs oportunidades		Estrategias debilidades vs amenazas	
1	Alianzas con diferentes sectores para que a través de la responsabilidad social donen elementos que sirvan como ayudas productivas a las ideas de negocio de la PcD	1	Promoción de la conformación de cooperativas o microempresas con la PcD que tengan en común su sector productivo para optimizar los recursos y ampliar las oportunidades de recibir apoyo de empresas privadas.
2	Evaluación un posible descuento tributario a las empresas que generen vinculación a la PcD, para equilibrar los egresos que asumirán con esta misma población	2	Invitación de la Alcaldía a las empresas a contratar las labores de adecuación de los puestos de trabajo para que sean desarrolladas por PcD y puedan

		ejercer esas acciones en la búsqueda de optimizar recursos
3	Propuesta de liberación de presupuesto a través de la reducción de impuestos para inversión en contratación de PcD	3 Generación de propuesta para amortiguar la inversión de empleabilidad en las PcD con la reducción de impuestos

Fuente: Elaboración basada en la cátedra de Plan Estratégico Gerencia Social Uniminuto.

Teniendo en cuenta, la debilidad en los procesos organizacionales del CADIS para la articulación de estrategias de inclusión laboral se consideró pertinente la formulación de las ideas de negocio que cuenten con la asignación de presupuesto por parte de las entidades públicas y privadas para la financiación de los proyectos productivos. En este sentido, las ideas de negocio con las que cuenta Centro de Atención a la Población con Discapacidad requieren mejorarse en términos de financiamiento y estrategias de mercadeo y comercialización ya que solo se están elaborando productos de bisutería, alimentos, agricultura urbana y bolsas, pero no se han ejecutado efectivas estrategias en la consecución de rubros con entidades públicas y privadas que aporten en el posicionamiento y comercialización de estos proyectos. (Esto surge en la tabla 5 a partir de lo expuesto en el ítem A de las fortalezas y oportunidades planteadas en el diagnóstico que se presenta en la tabla 4).

De otra manera, será pertinente que los directivos del CADIS se involucren en la conformación de mesas de trabajo entre las instituciones públicas y el sector privado para hacer seguimiento de las necesidades que se presentarán y generar una contribución común que permita el mejoramiento de las instalaciones para la población con discapacidad, demostrando que es indispensable que se mejoren los procesos y los espacios de participación para mejorar los procesos y condiciones de atención a la población con discapacidad por esta razón se deben establecer relaciones sinérgicas y constantes que busquen el cambio y representatividad trascendental sobre procesos que se desarrollan con la población en el municipio de Soacha. (Lo

que se construye en la tabla 5 teniendo en cuenta lo expuesto en el ítem B de las fortalezas y oportunidades planteadas en el diagnóstico que se presentó en la tabla 4.

Por su parte, la asignación presupuestal en los Planes de Desarrollo de Soacha que se desarrollan con la Alcaldía municipal para el mejoramiento y acondicionamiento de la infraestructura en zonas públicas y en espacios institucionales de la población con discapacidad, facilitando la movilidad y el desplazamiento de los mismos, se requiere ampliar la gestión a los procesos de inclusión laboral donde las rutas móviles exclusivas tendrán un rol fundamental para que esta población se desplace a los sitios de trabajo claro que esto implica tener una oferta alta de empleados con discapacidad que abarque el cupo de los vehículos. (Relacionado en la tabla 5 partiendo de la información del ítem C de las fortalezas y oportunidades planteadas en el diagnóstico que se presenta en la tabla 4).

Por lo anterior, es relevante el desarrollar estrategias de consulta en diferentes entidades, fundaciones y organizaciones que manejen recurso para la población con discapacidad, los modelos ya implementados en el municipio de Soacha se consolidan como aporte para que se efectúen en articulación con la administración y el CADIS de manera que entre más sean los actores involucrados deberán aumentar las probabilidades de adquirir los recursos necesarios para elevar las oportunidades de desarrollo y calidad de vida de la población con discapacidad. (Esto surge en la tabla 5 a partir de lo estipulado en el ítem A de las fortalezas y amenazas planteadas en el diagnóstico que se presenta en la tabla 4)

Desde los procesos organizacionales del CADIS se pueden identificar las empresas que a través de la Responsabilidad Social generen donaciones o asignación de recursos. Para lo cual, se deberán efectuar lineamientos de acción a ofertar en con empresas en las que se deberá incluir el aporte a la población con discapacidad como un requisito independiente de las labores sociales

que en estas se desarrollen. (Se encuentra en la tabla 5 teniendo en cuenta el ítem B de las fortalezas y amenazas planteadas en el diagnóstico que se presenta en la tabla 4).

Al interior del CADIS se deberá realizar una revisión y determinación de los perfiles laborales de la población con discapacidad para ampliar las posibilidades de vinculación laboral en las empresas privadas y públicas. Lo que, sirve como base para replantear los perfiles a los que se les está apuntando con los procesos de formación y de esta manera ejecutar estrategias de mercadeo laboral con estas personas lo que puede ser útil generando etapas de prueba en las organizaciones con las que genere convenio el Centro de Atención a la Población con Discapacidad de Soacha. (Esto surge en la tabla 5 a partir de lo que se encuentra en el ítem C de las fortalezas y amenazas planteadas en el diagnóstico que se presenta en la tabla 4).

Ahora bien, es relevancia que en los procesos internos se desarrolle en el CADIS la generación de alianzas con diferentes sectores para que a través de la corresponsabilidad y donen elementos tangibles e intangibles que sirvan como ayudas productivas a las ideas de negocio de la población con discapacidad, es decir que no pueden seguir actuando solos y la Alcaldía es deberá ser la principal aliada en la consecución de redes, sin embargo los directivos deberán buscar la promoción de la inclusión laboral en miras de asegurar a organizaciones que estén dispuesta a apoyar los proyectos que se desarrollen con la población discapacitada. (Estrategias de debilidades y oportunidades planteadas en la tabla 5 el insumo se toma del ítem A del diagnóstico que se presenta en la tabla 4).

Así mismo, desde dirección del CADIS, la administración municipal en conjunto o con el aval de la gobernación habrán de evaluar un posible descuento tributario a las empresas que generen vinculación a la población con discapacidad, para equilibrar los egresos que asumirán con esta misma población, ya que se debe generar alicientes para que las empresas actúen en

términos de contratación de las personas con discapacidad y así contribuyan en cerrar los índices de exclusión y desigualdad de esta población. (Esto surge en la tabla 5 a partir de lo registrado en el ítem B del diagnóstico que se presenta en la tabla 4).

Plantear la destinación de rubros presupuestales en coordinación con lo que esperan las empresas las empresas publico privadas para manejar los impactos que se puedan generar al contratar personas con discapacidad. Puesto que amentarán los costos y/o disminuirán los ingresos. En este sentido, se deberán presentar montos inagotables para el sostenimiento en los procesos de contratación y adecuación de los puestos laborales, asegurando la movilidad de esta población, lo que incide directamente en que las empresas privadas sientan el apoyo del estado en este proceso y en este sentido deberá garantizar estabilidad laboral y acordes montos salariales para estos nuevos empleados. (Esto surge en la tabla 5 a partir de lo registrado en el ítem C del diagnóstico que se presenta en la tabla 4).

Promover la conformación de cooperativas o microempresas con la población con discapacidad que tengan en común su sector productivo para optimizar los recursos y ampliar las oportunidades de recibir apoyo de empresas privadas. Donde se comercialicen productos industriales de firmas reconocidas y posicionadas en el mercado que generen un plus al evidenciar el potenciar de las personas con discapacidad formadas en ámbitos de atención al cliente y ventas (registrado en la matriz de estrategias tabla 5 respecto a las debilidades y amenazas que surgen a partir de los señalado en el ítem A de la tabla 4).

De otra manera, sería oportuna la invitación del CADIS y la Alcaldía de Soacha a contratar a la población con discapacidad formada en temas de diseño de ambientes o elaboración de armables en labores de adecuación de los puestos de trabajo en compañía de expertos como oportunidad que se involucren en todos los aspectos de acción y aumenten sus posibilidades en el

ejercicio laboral demostrando su potencial (contemplado en la tabla 5 debilidades y amenazas que surgen a partir de los señalado en el ítem B de la tabla 4).

Así mismo, los incentivos organizacionales para contratar a las personas con discapacidad se pueden materializar en mesas de trabajo con la administración municipal donde se demuestre que se tienen contratadas una o varias personas con discapacidad y según el número contratado aumentan los puntos y las posibilidades al momento de licitar en proyectos con el estado. (Surge en la tabla 5 a partir de lo registrado en el ítem C del diagnóstico que se presenta en la tabla 4).

