

**Peña PP. CONOCIMIENTOS PERCEPCIONES Y ACCIONES DE LOS ACTORES EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD, POPAYÁN, 2010**

**CONOCIMIENTOS, PERCEPCIONES Y ACCIONES DE LOS ACTORES  
RELACIONADOS CON LA IMPLEMENTACION DE LA POLÍTICA PÚBLICA  
DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE  
DISCAPACIDAD EN EL MUNICIPIO DE POPAYÁN, 2010**

**INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN  
TESIS DE MAESTRÍA**

**PAULA ANDREA PEÑA HERNÁNDEZ**

**DIRECTORA DE TESIS**

**BELLAZMÍN ARENAS QUINTANA**

**Mg. Educación y Desarrollo Humano**

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MANIZALES**

**FACULTAD DE SALUD**

**MAESTRIA EN DISCAPACIDAD**

**COHORTE I**

**POPAYÁN, NOVIEMBRE DE 2011**

**Peña PP. CONOCIMIENTOS PERCEPCIONES Y ACCIONES DE LOS ACTORES EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD, POPAYÁN, 2010**

## **FICHA CATALOGRÁFICA**

Peña PP. Conocimientos, percepciones y acciones de los actores relacionados con la implementación de la política pública de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en el municipio de Popayán, 2010/ Paula Andrea Peña. 134 páginas.

Tutor: Bellazmín Arenas Q.

Disertación académica en Maestría – UAM 2011

## **HOJA DE APROBACIÓN**

Paula Andrea Peña Hernández

Conocimientos, percepciones y acciones de los actores relacionados con la implementación de la política pública de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en el municipio de Popayán, 2010

Esta tesis fue evaluada y aprobada por evaluadores del informe final de la facultad de salud de la Universidad Autónoma de Manizales, por los siguientes miembros

1. Consuelo Vélez Álvarez
2. José Armando Vidarte

Manizales, Noviembre 2011

## **AGRADECIMIENTOS Y DEDICATORIAS**

Para llevar a cabo este proyecto de investigación que me permitirá emprender acciones como profesional para garantizar la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad, debo agradecer en primer lugar a Dios por darme la fortaleza de continuar y no desfallecer en el proceso. A mis padres y hermano por brindarme el apoyo moral y económico para continuar con mi formación profesional. A mi esposo e hija, por influir en mis decisiones de cada día ser mejor en todo lo que emprenda y por su apoyo incondicional en todo el proceso desde el inicio hasta hoy su fin.

Finalmente, quiero agradecer a todas las personas que apoyaron el trabajo de campo del proyecto, a los estudiantes de la Fundación Universitaria María Cano, a las instituciones de carácter público de la ciudad, al SENA, a los pequeños, medianos y grandes empresarios y en general a toda la ciudad de Popayán, por permitirme contribuir a la generación de nuevo conocimiento en el ámbito de la discapacidad.

A todos muchas gracias.

## **PRESENTACIÓN**

### **QUÉ REALIZA EL PROYECTO**

Por medio de unos instrumentos, se indagó a los diferentes actores encargados de la implementación de la política pública de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad, acerca de sus conocimientos, percepciones y acciones para fortalecer si era necesario, estos procesos. Planeando diversas estrategias que incrementen en resultados la optimización de los procesos de inclusión laboral.

### **QUÉ APORTA EL PROYECTO**

Nuevo conocimiento en cuanto los conocimientos, percepciones y acciones de los diversos actores que actúan en el proceso de implementación de la política pública de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad, con el fin de planear estrategias para fortalecer los procesos de inclusión laboral de esta población.

### **A QUÉ LINEA DE INVESTIGACIÓN ESTÁ INSCRITA**

Funcionamiento y discapacidad en la perspectiva de la salud.

### **QUE SE PRETENDE LOGRAR CON LOS RESULTADOS DEL ESTUDIO**

En primer lugar publicar estos resultados para generar que las personas del común y específicamente el gobierno, conozcan de la situación laboral, no solo de las personas en situación de discapacidad, sino de los payaneses en general, y se tomen medidas para generar cambios que contribuyan a la generación de empleo, que directa o indirectamente forje el desarrollo de la región y mejore en gran medida la calidad de vida de todas las personas que viven en el sur occidente colombiano.

## **RESUMEN**

(I) El objetivo principal de la presente investigación, fue indagar acerca de los conocimientos, percepciones y acciones de los actores encargados del proceso de implementación de la política pública de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en el municipio de Popayán-Cauca. (M) Se utilizó una matriz aplicada a los tres actores involucrados en la fase de implementación de la política como son: las personas en situación de discapacidad (PSD), el sector empresarial (SEm) y el sector estatal (SEs), basada en autores como Pressman y Wildavsky (1973), y como Sabatier y Mazmanian (1981), dónde se incluyeron variables como: características sociodemográficas para las PSD, características generales de las empresas, clasificación de la discapacidad, características en salud, características ocupacionales, conocimiento de la política pública y acciones para implementar dicha política, estas últimas, incluidas en las tres matrices. (R) Gracias a la aplicación de la matriz mencionada se logró conocer que cerca de la mitad de las PSD (N=325) no realizan ninguna acción para facilitar la implementación de la política pública, casi la totalidad de los representantes del SEm (N=333), tampoco cumple ninguna acción, y todos los representantes del SEs (N=17) realizan más de una acción. (C) Por los resultados obtenidos, se recomienda continuar abordando esta temática, debido a que la legislación colombiana es muy clara y extensa en este campo, pero infortunadamente no se cumple a cabalidad.

## **PALABRAS CLAVE**

Discapacidad, Inclusión, Rehabilitación Vocacional, Políticas Públicas, y Empresa.

## **KEY WORDS**

Disability, Inclusion, Vocational Rehabilitation, Public Policy and Business.

**Peña PP. CONOCIMIENTOS PERCEPCIONES Y ACCIONES DE LOS ACTORES EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD, POPAYÁN, 2010**

**INFORMACIÓN GENERAL DEL PROYECTO**

<b>Título:</b> Conocimientos, percepciones y acciones de los actores relacionados con la implementación de la política pública de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en el municipio de Popayán, 2010.			
Investigadoras Principales: Paula Andrea Peña Hernández			
Total de Investigadores (número): 1 (una)			
Nombre del Grupo de Investigación: Cuerpo Movimiento Colciencias A1			
Línea de Investigación: Funcionamiento y discapacidad en la perspectiva de la salud			
<b>Entidad:</b> Universidad Autónoma de Manizales			
Representante Legal: Gabriel Cadena	Cédula de ciudadanía #: 5.565.569	de: Bucaramanga	
Dirección: Antigua Estación del Ferrocarril	Teléfono: (68)8727519	Fax:(68) 8727272	
Nit: 890805051-0	E-mail: uam@autonoma.edu.co		
Ciudad: Manizales	Departamento: Caldas		
Sede de la Entidad: Antigua estación del Ferrocarril Manizales			
<b>Tipo de Entidad:</b>			
Universidad Pública:	Universidad Privada: X	Entidad Pública:	ONG:
Centro de Investigación Privado: X	Instituto de Investigación Público:		Empresa:
<b>Lugar de Ejecución del Proyecto: Colombia</b>			
Ciudad: Popayán		Departamento: Cauca	
Duración del Proyecto (en meses): 12 Meses			
<b>Tipo de Proyecto:</b>			
Investigación Básica	Investigación Aplicada: X	Desarrollo Tecnológico o Experimental:	
<b>Costo total de la investigación:</b> \$ 24.963.000			
<b>Descriptor / Palabras claves:</b> Discapacidad, inclusión, Rehabilitación vocacional, políticas públicas y empresa			

## TABLA DE CONTENIDO

1. ÁREA PROBLEMÁTICA, ALCANCE Y JUSTIFICACIÓN	13
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
1.2. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	17
1.3 JUSTIFICACIÓN	17
1.4 CONDICIONES DE FACTIBILIDAD DEL ESTUDIO	18
2. OBJETIVOS	19
2.1 OBJETIVO GENERAL	19
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	19
3. MARCO TEÓRICO Y ESTADO DEL CONOCIMIENTO	20
3.1 POLÍTICA PÚBLICA	20
3.2 PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA PÚBLICA	21
3.3 MOMENTOS DE CONSTRUCCIÓN	21
3.4 POLÍTICA PÚBLICA EN DISCAPACIDAD	33
3.5 INCLUSIÓN SOCIAL, EMPLEO Y TRABAJO	34
3.6 MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL DE DISCAPACIDAD	40
3.7 MARCO NORMATIVO NACIONAL DE DISCAPACIDAD	40
4. DESCRIPCIÓN DE LAS VARIABLES Y TABLA DE VARIABLES	44
4.1 PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD	44
4.2 ACTOR EMPRESARIAL	44
4.3 ACTOR ESTATAL	44
4.4 VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS	44
4.5 CONOCIMIENTOS SOBRE INCLUSIÓN LABORAL DE LOS ACTORES	44
4.6 PERCEPCIONES SOBRE LOS PROCESOS DE INCLUSIÓN LABORAL DE LOS ACTORES	44
4.7 ACCIONES QUE EJECUTAN LOS ACTORES PARA FAVORECER LOS PROCESOS DE INCLUSIÓN LABORAL	45
5. ESTRATEGIA METODOLÓGICA	70
5.1 ENFÓQUE METODOLÓGICO	70
5.2 TIPO DE ESTUDIO	70
5.3 POBLACIÓN	70
5.4 Marco Muestral	70

**Peña PP. CONOCIMIENTOS PERCEPCIONES Y ACCIONES DE LOS ACTORES EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD, POPAYÁN, 2010**

5.4.1 Muestra y Muestreo	70
5.4.2 Criterios de inclusión y exclusión	71
5.5 TÉCNICAS DE RECOLECCION DE INFORMACIÓN	72
5.5.1 Fuentes de información	72
5.5.2 Técnicas e instrumentos de recolección de la información	72
5.5.3 Procedimiento de recolección de la información	73
5.6 ANÁLISIS DE LOS DATOS	74
6. RESULTADOS	75
6.1 ANÁLISIS DESCRIPTIVO SOCIODEMOGRÁFICO Y SOCIOLABORAL DE LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD PARTICIPANTES EN EL ESTUDIO	75
6.2 ANÁLISIS DESCRIPTIVO SOCIODEMOGRÁFICO Y SOCIOLABORAL DE LOS ACTORES DEL SECTOR ESTATAL	82
6.3 ANÁLISIS DESCRIPTIVO DEL TIPO DE EMPRESAS QUE PARTICIPARON EN EL ESTUDIO	83
6.4 ANÁLISIS DESCRIPTIVO SOBRE CONOCIMIETNOS DE LOS ACTORES PARTICIPANTES EN EL ESTUDIO SOBRE LA POLÍTICA PÚBLICA Y LA LEGISLACIÓN VIGENTE DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD	84
6.5 ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LAS ACCIONES QUE IMPLEMENTAN LOS ACTORES PARTICIPANTES EN EL ESTUDIO PARA FAVORECER LA INCLUSIÓN LABORAL	86
6.6 ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LAS PERCEPCIONES SOBRE EL PROCESO DE INCLUSIÓN LABORAL DE LOS ACTORES PARTICIPANTES EN EL ESTUDIO	89
7. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	95
8. CONCLUSIONES	102
9. RECOMENDACIONES	105

**Peña PP. CONOCIMIENTOS PERCEPCIONES Y ACCIONES DE LOS ACTORES EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD, POPAYÁN, 2010**

10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	107
11. ANEXOS	112
11.1 ANEXO 1. CONSENTIMIENTO INFORMADO	112
11.2 ANEXO 2. INSTRUMENTO SECTOR EMPRESARIAL	113
11.3 ANEXO 3. INSTRUMENTO PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD	115
11.4 ANEXO 4. INSTRUMENTO SECTOR ESTATAL	118
11.5 INSTRUCTIVO SECTOR EMPRESARIAL	120
11.6 INSTRUCTIVO PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD	123
11.7 INSTRUCTIVO SECTOR ESTATAL	126

## LISTA DE TABLAS

Tabla 1.	Variables Del Sector Empresarial	46
Tabla 2.	Variables de las personas en situación de discapacidad	53
Tabla 3.	Variables del sector estatal	62
Tabla 4.	Momentos de recolección de la información	73
Tabla 5.	Distribución de la muestra según la edad y el género de las personas que trabajan.	75
Tabla 6.	Distribución de la muestra según la procedencia, el estrato y el estado civil.	76
Tabla 7.	Distribución de la muestra según el origen de la discapacidad y la actividad realizada durante los últimos seis meses.	77
Tabla 8.	Distribución de la muestra según el nivel educativo, el ingreso mensual promedio y la actividad de trabajar.	79
Tabla 9.	Distribución de la muestra según la relación entre las limitaciones y la actividad de trabajar.	80
Tabla 10.	Significancia estadística entre la actividad de trabajar y las variables sociodemográficas de las personas en situación de discapacidad.	81
Tabla 11.	Distribución de la muestra según la edad y el género.	82
Tabla 12.	Distribución de la muestra según la profesión y el lugar de trabajo.	82
Tabla 13.	Distribución de la muestra según el sector económico, la ubicación, el tamaño de la empresa y el número de personas en situación de discapacidad que laboran en ellas.	83
Tabla 14.	Conocimiento de los sectores Empresarial, Estatal y Personas en situación de Discapacidad sobre la integración laboral de la población objeto de estudio y la existencia de la política pública en discapacidad.	84
Tabla 15.	Conocimiento de los tres actores sobre los beneficios	85

**Peña PP. CONOCIMIENTOS PERCEPCIONES Y ACCIONES DE LOS ACTORES EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD, POPAYÁN, 2010**

que otorga el Gobierno a los empresarios.

Tabla 16.	Conocimiento de los actores sobre las diversas leyes que respaldan la inclusión laboral.	85
Tabla 17.	Distribución de la muestra según las acciones que ejecuta la persona en situación de discapacidad, el actor empresarial y el estatal para facilitar los procesos de inclusión laboral.	86
Tabla 18.	Distribución de la población según las competencias que poseen las personas en situación de discapacidad, las empresas y el estado para facilitar la inclusión laboral.	87
Tabla 19.	Distribución de la muestra según las respuestas o actitudes de los empresarios cuando las personas en situación de discapacidad buscan trabajo y opinión de las personas sobre los procesos de inclusión laboral.	89
Tabla 20.	Distribución de las empresas según la opinión sobre el rendimiento laboral de las personas en situación de discapacidad y la opinión acerca de la afectación en productividad al contratar PSD.	90
Tabla 21.	Posición de los empresarios frente a la contratación de personas en situación de discapacidad.	91
Tabla 22.	Significancia estadística entre la actividad de trabajar y variables del actor empresarial.	92
Tabla 23.	Posición de los representantes del Estado frente a la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad.	93
Tabla 24.	Significancia estadística entre la actividad de trabajar y variables del actor estatal.	94

## 1. ÁREA PROBLEMÁTICA, ALCANCE Y JUSTIFICACIÓN

### 1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La Discapacidad, indica los aspectos negativos de la interacción entre un individuo con una condición de salud dada y los factores contextuales (Ambientales y personales). Es un término genérico, que incluye deficiencias en las funciones y estructuras corporales, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación. Al igual que el funcionamiento, se entiende como una interacción dinámica entre la condición de salud y los factores contextuales(1).