A continuación, en la tabla 6 la perspectiva de procesos internos donde se analiza la situación actual al interior y exterior del CADIS.

Tabla 6

Perspectiva de procesos internos.

Diagnóstico Externo									
Oportunidades		Impacto			Amenazas		Impacto		
N	Oportunidades P. Procesos	Alto	Medio	Bajo	N	Amenazas P. Procesos	Alto	Medio	Bajo
a	Apoyo de organización Best Buddies como caso de éxito en procesos de inclusión laboral en PcD		X		a	Culminación de los servicios de rehabilitación funcional para PcD			X
b	Innovación de los servicios de rehabilitación funcional para PcD e implementación de programas de inclusión laboral para PcD desde las organizaciones y empresas privadas		X		b	Escases de acciones de las organizaciones privadas y programas de inclusión laboral para PcD	X		
c	Alianzas de las organizaciones privadas con la Alcaldía de Soacha para fortalecer los programas de atención, rehabilitación e inclusión laboral para PcD			X	c	Hostilidad de los compañeros de trabajo de las PcD	X		
Diagnóstico Interno									
Fortalezas		Impacto			Debilidades		Impacto		
N	Fortalezas P. Procesos	Alto	Medio	Bajo	N	Debilidades P. Procesos	Alto	Medio	Bajo
a	Continuidad de los procesos inclusivos exitosos		X		a	Debilidad en los procesos organizacionales	X		
b	Promoción de metodologías con acciones de inclusión laboral para PcD			X	b	Implementación de las metodologías contingentes y acciones proyectadas para la inclusión laboral de PcD		X	
c	Plan de acción para acceso a programas de atención, rehabilitación e inclusión laboral de PcD		X		c	Cobertura en acceso a programas de atención, rehabilitación e inclusión laboral de las PcD			X

En la tabla anterior, se puede identificar con el diagnóstico externo que, para la perspectiva de procesos internos, las oportunidades tienen relación con el apoyo a la organización Best Buddies como caso o modelo de éxito en los procesos de inclusión laboral, la innovación en los servicios de rehabilitación funcional para la población discapacitada e implementación de programas de

inclusión laboral de las personas con discapacidad desde las organizaciones y empresas privadas lo que tiene un impacto medio. En este sentido, las alianzas de la Alcaldía de Soacha con las empresas privadas se consideran un eje fundamental para fortalecer los programas de rehabilitación, formación e inclusión laboral de la población discapacitada de Soacha lo que se encuentra actualmente con un bajo impacto.

De otra manera, las amenazas para el diagnóstico externo se evidencian con un bajo impacto en la culminación de servicios de rehabilitación funcional de la población con discapacidad, en alto impacto con escasas de acciones de las organizaciones privadas con los programas de inclusión laboral y así mismo con alto impacto se presenta la hostilidad de los compañeros de trabajo de las personas con discapacidad.

En el diagnóstico interno, las fortalezas se relacionan con la continuidad de los procesos inclusivos con un impacto medio al igual que el plan de acción para acceder a los procesos de atención, formación, rehabilitación e inclusión laboral ya que tienen una baja cobertura en el municipio y en consecuencia con un impacto bajo se encuentra la promoción de metodologías con acciones de inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Entre las debilidades del diagnóstico interno se encuentra con un alto impacto la debilidad en los procesos organizacionales ya que no cuentan con lineamientos específicos de acción en términos de inclusión laboral y tampoco amplia cobertura de atención en el municipio, la implementación de metodologías contingentes y acciones proyectadas para la inclusión laboral se encuentran en un nivel de impacto medio y finalmente la cobertura de acceso a programas de atención, rehabilitación, formación e inclusión laboral presentan un alto impacto.

En conclusión, al interior del CADIS son débiles los procesos que se desarrollan para la atención a la población. Así mismo, es baja la cobertura en atención de la atención de las

personas con discapacidad que se encuentran en el municipio. Y no se cuenta con planes de acción o mecanismos que fomenten, impulsen y proyecten procesos efectivos de inclusión laboral de población discapacitada.

Por lo anterior, se presenta a continuación la tabla 7 en la que se presentan estrategias para modificar los aspectos encontrados en los ítems A, B y C del diagnóstico interno y externo.

Tabla 7

Matriz de Estrategias Perspectiva de procesos internos.

ESTRATEGIAS FORTALEZAS VS OPORTUNIDADES		ESTRATEGIAS FORTALEZAS VS AMENAZAS	
1	Apoyo como guía de experiencia a nivel nacional e internacional en integración social y laboral de las personas con discapacidad intelectual	1	Seguimiento del desarrollo de competencias de las Personas con Discapacidad y generar ciclos o niveles que promuevan el avance de sus capacidades en un tiempo determinado.
2	Habilitar en el CADIS para obtener becas o convenios que le posibiliten a la población con discapacidad acceder a la educación superior.	2	Evidencia de casos de éxito de empresas privadas que permitan la promoción de metodologías para la inclusión laboral.
3	Plan de acción que le apunte a los lineamientos establecidos en las Políticas Públicas de Discapacidad del país, el departamento y el municipio. Articulando las organizaciones tanto públicas como privadas.	3	Programas de inclusión laboral que permitan la interacción de las Personas con Discapacidad con las demás personas en la organización
ESTRATEGIAS DEBILIDADES VS OPORTUNIDADES		ESTRATEGIAS DEBILIDADES VS AMENAZAS	
1	Experiencia y trayectoria exitosa en procesos organizacionales, de redes y alianzas con reconocimiento por los partes significativos en temas de inclusión laboral para PcD	1	Generación de alianzas con universidades e institutos para fortalecer los procesos de formación y no dejar de brindar atención por los procesos administrativos de la Alcaldía
2	Planificación y ejecución de una estrategia que permita la caracterización de toda la PcD y realizar el registro en el Sistema de Registro y Localización del Ministerio de Salud para que las ayudas del Gobierno Nacional correspondan al número de PcD	2	El diseño de estrategias que mejoren las condiciones de inclusión a los procesos formativos de acuerdo a las tipologías de discapacidad de la población
3	Alianzas y articulaciones entre las organizaciones privadas y públicas para ampliar la cobertura y fortalecer los programas de atención, rehabilitación e inclusión laboral de las PcD dentro del municipio	3	Estrategias de incremento de inclusión laboral de las PcD en las organizaciones y trabajo en equipo en las organizaciones

Fuente: Elaboración basada en la cátedra de Plan Estratégico Gerencia Social Uniminuto.

Teniendo en cuenta la debilidad en los procesos organizacionales del CADIS que incide en la articulación de estrategias de inclusión laboral se consideró pertinente el estudio y definición de los perfiles laborales de la población con discapacidad que le apunten a la oferta laboral del municipio de Soacha a fin de garantizar la inclusión y sostenibilidad laboral. Ya que es

primordial realizar la evaluación y planes de acción que conlleven a involucrar a toda la población puesto que aun las organizaciones privadas teniendo en cuenta los resultados de las entrevistas le apuntan a contratar personas con discapacidad física sin conocer el potencial de las personas con discapacidad cognitiva que han logrado alcanzar una trayectoria académica y se encuentran ávidos de oportunidades para demostrar su gestión laboral (esto surge en la tabla 7 a partir de lo expuesto en el ítem A de las fortalezas y oportunidades planteadas en el diagnóstico que se presenta en la tabla 6).

Habilitar los procesos de formación laboral donde a su vez las personas con discapacidad con el alto desempeño demostrado pueden obtener becas o convenios a través del CADIS para acceder a la educación superior. En este sentido, un ejemplo claro que puede ser que a través del Centro de Atención a la Población con Discapacidad se aporta con un (25%) los subsidios académicos y el Ministerio de Educación el (75%) contando también con la financiación del Icetex donde los valores puedan ser condonables si la persona discapacitada o con habilidades diversas se gradúa.

Para esto, será pertinente que los directivos del CADIS se involucren en la conformación de mesas de trabajo entre las instituciones públicas y el sector privado para hacer seguimiento de las necesidades que se presentarán y generar una contribución común que permita el mejoramiento de académico para la población. (Lo que se construye en la tabla 7 teniendo en cuenta lo expuesto en el ítem B de las fortalezas y oportunidades planteadas en el diagnóstico que se presentó en la tabla 6).

Para esto, será importante que en el CADIS se desarrolle un Plan de acción que le apunte a los lineamientos establecidos en las Políticas Públicas de Discapacidad del país, el departamento y el municipio. Articulando las organizaciones tanto públicas como privadas para lo cual, se muestra

que es indispensable que se generen procesos en espacios de participación para mejorar las condiciones de atención a la población con discapacidad. (Lo que se surge en la tabla 7 teniendo en cuenta lo expuesto en el ítem C de las fortalezas y oportunidades planteadas en el diagnóstico que se presentó en la tabla 6).

Por esta razón, EL Seguimiento del desarrollo de competencias de las Personas con Discapacidad y generar ciclos o niveles que promuevan el avance de sus capacidades en un tiempo determinado. Será indispensable un plan de estudios donde se involucren niveles de estudio y se efectúen con profesionales pedagogos especiales en materia a fin de expandir el panorama de posibilidades formación que tienen las personas con discapacidad en el sector (esto surge en la tabla 7 a partir de lo estipulado en el ítem A de las fortalezas y amenazas planteadas en el diagnóstico que se presenta en la tabla 6)

Se evidencian, casos de éxito de empresas y organizaciones privadas como Espumados S.A., Asociación de Industriales de Cazucá AINCA, Best Buddies (Fundación Amigos del Alma) que permitan la promoción de metodologías para la inclusión laboral. (Esto se registra en la tabla 7 a partir de lo estipulado en el ítem B de las fortalezas y amenazas planteadas en el diagnóstico que se presenta en la tabla 6)

El establecimiento de programas de inclusión laboral que permitan la interacción de las Personas con Discapacidad con las demás personas en las organizaciones a través de prácticas laborales o contratos de aprendizaje y se manejen buenas prácticas de interacción y comunicación que comprometan un clima de inclusión y cooperación (Esto surge en la tabla 7 a partir de lo que se encuentra en el ítem C de las fortalezas y amenazas planteadas en el diagnóstico que se presenta en la tabla 6).

De otra manera será crucial la Planificación y ejecución de estrategias que permitan la caracterización de toda la Población con Discapacidad y realizar el registro en el sistema de registro y localización del Ministerio de Salud para que las ayudas del Gobierno Nacional correspondan al número de esta población de manera actualizada para poder identificar las características generales de la población sobre sus condiciones de vida, tipologías familiares, dinámicas familiares y sociales, mapa de redes de apoyo con los que cuentan, nivel y expectativas de formación y/o nivel y expectativas de atención que son necesarias a nivel individual y familiar. Entre otros aspectos (Esto se construye en la tabla 7 a partir de lo que se encuentra en el ítem A de las debilidades y oportunidades planteadas en el diagnóstico que se presenta en la tabla 6).

Las Sinergias y articulaciones entre las organizaciones privadas y públicas se efectúan para ampliar la cobertura y fortalecer los programas de atención, rehabilitación, formación e inclusión laboral de las Personas con discapacidad y sus familias en el caso de la población que tiene discapacidad severa y le impide desarrollar sus actividades personales es decir que requiere acompañamiento permanente de un cuidador los que no podrán buscar un empleo formal porque prima el cuidado de los hijos discapacitados situación que se siente en alta vulneración para las madres cabeza de familia principalmente de los estratos 1,2 y 3 ubicadas en el municipio de Soacha para las cuales se deben establecer canales de atención y proyectos que les proporcionen una adecuada calidad de vida. (Esto surge en la tabla 7 a partir de lo que se encuentra en el ítem B de las debilidades y oportunidades planteadas en el diagnóstico que se presenta en la tabla 6).

Los mecanismos y Rutas de atención en el CADIS para involucrar a la totalidad de personas que tienen discapacidad en el municipio Soacha de manera consolide con canales de interacción

y seguimiento a la población con discapacidad y las familias en los casos severos, en este sentido se deben establecer parámetros de responsabilidad en partes involucradas para generar procesos de rehabilitación e inclusión en proyectos del estado donde se garantice el cumplimiento de derechos y deberes (Esto surge en la tabla 7 a partir de lo que se encuentra en el ítem C de las debilidades y oportunidades planteadas en el diagnóstico que se presenta en la tabla 6)

Generación de alianzas con universidades e institutos que desarrollan gestiones para el mejoramiento de las condiciones de vida de la población con discapacidad para fortalecer los procesos de formación sin dejar de brindar atención a través de los procesos administrativos que ofrece la Alcaldía esto generará una atención ampliamente integral (Esto surge en la tabla 7 a partir de lo que se encuentra en el ítem A de las debilidades y amenazas planteadas en el diagnóstico que se presenta en la tabla 6).

El diseño de estrategias que mejoren las condiciones de inclusión a los procesos formativos de acuerdo a las tipologías de discapacidad de la población para esto, se deberá integrar formadores con competencias específicas de educación especial que tengan amplia experiencia en la gestión de procesos o métodos de aprendizaje. (Esto surge en la tabla 7 a partir de lo que se encuentra en el ítem B de las debilidades y amenazas planteadas en el diagnóstico que se presenta en la tabla 6).

Se deberán consolidar mecanismos para el incremento de inclusión laboral de las Personas con discapacidad en las organizaciones y en este sentido el trabajo en equipo tiene un rol crucial para desarrollar acciones que le apunten a todos los sectores industriales, comerciales, educativos, organizacionales, empresariales y otros ubicados en el municipio de Soacha. (Esto surge en la

tabla 7 a partir de lo que se encuentra en el ítem C de las debilidades y amenazas planteadas en el diagnóstico que se presenta en la tabla 6).

De otra manera, en la perspectiva de aprendizaje y crecimiento se presenta la siguiente tabla al interior y exterior del CADIS.

Tabla 8
Perspectiva de Aprendizaje y Crecimiento.

Diagnóstico Externo									
Oportunidades		Impacto			Amenazas		Impacto		
N	Oportunidades P. Apr y Crec	Alto	Medio	Bajo	N	Amenazas P. Apr y Crec	Alto	Medio	Bajo
a	Capacitación de las empresas y organizaciones privadas para la vinculación laboral a la PcD			X	a	Escasa información y reconocimiento de capacidades laborales de las PcD			X
b	Acompañamiento a la PcD en el primer ciclo laboral			X	b	Desconocimiento sobre la interacción comunicativa con la PcD	X		
c	Visibilización de los medios de comunicación para destacar las competencias y habilidades de la PcD		X		c	Desconocimientos sobre buenas prácticas de inserción laboral	X		
Diagnóstico Interno									
Fortalezas		Impacto			Debilidades		Impacto		
N	Fortalezas P. Apr y Crec	Alto	Medio	Bajo	N	Debilidades Apr y Crec	Alto	Medio	Bajo
a	Espacios de formación y capacitación para PcD, en temas normativos para la constitución, administración y actualización de organizaciones			X	a	Espacios reducidos de capacitación en artes y oficios que ayuden a la realización de proyectos de vida para las PcD.			X
b	Reconocimiento de habilidades de las PcD		X		b	Debilidad en los procesos de generación de habilidades laborales de la PcD			X
c	Apertura de espacios de formación laboral y proyectos productivos para las PcD cognitiva	X			c	Alianzas con empresas privadas para desarrollo de prácticas laborales de la PcD	X		

Fuente: Elaboración basada en la cátedra de Plan Estratégico Gerencia Social Uniminuto.

En la tabla anterior, se puede identificar con el diagnóstico externo que, para la perspectiva de aprendizaje y crecimiento, las oportunidades tienen relación con la capacitación de las empresas

y organizaciones para la vinculación laboral lo que tiene un bajo nivel de impacto actualmente en el municipio de Soacha. Así como, el acompañamiento a las personas con discapacidad en el primer ciclo laboral y de otra manera con un impacto medio se refleja la visibilización de los medios de comunicación para destacar las competencias y habilidades de la población discapacitada o con habilidades diversas.

De otra manera, las amenazas para el diagnóstico externo se evidencian con un alto impacto sobre el desconocimiento en la interacción comunicativa de las personas con discapacidad y sobre las buenas prácticas de inserción laboral y con una calificación media se encuentran los espacios reducidos de capacitación en artes y oficios que ayuden a la realización de proyectos de vida.

En el diagnóstico interno, las fortalezas se relacionan con los espacios de formación y capacitación para las personas con discapacidad en temas normativos para la constitución, administración y actualización de organizaciones lo que se ajusta precisamente a los proyectos productivos que se desarrollan en el CADIS y sin embargo tiene un bajo nivel de impacto. Con un impacto medio se encuentra el reconocimiento de las habilidades de las personas con discapacidad lo que si tiene un alto impacto es la apertura de espacios de formación laboral y proyectos productivos para las personas con discapacidad cognitiva.

Entre las debilidades del diagnóstico interno se encuentra con un bajo impacto las alianzas con empresas privadas para el desarrollo de prácticas laborales de la población con discapacidad y en con impacto medio se ubica la debilidad en los procesos de generación de habilidades laborales y los espacios reducidos de capacitación en arte y oficios que ayuden en la realización de proyectos de vida de la población discapacitada.