En Colombia, en 1991 fue el año en el cual la Constitución Política Nacional reconoció a la población con discapacidad, como un grupo excepcional, que requiere especial atención del Estado y los medios para su integración laboral y social, explicados en su artículo 47 el cual menciona que: “El estado debe adelantar una política de integración social para los discapacitados”. La Constitución vigente prohíbe expresamente en su artículo 13 diversas formas de discriminación, marginalización y exclusión social estableciendo directrices para promover que dicha protección sea “real y efectiva”, a través de la adopción de medidas a favor de grupos “discriminados o marginados” y, en especial, a favor de quienes “por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta”, sancionando “los abusos o maltratos que contra ellas se cometan”(2).

Además de la Constitución Política, se encuentra la “Ley 361 de 1997, en la cual se plantean medidas de protección a los individuos con discapacidad, y se hace referencia a mecanismos de integración social de las personas con limitación como derecho fundamental para su completa realización personal y su total integración social y a las personas con limitaciones severas y profundas, la asistencia y protección necesarias”(1). A lo sumo, el Documento Conpes Social 80 “Política Pública Nacional de Discapacidad” menciona que: “más que el diseño de una política para la integración laboral de las personas con discapacidad, se trata de conjugar los elementos que permitan armonizar la política de empleo del país con el fin de garantizar el acceso a las oportunidades laborales en igualdad de condiciones para esta población”(2), lo que quiere decir, que las personas en situación de discapacidad deben ser beneficiadas por programas de capacitación que estimulen sus habilidades físicas, cognitivas y psicológicas para desempeñarse laboralmente en igualdad de condiciones sin encontrarse en desventaja con los demás. Sin embargo,

**Peña PP. CONOCIMIENTOS PERCEPCIONES Y ACCIONES DE LOS ACTORES EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD, POPAYÁN, 2010**

ante la existencia de dicha ley, se encuentran inconvenientes como un vacío de conocimiento en leyes, barreras socioculturales, condiciones de infraestructura y de organización entre otras, las que dificultan el acatamiento y cumplimiento de la norma o de la ley.

Las personas en situación de discapacidad constituyen una importante proporción de la población mundial, según la Organización de las Naciones Unidas (ONU) 600 millones de personas en el mundo presentan algún tipo de discapacidad, y 400 millones de ellas habitan en países en vías de desarrollo(3). En Colombia, “el promedio nacional, por cada 100 colombianos, 6.3 presentan limitaciones permanentes. En los Departamentos de Cauca, Nariño, Boyacá, Huila, Quindío, Tolima y Putumayo este promedio es más alto. En efecto, por cada 100 personas de estos departamentos, entre 7.4 y 9.5 tienen limitaciones permanentes”(4).

En el contexto antes descrito se debe tener presente que la Fisioterapia es una profesión del área de la salud, que por su objeto de estudio se relaciona con personas que están incluidas en los diferentes grupos de discapacidades. Las características de vulnerabilidad de esta población, exigen que toda la sociedad y en especial los profesionales del área de la salud tengan conocimientos relacionados con las condiciones que rodean a la personas entre ellas el empleo, teniendo en cuenta que dentro del proceso de rehabilitación integral que incluye una total adaptación y reintegración al mundo personal, familiar y social descritos en la Ley 100 de 1993(5), en donde la dimensión laboral reviste gran importancia dado que no solo trae beneficios económicos, sino sociales, psicológicos y de bienestar tanto para la persona, su familia como para la comunidad y el Estado, teniendo en cuenta que el tipo de empleo, el salario y, en general, las oportunidades laborales logran definir de una forma adecuada el estilo de vida, y afectan directamente al modo cómo se percibe cada uno y cómo lo percibe y valora la comunidad donde viven(6). En este sentido, el estudio sobre implementación de la política pública de inclusión laboral puede ser el punto de partida para el logro de intervenciones y estrategias que beneficie a esta población y mejore los procesos de reinserción laboral como componente de la rehabilitación integral a la que todos tienen derecho.

La idea y necesidad de ejecutar el presente trabajo, surgió de los resultados de una investigación realizada en la ciudad de Popayán, donde se caracterizó la actividad laboral de 285 personas en situación de discapacidad, encontrando que solo el 5.46% cuentan con un trabajo formal ya sea a término indefinido o a término fijo y el 94.95% son subempleados o no realizan ningún tipo de

actividad laboral, de las personas que laboran el 13% reciben menos de un salario mínimo y el 14% recibe menos de 200.000 pesos, concluyendo que la mayoría de la población no logra tener un trabajo estable o no labora y los que logran realizar algún tipo de actividad laboral no es remunerado apropiadamente(5), datos que no varían significativamente al indagar sobre el estado del empleo a nivel nacional en esta población, el DANE en el 2005, según el registro de localización y caracterización de las personas con discapacidad, reporto que el 13% de las personas en los municipios que se aplicó dicho registro trabajan, el 23.7% están incapacitadas para trabajar y no cuentan con una pensión y tan solo el 2% están incapacitados para trabajar y cuentan con una pensión (9); y según el Sistema Nacional de Información sobre Discapacidad en 1995, reporto que según un instrumento aplicado en barrios de estratos 1,2 y 3 en nueve ciudades del país el 24.1% de las personas se encuentran desempleadas(3).

Por otra parte, el Estado es un ente afectado por las condiciones en las que se encuentran las personas en situación de discapacidad, ya que le concierne la asignación de subsidios, pensiones, así como también el servicio de salud y la aprobación de medicamentos no incluidos en el Plan Obligatorio de Salud, al encontrarse la persona en edad productiva se está disipando gran parte del tiempo en la vida del ser humano en el campo laboral en el cual podría desarrollarse como persona y adquirir oportunidades para mejorar su calidad de vida y de los individuos que tiene a su cargo(7). Además, sería de gran utilidad para los Entes Gubernamentales la información o el nuevo conocimiento al aplicar este trabajo investigativo, ya que facilitaría en primer lugar el cumplimiento de la ley, en segundo lugar la realización de nuevos procesos investigativos, y en tercer lugar el acceso, ubicación e intervención en dicha población.

En cuanto a las investigaciones relacionadas con el tema a tratar, se encuentran estudios en países como España y Reino Unido, que relacionan a la población en situación de discapacidad con el cumplimiento de leyes de integración laboral, hasta el año 2008 en América Latina y en especial en Chile se implementó un Proyecto de Ley, gracias a una demanda presentada por el Senador independiente Carlos Bianchi, quién fundamentado en su experiencia y estadísticas, logro con su proyecto modificar el Código del Trabajo y la Ley 19.284 en lo relativo a la inserción laboral de las personas con discapacidad, que tiene como objetivo disminuir la discriminación laboral que afecta a más de un millón y medio de discapacitados en ese país. (7)

“Europa, Norteamérica, Australia y China están informando de sus progresos para conseguir una mayor igualdad e integración social a través del empleo con apoyo, en lugar de los tradicionales talleres protegidos y servicios de día. Sin embargo, también hablan del alto índice de desempleo de discapacitados y de dificultades sustanciales del sistema con las que se enfrenta el empleo con apoyo de buena calidad”(8).

A nivel departamental y municipal, no se encuentran estudios o investigaciones que den cuenta de la temática que se propone abordar. Los datos que se conocen hacen referencia a estudios europeos, en donde las condiciones y el estilo de vida es otro. Sin embargo, estas fuentes serán consultadas como antecedentes teóricos y metodológicos.

En efecto, se considera importante el abordaje de este objeto de estudio, ya que permitirá el diseño o una adecuada planificación tendiente a difundir la realidad de la formación en este campo, al igual que la facilidad del acceso a la realización de una actividad laboral remunerada apropiadamente, bajo condiciones de calidad, eficacia y eficiencia en el sector laboral de la población en situación de discapacidad, acorde al contexto regional.

Como resultados de la Investigación se generó impacto a nivel local, regional y nacional, por el aporte sobre el manejo de la temática, así como los beneficios para la población en situación de discapacidad en cuanto al hacer valer sus derechos. Otro de los aportes está orientado al sector empresarial en términos de ampliar sus conocimientos y las posibilidades de generar estrategias de inclusión laboral que no sólo benefician a las personas sino a la empresa misma al demostrarse la vinculación en nómina de esta población, beneficios que recibirán por parte del gobierno tales como: ser preferido en los procesos de licitación, adjudicación y celebración de contratos, sean éstos públicos o privados; el tener prelación en el otorgamiento de créditos y subvenciones de organismos estatales; el poder reducir de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable, y el poder reducir en un 50% la cuota de aprendices que está obligado a contratar(9).

Desde esta perspectiva surge la necesidad de indagar a cerca de los conocimientos, la percepción y las acciones que llevan a cabo los diferentes actores que participan en la implementación de la política pública de inclusión laboral que permitan tener un conocimiento desde la perspectiva de los participantes como base para proponer acciones orientadas al fortalecimiento de la política en el municipio de Popayán.

## 1.2 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Cuáles son los conocimientos, las percepciones y acciones que realizan los actores relacionados con la implementación de la política pública de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en el municipio de Popayán, 2010?

## 1.3 JUSTIFICACIÓN

Para el desarrollo de la presente investigación se tuvo en cuenta como facilitador la formación requerida para trabajar en este campo, además la disponibilidad de recursos humanos, ya que la población objeto de estudio se localizó en la ciudad de Popayán, lugar de ubicación de la persona que ejecutó el proyecto. Los recursos económicos y materiales también fueron asequibles para la elaboración de dicha investigación.

En cuanto a la pertinencia, es bien sabido y se ha evidenciado a lo largo del planteamiento del problema, que investigar y trabajar por la inclusión, no solo laboral, sino social de las personas en situación de discapacidad es una necesidad en el país, debido a lo que revelan las estadísticas en Colombia(3) respecto a estos apartes, considerando de gran importancia el abordaje de este objeto de estudio, ya que permitirá el diseño o una adecuada planificación tendiente a difundir la realidad de la formación en este campo, al igual que la facilidad del acceso a la realización de una actividad laboral remunerada apropiadamente, bajo condiciones de calidad, eficacia y eficiencia en el sector laboral de la población en situación de discapacidad, acorde al contexto regional.

Por otra parte, se debe tener presente que la Fisioterapia es una profesión del área de la salud, que por su objeto de estudio se relaciona con personas que están incluidas en los diferentes grupos de discapacidades. Las características de vulnerabilidad de esta población, exigen que toda la sociedad y en especial los profesionales del área de la salud tengan conocimientos relacionados con las condiciones que rodean a la personas entre ellas el empleo, teniendo en cuenta que dentro del proceso de rehabilitación integral que incluye una total adaptación y reintegración al mundo personal, familiar y social, en donde la dimensión laboral reviste gran importancia dado que no solo trae beneficios económicos, sino sociales, psicológicos y de bienestar tanto para la persona, su familia como para la comunidad y el Estado(9), teniendo en cuenta que el tipo de empleo, el salario y, en general, las oportunidades laborales logran definir de una forma adecuada el estilo de vida, y afectan directamente al modo

cómo se percibe cada uno y cómo lo percibe y valora la comunidad donde viven(2). En este sentido, este estudio puede ser el punto de partida para el logro de intervenciones y estrategias que beneficie a esta población y mejore los procesos de reinserción laboral como componente de la rehabilitación integral a la que todos tienen derecho.

#### **1.4 CONDICIONES DE FACTIBILIDAD DEL ESTUDIO**

El estudio contó con la estructura técnica y la viabilidad económica y financiera. Para esto se aseguró inicialmente el apoyo técnico de estudiantes de una institución de la ciudad, con el fin de garantizar la recolección de la información, debido a que la muestra correspondió a una gran cantidad de personas entre los diversos actores que hicieron parte del estudio. Por otra parte, se contó con la preparación académica de la persona responsable en ejecutar el proyecto, por lo cual se garantizaba la confiabilidad de la información y el impacto a largo plazo que este puede generar. Finalmente, se contó con los recursos económicos para el desarrollo y ejecución del proyecto, por parte de la investigadora principal quien fue la responsable total de los gastos operativos.

## **2. OBJETIVOS**

### **2.1 OBJETIVO GENERAL**

Determinar los conocimientos, las percepciones y las acciones que realizan los actores relacionados con la implementación de la Política Pública de Inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad en el municipio de Popayán – 2010.

### **2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

**2.2.1** Determinar las características socio demográficas y socio laborales de las personas en situación de discapacidad participantes en el estudio.

**2.2.2** Determinar características socio demográficas y socio laborales de los actores estatales.

**2.2.3** Caracterizar el tipo de empresas participantes en el estudio.

**2.2.4** Identificar los conocimientos que poseen los actores participantes en el estudio sobre la política pública de inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad.

**2.2.5** Identificar las percepciones sobre los procesos de inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad de los actores participantes en el estudio.

**2.2.6** Identificar las acciones de inclusión laboral implementadas por los actores participantes en el estudio.

**2.2.7** Correlacionar la actividad de trabajar con variables de los diferentes actores que puedan sugerir posibles dependencias.

### 3. MARCO TEORICO Y ESTADO DEL CONOCIMIENTO

#### 3.1 POLÍTICA PÚBLICA

“Es el conjunto coherente de los principios, los objetivos, las estrategias y los planes de acción que identifican, comprenden y abordan las problemáticas de una sociedad -económicas, políticas, sociales, culturales, ambientales, tecnológicas- o condiciones de un grupo poblacional o comunidad, con el fin de darle solución o mejorar las condiciones de vida a partir de la acción colectiva, en el marco de un proyecto democrático de sociedad”(10).

El autor Ambrosser Virds, citado por Libardo Sarmiento Anzola en el año 2006 dice que “política es el conflicto de intereses disfrazado como un enfrentamiento de principios”(11), lo que significa que dependiendo de los valores de cada sujeto integrante de una sociedad, se debe intentar suplir las necesidades que se presentan en esta.

Las políticas públicas se utilizan:

1. Para generar mayor equidad.
2. Para el reconocimiento de derechos.
3. Para la inclusión de grupos vulnerables.
4. Para que los ciudadanos y ciudadanas participen activamente en la vida social, económica, cultural, ambiental, política y en la construcción de un proyecto colectivo de país.
5. Para garantizar la integralidad de los derechos humanos.