En conclusión, al interior del CADIS se deberán reestructurar los procesos de formación laboral y proyectos productivos que trasciendan en diversos escenarios que efectúen de manera sinérgica la inclusión de las personas con discapacidad y no se queden solo con la atención de allí y luego a la espera del que se les ubique un empleo si no que aprendan a buscarlo y movilizarse como estrategia formativa y de retentiva mientras el estado les garantiza la ubicación de un puesto de trabajo acorde a sus características y efectúa sus derechos, cambiando sus condiciones de vida, generándose valor público y redes y alianzas en definitiva se iniciaran con el foco de inclusión laboral pero en el tiempo se añadirán nuevos propósitos para generar más redes en otros escenarios

En la tabla 9, se presenta la matriz de estrategia.

Tabla 9

Matriz de Estrategias Perspectiva de Aprendizaje y Crecimiento.

ESTRATEGIAS FORTALEZAS VS OPORTUNIDADES		ESTRATEGIAS FORTALEZAS VS AMENAZAS	
1	Diseño de espacios de Capacitación laboral de las personas con discapacidad, en diversos escenarios como estrategia para la vinculación laboral en el sector público y privado.	1	Planeación de programas de capacitación de las personas con discapacidad en diversos escenarios como estrategia para la vinculación laboral en el sector público y privado.
	Diseño de programas de acompañamiento y formación a la Población con discapacidad en la primera fase de ejecución laboral.		Registros de espacios de capacitación que fortalezcan la interacción de los empleados con las personas con discapacidad en la primera fase de ejecución laboral.
2	Diseño de Estrategias para visibilizar las habilidades de las personas con discapacidad	2	Desarrollo de Informes sobre programas de apoyo y reconocimiento de las Personas con discapacidad
ESTRATEGIAS DEBILIDADES VS OPORTUNIDADES		ESTRATEGIAS DEBILIDADES VS AMENAZAS	
1	Diseño de Programas de capacitación y reconocimientos del potencial de las personas con discapacidad	1	Mercadeo Social para expandir el potencial de las personas con discapacidad del municipio de Soacha y fomentar la vinculación al laboral público y privado.
2	Corresponsabilidad en la interacción con las personas con discapacidad para el ámbito laboral.	2	Programas en los que se incluya la programación de espacios periódicos de capacitación e interacción entre empleados.
3	Igualdad de oportunidades para visibilizar las habilidades de las personas con discapacidad.	3	Desarrollo de Plan de Acción con enfoque diferencial.

Fuente: Elaboración basada en la cátedra de Plan Estratégico Gerencia Social Uniminuto.

Para las estrategias de fortalezas y oportunidades se presenta en primer lugar, el diseño de espacios de capacitación laboral de las personas con discapacidad en diversos escenarios como: artes, cocina, pintura, deporte, ventas y otros que se desarrollan en el aula pero a su vez en un segundo ciclo se practican en centros de interés que tengan convenio con el CADIS como centros recreo deportivos, almacenes de cadena, centros comerciales, entre otros que permitan aumentar los procesos de vinculación laboral en el sector público y privado (esto surge en la tabla 9 a partir de lo expuesto en el ítem A de las fortalezas y oportunidades planteadas en el diagnóstico que se presenta en la tabla 8).

Así mismo, se presenta la relevancia en diseñar programas de acompañamiento y formación a la Población con discapacidad en la primera fase de ejecución laboral. (Esto surge en la tabla 9 a partir de lo expuesto en el ítem B de las fortalezas y oportunidades planteadas en el diagnóstico que se presenta en la tabla 8).

El Diseño de Estrategias para visibilizar las habilidades de las personas con discapacidad, hace parte del proceso de reconocimiento del potencial de esa población y podrá desarrollarse a través de las Juntas de Acción Comunal, Junta Administradora Local, Gremios de Discapacidad, internet, periódicos, prensa, televisión radial y otros (esto surge en la tabla 9 a partir de lo expuesto en el ítem C de las fortalezas y oportunidades planteadas en el diagnóstico que se presenta en la tabla 8).

La Planeación de programas de capacitación de las personas con discapacidad en diversos escenarios como estrategia para la vinculación laboral en el sector público y privado. Estos programas de capacitación podrán estar orientados en temas de comunicación asertiva, técnicas de animación socio cultural, atención al ciudadano, call center, hábitos saludables, proyectos de vida, planificación, manejo del estrés, entre otros. (Esto surge en la tabla 9 a partir de lo

expuesto en el ítem A de las fortalezas y amenazas planteadas en el diagnóstico que se presenta en la tabla 8).

Registros de espacios de capacitación que fortalezcan la interacción de los empleados con las personas discapacitadas en la primera fase de ejecución laboral. Donde se deberán llevar a cabo buenas prácticas de integración laboral entre los empleados, donde se identifiquen como equipo de trabajo integral orientados hacia el cumplimiento de la misión, visión y objetivos de la organización, con calidad humana, transparencia, eficiencia, equidad e inclusión (esto surge en la tabla 9 a partir de lo expuesto en el ítem B de las fortalezas y amenazas planteadas en el diagnóstico que se presenta en la tabla 8).

Desarrollo de Informes sobre programas de apoyo y reconocimiento de las Personas con discapacidad, sirven como soporte de la gestión, atención, participación y desarrollo de capacidades de esta población en espacios ambientales, sociales, familiares y otros que resaltan el crecimiento y perfeccionamiento de habilidades diversas a resaltar y valorar (esto surge en la tabla 9 a partir de lo expuesto en el ítem C de las fortalezas y amenazas planteadas en el diagnóstico que se presenta en la tabla 8).

En este sentido, se demuestra la relevancia del diseño de programas de capacitación y reconocimientos del potencial de las personas con discapacidad (esto surge en la tabla 9 a partir de lo expuesto en el ítem A de las debilidades y oportunidades planteadas en el diagnóstico que se presenta en la tabla 8).

De otra manera, se deberá reflejar en la identidad, cultura y clima organizacional la corresponsabilidad en la interacción con las personas discapacitadas para el ámbito laboral. (Esto surge en la tabla 9 a partir de lo expuesto en el ítem B de las debilidades y oportunidades planteadas en el diagnóstico que se presenta en la tabla 8).

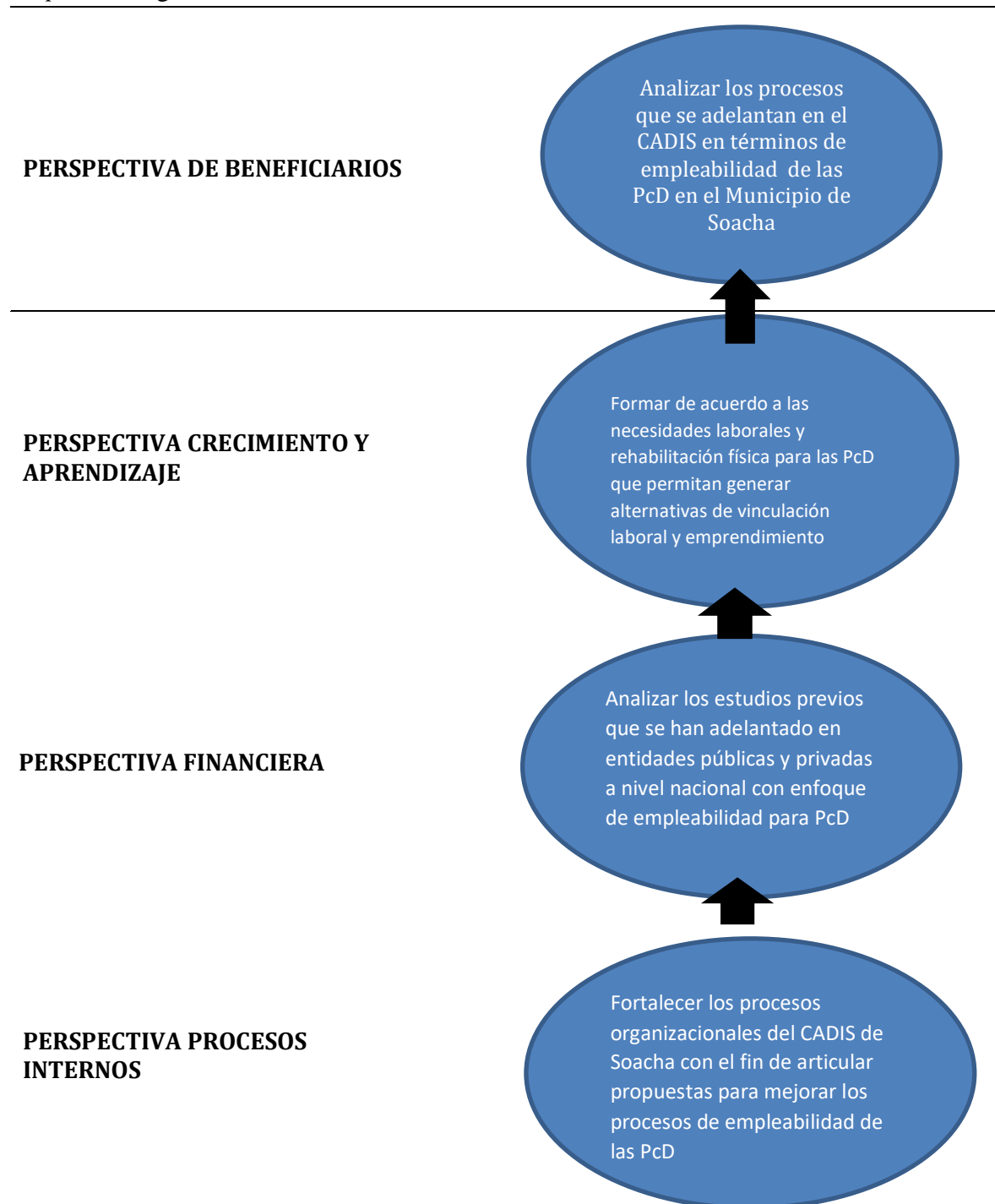
La Igualdad de oportunidades derecho que deberá aplicarse para visibilizar las habilidades de las personas con discapacidad, la integración social y buenas prácticas laborales y de proyectos productivos entre otros procesos que se han presentado exitosos en la población. (Esto surge en la tabla 9 a partir de lo expuesto en el ítem C de las debilidades y oportunidades planteadas en el diagnóstico que se presenta en la tabla 8).

Mercadeo Social para expandir el potencial de las personas con discapacidad y fomentar la vinculación al laboral público y privado. En este sentido el trabajo en equipo tiene un rol crucial para desarrollar acciones que les apunten a todos los sectores industriales, comerciales, educativos, organizacionales, empresariales y otros ubicados en el municipio de Soacha. (Esto surge en la tabla 9 a partir de lo expuesto en el ítem A de las debilidades y amenazas planteadas en el diagnóstico que se presenta en la tabla 8).

Programas en los que se incluya la programación de espacios periódicos de capacitación e interacción entre empleados, se deberán consolidar mecanismos para el incremento de inclusión laboral de las Personas con discapacidad en las organizaciones (esto surge en la tabla 9 a partir de lo expuesto en el ítem B de las debilidades y amenazas planteadas en el diagnóstico que se presenta en la tabla 8).

Desarrollo de Plan de Acción con enfoque diferencial, se muestra que es indispensable que se generen procesos en espacios de participación para mejorar las condiciones de atención a la población con discapacidad. (Esto surge en la tabla 9 a partir de lo expuesto en el ítem C de las debilidades y amenazas planteadas en el diagnóstico que se presenta en la tabla 8).

Tabla 10
Mapa Estratégico



Fuente: Elaboración basada en la cátedra de Plan Estratégico Gerencia Social Uniminuto.

Tabla 11
Retos y Componentes

Perspectiva Beneficiarios

Retos	Objetivo	Indicador	Macro Actividades
Procesos para la Inclusión laboral y creación de unidades productivas que permitan a las PcD ampliar sus ingresos económicos tanto personales como familiares.	Analizar los procesos que se adelantan en el CADIS en términos para la empleabilidad de la población con discapacidad en el Municipio de Soacha.	# Propuestas de plan normativo aprobadas /# Propuestas de plan normativo presentadas	Diseño y aprobación de propuestas de plan normativo municipal para inclusión de PcD en el sector público y privado
		#PcD vinculadas laboralmente del municipio de Soacha /#PcD vinculadas al CADIS del municipio de Soacha #PcD con proyectos productivos del municipio de Soacha /#PcD vinculadas al CADIS del municipio de Soacha	Caracterización y registro de la PcD en el Sistema de Registro y Localización del Ministerio de Salud para que las apoyos de presupuesto del Gobierno Nacional sean proporcionales al número de PcD del municipio.

Perspectiva Financiera

Retos	Objetivo	Indicador	Macro Actividades
Alianzas y redes entre las organizaciones públicas y privadas que generen estrategias para beneficiar a las PcD mediante inclusión laboral y financiación de proyectos productivos. Donde también las empresas puedan beneficiarse de descuentos tributarios por las inclusiones generadas. Reducción de índices de desempleo y pobreza en el municipio	Analizar los estudios previos que se han adelantado en entidades públicas y privadas a nivel nacional con enfoque de empleabilidad para personas con discapacidad.	# Empresas Públicas y Privadas vinculadas al CADIS/ # Empresas Públicas y Privadas de Soacha	Mesas de trabajo para la vinculación de empresas públicas y privadas para la inclusión laboral y financiación de proyectos productivos
			Propuestas de descuentos tributarios o reconocimientos especiales para la empresas como incentivos por la vinculación de PcD

Perspectiva Procesos internos

Retos	Objetivo	Indicador	Macro Actividades
Propuesta de la reestructuración del acuerdo municipal N. 03 del 10 de febrero de 2010, en tema de procesos organizacionales; nuevo organigrama, misión, visión. Autonomía en la creación y desarrollo de los mismos. Establecimiento de perfiles y asignación de responsabilidades para el cumplimiento de las metas definidas en el CADIS.	Fortalecer los procesos organizacionales del CADIS de Soacha con el fin de articular propuestas para mejorar los procesos de empleabilidad de los usuarios.	#PcD vinculadas laboralmente del municipio de Soacha /#PcD vinculadas al CADIS del municipio de Soacha #PcD con proyectos productivos del municipio de Soacha /#PcD vinculadas al CADIS del municipio de Soacha	Creación de organigrama
			Creación de misión
			Creación de visión
			Análisis de perfiles laborales para las PcD tato física como cognitiva

Perspectiva Crecimiento y Apre

Retos	Objetivo	Indicador	Macro Actividades
Señalar las experiencias exitosas de empresas que hayan generado vinculación laboral de población con discapacidad.	Formar de acuerdo a las necesidades laborales y rehabilitación física para las PcD que permitan generar alternativas de vinculación laboral y emprendimiento	#PcD vinculadas laboralmente del municipio de Soacha/#PcD vinculadas al CADIS del municipio de Soacha #PcD con microempresas del municipio de Soacha /#PcD vinculadas al CADIS del municipio de Soacha	Alianzas en el sector educativo que aporten en la inclusión de las PcD en el desarrollo de capacidades y habilidades para la vida
			Formación dirigida desde los procesos productivos a la promoción de cooperativas y microempresas en el desarrollo de productos de venta y comercialización

Fuente: Elaboración basada en la cátedra de Plan Estratégico Gerencia Social Uniminuto.

8. Conclusiones y recomendaciones

Mediante un Plan Estratégico desarrollado logro presentar tácticas de fortalecimiento a los procesos de organizacionales del CADIS para de mejorar las oportunidades de empleabilidad de las personas con discapacidad. Ya que una vez analizados los procesos que se adelantan en el Centro de Atención para la vinculación laboral de la población con discapacidad en el Municipio de Soacha se encontró que requieren de mecanismos específicos de acción en coalición con las empresas del sector privado.

Así mismo, se analizaron los estudios previos que se han adelantado en entidades públicas y privadas a nivel nacional con enfoque de empleabilidad para personas con discapacidad encontrando autores que presentan conceptos guía en la historia resaltan el reconocimiento de las personas con discapacidad, sus derechos y mecanismos para cerrar la brecha de la desigualdad, encontrando la Responsabilidad Social Empresarial como un factor importante en los procesos de inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Las empresas que se tomaron como referente son: Espumados S.A., Alfagres S.A., Aseo Internacional S.A. y la Asociación de Industriales de Cazucá – AINCA que dentro de sus asociados ya cuentan con vinculación laboral para personas con discapacidad del municipio que, aunque no están integradas al CADIS sí hacen parte del registro de población con discapacidad del municipio.

De igual manera, se encontró el interés de las empresas del municipio para generar una responsabilidad compartida con la alcaldía de Soacha en la búsqueda de promover y generar oportunidades laborales para las personas con discapacidad del municipio, sin embargo, se hace necesario que la administración municipal estudie algunas propuestas de descuentos tributarios o

reconocimientos especiales para incentivar a las empresas que deciden hacer parte de la red de generación de empleo para dicha población.

En consecuencia, las Empresas privadas del municipio de Soacha se tuvieron en cuenta partiendo de la importancia que tienen para la generación del desarrollo y crecimiento económico, laboral y social en el municipio. Así como, la responsabilidad social que cada una de ellas podría implementar a través de relaciones sinérgicas con la Alcaldía que les permitiría tener un mejor posicionamiento de su imagen y a su vez incrementar su producción al ser empresas modelos de inclusión en el país.