Las políticas públicas se construyen desde:

La construcción de una política pública puede surgir desde los planes de vida de las comunidades y no solo desde el Estado como se piensa. Las comunidades tienen su propia historia, sus identidades, su cultura, sus debilidades, sus fortalezas, sus oportunidades, sus amenazas, sus valores. Se construyen en una interacción entre la comunidad, las administraciones municipales y el sector privado, en relaciones absolutamente horizontales y no verticales como siempre ha ocurrido entre quienes privilegian el comportamiento del estado benefactor. Dichas relaciones corresponden al cambio de paradigma que corresponde al traslado del estado de bienestar a la sociedad de bienestar donde las políticas públicas son responsabilidad de toda la sociedad. Necesariamente dichas políticas públicas tienen que interactuar con los planes municipales, departamentales y nacionales de desarrollo, con la

constitución política y con las normas internacionales que han sido acogidas por el país.

### **3.2 PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA PÚBLICA**

Los principios son ideas fundamentales de tipo moral, sobre las cuales se actúa con relación a un hecho. La política pública de discapacidad desde el enfoque del manejo social del riesgo se orienta por siete principios básicos:

1. Enfoque de Derechos: todas las personas tienen derechos y es necesario respetarlos y hacerlos cumplir.
2. Equidad: igualdad para todas las personas sin ningún tipo de discriminación. Dar a cada quien lo que le corresponde.
3. Solidaridad: reconocimiento y valoración de todas las personas.
4. Descentralización: reconocimiento de la diversidad cultural, social y de la autonomía de las regiones.
5. Integralidad y concertación: los acuerdos y la coordinación son necesarios para el desarrollo de un trabajo integral y eficiente.
6. Corresponsabilidad: responsabilidad social compartida de todos los sectores gobierno, privado y comunitario- con igualdad para todos los ciudadanos.
7. Participación: reconocimiento de las personas, de su capacidad de contribución, aporte y la posibilidad de tomar parte en los procesos de política.

### **3.3 MOMENTOS DE CONSTRUCCIÓN**

En la construcción de una política pública se deben tener en cuenta cuatro momentos claves según como está citado en el libro Política Pública en discapacidad, fortalecimiento y movilización social, 2005: la formulación, la implementación, la ejecución, la gestión, el monitoreo y la evaluación(12).

En la Formulación se parte de identificar y comprender la complejidad de los problemas sociales que hoy afrontan las sociedades, de allí surge la importancia de realizar un diagnóstico prospectivo en el que se garantice la participación amplia de diversos actores involucrados, para que se pueda enriquecer con diferentes visiones la definición de un problema y se puedan generar opciones para afrontarlo. Por ello se sostiene que en la construcción de políticas públicas es necesario involucrar a representantes del sector gubernamental, del sector privado y del sector social -comunitario-.

**Peña PP. CONOCIMIENTOS PERCEPCIONES Y ACCIONES DE LOS ACTORES EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD, POPAYÁN, 2010**

En el tema de la discapacidad en Colombia, el sector gubernamental aporta al momento de formulación de la política pública la normatividad -leyes, decretos, ordenanzas, acuerdos-, las bases de formulación de la política pública contenidas en lo que se conoce como el libro azul, las diferentes instituciones públicas en los niveles nacional, departamental y municipal -desconectadas y trabajando cada una por su lado- y el documento Conpes 80 donde se concreta la política del actual gobierno nacional respecto a la discapacidad, desde el enfoque del Manejo Social del Riesgo.

El sector privado, representado por las EPS, IPS, ARS, ARP, entidades educativas, organizaciones no gubernamentales, empresa privada, cajas de compensación, cooperativas, entre otros, no ha participado en este proceso de manera coordinada y sistemática. Algunas instituciones se han acercado al proceso de manera aislada y sin que medie una concertación amplia de intereses.

El sector social -comunitario-, representado en este caso por las personas con discapacidad, sus familias y las organizaciones de personas con discapacidad, ha participado en el proceso, aunque esta participación no ha tenido la representatividad necesaria para que este sector asuma el liderazgo requerido por el proceso de construcción de la política pública.

En Colombia la formulación de las políticas públicas tiene sus raíces en la Constitución de 1991 desde la concepción del Estado Social y Democrático de Derechos, con los cambios de enfoque y de gobierno y las orientaciones internacionales de organismos como las Naciones Unidas.

En esta primera parte es conveniente aclarar que formular una política pública es distinto a construirla. Al respecto existe una discusión entre quienes piensan que las políticas públicas son procesos constructivos, colectivos y participativos y otros que asumen que éstas tienen que ver más con direccionamientos técnicos. En la formulación de políticas públicas hay que tener en cuenta los dos elementos anteriores y consultar intereses diversos; la formulación de políticas públicas requiere de un proceso bastante complejo.

Por lo anteriormente planteado es preciso insistir que la participación amplia de los sectores involucrados aporta mayor solidez, pertinencia y sostenibilidad al proceso. Además con una mayor participación se pueden precisar mucho mejor los resultados esperados, así como permitir que los involucrados se sientan más comprometidos y deseosos de mejorar los resultados alcanzados.

**Peña PP. CONOCIMIENTOS PERCEPCIONES Y ACCIONES DE LOS ACTORES EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD, POPAYÁN, 2010**

En la implementación aparece un elemento articulador que son los actores compromisarios o actores involucrados.

Lo anterior toca con la implementación de la política pública que tiene que ver con la puesta en marcha de la misma a través de planes de acción, de las adecuaciones institucionales que a su vez tienen que ver con la configuración de equipos de trabajo, arreglos institucionales internos, adecuaciones para poder que la política toque las instituciones, su financiamiento, definición de demandas, montaje de sistemas de información, difusión, seguimiento y evaluación.

Tanto en la formulación como en la implementación de la “política pública de discapacidad”, existen tensiones que no son únicas de los diferentes equipos que trabajan el tema de la discapacidad sino con todas las políticas públicas poblacionales del país.

La política social del país fue una política de configuración sectorial, bastante estado céntrica, con una relación del estado asistencial que todavía se da en muchas esferas y permanece anclada en buena parte de las organizaciones de la sociedad civil. Es esa visión de que el estado tiene que resolver todos los problemas. Esa visión no se presenta solo en el tema de la discapacidad, es una cultura colombiana donde muchos piensan que todas las iniciativas para resolver problemas corresponden al nivel central.

Según Aguilar V. en el año 2000 (Ver Figura 1): plantea un modelo del proceso de implementación de las políticas, que postula la existencia de seis variables que definen los vínculos entre la política y su desempeño(12). Este modelo especifica las relaciones entre variables independientes y variable dependiente, así como también las relaciones entre las variables independientes mismas, variables que se describen a continuación.

#### 1. Normas y objetivos de las políticas Públicas

El interés principal se concentra en los factores que determinan el desempeño de las políticas, la identificación de indicadores adecuados de desempeño es una etapa decisiva en el análisis. Los indicadores de desempeño permiten determinar el grado de cumplimiento de las normas y los objetivos. Los estándares y los objetivos están contenidos en las metas generales enunciadas en la decisión política. Sin embargo, trascienden las generalidades del documento legislativo, ya que proporcionan reglas concretas y más específicas

para la evaluación de la ejecución del programa. En ciertos casos, estas normas y objetivos aparecen claramente estipulados y son fácilmente medibles.

En la mayoría de los casos, sin embargo, es mucho más difícil identificar y medir el desempeño. Esto puede deberse a la extensión del programa o a la naturaleza compleja y de largo alcance de sus metas. Puede también ser consecuencia de ambigüedades y contradicciones en la enunciación de las normas y los objetivos. Sin embargo es preciso reconocer que la ambigüedad puede ser propiciada deliberadamente por quienes elaboran las políticas, con el fin de contar con el consenso de los responsables de la implementación en los otros niveles de la organización o del sistema de ejecución de las políticas.

Para determinar cuáles son los estándares y los objetivos se puede recurrir a las declaraciones de quienes elaboran las políticas, las cuales se encuentran diseminadas en diversos documentos o a los reglamentos y lineamientos del programa, en los que se establecen los criterios para la evaluación de la política. Sin embargo en algunos casos los estándares y los objetivos de la política tendrán que ser construidos por el propio investigador. Podría incluso resultar deseable utilizar los criterios de evaluación que emplean los grupos a los que se dirige la política.

## 2. Los recursos de las políticas públicas

Las políticas contienen otros elementos, además de los estándares y objetivos para juzgar la implementación. También proveen de los recursos necesarios para administrarlas. Estos recursos pueden incluir fondos u otros incentivos para facilitar o estimular la implementación efectiva.

## 3. La comunicación entre organizaciones y las actividades para obligar a la acción

La eficiencia de la implementación exige que las normas y los objetivos de un programa sean comprendidos cabalmente por los individuos a quienes corresponde su relación. De ahí que resulte indispensable preocuparnos por la claridad con la que los estándares y objetivos han sido formulados, la exactitud con que son comunicados a los encargados de la implementación y la congruencia con que diversas fuentes de información los difundan. Ni los estándares ni los objetivos pueden ponerse en práctica a menos que se les exprese con claridad suficiente, de modo que los responsables de la implementación puedan saber qué es lo que realmente se espera de ellos. La comunicación en y entre las organizaciones es un proceso complejo y difícil. Al

transmitir mensajes hacia los niveles inferiores de una organización, o de una organización a otra, los comunicadores los distorsionan inevitablemente, ya sea voluntaria e involuntariamente. Más aun, cuando diferentes fuentes de comunicación elaboran interpretaciones contradictorias de las normas y los objetivos, o cuando la misma fuente ofrece interpretaciones sucesivas incompatibles entre sí, los responsables de la implementación enfrentaran grandes dificultades para poder dar cumplimiento a las intenciones de la política. Por eso es que las perspectivas de una implementación efectiva aumentaran de acuerdo a la claridad con que los estándares y objetivos sean definidos y de acuerdo con la exactitud y coherencia con que sean comunicados.

Frecuentemente el éxito de la implementación requiere mecanismos y procedimientos institucionales que permitan a las autoridades incrementar la probabilidad de que los responsables de la implementación actúen de acuerdo con las normas y objetivos de la política.

En el contexto de una sola organización, los superiores pueden tener acceso a una amplia gama de mecanismos de enforcement. Cuentan con amplio poder sobre las personas: el reclutamiento y la selección, la asignación y la reubicación, el ascenso y la promoción y, en última instancia el despido. Además tienen control sobre las asignaciones presupuestales de las oficinas y del personal operativo y pueden incrementarlas o reducir las en respuesta al desempeño, sea este satisfactorio o deficiente. Así pues, aunque no puedan obligar a la obediencia, los superiores tienen la posibilidad de influir en el comportamiento de sus subordinados.

En el contexto de las relaciones entre organizaciones resultan de suma importancia dos tipos de actividades de inducción o seguimiento. En primer lugar, las actividades de asesoría y asistencia técnica. Frecuentemente, los funcionarios de más alto nivel pueden hacer mucho para facilitar el éxito de la implementación si auxilian a los subordinados en la interpretación de los reglamentos y lineamientos federales, si estructuran sus respuestas a las varias presiones políticas y si obtienen los recursos físicos y técnicos necesarios para poner en práctica una política.

En segundo lugar, los superiores pueden respaldarse en una gran variedad de sanciones, tanto positivas como negativas.

4. Las características de las instancias responsables de la implementación de la política pública.

**Peña PP. CONOCIMIENTOS PERCEPCIONES Y ACCIONES DE LOS ACTORES EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD, POPAYÁN, 2010**

Sugerencias de características que pueden tener efectos diversos en la capacidad de una organización para implementar una política:

- a) La competencia y el tamaño del personal de una agencia.
- b) El grado de control jerárquico de las decisiones y los procesos de las subunidades de las agencias responsables.
- c) Los recursos políticos de una agencia.
- d) La vitalidad de una organización.
- e) El grado de comunicación que exista en una organización.
- f) Los nexos formales e informales de la instancia con el grupo encargado de la elaboración de las políticas o de su inducción.

5. Las condiciones económicas sociales y políticas.

El impacto de estos factores en la implementación de las decisiones políticas ha recibido muy escasa atención, a pesar de que ejercen una profunda influencia en el desempeño de las organizaciones responsables.

6. La actitud de los encargados de la implementación de las políticas públicas.

Hay tres elementos del comportamiento de los encargados de la implementación que pueden afectar su capacidad y buena voluntad para ejecutar la política: su conocimiento de la política, la orientación de su respuesta a la misma y la intensidad de su respuesta.

Para esta variable se debe tener en cuenta la participación de los diferentes actores en la implementación de la política al igual o de forma similar que como se incluyen en su formulación, ya que es desde su funcionamiento o forma en que se maneje la información, esta se puede evaluar de acuerdo a los modelos que se mencionaran más adelante, por esta razón, también es necesario involucrar a representantes del sector gubernamental, del sector privado y del sector social -comunitario-.

El sector gubernamental ya aportaba la normatividad -leyes, decretos, ordenanzas, acuerdos-, que como se mencionó anteriormente son la base de la formulación, por ende de su implementación.

Las diferentes instituciones públicas o en su defecto privadas a nivel nacional, departamental y municipal que en este caso nombraríamos como empresas

**Peña PP. CONOCIMIENTOS PERCEPCIONES Y ACCIONES DE LOS ACTORES EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD, POPAYÁN, 2010**

deben implementar la política trabajando cada una por su lado o por comunicaciones interinstitucionales.

El sector social -comunitario-, representado en este caso por las personas en situación de discapacidad, sus familias y las organizaciones de personas con discapacidad, deben ser partícipes del proceso de implementación de la política pública.

Como mencionamos anteriormente según como intervienen estos actores en la implementación de la política es que se puede evaluar el proceso, para esto existen dos modelos de evaluación denominados Top Down (de abajo hacia arriba) si la implementación empieza desde la comunidad, pasando por las diferentes instituciones públicas o privadas hasta llegar al sector gubernamental y el modelo Bottom Up (de arriba hacia abajo) si el proceso se ha dado de forma contraria.

Como antecedentes de estos modelos tenemos que fueron Pressman y Wildavsky quienes por primera vez llamaron la atención de los especialistas hacia el campo de la implementación y fortalecieron la importancia de esta área de estudio.

Sabatier y Mazmanian en su clásico enfoque top-down parecen ser claros al referirse a la implementación de un estatuto. A pesar de ello, más adelante señalan que las decisiones de la corte o las órdenes importantes del ejecutivo también pueden ser incluidas.

Los enfoques top-down y bottom-up son las clasificaciones más comunes encontradas en la literatura en el campo específico de implementación. Aun cuando los marcos analíticos fueron desarrollados en los años setenta y ochenta continúan siendo relevantes para investigaciones actuales y, por tanto, pueden ser considerados como fuentes clásicas. Los esfuerzos de los especialistas durante los años ochenta y noventa estuvieron centrados en desarrollar ideas y enfoques sobre el proceso de políticas, las redes de políticas, las comunidades políticas o las coaliciones políticas, pero no indagaron más allá en el asunto específico de la implementación. Uno de los reconocidos especialistas del enfoque top-down y bottom-up es Sabatier.