Por otra parte, en los elementos establecidos actualmente en el CADIS hay una ausencia de liderazgo que permita coordinar las acciones que se desarrollan, puesto que hay dos dependencias de la alcaldía que tienen vinculación con el CADIS pero no se establece un único responsable de establecer y medir las acciones que le deben apuntar a las metas del plan de desarrollo y la Política Pública de Discapacidad Municipal, por ello, se presentó en el Plan Estratégico una propuesta de principios, organigrama, Misión y Visión para el centro de atención.

Dentro de las propuestas que se articularon para fortalecer los procesos organizacionales del CADIS y mejorar las estrategias de empleabilidad se considera fundamental el desarrollo de la caracterización de perfiles laborales, desarrollar un acompañamiento en las empresas privadas para la definición de los perfiles que más se ajustan para involucrar en el equipo laboral y revisar si se requiere de apoyo para la adecuación de la infraestructura para garantizar el acceso del nuevo empleado.

En este sentido, se presentó como aspecto relevante la conformación de mesas de trabajo donde se vinculen a las empresas privadas del municipio de Soacha, las dependencias de la

Alcaldía Municipal, las instituciones de educación superior y laboral que tienen operación en Soacha, población con discapacidad atendida en el CADIS y los que cuentan con alguna discapacidad leve o moderada, cuidadores y el acompañamiento de delegados del Ministerio de Salud y de Trabajo para promover que las acciones que se establezcan den cumplimiento a la oferta y demanda de las empresas, pero a su vez a la garantía de derechos y condiciones laborales adecuadas para las personas con discapacidad del municipio de Soacha, Cundinamarca.

Se logró determinar con la aplicación de las entrevistas realizadas a las empresas que los perfiles laborales que se vienen empleando en el CADIS y a su vez el SENA, con los usuarios del CADIS, no dan cumplimiento a las necesidades de la demanda laboral y ocupacional que podrían ofertar en caso de concretarse una asociación con la Alcaldía Municipal de Soacha, por ello, también se considera relevante que la administración municipal a través de la Gerencia de Población con Discapacidad desarrollen mesas de trabajo técnicas donde exista una participación de las empresas, los funcionarios del CADIS, el área de Desarrollo Económico, la Población con Discapacidad acompañados de sus cuidadores y entidades de formación laboral y profesional con presencia en el municipio con el fin de aportar al establecimiento de perfiles académicos concordados con las necesidades laborales de las empresas del municipio y la demanda laboral a nivel nacional.

Finalmente, pese a existir una normatividad sustanciosa en el país se evidenció una ausencia de políticas y leyes concretas que regulen que las empresas tengan dentro de su personal determinado número de personas con discapacidad, dando garantía al tratado de derechos humanos que también fue firmado por Colombia y que aún es bajo el indicador de cumplimiento en cuanto a acciones puntuales con la población con discapacidad. Por ello, se sugiere a la Alcaldía de Soacha iniciar este tipo de acciones puntuales que sirvan como modelo a nivel

nacional para que las demás entidades y empresas del país pongan en práctica una alianza basada en la responsabilidad social empresarial y el cumplimiento de gestiones de las entidades públicas para garantizar los derechos de las personas con discapacidad.

7.1. Recomendaciones

Perspectiva financiera o de benefactores

Las ideas de negocio con las que cuenta Centro de Atención a la Población con Discapacidad requieren mejorarse en términos de financiamiento y estrategias de mercadeo y comercialización ya que solo se están elaborando productos de bisutería, alimentos, agricultura urbana y bolsas, pero se requieren efectivas estrategias en la consecución de rubros con entidades públicas y privadas que aporten en el posicionamiento y comercialización de estos proyectos.

Se requiere ampliar la gestión a los procesos de inclusión laboral donde las rutas móviles exclusivas tendrán un rol fundamental para que esta población se desplace a los sitios de trabajo claro que esto implica tener una oferta alta de empleados con discapacidad que abarque el cupo de los vehículos.

Es relevante el desarrollar estrategias de consulta en diferentes entidades, fundaciones y organizaciones que manejen recurso para la población con discapacidad, los modelos ya implementados en el municipio de Soacha se consolidan como aporte para que se efectúen en articulación con la administración y el CADIS de manera que entre más sean los actores involucrados deberán aumentar las probabilidades de adquirir los recursos necesarios para elevar las oportunidades de desarrollo y calidad de vida de la población con discapacidad.

Desde los procesos organizacionales del CADIS se pueden identificar las empresas que a través de la Responsabilidad Social generen donaciones o asignación de recursos. Para lo cual, se

deberán efectuar lineamientos de acción a ofertar en con empresas en las que se deberá incluir el aporte a la población con discapacidad como un requisito independiente de las labores sociales que en estas se desarrollen.

Al interior del CADIS se deberá realizar una revisión y determinación de los perfiles laborales de la población con discapacidad para ampliar las posibilidades de vinculación laboral en las empresas privadas y públicas.

Es relevancia que en los procesos internos se desarrolle en el CADIS la generación de alianzas con diferentes sectores para que a través de la corresponsabilidad y donen elementos tangibles e intangibles que sirvan como ayudas productivas a las ideas de negocio de la población con discapacidad, es decir que no pueden seguir actuando solos y la Alcaldía es deberá ser la principal aliada en la consecución de redes, sin embargo los directivos deberán buscar la promoción de la inclusión laboral en miras de asegurar a organizaciones que estén dispuesta a apoyar los proyectos que se desarrollen con la población discapacitada.

Desde dirección del CADIS, la administración municipal en conjunto o con el aval de la gobernación habrán de evaluar un posible descuento tributario a las empresas que generen vinculación a la población con discapacidad, para equilibrar los egresos que asumirán con esta misma población, ya que se debe generar alicientes para que las empresas actúen en términos de contratación de las personas con discapacidad y así contribuyan en cerrar los índices de exclusión y desigualdad de esta población.

Plantear la destinación de rubros presupuestales en coordinación con lo que esperan las empresas las empresas publico privadas para manejar los impactos que se puedan generar al contratar personas con discapacidad. Puesto que aumentarán los costos y/o disminuirán los

ingresos. En este sentido, se deberán presentar montos inagotables para el sostenimiento en los procesos de contratación y adecuación de los puestos laborales, asegurando la movilidad de esta población, lo que incide directamente en que las empresas privadas sientan el apoyo del estado en este proceso y en este sentido deberá garantizar estabilidad laboral y acordar montos salariales para estos nuevos empleados.

Promover la conformación de cooperativas o microempresas con la población con discapacidad que tengan en común su sector productivo para optimizar los recursos y ampliar las oportunidades de recibir apoyo de empresas privadas. Donde se comercialicen productos industriales de firmas reconocidas y posicionadas en el mercado que generen un plus al evidenciar el potenciar de las personas con discapacidad formadas en ámbitos de atención al cliente y ventas.

Los incentivos organizacionales para contratar a las personas con discapacidad se pueden materializar en mesas de trabajo con la administración municipal donde se demuestre que se tienen contratadas una o varias personas con discapacidad y según el número contratado aumentan los puntos y las posibilidades al momento de licitar en proyectos con el estado.

Perspectiva de procesos internos.

El CADIS debe realizar un estudio y definición de los perfiles laborales de la población con discapacidad que le apunten a la oferta laboral del municipio de Soacha a fin de garantizar la inclusión y sostenibilidad laboral. Ya que es primordial realizar la evaluación y planes de acción que conlleven a involucrar a toda la población puesto que aun las organizaciones privadas teniendo en cuenta los resultados de las entrevistas le apuntan a contratar personas con discapacidad física sin conocer el potencial de las personas con discapacidad cognitiva que han

logrado alcanzar una trayectoria académica y se encuentran ávidos de oportunidades para demostrar su gestión laboral.

Será importante que en el CADIS se desarrolle un Plan de acción que le apunte a los lineamientos establecidos en las Políticas Públicas de Discapacidad del país, el departamento y el municipio. Articulando las organizaciones tanto públicas como privadas para lo cual, se muestra que es indispensable que se generen procesos en espacios de participación para mejorar las condiciones de atención a la población con discapacidad.