El enfoque top-down comienza con el análisis de la toma de decisiones, usualmente un estatuto, y después examina el grado de sus objetivos, legalmente ordenados, fueron alcanzados en el tiempo y por qué. Este enfoque analiza:

**Peña PP. CONOCIMIENTOS PERCEPCIONES Y ACCIONES DE LOS ACTORES EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD, POPAYÁN, 2010**

- a. El comportamiento de los burócratas y de los grupos objetivo hacia la decisión política
- b. El logro de objetivos a través del tiempo
- c. Los factores principales que afectan los impactos de la política y sus resultados
- d. La reformulación de la política.

Este enfoque ha sido criticado por tener limitaciones en relación con la idea de existencia de un control jerárquico de programación. De manera similar el enfoque supone la existencia de objetivos “claros y consistentes” en el estatuto. Este hecho no es fácil de probar o evaluar de tal suerte que los investigadores deben conformarse con “valores aceptables”. Igualmente se argumenta que la perspectiva top-down no provee una buena estructura para observar el cambio de política, ni el proceso de aprendizaje de la misma. Adicionalmente su punto de vista centralista descuida las acciones y estrategias de otros actores tales como organizaciones particulares, actores independientes, periodistas, burócratas de primer piso, académicos, etc.

Considerando como una alternativa y también como una seria crítica del enfoque top-down, surge el enfoque bottom-up para finales de los años setenta. Uno de los pioneros de este enfoque es Elmore en 1979, con su retrospectiva “levantamiento hacia atrás”. Su estudio percibe las debilidades o “noble mentira” del enfoque top-down cuando señala: “el más serio problema del levantamiento hacia adelante es su implícita y no cuestionada suposición de que los creadores de la política controlan los procesos organizacionales, políticos y tecnológicos que afectan la implementación”.

El diseño del enfoque bottom-up comienza a partir del nivel más bajo del proceso de implementación fortaleciendo la comprensión de la organización como un elemento esencial para el análisis de la implementación. Se enfoca en analizar que ocurre en la relación personal entre los burócratas llamados de primer piso y quienes reciben la política. Como resultado la investigación se construye de abajo hacia arriba, analizando en cada nivel la capacidad para afectar el comportamiento de la política y los recursos necesarios para alcanzar los objetivos. Este diseño retrospectivo sostiene que el comportamiento de los burócratas de menor nivel puede desviar las intenciones de los burócratas de alto nivel. Por esta razón se sostiene... “lo más cercano que uno se encuentre al lugar de los problemas, la mayor habilidad para influirlos, y la habilidad de los sistemas complejos para resolver problemas no depende de controles jerárquicos sino en maximizar la discreción en el punto donde el problema es más inmediato”.

El enfoque bottom-up ofrece una metodología útil para identificar la “estructura de implementación”. Similarmente ofrece a los especialistas la libertad para evaluar la capacidad de las organizaciones privadas y las fuerzas del mercado para solucionar problemas e identificar consecuencias.

Estos modelos consideran que el éxito o fracaso de las políticas dependen de 4 variables:

1. Formulación de los objetivos. Cuanto mejor se haga esto más fácilmente se conseguirán los objetivos. Los objetivos deben ser formulados coherentemente.
2. Recursos dedicados a la política. Para que una política sea exacta se necesita personal de calidad, una difusión de información y de recursos suficientes que se dispongan para ello.
3. Comunicación interorganizativa y capacidad de control. La buena comunicación entre órganos favorece el desarrollo de la implementación de políticas.
4. Ambiente exterior. Incide en el éxito del programa. Opinión pública, intereses afectados etc.

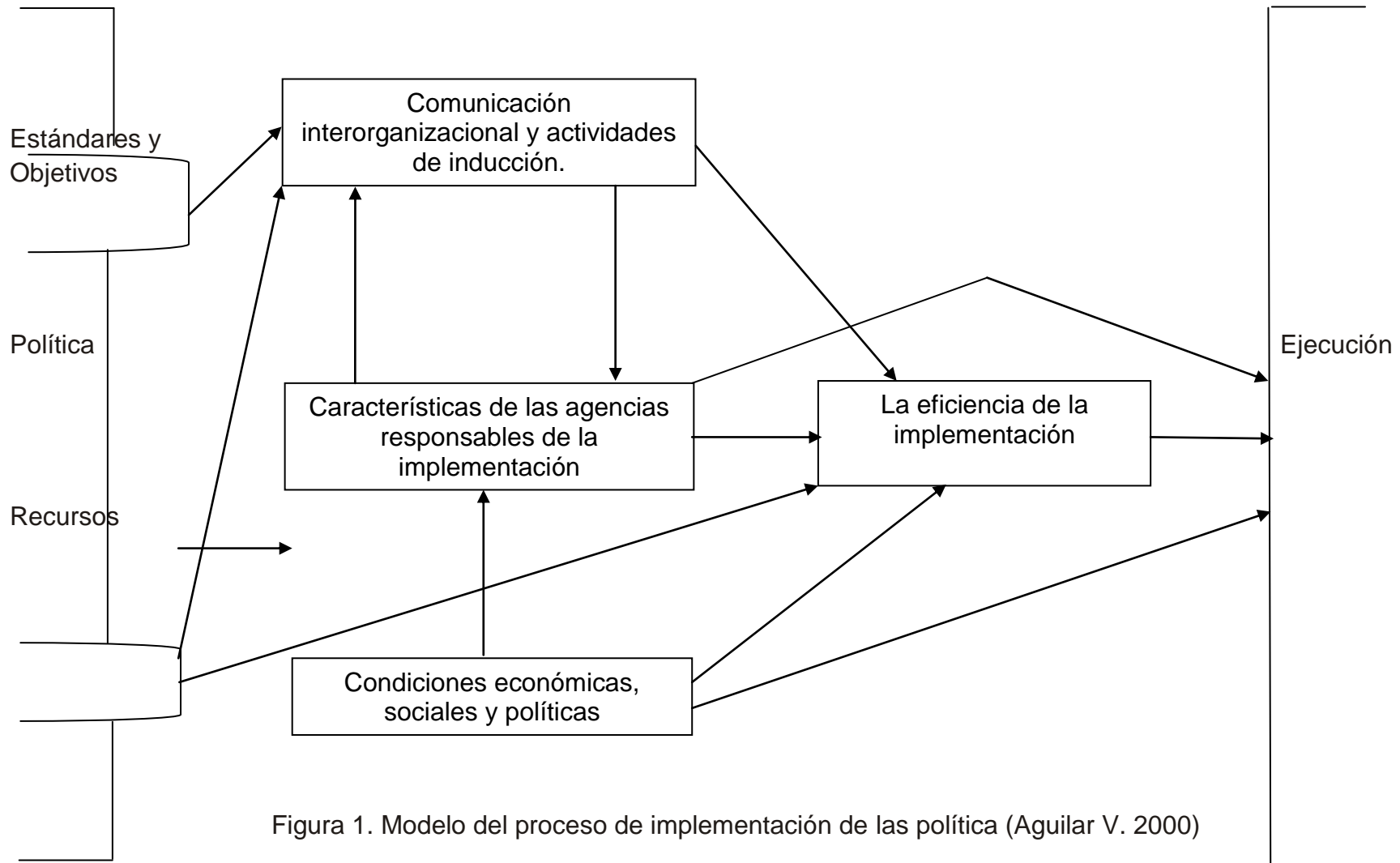


Figura 1. Modelo del proceso de implementación de las políticas (Aguilar V. 2000)

**Peña PP. CONOCIMIENTOS PERCEPCIONES Y ACCIONES DE LOS ACTORES EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD, POPAYÁN, 2010**

Otro momento es la ejecución y la gestión. La puesta en ejecución de las políticas públicas requiere de una gerencia especial fundamentada en las siguientes características:

- a. Continúa interacción con los usuarios y los actores involucrados.
- b. Flexibilidad y capacidad de respuesta a los frecuentes cambios del entorno.
- c. Claro entendimiento de las viabilidades técnicas, financieras, políticas e institucionales, como base de las acciones a emprender.
- d. Un buen conocimiento de su organización así como de su relación con su entorno, y una gran capacidad coordinadora.
- e. Conocimiento de la cultura en cada lugar.

Algunas competencias de los organismos del orden nacional deberán estar orientadas a definir directrices, metodologías, normatividad, estandarización, seguimiento, evaluación, asesoramiento, apoyo a la organización local, articulación de redes y articulación de las dinámicas locales de desarrollo.

Finalmente, el Monitoreo y Evaluación, son determinantes para establecer la interacción entre los diferentes momentos de construcción de las políticas públicas. Por ello, más que un momento adicional y separado de los otros deberá ser un momento intrínseco a la formulación, implementación, ejecución y análisis de resultados, aprendizajes y toma de decisiones.

El monitoreo y la evaluación se debe practicar en todos los momentos pues es el que genera la información que permite conocer lo que está sucediendo en cada instancia y además comunicar esa información a las demás instancias. Es, además, la actividad en que se traducen y cuantifican los diferentes objetivos y resultados que se obtienen en cada uno de los momentos, de manera que se pueda establecer el éxito obtenido o los errores que se están cometiendo.

En el monitoreo y la evaluación se conjugan grandes desafíos: primero un gran esfuerzo por la medición y por lograr que ella interprete lo mejor posible los fenómenos que están teniendo lugar, segundo integrar en la cultura de la acción pública, el uso continuado de la información como instrumento esencial para la toma de decisiones; tercero, lograr que esas mediciones tengan legitimidad entre los actores involucrados, lo que supone que hayan consultado las diferentes perspectivas y que una vez traducidas a medidas ellas sean compartidas por todos.

**Peña PP. CONOCIMIENTOS PERCEPCIONES Y ACCIONES DE LOS ACTORES EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD, POPAYÁN, 2010**

El ciclo de construcción de las políticas públicas llega así al momento de concretar: resultados, análisis de impacto, aprendizajes y toma de decisiones. Y vuelve a iniciarse nuevamente a partir de la compleja realidad que viven las comunidades.

Por otra parte existen tres momentos de evaluación planteados por Roth D. en el 2007, como son: la evaluación que se realiza antes de una acción, la que acompaña la puesta en escena de la acción pública y la que se realiza posterior a la ejecución de la acción(14).

La evaluación que se realiza antes de una acción, también llamada a priori, de factibilidad o prospectiva, consiste en realizar un análisis de una propuesta de ley, programa o proyecto para determinar los efectos que provocaría su implementación. Es un instrumento prospectivo y de ayuda a la decisión y consiste en pronosticar cuáles serán los impactos futuros causados por un proyecto, al analizar las diversas opciones diseñadas, generalmente en función de tres criterios: su eficacia, su impacto previsible y su impacto en otras políticas públicas.

La evaluación que acompaña la puesta en escena de la acción pública o en marcha del proyecto o programa, conocida también como evaluación concomitante. El objetivo es, por una parte, controlar el buen desarrollo de los procedimientos previstos y, por otra, permitir la detección de problemas para poder realizar los ajustes necesarios a tiempo. Se trata de realizar un seguimiento o monitoreo a las actividades de implementación de un programa – insumos, cronograma, realizaciones, resultados, etc. Este tipo de evaluación puede ser de carácter continuo o periódico y puede ser realizado por personal de la misma administración o por grupos externos como en los casos de la interventoría o de la veeduría.

La evaluación que se realiza posterior a la ejecución de la acción es denominada ex post, retrospectiva o a posteriori, es la que se realiza con más frecuencia. Se trata en este caso de analizar los efectos de un programa o de una política pública luego de efectuada su implementación. La finalidad de una evaluación de este tipo es generalmente la obtención de conocimiento y enseñanzas para decisiones futuras. La realización de una evaluación retrospectiva de una política pública requiere de un cierto rigor y descansa en el uso apropiado de herramientas metodológicas tanto cualitativas y cuantitativas, desarrolladas por las ciencias sociales como la estadística, las entrevistas, los sondeos, los análisis de informes y de textos etc.

La fase de monitoreo y evaluación se puede evidenciar en estudios realizados en España como por ejemplo: El Informe de la Eficacia de las Políticas Públicas de empleo para personas con discapacidad en España realizado por el CERMI (Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad) en Abril de 2009. El núcleo central del análisis de éste informe, se centra en dos aspectos: primero, en la evaluación de los distintos programas y políticas: integración en el mercado ordinario (cumplimiento de la cuota de reserva del 2% e incentivos a la contratación), el empleo protegido (Centros Especiales de Empleo y enclaves laborales), y las acciones indirectas (como la Responsabilidad Social Empresarial y la negociación colectiva; y en segundo lugar, se identifican un conjunto de propuestas plausibles de acción: ampliación de la cuota de reserva en porcentaje y tamaño de plantillas, cumplimiento de las medidas alternativas, contratación con la Administración Pública, subvenciones para adaptación de puestos de trabajo, que pueden ser desarrolladas en el contexto de la “Estrategia Global de Acción para el Empleo de Personas con Discapacidad 2008-2012”, aprobada por el Gobierno de España en septiembre de 2008(15).

### **3.4 POLÍTICA PÚBLICA EN DISCAPACIDAD**

La política pública en discapacidad se fundamenta en estrategias de intervención social planificadas, financiadas de forma continua, en la aplicación y el cumplimiento de disposiciones legales como los acuerdos, ordenanzas, decretos, resoluciones, leyes, la constitución política y los instrumentos de carácter vinculante del cuerpo normativo internacional, es decir, resoluciones de organismos como la OEA (Organización de Estados Americanos) y la ONU (Organización de las Naciones Unidas).

Se han establecido tres componentes de acción en la discapacidad, o en áreas en las cuales es necesario intervenir cuando se trata la situación de discapacidad que son: Prevención y Promoción, Equiparación de Oportunidades y Habilitación/Rehabilitación, de conformidad con la metodología de actores involucrados y el enfoque conceptual de la CIF (Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud.) (16).

Según el libro de Política Pública en discapacidad, fortalecimiento y movilización social, 2005, se puede afirmar que en Colombia hay un proceso interesante de construcción de Política Pública, si se tienen en cuenta los ejercicios de participación que se han realizado y se realizan actualmente a nivel nacional, en varios departamentos y municipios del país. Este proceso ha

## **Peña PP. CONOCIMIENTOS PERCEPCIONES Y ACCIONES DE LOS ACTORES EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD, POPAYÁN, 2010**

dejado entrever lo reciente del tema y la falta de consensos entre el sector gubernamental, el sector privado y el sector comunitario porque coexisten cuatro enfoques sobre las políticas sociales en Colombia que no están armonizados.