El establecimiento de programas de inclusión laboral que permitan la interacción de las Personas con Discapacidad con las demás personas en las organizaciones a través de prácticas laborales o contratos de aprendizaje y se manejen buenas prácticas de interacción y comunicación que comprometan un clima de inclusión y cooperación

Generación de alianzas con universidades e institutos que desarrollan gestiones para el mejoramiento de las condiciones de vida de la población con discapacidad para fortalecer los procesos de formación sin dejar de brindar atención a través de los procesos administrativos que ofrece la Alcaldía esto generará una atención ampliamente integral

Se deberán consolidar mecanismos para el incremento de inclusión laboral de las Personas con discapacidad en las organizaciones y en este sentido el trabajo en equipo tiene un rol crucial para desarrollar acciones que le apunten a todos los sectores industriales, comerciales, educativos, organizacionales, empresariales y otros ubicados en el municipio de Soacha.

Será crucial la Planificación y ejecución de estrategias que permitan la caracterización de toda la Población con Discapacidad y realizar el registro en el sistema de registro y localización del Ministerio de Salud para que las ayudas del Gobierno Nacional correspondan al número de esta

población de manera actualizada para poder identificar las características generales de la población sobre sus condiciones de vida, tipologías familiares, dinámicas familiares y sociales, mapa de redes de apoyo con los que cuentan, nivel y expectativas de formación y/o nivel y expectativas de atención que son necesarias a nivel individual y familiar.

Las Sinergias y articulaciones entre las organizaciones privadas y públicas se efectúan para ampliar la cobertura y fortalecer los programas de atención, rehabilitación, formación e inclusión laboral de las Personas con discapacidad y sus familias en el caso de la población que tiene discapacidad severa y le impide desarrollar sus actividades personales es decir que requiere se acompañamiento permanente de un cuidador los que no podrán buscar un empleo formal porque prima el cuidado de los hijos discapacitados situación que se siente en alta vulneración para las madres cabeza de familia principalmente de los estratos 1,2 y 3 ubicadas en el municipio de Soacha para la cuales se deben establecer canales de atención y proyectos que les proporcionen una adecuada calidad de vida.

Los mecanismos y Rutas de atención en el CADIS para involucrar a la totalidad de personas que tienen discapacidad en el municipio Soacha de manera consolide con canales de interacción y seguimiento a la población con discapacidad y las familias en los casos severos, en este sentido se deben establecer parámetros de responsabilidad en partes involucradas para generar procesos de rehabilitación e inclusión en proyectos del estado donde se garantice el cumplimiento de derechos y deberes.

Perspectiva de aprendizaje y crecimiento

El diseño de espacios de capacitación laboral de las personas con discapacidad en diversos escenarios como: artes, cocina, pintura, deporte, ventas y otros que se desarrollan en el aula, pero

a su vez en un segundo ciclo se practican en centros de interés que tengan convenio con el CADIS como centros recreo deportivos, almacenes de cadena, centros comerciales, entre otros, que permitan aumentar los procesos de vinculación laboral en el sector público y privado.

La Planeación de programas de capacitación de las personas con discapacidad en diversos escenarios como estrategia para la vinculación laboral en el sector público y privado. Estos programas de capacitación podrán estar orientados en temas de comunicación asertiva, técnicas de animación socio cultural, atención al ciudadano, call center, hábitos saludables, proyectos de vida, planificación, manejo del estrés, entre otros.

Desarrollo de Informes sobre programas de apoyo y reconocimiento de las Personas con discapacidad, sirven como soporte de la gestión, atención, participación y desarrollo de capacidades de esta población en espacios ambientales, sociales, familiares y otros que resaltan el crecimiento y perfeccionamiento de habilidades diversas a resaltar y valorar

Registros de espacios de capacitación que fortalezcan la interacción de los empleados con las personas discapacitadas en la primera fase de ejecución laboral. Donde se deberán llevar a cabo buenas prácticas de integración laboral entre los empleados, donde se identifiquen como equipo de trabajo integral orientados hacia el cumplimiento de la misión, visión y objetivos de la organización, con calidad humana, transparencia, eficiencia, equidad e inclusión.

El Diseño de Estrategias para visibilizar las habilidades de las personas con discapacidad, hace parte del proceso de reconocimiento del potencial de esa población y podrá desarrollarse a través de la Junta Administradora Local, Gremios de Discapacidad, internet, periódicos, prensa, televisión radial y otros.

Mercadeo Social a través del CADIS para expandir el potencial de las personas con discapacidad y fomentar la vinculación al laboral público y privado. En este sentido el trabajo en equipo tiene un rol crucial para desarrollar acciones que les apunten a todos los sectores industriales, comerciales, educativos, organizacionales, empresariales y otros ubicados en el municipio de Soacha.

9. Referencias

- Agencia de Desarrollo de la UE - EuropeAid. (2016). *Iniciativa de la Unión Europea en Protección Social*. Cartagena de Indias. Recuperado el 18 de Abril de 2018, de <http://www.oiss.org/prevencia2016/libponencias/SOCIEUX.BeatrizJuanes.pdf>
- Alcaldía Municipal de Soacha. (s.f.). *alcaldiasoacha.gov.co*. Recuperado el 10 de Septiembre de 2018, de <http://www.alcaldiasoacha.gov.co/municipio/nuestro-municipio>
- Alam Chapman basado también en los orígenes del modelo DOFA de Alber S Humpherey August 2004. Recuperado de: <http://empresascreciendobien.com/wp/wp-content/uploads/2016/03/Manual-DOFA.pdf>
- Aristizábal, L. G., Tolosa, A. A., & Morales, L. A. (2015). *Observatorio de Discapacidad de Colombia*. Bogotá: Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia. Recuperado el 2018 de 10 de Octubre, de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/ED/GCFI/observatorio-nacional-discapacidad-gomez-avella-morales.pdf>
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1984). *Declaración Universal de los Derechos*
- Alcaldía Municipal de Soacha. (30 de Noviembre de 2015). *Politica Pública para la Inclusión Social de las Personas con Discapacidad (PCD) EN EL MUNICIPIO DE SOACHA - CUNDINAMARCA*. Soacha , Cundinamarca, Colombia. Recuperado el 17 de Marzo de 2018. Recuperado de: <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/acuerdo-38-de-2015-pp-discapacidad-.pdf>

Asociación de Industriales de Cauca. (s.f.). *ainca.org*. Obtenido de AINCA. Recuperado de:

<https://www.ainca.org/>

Borrego Polo, V. (2010). *Enfoque de género en la inserción socio laboral: manual*. Editorial CEP, S.L.

Cancino, C., & Morlaes, M. (2008). *RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL*.

Universidad de Chile, Departamento Control de Gestión y Sistemas de Información de la Facultad de Economía y Negocios, Santiago. Recuperado de:

https://www.researchgate.net/publication/43650508_RESPONSABILIDAD_SOCIAL_EMPRESARIAL

Congreso de Colombia. (2013). *LEY ESTATUTARIA 1618 DE 2013*. Bogotá. Recuperado de:

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/documento-balance-1618-2013-240517.pdf>

Centro Empresarial de Inversión Social. (s.f.). *La Responsabilidad Social Empresarial, Una Prioridad en el Mundo Empresarial Moderno*. Perú. Recuperado de:

<https://www.cepal.org/celade/noticias/paginas/8/12168/respempresarialglobal.pdf>

Canal Capital. (s.f.). “hicimos el oso con el censo electrónico”: director del dane. *“hicimos el oso con el censo electrónico”: director del DANE*. Bogotá, Bogotá D.C., Colombia. Obtenido de <https://conexioncapital.co/director-dane-habla-censo-electoral-opina/>

Concejo Municipal de Soacha. (10 de Febrero de 2010). Recuperado el 15 de Julio de 2018, de

Concejo Municipal de Soacha:

http://concejodesoacha.gov.co/sites/default/files/Proyectos-de-Acuerdo/2010/proyectodeacuerdo03_2010.pdf

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (s.f.). *dane.gov.co*. Recuperado el 12 de Abril de 2018, de <http://www.dane.gov.co/index.php/sistema-estadistico-nacional-sen>

DANE. (2005). *Trabajo orientado a implementar en todo el país el Registro continuo para la localización y caracterización de las personas con discapacidad*. Bogotá. Obtenido de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/demografia-y-poblacion/discapacidad>

Emmerij, L., & Núñez, J. (1998). *El desarrollo económico y social en los umbrales del siglo XXI*. (C. d. Economía, Ed.) Washington, D.C., Estados Unidos: Banco Interamericano de Desarrollo. Recuperado el 12 de Mayo de 2018
file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-
LasTeoriasDelDesarrolloAPrincipiosDelSigloXXI-4934951.pdf

Facio: A. A. (Septiembre de 2009). *¿Qué son y para qué sirven las Políticas Públicas?, en Contribuciones*. Obtenido de Contribuciones a la ciencia:
www.eumed.net/rev/cccss/05/aalf.htm

Fundación Once. (2007). *Fundaciónonce.es*. Obtenido de http://www.fundaciononce.es/sites/default/files/docs/GUIA_IGDAD_TRATO_EMPLEO_FONCE_xK5_2.pdf.