Cuando se afirma que no existen consensos tripartitas se hace referencia a la manera como están concurriendo los integrantes de los diferentes sectores a la formulación, implementación, ejecución y evaluación de la política pública en Discapacidad.

Es preciso dejar en claro que al pensar en la política pública como aquello que trasciende los intereses de lo privado, lo gubernamental y lo comunitario, al mismo tiempo estamos reconociendo que ella es el producto de la negociación de intereses muy distintos y de la confrontación de poderes.

El sector gubernamental en los diferentes escenarios se hace presente organizado, con conocimiento y con tres poderes muy claros: ejecutivo, legislativo y judicial, el sector privado se hace presente organizado, con conocimiento y con un poder muy efectivo: el económico. El sector social – comunitario concurre desorganizado, sin conocimiento y sin poder alguno; hasta el punto que en muchas ocasiones los representantes del sector privado, del sector gubernamental, y en el caso de la discapacidad pequeños grupos de personas con discapacidad y sus familias asumen la vocería. En tales condiciones de desigualdad es poco probable pensar en consensos tripartitas del orden nacional. De otro lado coexisten cuatro enfoques que no están armonizados y que de paso se convierten en un obstáculo real para el logro de la concertación: el sectorial, el poblacional, el centrado en derechos y el enfoque del manejo social del riesgo.

El enfoque del Manejo Social del Riesgo (MSR) planteado en el Conpes 80 del 2004, y el Sistema de Protección Social (SPS) permiten replantear las áreas tradicionales sobre las cuales se ha venido desarrollando el tema de la discapacidad(12).

### **3.5 INCLUSIÓN SOCIAL, EMPLEO Y TRABAJO**

Después del arduo e interminable debate entre integración y educación especial que se dio en los procesos de transición y cambio de los sistemas de atención en los años setenta y ochenta apareció el concepto de *inclusión* educativa, laboral y social. El énfasis se desplazó del individuo, al que se consideraba que había que integrar y entrenar específicamente, hacia las

**Peña PP. CONOCIMIENTOS PERCEPCIONES Y ACCIONES DE LOS ACTORES EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD, POPAYÁN, 2010**

modificaciones ambientales -físicas y del comportamiento de las personas y de las organizaciones requeridas para que el ambiente en el que el individuo se integra pueda incorporarlo como un igual a los demás. Es así como junto al concepto de escuela para todos y empleo integrado aparecen después los conceptos de diversidad, multiculturalidad y otros, que plantean una escuela diferente y una sociedad más abierta y pluralista(17).

Verdugo en el 2003 citando diversos autores, afirma: “La normalización, desinstitucionalización e integración fueron los principios predominantes en las últimas décadas en los individuos con discapacidades del desarrollo -Holburn, 2000-, pero en los años 90 surge el paradigma de apoyos individuales y comunitarios -Bradley, 1994-. Este paradigma se va desarrollando simultáneamente a las aspiraciones por una calidad de vida enriquecida -Schalock y Verdugo 2002- y la mejora en la autodeterminación de las personas -Wehmeyer, 1998, 1999, 2001-. Esto significa orientarse hacia un fortalecimiento o capacitación (“Empowerment”) del consumidor -Bradley, 1994a, 1994- y pone en primera línea los principios de la planificación centrada en la persona -Mount, 1994; Mount, Ducharme y Beeman, 1991; Mount y Zwernick, 1988; O'Brien y Lovett, 1993”(18).

“Los principios y directrices de actuación en el mundo de la discapacidad han seguido una evolución claramente positiva en las últimas décadas, apostando cada vez más por unas metas similares a las del resto de las personas. De la desatención y marginación iniciales se pasó a la Educación Especial, y vista la segregación que ésta generaba, se pasó a la Normalización e Integración de las personas en el ambiente menos restrictivo, lo que finalmente dio lugar a la Inclusión educativa, laboral y social de los individuos basada en las modificaciones ambientales”(18).

La historia ha demostrado que no solo es necesario un cambio en el uso de los términos; igualmente, es claro que las políticas de un país o un continente, no necesariamente deben convertirse en moda o ser asumidas por otra nación. No obstante, los cambios que se han generado en la humanidad y las formas de abordar la realidad existente, obligan a replantear los procesos de convivencia del ser humano, y todo aquello que implique un abordaje integral del desarrollo, pues está determinado no sólo por las condiciones genéticas, sino también por el contexto(19).

De acuerdo con Soto en el 2003 citado en el libro de Políticas públicas: Fortalecimiento y Movilización en el 2005 “Al hablar de inclusión se habla de tolerancia, respeto y solidaridad, pero sobre todo, de aceptación de las

personas, independientemente de sus condiciones. Sin hacer diferencias, sin sobreproteger ni rechazar al otro por sus características, necesidades, intereses y potencialidades, y mucho menos, por sus limitaciones”.

La diferencia entre la integración y la inclusión radica en que la última hace referencia al conjunto de sistemas que responden a las necesidades de las personas, y no a las personas tratando de responder a los sistemas estandarizados existentes.

A lo sumo, es importante mencionar en éste apartado los estudios que se han realizado en otros países que relacionan al empleo como factor determinante para la inclusión es un ejemplo el estudio realizado por Rafael de Lorenzo – 2004, denominado: “El futuro de los discapacitados en el mundo: el empleo como factor determinante para la inclusión”(20), en dónde se realiza un profundo análisis del conjunto de problemas que afectan a la discapacidad a nivel mundial, desde la perspectiva de la integración y el reconocimiento pleno de los derechos inherentes a la dignidad de la persona, y desde la óptica del respeto a la diversidad, y se aborda la cuestión concreta de la inserción laboral de las personas con discapacidad como factor determinante para una plena integración social.

A partir de la constatación de la situación extraordinariamente negativa en materia de empleo, se analizan las diferentes vías o técnicas de intervención conducentes al objetivo común de la integración laboral, Asimismo, se esbozan las líneas generales de una «nueva estrategia para enfrentar viejos problemas», describiendo sus ejes principales; enumerando los principios y criterios de actuación con carácter general; y concretando éstos en una serie de criterios específicos respecto de la inserción laboral de personas con discapacidad(21).

Cuando nos referimos al campo laboral de las personas en situación de discapacidad se debe tener presente algunos elementos, el primero es el concepto de integración socio laboral definida como: “la participación de la persona con discapacidad en la vida corriente de la comunidad a través de la actividad productiva que tenga la capacidad, el deseo y la oportunidad de desempeñar”(22). La integración socio laboral no se debe referir exclusivamente al caso de las personas con discapacidad; es lo esperado por la sociedad para sus miembros en edad adulta, entre los cuales obviamente debe estar incluido este grupo poblacional, el segundo es el marco normativo en relación con el reconocimiento de los derechos y deberes de las personas en situación de discapacidad, y el tercero es, recordar que la integración y la

igualdad de oportunidades forman parte esencial de la dignidad humana, el disfrute y ejercicio de los derechos y deberes humanos. En el campo laboral esta situación se refleja en el desarrollo de estrategias que posibiliten una real integración. La reforma de las instituciones sociales no sólo es una tarea técnica, sino que depende ante todo de la convicción, el compromiso y la buena voluntad de todos los individuos que integran la sociedad.

“Uno de los primeros criterios por los cuales se mide el éxito o fracaso de las personas, está relacionado con el desempeño de una ocupación acorde con sus estatus de edad, sexo y cultura. Así, la sociedad actual valora y reconoce como un derecho humano fundamental de todos los ciudadanos en su vida adulta el desempeño de una actividad productiva, y la retribución con un ingreso económico digno por el trabajo que realice. Para la persona con discapacidad, el desempeño de una actividad productiva, además de representar el ejercicio de un derecho, es la mejor forma de demostrar su capacidad para contribuir al desarrollo de su comunidad y así alcanzar el reconocimiento de su condición de ciudadano”(23).

A continuación, se presentan algunos apartados del modelo de integración socio laboral de personas con discapacidad en Colombia propuesto por el Ministerio de la Protección Social en el año 2006.

El primer lineamiento a tener en cuenta para la formulación de un modelo de atención y rehabilitación socio laboral integral, es el relacionado con los elementos conceptuales establecidos en el Plan Nacional de Intervención en Discapacidad: Por un lado el concepto de Manejo Social del Riesgo (MSR), teoría económica que fundamenta a su vez el nuevo enfoque de Protección Social con base en el cual se crea el Ministerio de la Protección Social.

Por otro, la evolución del concepto de Discapacidad que pasa en los últimos años de un enfoque biomédico a un enfoque ecológico de integración social, el cual considera los aspectos individuales de la persona con limitaciones en relación con un contexto social, cultural y físico. Las condiciones de interacción entre el individuo y el contexto así definido, son las que determinan la magnitud de la discapacidad de un individuo y su familia.

Por lo tanto, la discapacidad, en la perspectiva ecológica en la interacción de la persona con su entorno, es fluida, continua y cambiante, dependiendo de los apoyos disponibles en el ambiente, propuesto por Schalock en el año 1999.

**Peña PP. CONOCIMIENTOS PERCEPCIONES Y ACCIONES DE LOS ACTORES EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD, POPAYÁN, 2010**

El segundo lineamiento, está relacionado con la habilitación-rehabilitación, donde la discapacidad se puede diferenciar según la pérdida o alteración del desempeño funcional del individuo.

El tercer lineamiento a tener en cuenta, es la constitución de una Red Territorial de Discapacidad conformada por todas las instancias que existan en el territorio para atender la población con discapacidad, tales como: Consejos Municipales de Discapacidad, Comités departamentales y municipales subdivididos en consejos locales, que manejen de manera integral los tres componentes del Plan Nacional de Intervención en Discapacidad: Promoción/prevenición, habilitación/rehabilitación y Equiparación de Oportunidades.

Acciones de Intervención:

Las acciones de las entidades frente a la política pública de discapacidad deben dirigirse en tres líneas, como a continuación se presentan:

**Cuadro No. 3 Componente de Equiparación de Oportunidades con énfasis en Integración Laboral**

	DEFINICIÓN	OBJETIVO	INTERVENCIONES	FINANCIACION	EJECUTOR
Equiparación de Oportunidades	Son las acciones y medidas que promueven la inclusión de las personas con discapacidad a los bienes y servicios de la sociedad en igualdad de condiciones al resto de la población.	Contribuir a la inclusión social de las personas con discapacidad en lo relacionado con :  Integración educativa, <i>laboral y empleo- desarrollo de la capacidad productiva</i> , acceso a la salud y a la seguridad social; acceso a la información y comunicación, acceso a espacios públicos y al transporte, a los servicios culturales y a la recreación y el deporte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar y desarrollar en el marco de los Consejos y Comités de Discapacidad, los Planes de Acción de Integración laboral.</li> <li>• Diseñar, validar y divulgar políticas y orientaciones pedagógicas de atención educativa de PconD.</li> <li>• Identificar y priorizar las barreras de acceso en las prácticas institucionales, diseñar los mecanismos para superar las barreras identificadas.</li> <li>• Promover programas de competencias laborales y capacitación acordes con las demandas del mercado laboral, Promover normatividad relacionada con las ventajas económicas de vincular personas con discapacidad, y comprometer al sector productivo en la vinculación laboral de personas con discapacidad.</li> <li>• Promover y Desarrollar Ruedas Empresariales para la inclusión de Pcon D.</li> </ul>	Presupuesto del Municipio, Departamento. Consejo o Comité de Discapacidad. Recursos de las entidades del Nivel Central: Sena, Minprotección Social, Mineducación	Consejos y Comités de Discapacidad

**Peña PP. CONOCIMIENTOS PERCEPCIONES Y ACCIONES DE LOS ACTORES EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD, POPAYÁN, 2010**

**Cuadro No. 2 Componentes del Programa de Prevención y Atención de la Discapacidad**

	DEFINICIÓN	OBJETIVO	INTERVENCIONES	FINANCIACION	EJECUTOR
Prevención de la discapacidad	Son las acciones y medidas que limitan la aparición de discapacidad, identifican la presencia de efectos asociados a la discapacidad o la progresión de enfermedad en cualquier punto de su proceso Y pretenden proteger la salud y el bienestar de la sociedad dirigiendo esfuerzos hacia poblaciones que se consideren en riesgo.	Contribuir a disminuir la presencia de discapacidad por eventos prevenibles, teniendo en cuenta las principales causas de la misma.	Entrenamiento psicofísico del parto, programas de estimulación adecuada, identificación de riesgos auditivos, visuales, motoras y adaptativas en menores de 12 años, prevención de la discapacidad en enfermedades crónicas y de enfermedades transmisibles, prevención de riesgos cardiovasculares y estrés post-traumático, prevención de accidentes en el hogar, la calle y la escuela.	Plan de Atención Básica. Plan Obligatorio de Salud	Empresas Sociales del Estado Hospitales de primer nivel.
Rehabilitación Basada en Comunidad	Es una propuesta para contribuir a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad, buscando su reconocimiento y desarrollo personal, social y comunitario	Promover el reconocimiento de las PconD como miembros de la sociedad, con derechos y deberes ciudadanos y empoderamiento de la población con discapacidad y sus familias.	2. Grupos Formados 3. Grupos informados 4. Asesoría Domiciliaria 5. Asesoría a Instituciones 6. Consejo Local o red de apoyo. 7. Banco de ayudas técnicas	Plan de Atención Básica Fondos de desarrollo local.	Empresas Sociales del Estado Hospitales de primer nivel
Rehabilitación funcional	Es la combinación de conocimientos y técnicas interdisciplinarias susceptibles de mejorar el pronóstico funcional.	Garantizar la calidad de los servicios en salud y rehabilitación funcional para las PconD transitoria y permanente, a partir del aseguramiento garantía de la calidad y desarrollo de servicios.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Evaluación y entrenamiento de la capacitación funcional, física, psicológica, mental y / o social.</li> <li>Prescripción de ayudas técnicas.</li> <li>A través de los servicios de terapia ocupacional, fisioterapia, fonoaudiología, medicina, enfermería y otras especialidades que de acuerdo al caso se requiera.</li> </ul>	Plan Obligatorio de Salud	Empresas Sociales del Estado Hospitales e Instituciones privadas de segundo y tercer nivel.

FUENTE: PROGRAMA DE PREVENCIÓN Y MANEJO DE LA DISCAPACIDAD. BOGOTÁ D.C. 2001

En este sentido, las acciones de Intervención deben girar en torno a tres elementos que permiten la concertación:

1. Entornos Colectivos: conlleva el reconocimiento de las personas como ciudadanos con derechos y deberes, que son ejercidos por las personas con discapacidad. Los entornos colectivos otorgan sentido a la acción de la Alcaldía, ya que ésta cumple un rol de mediador de las relaciones generales entre la sociedad y sus diferentes grupos, que deben enmarcarse en la normatividad nacional e internacional de los Derechos Humanos y en especial de las normas favorables a la población con discapacidad.

2. Desarrollo Humano: Implica el fortalecimiento del ser persona, sus entornos, condiciones, crecimiento de su capacidad de decisión, a la construcción de su empoderamiento, integrado por tres elementos: el fortalecimiento del ser persona, el reconocimiento del hacer y las posibilidades del tener.

3. La imagen futura deseada: El resultado esperado de la aplicación de la política se mide en el largo, mediano y corto plazo, de acuerdo con la imagen futura que se propone construir.

En el Manejo en el Ámbito Territorial, se debe preferenciar el reconocimiento de la información local, de recursos y el control sobre el manejo de lo planeado, con el propósito de hacer más efectivas las acciones que permitan llegar a toda las poblaciones vulnerables, en especial a las personas con discapacidad. Para ello, se sugiere incluir en el Plan de Atención Básica–PAB, las actividades prioritarias a ejecutar, contenidas en el Plan de Acción para las personas con discapacidad; lo cual, permitirá una respuesta oportuna y con mayor impacto para dicha población.

### **3.6 MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL DE DISCAPACIDAD**

La Declaración de los Derechos de los Impedidos en 1982, el Manual para la Equiparación de las Oportunidades para los Impedidos en 1986, Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad en 1988, las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad en 1993.

Todos los proyectos, acuerdos, leyes y normas anteriormente mencionadas dan razón de que esta población legislativamente cuenta con todo el respaldo gubernamental nacional e internacional para dar cumplimiento a la política pública de inclusión laboral y que pese a esto, los estudios de investigaciones en el contexto internacional como nacional demuestran que aún las normas, leyes y políticas distan de que se apliquen o cumplan a cabalidad.

### **3.7 MARCO NORMATIVO NACIONAL DE DISCAPACIDAD**

El siguiente marco legislativo hace referencia a las leyes o normas que rigen nuestro país en busca de una Inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad, debido a la continua discriminación o rechazo que se ha presentado durante mucho tiempo a esta población.

**1. Convenio 159 de 1983 sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983(24).**

**2. Elementos constitucionales: Constitución Política de Colombia de 1991.**

La Constitución Política de Colombia consagra en el artículo 25 el derecho al trabajo, el cual se ramifica en tres grandes grupos: del derecho al trabajo propiamente dicho, el deber de trabajar y la libertad de trabajo, lo que indica que todas las personas, sin distinción de raza, color, sexo, condiciones físicas, deben tener las mismas oportunidades para acceder al mercado laboral, lo cual

se traduciría en la aplicación al derecho a la igualdad, establecido en el artículo 13 constitucional. Del mismo modo, el Código Sustantivo del Trabajo(25).

**3. Declaración de Cartagena de 1992, sobre políticas integrales para las personas con discapacidad en el área iberoamericana(26).**

**4. Decreto 970 de 1994**

Por la cual se promulga el convenio sobre readaptación profesional y el empleo de personas inválidas(27).

**5. Decreto 692 de 1995**

Por el cual se adopta el Manual Único para la Calificación de la Invalidez(28).

**6. Ley 361 de 1997**

Por medio de la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones(29).

**7. Decreto 1131 de 1999**

Por el cual se fusionan el Instituto Nacional para Ciegos, INCI, y el Instituto Nacional para Sordos, INSOR en el Instituto Nacional para la Prevención y problemas de la Discapacidad, Inpred, y se dictan otras disposiciones(26).

**8. Plan nacional de atención a la personas con discapacidad 1999 – 2002(30).**

**9. Decreto 917 de 1999**

Por el cual se modifica el Decreto 692 de 1995(31).

**10. Decreto 1128 de 1999**

Por el cual se reestructura el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social(26).

**11. Decreto 276 de 2000**

"Por el cual se modifica el Decreto 1068 de 1997". El comité consultivo nacional de las personas con limitación, es un organismo, asesor institucional de carácter permanente, para el seguimiento y verificación de la puesta en marcha de las políticas, estrategias y programas que garanticen la integración social del limitado, estará coordinado por la consejería presidencial para la política social y conformado por diferentes miembros(26).

**12. Decreto 2463 de 2001**

Por el cual se reglamenta la integración, financiación y funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez(26).

**13. Ley 762 de 2002**

Por medio de la cual se aprueba la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, suscrita en la ciudad de Guatemala el 7 de Junio de 1999(32).

**14. Ley 789 de 2002 (Artículo 13)**

Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo(33).

**15. Ley 789 de 2002**

Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo(34).

**16. Acuerdo 137 de 2004**

Por medio del cual se establece el Sistema Distrital de Atención Integral de Personas en condición de discapacidad en el Distrito Capital y se modifica el Acuerdo 022 de 1999(35).

**17. Acuerdo número 09 de 2.005**

Por medio del cual se conforma el Consejo Municipal de Personas con Discapacidad de Popayán(36).

**18. Ley 982 de 2005**

Por la cual se establecen normas tendientes a la equiparación de oportunidades para las personas sordas y sordo-ciegas y se dictan otras disposiciones(33).

**19. Proyecto de ley 122 de 2005 cámara**

Por medio de la cual se crea el Sistema Nacional de Discapacidad y se dictan otras disposiciones(37).

**20 Proyecto de acuerdo no. 037 de 2006**

Por medio del cual se establece la adecuada y efectiva participación de en el ámbito laboral de las personas en condición de discapacidad en entidades del distrito capital y se dictan otras disposiciones(38).

### **21. Ley 1145 de 2007**

Por medio de la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad y se dictan otras disposiciones(39).

Según la legislación y el marco normativo tanto nacional como internacional, se puede concluir que las personas en situación de discapacidad se encuentran incluidas en todos los aspectos legales, resaltando que en algunos países el cumplimiento de la ley se vigila con más rigor que en otros. Sin embargo, es un hecho importante de mencionar, debido a que el que exista legislación, es un gran avance para el alcance de varios resultados, solo que se requiere de una mayor voluntad política y de que la discapacidad sea un tema de agenda pública de los gobiernos.

## **4. DESCRIPCIÓN DE LAS VARIABLES Y TABLA DE VARIABLES**

### **4.1 PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD**

Es una persona con una restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma y dentro del margen que se considera normal para un ser humano.

### **4.2 ACTOR EMPRESARIAL**

Es la persona que ejecuta acciones para incentivar o general los procesos de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad.

### **4.3 ACTOR ESTATAL**

Es la persona que labora en el sector público y en este caso interviene para mejorar la calidad de vida de las personas en situación de discapacidad, este además de realizar otro tipo de actividades para promover el bienestar de las personas en situación de discapacidad, se especificó en las actividades propias de la inclusión laboral.

### **4.4 VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS**

Las variables sociodemográficas hacen referencia a las características propias de la persona a nivel social, en ellas se incluyó la edad, el sexo, el estado civil, el nivel educativo, el estrato socioeconómico entre otras.

### **4.5 CONOCIMIENTOS SOBRE INCLUSIÓN LABORAL DE LOS ACTORES**

Conjunto de información almacenada mediante la experiencia o el aprendizaje de los diferentes actores encargados de implementar la política pública de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en temáticas relacionadas con legislación, proceso de implementación y en general acerca de la inclusión laboral.

### **4.6 PERCEPCIONES SOBRE LOS PROCESOS DE INCLUSIÓN LABORAL DE LOS ACTORES**

Las percepciones pueden hacer referencia a una idea, conocimiento o sensación interior que provoca una situación en particular. En este caso, se indagó acerca de las percepciones que tienen los diferentes actores encargados de implementar la política, en cuanto a la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad y sus procesos.

#### **4.7 ACCIONES QUE EJECUTAN LOS ACTORES PARA FAVORECER LOS PROCESOS DE INCLUSIÓN LABORAL**

Las acciones hacen referencia a los diversos actos que los actores de la política, ejecutan para fortalecer los procesos de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad.

**Tabla 1. Variables del sector empresarial**

	<b>VARIABLE</b>	<b>DEFINICION</b>	<b>VALOR</b>
<b>CARACTERISTICAS GENERALES DE LA EMPRESA</b>			
<b>1.</b>	SECTOR ECONOMICO	Se refiere a la actividad económica en la que se desempeña la empresa.	1. Extractivas 2. Servicios 3. Comerciales 4. Industriales 5. Agropecuarias
<b>2.</b>	AÑO DE CREACION DE LA EMPRESA	Indica el año en que inicio el funcionamiento de la empresa	Abierta
<b>3.</b>	ZONA DE UBICACIÓN DE LA EMPRESA	Se refiere a la zona o área donde la empresa ejecuta sus acciones	1. Zona rural 2. Urbana
<b>4.</b>	TAMAÑO DE LA EMPRESA	Se refiere a las cantidades de capital, al número de trabajadores y el volumen de ingresos al año.	1. Microempresas 2. Pequeñas 3. Medianas 4. Grandes
<b>5.</b>	NUMERO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA	Nos da a conocer exactamente la cantidad de empleados con los que cuenta la empresa	1. De 1 a 15 Empleados 2. De 16 a 50 Empleados 3. De 51 a 100 Empleados 4. De 101 a 250 Empleados 5. Más de 250 Empleados
<b>6.</b>	ORIGEN DEL CAPITAL	Se refiere al origen de los recursos con los que la empresa se soporta	1. Publico 2. Privado

			3. Mixto
7.	EXPLOTACION Y CONFORMACION DEL CAPITAL	Se refiere al radio de atención a los que se proyecta la empresa.	1. Multinacionales 2. Grupos económicos 3. Nacionales 4. Locales
8.	POR LA FUNCION SOCIAL	Se refiere a los propósitos sociales y/o económicos con los que labora la empresa.	1. Economía solidaria 2. Trabajo asociado 3. Con ánimo de lucro 4. Sin ánimo de lucro
9.	DISPOSICION PARA CONTRATAR PERSONAS EN SITUACION DE DISCAPACIDAD	Da a conocer si actualmente la empresa está en disposición de contratar personas en situación de discapacidad	1. Si 2. No
10.	CARGOS DISPONIBLES	Señala cuales son los cargos que actualmente tiene a su disposición	Abierta
11.	EXIGENCIA DE PERFILES	El empresario tiene la capacidad de dar a conocer la exigencia en cuanto a los perfiles ocupacionales de la empresa.	Abierta
12.	ACTITUD DEL EMPRESARIO FRENTE A LAS PERSONAS EN SITUACION DE DISCAPACIDAD	Resalta la impresión y la expresión del empresario frente a un ejemplo imaginario de una persona en situación de discapacidad laborando en su empresa	Abierta
<b>CONOCIMIENTO DE LA POLITICA</b>			
13.	CONOCIMIENTO DE LA PROTECCION A LA INTEGRACIÓN LABORA DE LAS	Se refiere a la cantidad de información que ha recibido el empresario sobre la integración laboral de las personas en	1. Si 2. No

	PERSONAS EN SITUACION DE DISCAPACIDAD	situación de discapacidad.	
14.	BENEFICIOS DEL GOBIERNO A LOS EMPLEADORES DE PERSONAS EN SITUACION DE DISCAPACIDAD	Se refiere a la cantidad de información que ha recibido el empresario sobre los beneficios del gobierno a empleadores de personas en situación de discapacidad.	1. Si 2. No
15.	CONOCIMIENTO DE BENEFICIOS	Definir cuáles son los beneficios de los que el empresario tiene conocimiento.	1. Ser preferido en los procesos de licitación, adjudicación y celebración de contratos 2. Tener prelación en el otorgamiento de créditos y subvenciones de organismos estatales 3. El poder reducir de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable 4. Poder reducir en un 50% la cuota de aprendices que está obligado a contratar 5. Otro 6. Ninguno
16.	CONOCIMIENTO DE LA POLITICA PUBLICA DE INCLUSION	Se refiere a la cantidad de información que ha recibido el empresario sobre la Política de	1. Si 2. No

	LABORAL DE LAS PERSONAS EN SITUACION DE DISCAPACIDAD	inclusión laboral para las personas en situación de discapacidad.	
17.	CONOCIMIENTO DE ALGUNA LEY QUE RESPALDA LA INCLUSION LABORAL DE ESTA POBLACION	Determina el nivel de conocimiento de leyes que comuniquen la inclusión laboral de la población en situación de discapacidad.	Abierta
<b>IMPLEMENTACION DE LA POLITICA</b>			
18.	ACCIONES QUE SE EJECUTEN DESDE LA EMPRESA PARA IMPLEMENTAR LA POLITICA	Identificar actividades que se realizan desde la empresa para la implementación de la política de inclusión laboral para las personas en situación de discapacidad.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apertura de convocatorias para la contratación de personas en situación de discapacidad</li> <li>2. Contratación de personas en situación de discapacidad propiamente dicho.</li> <li>3. Capacitaciones en competencias y habilidades laborales</li> <li>4. Normalización y/o adecuación de puestos de trabajo</li> <li>5. Destinación de recursos para los fines anteriores</li> <li>6. Otra</li> <li>7. Ninguna</li> </ol>
19.	TRABAJADORES EN SITUACION	Determina la efectividad de la política con la	1. Ninguno

	DE DISCAPACIDAD QUE LABORAN EN LA EMPRESA	evaluación de metas cumplidas, que se puede medir con la cantidad de trabajadores en situación de discapacidad con los que cuenta la empresa.	2. De 1 a 5 Trabajadores 3. De 6 a 10 Trabajadores 4. De 11 a 20 Trabajadores 5. Más de 20 Trabajadores
20.	VIGILANCIA POR PARTE DEL ESTADO DEL CUMPLIMIENTO DE LA NORMA	Se refiere a la vigilancia o no del cumplimiento de la política de inclusión laboral de la población en situación de discapacidad.	1. Si 2. No
21.	RECEPCIÓN POR PARTE DEL GOBIERNO DE AYUDAS O CAPACITACIONES PARA LA IMPLEMENTACION DE LA POLITICA	Define la cantidad de recursos necesarios que se necesitan para la implementación de la política.	1. Si 2. No
22.	TIPO DE AYUDAS O CAPACITACIONES	Sustenta la respuesta de la pregunta anterior	Abierta
23.	AFECTACION DE LAS CONDICIONES ECONOMICAS DE LA EMPRESA	Determina la percepción del empleador de la afectación en la productividad de la empresa.	1. Si 2.No
24.	CONSIDERACIONES DE LA AFECTACION	Determina los supuestos a futuro de la afectación para la empresa al contratar personas en situación de discapacidad.	Abierta
25.	POSICION DEL EMPLEADOR FRENTE A LA IMPLEMENTACION DE LA POLITICA	Identifica la conveniencia o no del empleador de la implementación de la política.	1. De acuerdo 2. En Contra
26.	OPINION DE LA POSICION DEL EMPLEADOR FRENTE A LA	Sustenta la respuesta de la pregunta anterior	Abierta