Gómez, D. P. (2011). EL PACTO GLOBAL DE LAS NACIONES UNIDAS: sobre la responsabilidad social, la anticorrupción y la seguridad. *Revista Prolegómenos - Derechos y Valores*, 217-231.

García Ruiz, S., Ruiz Varón, E., Díaz-Hernández, T., Lesmes, P. R., & Gutiérrez, G. E. (2011). *univalle.edu.co*. Recuperado el 13 de Mayo de 2018, de <http://uvsalud.univalle.edu.co>:

http://uvsalud.univalle.edu.co/escuelas/rehabilitacion/Logros/Publicaciones/523_11._el_enfoque_poblacional_las_personas%5B1%5D.pdf

Gobernación de Cundinamarca. (s.f.). *cundinamarca.gov.co/*. Obtenido de

<http://www.cundinamarca.gov.co/>

Goyeneche, G. (8 de Junio de 2016). Las empresas que emplean personas con discapacidad.

Responsabilidad Social. (Á. Q. Vega, Entrevistador) Diario La República . Bogotá D.C.

Grupo Espumados. (s.f.). *grupospumados.com*. Obtenido de <http://grupospumados.com/>

Hernández, M. I. (2015). El Concepto de Discapacidad: De la Enfermedad al Enfoque. *Revista*

CES Derecho, Volumen 6 No.2, 46-59.

Humanos. París. Recuperado de: <http://revistas.ces.edu.co/index.php/derecho/article/view/3661>

Instituto Colombiano de Bienestar Familiar . (2008). *Orientaciones pedagógicas para la atención y la promoción de la inclusión de niñas y niños menores de seis años*. Bogotá

D.C. Recuperado de: <https://www.icbf.gov.co/sites/default/files/cartilla-motora-8.pdf>

Juliao Vargas, C. G. (2011). *El enfoque praxeológico* (Primera ed.). (C. U.-F. Educación, Ed.)

Bogotá, Colombia. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10656/1446>

Lombana, D. M. (2017). *Del Enfoque Territorial, sus características y posibles inconvenientes*

en su aplicación en el marco del acuerdo de paz. Universidad Militar Nueva Granada,

Bogotá. Tomado de:

<https://cienciasjuridicas.javeriana.edu.co/documents/3722972/9203095/4.+Daniel+Carvajal.pdf/ad83364d-ffe2-4e96-92f8-17b43394e996>

Meléndez Labrador, S. (1 de 6 de 2016). Comunicación interna incluyente. Dos estudios de caso de inclusión laboral de personas con discapacidad auditiva en Bogotá. *Investigación y desarrollo*, 26-52. Tomado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=26846686002>

Mercado-García, E. &.-V. (2010). La inserción laboral de las personas con discapacidad: una salida profesional para trabajadores sociales. (U. d. Huelva, Ed.) *vol. X, núm. 1*, 51-60.

Recuperado el 21 de Mayo de 2018, de

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=161015610004>

Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia. (2012). *Abecé de la discapacidad*. Bogotá.

Ministerio de Salud de Colombia. (s.f.). *minsalud.gov.co*. Recuperado el 12 de Abril de 2018, de

https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/Paginas/DisCapacidad_RLCPD.aspx

Ministerio de Salud y Protección Social. (3 de Abril de 2017). *minsalud.gov.co*. Recuperado el

10 de Abril de 2018, de

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/politica-publica-discapacidad.pdf>

Moreno, M. &. (20 de 08 de 2010). *Familia y Capacidades Diferentes: Una Oportunidad para*

Crecer. Convenio 3188 Primera Infancia e Inclusión Social. Bogot. Obtenido de

Secretaría Distrital de Integración Social & FSC.:

<http://repository.cinde.org.co/bitstream/handle/20.500.11907/1679/9789589891124.pdf?sequence=1>

OIT - SOFOFA. (2013). *Estudio factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad*. Santiago: Organización Internacional del Trabajo.

Parada, E. L. (2002). *Introducción a las políticas públicas*. Chile: Fondo de Cultura Económica.

- PNUD. (2009). *Desarrollo de Capacidades: texto básico del PNUD*. Nueva York: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
- Ruiz, S. G., Ruiz Varón, E., Hernández, T. D., Lesmes, P. R., & Gutiérrez, G. E. (2010). El enfoque poblacional: las personas como centro de las políticas. *Revista de Investigaciones en Seguridad Social y Salud*.
- Sen, A. (1998). LAS TEORIAS DEL DESARROLLO A PRINCIPIOS DEL SIGLO XXI. Washington, D.C: Cuadernos de Economía.
- Servicio Nacional de Aprendizaje SENA. (2007). En el marco de la implementación de la Política Institucional para la atención de Personas con. Foro “Unidos por la Inclusión”, (pág. 2). Bogotá.
- Stang, M. F. (2011). Las personas con discapacidad en América Latina: del reconocimiento jurídico a la desigualdad real. (N. Unidas, Ed.) Santiago, Chile: CEPAL.
- Naciones Unidas. (10 de Diciembre de 1948). *un.org*. Recuperado el 12 de Abril de 2018, de <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>
- Organización Mundial de la Salud. (2011). *Informe mundial sobre la discapacidad*. Recuperado el 12 de Abril de 2018, de http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/es/
- Organización Mundial de la Salud OMS. (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud*. Librería de la OMS (WHO Library).
- (OEA), O. d. (1999). *Convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad*. Guatemala. Obtenido de http://www.dgri.sep.gob.mx/formatos/4_oea_11.pdf

- Organización Mundial de la Salud. (2012). *Rehabilitación basada en la comunidad: guías para la RBC*. Recuperado el 12 de Abril de 2018, de http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44809/9789243548050_Salud_spa.pdf;jsessionid=7E669E4773F9BFA6CD53B340104766DD?sequence=3
- Pantoja, C. T., & Amaya-Placencia, A. (2016). *Entrevista: guía práctica para la recolección de datos cualitativos en investigación de salud*. Universidad Católica de la Santísima Concepción, Departamento de Ciencias Clínicas y Preclínicas, Chile . Recuperado el 12 de Octubre de 2018, de <http://www.scielo.org.co/pdf/rfmun/v65n2/0120-0011-rfmun-65-02-329.pdf>
- Programa de las Naciones Unidas Para el Desarrollo. (s.f.). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Obtenido de undp.org: <http://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals.html>
- Servicio Nacional de Aprendizaje SENA. (s.f.). <http://www.sena.edu.co>. Recuperado el 12 de Abril de 2018, de <http://www.sena.edu.co/es-co/sena/Paginas/quienesSomos.aspx>
- Sistema de Información sobre la Primera Infancia en América Latina -SIPI. (2012). *Decreto N° 58 - Ley de Educación Especial*. Unesco ORG, Guatemala. Recuperado el 12 de Abril de 2018, de http://www.sipi.siteal.iipe.unesco.org/sites/default/files/sipi_normativa/guatemala_decreto_nro_58_2007.pdf
- Tamayo, M. T. (2003). *El proceso de la investigación científica* (Cuarta ed.). (S. D. EDITORIAL Ilmusa, Ed.) México D.F, México.

Unidas, N. (2008). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Nueva York y Ginebra. Tomado de:

https://www.ohchr.org/Documents/Publications/AdvocacyTool_sp.pdf

Vasilanchis, I. (2006). *Estrategías de investigación cualitativa*. Barcelona, España: Gedisa editorial. Obtenido de <http://jbposgrado.org/icuali/investigacion%20cualitativa.pdf>

Vicente Cuervo, M., & López Menéndez, a. (2007). El empleo de las personas con discapacidad en la sociedad de la información: desafíos para los nuevos estados miembros. Vol. 25, núm. 2, 429-446.

Anexos

Anexo 1: Una Entrevista aplicada al Secretario de Desarrollo Social (Temas grandes de discapacidad)

Anexo 2: Una entrevista aplicada a la Directora de Proyectos Especiales (Acciones puntuales de la Alcaldía con población con Discapacidad)

Anexo 3: Una entrevista aplicada a la Directora de Recursos Humanos (Estructura CADIS)

Anexo 4: Una entrevista aplicada al Gerente de Discapacidad (Acciones que desarrolla el CADIS para la Población con Discapacidad)

Anexo 5: Tres entrevistas aplicadas a empresas de Soacha (Alianza)

Anexo 6: Una entrevista aplicada a empresa modelo con vinculación laboral de personas con discapacidad

Anexo 7: Una entrevista aplicada a persona con discapacidad empleada

Anexo 8: Una entrevista aplicada a persona con discapacidad desempleada