	IMPLEMENTACION DE LA POLITICA		
27.	COMPROMISO CON LOS OBJETIVOS Y LAS METAS DE LA IMPLEMENTACION DE LA POLITICA	Determina el nivel de compromiso del empleador con el proceso de implementación de la política.	1. Si 2. No
28.	CONOCIMIENTO DE RESPONSABILIDADES PARA IMPLEMENTAR ESTA POLITICA EN LA EMPRESA	Determina el conocimiento del empleador de su responsabilidad en el proceso de implementación de la política.	1. Si 2. No
29.	CONOCIMIENTO DE OTROS ACTORES QUE SE CONSIDERA SON RESPONSABLES DE LA IMPLEMETACION DE LA POLITICA	Identifica los actores del proceso de implementación de la política de inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad.	Abierta
30.	COMPETENCIAS NECESARIAS PARA ACTUAR COMO FACILITADOR EN LA IMPLEMENTACION DE LA POLITICA	Determina el nivel de competencias del empleador para facilitar el proceso de implementación de la política	1. Si 2. No

31.	COMPETENCIAS QUE ADQUIERE EL EMPLEADOR	Sustenta la respuesta de la pregunta anterior	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Conocimiento de la política</li> <li>2. Conocimiento de las situación laboral de esta población en el país</li> <li>3. Capacidad para actuar en el proceso de implementación de la política</li> <li>4. Capacidad de lectura, expresión y comunicación verbal y escrita.</li> <li>5. Trabajo en equipo, de planear, de programar, de negociar, de entrenar.</li> <li>6. Conocimientos técnicos y tecnológicos.</li> <li>7. Otro</li> <li>8. Ninguna</li> </ol>
-----	--	---	--

Tabla 2. Variables de las personas en situación de discapacidad

	VARIABLE	DEFINICION	VALOR
<b>CARACTERISTICAS SOCIODEMOGRAFICAS</b>			
1.	EDAD	Tiempo que una persona ha vivido desde su nacimiento.	Abierta
2.	GENERO	Condición orgánica que distingue al hombre de la mujer	1. Femenino 2. Masculino
3.	ESTADO CIVIL	Se refiere a la condición civil en ciudadanía de una persona con respecto a la unión o no con otra de su mismo o distinto género.	1. Soltero 2. Casado 3. Viudo 4. Divorciado 5. Unión Libre
4.	LUGAR DE PROCEDENCIA	Origen de donde procede una persona	Abierta
5.	LUGAR DE RESIDENCIA	Lugar donde vive o habita una persona	Abierta
6.	ESTRATO SOCIOECONOMICO	Zonas imaginarias en las que se considera dividida la sociedad	1. Estrato 0 2. Estrato 1 3. Estrato 2 4. Estrato 3 5. Estrato 4 6. Estrato 5 o más.
7.	PERSONAS A CARGO	Número de personas que dependen	Abierta

		económicamente de otra.	
8.	NIVEL EDUCATIVO	Grado de escolaridad alcanzado de una persona.	1. Ninguno 2. Primaria 3. Secundaria 4. Técnico 5. Universitario 6. Post – grados ___ Completo ___ Incompleto
<b>CLASIFICACION DE LA SITUACION DE DISCAPACIDAD</b>			
9.	PRESENTA ALTERACIONES PERMANENTES EN	Significa el órgano o estructura del cuerpo humano con inadecuado funcionamiento o sin él.	1. El Sistema Nervioso 2. Los Ojos 3. Los oídos 4. Los demás órganos de los sentidos 5. La voz y el habla 6. El sistema Cardiorespiratorio y las defensas 7. La digestión, el metabolismo y las hormonas 8. El sistema genital y reproductivo 9. El movimiento del cuerpo, manos, brazos y piernas 10. La piel 11. Otra

10.	ORIGEN DE LA DISCAPACIDAD	Motivo por el cual el órgano o estructura del cuerpo humano se encuentra afectada	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Alteración genética o hereditaria</li> <li>2. Lesión auto infligida</li> <li>3. Enfermedad profesional</li> <li>4. Accidente de trabajo</li> <li>5. Condiciones de salud de la madre durante el embarazo</li> <li>6. Complicaciones en el parto</li> <li>7. Enfermedad general</li> <li>8. Consumo de psicoactivos</li> <li>9. Desastre natural</li> <li>10. Accidente de transito</li> <li>11. Accidente traumático</li> <li>12. Víctima de violencia común</li> <li>13. Víctima de violencia organizada</li> <li>14. Dificultades en la prestación de los servicios de salud</li> <li>15. Otra</li> </ol>
<b>SALUD</b>			
11.	TIPO DE AFILIACION A SALUD	Condición de vinculación de una persona al Sistema General de Seguridad Social en Salud.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Contributivo</li> <li>2. Subsidiado</li> <li>3. Pobre no asegurado</li> <li>4. Régimen Especial</li> <li>5. Ninguno</li> <li>6. No sabe</li> </ol>
12.	ENTIDAD A LA QUE ESTA	Nombre de la entidad de la cual se	Abierta

	<b>AFILIADO</b>	beneficia el afiliado	
<b>13.</b>	<b>TIEMPO DE AFILIACIÓN</b>	Tiempo desde el momento de afiliación a una empresa que presta servicios de salud	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Antes de estar en situación de discapacidad</li> <li>2. Siempre ha estado afiliado</li> <li>3. Después de estar en situación de discapacidad</li> </ol>
<b>14.</b>	<b>TIPO DE PRESTACION</b>	Indica el tipo de beneficio que ofrece la empresa de salud y que recibe el beneficiario.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Económica</li> <li>2. Asistencial</li> <li>3. Ambas</li> <li>4. Ninguna</li> <li>5. Otra</li> </ol>
<b>15.</b>	<b>TIPO DE ASISTENCIA</b>	Indica el tipo de servicio asistencial que le ofrece la empresa al afiliado	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Medica</li> <li>2. Terapéutica</li> <li>3. Otra</li> </ol>
<b>TRABAJO</b>			
<b>16.</b>	<b>ACTIVIDAD DURANTE LOS ULTIMOS SEIS MESES</b>	Actividad desempeñada en el último periodo por una persona	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Trabajando</li> <li>2. Buscando trabajo</li> <li>3. Incapacitado permanente para trabajar sin pensión</li> <li>4. Estudiando</li> <li>5. Realizando oficios del hogar</li> <li>6. Recibiendo renta</li> <li>7. Pensionado y/o jubilado</li> <li>8. Realizando actividades de autoconsumo</li> </ol>

			9. Otra
17.	CONTRATO DE TRABAJO	Tipo de vinculación de una persona con relación a la empresa en donde labora	1. Sin contrato 2. A termino fijo 3. A término indefinido
18.	TIEMPO CONTRATADO PARA LABORES	Número de horas en las cuales la persona realiza su actividad laboral	1. Tiempo completo 2. Tiempo parcial/por horas 3. Medio tiempo 4. Ocasionalmente
19.	ACTIVIDAD ECONOMICA DE LA EMPRESA DONDE LABORA	Se refiere a la actividad económica en la que se desempeña la empresa.	1. Extractivas 2. Servicios 3. Comerciales 4. Industriales 5. Agropecuarias
20.	DESEMPEÑO EN EL TRABAJO	Se refiere al rango de mando o jerarquización que desempeña en la actividad laboral que realiza.	1. Obrero – Empleado del Gobierno 2. Obrero – Empleado particular 3. Jornalero o peón 4. Patrón – Empleador – Directivo 5. Trabajando por cuenta propia 6. Empleado(a) Domestico(a) 7. Trabajador familiar sin remuneración 8. Otro
21.	INGRESO MENSUAL PROMEDIO	Se refiere a la remuneración económica que una persona recibe por la realización de una actividad laboral	1. Menos de 1 SMLV 2. Entre 1 y 2 SMLV 3. Entre 3 y 4 SMLV 4. Más de 5 SMLV

<b>CONOCIMIENTO DE LA POLITICA</b>			
<b>22.</b>	CONOCIMIENTO DE LA PROTECCION A LA INTEGRACIÓN LABORA DE LAS PERSONAS EN SITUACION DE DISCAPACIDAD	Se refiere a la cantidad de información que ha recibido la persona en situación de discapacidad sobre el respaldo de la integración laboral.	1. Si 2. No
<b>23.</b>	BENEFICIOS DEL GOBIERNO A LOS EMPLEADORES DE PERSONAS EN SITUACION DE DISCAPACIDAD	Se refiere a la cantidad de información que ha recibido la persona en situación de discapacidad sobre los beneficios del gobierno a empleadores de esta población.	1. Si 2. No
<b>24.</b>	CONOCIMIENTO DE BENEFICIOS	Definir cuáles son los beneficios de los que la persona en situación de discapacidad tiene conocimiento.	1. Ser preferido en los procesos de licitación, adjudicación y celebración de contratos 2. Tener prelación en el otorgamiento de créditos y subvenciones de organismos estatales 3. El poder reducir de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable 4. Poder reducir en un 50% la cuota de aprendices que está obligado a contratar

			5. Otro 6. Ninguno
25.	CONOCIMIENTO DE LA POLITICA PUBLICA DE INCLUSION LABORAL DE LAS PERSONAS EN SITUACION DE DISCAPACIDAD	Se refiere a la cantidad de información que ha recibido la persona en situación de discapacidad sobre la Política de inclusión laboral.	1. Si 2. No
26.	CONOCIMIENTO DE ALGUNA LEY QUE RESPALDA LA INCLUSION LABORAL DE ESTA POBLACION	Determina el nivel de conocimiento de leyes que comuniquen la inclusión laboral de la población en situación de discapacidad.	Abierta
<b>IMPLEMENTACION DE LA POLITICA</b>			
27.	ACCIONES QUE EJECUTA PARA IMPLEMENTAR LA POLITICA	Identificar actividades que se realizan para la implementación de la política de inclusión laboral para las personas en situación de discapacidad.	1. Asiste a reuniones comunitarias donde intenten la inclusión laboral 2. Busca posibilidades de trabajo por sus propios medios 3. Hace valer su derecho al trabajo cuando lo busca 4. Se informa de las leyes y políticas que respaldan la inclusión laboral 5. Se ha capacitado en competencias y habilidades laborales 6. Otra 7. Ninguna

28.	RECEPCION DE AYUDAS O CAPACITACIONES PARA CONTRIBUIR A LA IMPLEMENTACION DE LA POLITICA	Define la cantidad de recursos necesarios que se necesitan para la implementación de la política.	1. Si 2. No
29.	TIPO DE AYUDAS O CAPACITACIONES	Sustenta la respuesta de la pregunta anterior	Abierta
30.	POSICION FRENTE A LA IMPLEMENTACION DE LA POLITICA	Identifica la conveniencia o no de la persona en que se implemente la política.	1. De acuerdo 2. En Contra
31.	OPINION DE LA POSICION FRENTE A LA IMPLEMENTACION	Sustenta la respuesta de la pregunta anterior	Abierta
32.	COMPROMISO CON LOS OBJETIVOS Y LAS METAS DE LA IMPLEMENTACION DE LA POLITICA	Determina el nivel de compromiso de la persona con el proceso de implementación de la política.	1. Si 2. No
33.	CONOCIMIENTO DE RESPONSABILIDADES FRENTE A LA IMPLEMENTACION DE LA POLITICA	Determina el conocimiento de la persona en cuanto a la responsabilidad en el proceso de implementación de la política.	1. Si 2. No
34.	CONOCIMINETO DE OTROS ACTORES RESPONSABLES DE LA IMPLEMETACION DE LA POLITICA	Identifica los actores del proceso de implementación de la política de inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad.	Abierta
35.	COMPETENCIAS NECESARIAS PARA ACTUAR COMO	Determina el nivel de competencias de la persona para facilitar el proceso	1. Si 2. No

	FACILITADOR EN LA IMPLEMENTACION DE LA POLITICA	de implementación de la política	
<b>36.</b>	COMPETENCIAS QUE ADQUIERE LA PERSONA	Sustenta la respuesta de la pregunta anterior	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Conocimiento de la política</li> <li>2. Conocimiento de las situación laboral de esta población en el país</li> <li>3. Capacidad para actuar en el proceso de implementación de la política</li> <li>4. Capacidad de lectura, expresión y comunicación verbal y escrita.</li> <li>5. Trabajo en equipo, de planear, de programar, de negociar, de entrenar.</li> <li>6. Conocimientos técnicos y tecnológicos.</li> <li>7. Otra</li> <li>8. Ninguna</li> </ol>

Tabla 3. Variables del sector estatal

	VARIABLE	DEFINICION	VALOR
<b>CARACTERISTICAS SOCIOEDMOGRAFICAS</b>			
	EDAD	Tiempo que una persona ha vivido desde su nacimiento.	Abierta
	GENERO	Condición orgánica que distingue al hombre de la mujer	1. Femenino 2. Masculino
	ESTADO CIVIL	Se refiere a la condición civil en ciudadanía de una persona con respecto a la unión o no con otra de su mismo o distinto género.	1. Soltero 2. Casado 3. Viudo 4. Divorciado 5. Unión Libre
	LUGAR DE PROCEDENCIA	Origen de donde procede una persona	Abierta
	LUGAR DE RESIDENCIA	Lugar donde vive o habita una persona	Abierta
	NIVEL EDUCATIVO	Grado de escolaridad alcanzado de una persona.	1. Ninguno 2. Primaria 3. Secundaria 4. Técnico 5. Universitario 6. Post – grados
<b>CONOCIMIENTO DE LA POLITICA</b>			

	CONOCIMIENTO DE LA PROTECCION A LA INTEGRACIÓN LABORA DE LAS PERSONAS EN SITUACION DE DISCAPACIDAD	Se refiere a la cantidad de información que ha recibido el representante estatal sobre este tema específico.	1. Si 2. No
	BENEFICIOS DEL GOBIERNO A LOS EMPLEADORES DE PERSONAS EN SITUACION DE DISCAPACIDAD	Se refiere a la cantidad de información que ha recibido el representante estatal sobre los beneficios del gobierno a empleadores de personas en situación de discapacidad.	1. Si 2. No
	CONOCIMIENTO DE BENEFICIOS	Definir cuáles son los beneficios de los que el empresario tiene conocimiento.	1. Ser preferido en los procesos de licitación, adjudicación y celebración de contratos 2. Tener prelación en el otorgamiento de créditos y subvenciones de organismos estatales 3. El poder reducir de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable 4. Poder reducir en un 50% la cuota de aprendices que está obligado a contratar 5. Otro

			6. Ninguno
	CONOCIMIENTO DE LA POLITICA PUBLICA DE INCLUSION LABORAL DE LAS PERSONAS EN SITUACION DE DISCAPACIDAD	Se refiere a la cantidad de información que ha recibido el representante estatal sobre la Política de inclusión laboral para las personas en situación de discapacidad.	1. Si 2. No
	CONOCIMIENTO DE ALGUNA LEY QUE RESPALDA LA INCLUSION LABORAL DE ESTA POBLACION	Determina el nivel de conocimiento de leyes que comuniquen la inclusión laboral de la población en situación de discapacidad.	Abierta
<b>IMPLEMENTACION DE LA POLITICA</b>			
	ACCIONES QUE SE EJECUTEN DESDE LA INSTITUCION DONDE LABORA PARA IMPLEMENTAR LA POLITICA	Identificar actividades que se realizan desde la institución para la implementación de la política de inclusión laboral para las personas en situación de discapacidad.	1. Capacitaciones en temas laborales a la población en situación de discapacidad así como en los derechos y leyes que respaldan 2. Busca vincular a esta población en empresas del municipio 3. Da información a los empresarios sobre los beneficios que recibe si contrata a personas en situación de discapacidad 4. Capacita sobre cómo implementar desde la comunidad la política de

			inclusión laboral 5. Otra 6. Ninguna
	VIGILANCIA DEL PROCESO DE IMPLEMENTACION EN LA INSTITUCION	Se refiere a la vigilancia o no del cumplimiento de la política de inclusión laboral de la población en situación de discapacidad.	1. Si 2. No
	RECEPCION POR PARTE DEL GOBIERNO AYUDAS O CAPACITACIONES PARA LA IMPLEMENTACION DE LA POLITICA DESDE LA INSTITUCION	Define la cantidad de recursos necesarios que se necesitan para la implementación de la política.	1. Si 2. No
	TIPO DE AYUDAS O CAPACITACIONES	Sustenta la respuesta de la pregunta anterior	Abierta
	COMUNICACIÓN ENTRE ORGANIZACIONES Y SU INSTITUCION QUE FACILITEN EL PROCESO DE IMPLEMENTACION	Determina los procesos comunicativos entre organizaciones gubernamentales para facilitar el proceso de implementación de la política.	1. Alcaldía Municipal 2. Gobernación Departamental 3. Secretaria de Salud del Departamento 4. Oficina de Trabajo 5. Empresas 6. Organizaciones de personas en situación de discapacidad 7. Otras

			8. Ninguna
	ACTIVIDADES QUE SE LLEVEN A CABO DESDE LA INSTITUCION PARA DAR CUMPLIMIENTO A LA ACCION	Determina acciones y actividades que obliguen la implementación de la política.	1. Control y vigilancia 2. Evaluación 3. Monitoreo 4. Solicitud de indicadores de impacto 5. Otra 6. Ninguna
	POSICION FRENTE A LA IMPLEMENTACION DE LA POLITICA	Identifica la conveniencia o no del representante de la implementación de la política.	1. De acuerdo 2. En Contra
	OPINION DE LA POSICION FRENTE A LA IMPLEMENTACION	Sustenta la respuesta de la pregunta anterior	Abierta
	COMPROMISO CON LOS OBJETIVOS Y LAS METAS DE LA IMPLEMENTACION DE LA POLITICA	Determina el nivel de compromiso del representante con el proceso de implementación de la política.	1. Si 2. No
	CONOCIMIENTO DE LA RESPONSABILIDAD DE IMPLEMENTAR ESTA POLITICA DESDE LA INSTITUCION	Determina el conocimiento del representante de su responsabilidad en el proceso de implementación de la política.	1. Si 2. No
	CONOCIMIENTO DE OTROS ACTORES RESPONSABLES DE LA IMPLEMETACION DE LA POLITICA	Identifica los actores del proceso de implementación de la política de inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad.	Abierta
	COMPETENCIAS NECESARIAS	Determina el nivel de competencias del	1. Si

	PARA ACTUAR COMO FACILITADOR EN LA IMPLEMENTACION DE LA POLITICA	representante para facilitar el proceso de implementación de la política	2. No
	COMPETENCIAS ADQUIRIDAS	Sustenta la respuesta de la pregunta anterior	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Conocimiento de la política</li> <li>2. Conocimiento de las situación laboral de esta población en el país</li> <li>3. Capacidad para actuar en el proceso de implementación de la política</li> <li>4. Capacidad de lectura, expresión y comunicación verbal y escrita.</li> <li>5. Trabajo en equipo, de planear, de programar, de negociar, de entrenar.</li> <li>6. Conocimientos técnicos y tecnológicos.</li> <li>7. Otra</li> <li>8. Ninguna</li> </ol>
	ADECUADO PERSONAL RESPONSABLE DE LLEVAR A CABO LA IMPLEMENTACION	Identifica si el tamaño del personal responsable de la implementación es el adecuado o no.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Si</li> <li>2. No</li> </ol>

	CONTROL JERARQUICO DE LAS DECISIONES Y PROCESOS QUE SE LLEVAN A CABO PARA EL PROCESO DE IMPLEMENTACION	Determina el control necesario desde las subunidades a las agencias responsables de la implementación de la política.	1. Si 2. No
	CONOCIMIENTO DE RECURSOS POLITICOS CON LOS QUE CUENTA LA INSTITUCION	Determina el conocimiento de los recursos políticos con los que cuenta la institución.	1. Si 2. No
	CUALES RECURSOS POLITICOS	Sustenta la respuesta de la pregunta anterior	1. Apoyo de Legisladores 2. Ejecutivos 3. Expertos en Políticas 4. Otro 5. Ninguno
	SUFICIENTES RECURSOS ECONOMICOS DISPONIBLES PARA SOSTENER EL PROCESO DE IMPLEMENTACION	Determina la suficiencia o no de los recursos económicos que se necesitan para sostener con éxito la fase de implementación de la política.	1. Si 2. No Por qué ?
	CONOCIMIENTO DEL ESTADO DE LA OPINION PUBLICA O QUE TANTA ATENCION SE PRESTA AL PROBLEMA QUE ENFRENTA LA POLITICA	Determina el nivel de conocimiento de la opinión pública sobre el tema tratado en la política.	1. Si 2. No
<b>32.</b>	OPINIONES DEL PROBLEMA QUE SE ENFRENTA	Sustenta la respuesta de la pregunta anterior	Abierta
<b>33.</b>	CONOCIMIENTO DEL FAVORECIMIENTO U OPOSICION DE LOS SUPERIORES AL	Identifica si los directivos se oponen o favorecen los procesos de implementación de la política.	1. Favorecen 2. Se oponen 3. No sabe

	PROCESO DE IMPLEMENTACION DE LA POLITICA		
--	---	--	--

## 5. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

### 5.1 ENFÓQUE METODOLÓGICO

La investigación está enmarcada en el método empírico analítico y se ubica en un enfoque cuantitativo

### 5.2 TIPO DE ESTUDIO

Es un estudio de tipo descriptivo con una fase correlacional

### 5.3 POBLACIÓN

1. Población de las personas en situación de discapacidad: 2102 personas
2. Población de las empresas: 2500 empresas
3. Población del sector estatal: 17 personas

### 5.4 Marco Muestral

En este caso el marco muestral coincide con la población de cada uno de los actores de la siguiente forma:

1. Población de las personas en situación de discapacidad: 2102 personas
2. Población de las empresas: 2500 empresas
3. Población del sector estatal: 17 personas

#### 5.4.1 Muestra y Muestreo

Para seleccionar la muestra de las personas en situación de discapacidad se utilizó un muestreo aleatorio simple aplicando la siguiente formula:

$$n = \frac{Z^2 pq N}{NE^2 + Z^2 pq}$$

Dónde

- $n$  es el tamaño de la muestra
- $Z$  es el nivel de confianza 95% (1.96)
- $p$  es la variabilidad positiva 0.5
- $q$  es la variabilidad negativa 0.5
- $N$  es el tamaño de la población 2102
- $E$  es la precisión o el error 5% (0.05)

$$n = \frac{(1.96)^2 * (0.5) * (0.5) * (2102)}{(2102)^2 * (0.05)^2 + (1.96)^2 * (0.5) * (0.5)} = \frac{(3.8416) * (0.5) * (0.5) * (2102)}{(2102)^2 * (0.0025) + (3.8416) * (0.5) * (0.5)} = \frac{2018.7608}{5.255 + 0.9604} = \frac{2018.7608}{6.2154} = 324.7$$

Para seleccionar la muestra de las empresas se utilizó un muestreo aleatorio simple aplicando la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 p q N}{NE^2 + Z^2 p q}$$

Dónde

- $n$  es el tamaño de la muestra
- $Z$  es el nivel de confianza 95% (1.96)
- $p$  es la variabilidad positiva 0.5
- $q$  es la variabilidad negativa 0.5
- $N$  es el tamaño de la población 2500
- $E$  es la precisión o el error 5% (0.05)

$$n = \frac{(1.96)^2 * (0.5) * (0.5) * (2500)}{(2500)^2 * (0.05)^2 + (1.96)^2 * (0.5) * (0.5)} = \frac{(3.8416) * (0.5) * (0.5) * (2500)}{(2500)^2 * (0.0025) + (3.8416) * (0.5) * (0.5)} = \frac{2401}{6.25 + 0.9604} = \frac{2401}{7.2104} = 332.9$$

Para seleccionar la muestra de los actores estatales se realizó un muestreo intencional por el número reducido de personas, por ello se trabajó con el universo, 17 personas.

ACTOR	POBLACIÓN	MUESTRA
Personas en situación de discapacidad	2102	325
Empresas	2500	333
Funcionarios del Estado	17	17

#### 5.4.2 Criterios de inclusión y exclusión

##### Criterios de inclusión para personas en situación de discapacidad:

1. Ser persona en situación de discapacidad permanente y presentar una edad mayor a 18 años.
2. Residir dentro del municipio de Popayán.
3. Participación voluntaria según consentimiento informado.

**Criterios de exclusión para personas en situación de discapacidad:**

1. Presentar una situación de discapacidad severa

**Criterios de inclusión para las empresas:**

1. Ser una micro, pequeña, mediana o gran empresa
2. Estar ubicada dentro del casco urbano
3. Participar voluntariamente en el estudio bajo previo consentimiento informado

**Criterios de exclusión para las empresas:**

1. Empresas en dónde no se pueda tener comunicación con el empresario o un encargado delegado o administrador.

**Criterios de inclusión para los funcionarios del estado:**

1. Trabajar en pro de la población en situación de discapacidad
2. Trabajar en una institución de carácter pública

**Criterios de exclusión para los funcionarios del estado:**

1. No desear participar en la investigación o no encontrarse en el lugar de trabajo en el momento de diligenciar la encuesta.

## **5.5 TÉCNICAS DE RECOLECCION DE INFORMACIÓN**

### **5.5.1 Fuentes de información**

Como fuentes de información primaria se encontraron libros, artículos científicos, tesis de pregrado de fisioterapia, las bases de datos para la obtención de la población y muestra y el instrumento propiamente dicho. Y como fuentes de información secundaria, se encontraron algunos datos estadísticos consultado en páginas como el DANE.

### **5.5.2 Técnicas e instrumentos de recolección de la información**

La técnica que se utilizó fue la encuesta y como instrumentos se trabajó con una adaptación de los modelos analíticos top – down propuesto por Pressman y Wildavsky en el año 1973 y button – up por Sabatier y Mazmaniam en el año 1981, instrumentos que facilitan la medición de conocimientos, las percepciones y las acciones de inclusión laboral que ejecutan los actores participantes en la implementación de la política pública según como intervengan los actores dentro del proceso. Top Down (de abajo hacia arriba) si la implementación empieza desde la comunidad, pasando por las diferentes

instituciones públicas o privadas hasta llegar al sector gubernamental y el modelo Bottom Up (de arriba hacia abajo) si el proceso se ha dado de forma contraria. Posterior a las adaptaciones hechas a los instrumentos y de contextualizar los modelos antes mencionados, se sometieron a un juicio de expertos, dónde fueron evaluados por dos expertos en políticas públicas y se realizaron los ajustes sugeridos para la posterior aplicación.

### 5.5.3 Procedimiento de recolección de la información

**Tabla 4. Momentos de recolección de la información**

<b>MOMENTO</b>	<b>ACTIVIDAD</b>	<b>ACTORES</b>
Vinculación del Proyecto a instituciones que sirvan de apoyo para la recolección de la información.	Se pretende vincular el proyecto con la Fundación Universitaria María Cano – Popayán (FUMC), para la asignación de estudiantes colaboradores en el proceso de recolección de información.	Investigadoras y administrativos de la FUMC
Capacitación	Capacitar a los estudiantes asignados, sobre el proceso de recolección de información, instrumento como tal y consentimiento informado.	Investigadoras y estudiantes
Recolección de información	Visitar empresas, personas en situación de discapacidad y representantes estatales que hacen parte de la muestra del estudio y aplicar el instrumento con previo aviso y diligenciamiento del consentimiento informado.	Investigadoras y estudiantes
Verificación de	Realizar una revisión de	Investigadoras

información	instrumentos en cuanto al completo y adecuado diligenciamiento, como también de la respectiva firma y huella del consentimiento informado	
Sistematización de la información	Realizar una base de datos con códigos respectivos de las diferentes preguntas y respuestas del instrumento.	Investigadoras
Análisis de la información	Introducir los datos en el paquete estadístico SPSS versión 11.5, para su análisis respectivo	Investigadoras

## 5.6 ANÁLISIS DE LOS DATOS

Para el análisis de las variables propuestas en el instrumento, se realizó identificando categorías generales que muestren el conocimiento general y las estrategias de implementación de los diferentes actores. Posterior al diligenciamiento de los instrumentos se hizo una fase de verificación de la información donde se observó el adecuado diligenciamiento de las encuestas y la respectiva huella y firma de los consentimientos informados. Después de esto, se inició con la elaboración de la base de datos en el paquete estadístico SPSS Versión 11.5 realizando la respectiva codificación de las variables del estudio y finalmente se utilizó dicho paquete estadístico para los respectivos análisis univariado con la descripción en frecuencias y porcentajes de las variables, se realiza un cruce de variables con una relación directa y se realiza un análisis bivariado aplicando estadísticas de normalidad como la t de student para analizar una variable cuantitativa con una cualitativa y el chi cuadrado para dos variables cualitativas, y el test de Kruskal Wallis en caso de anormalidad.

## 6. RESULTADOS

### 6.1 ANÁLISIS DESCRIPTIVO SOCIODEMOGRÁFICO Y SOCIOLABORAL DE LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD PARTICIPANTES EN EL ESTUDIO

Tabla 5. Distribución de la muestra según la edad y el género de las personas que trabajan. N= 325 FUENTE= Personas en situación de discapacidad.

Actividad que realiza durante los últimos seis meses			Género	
			Femenino	Masculino
Trabajando	Edad	18-28	19 - 19,4%	20 - 20,4%
		29-38	13 - 13,3%	5 - 5,1%
		39-48	9 - 9,2%	6 - 6,1%
		49-58	6 - 6,1%	7 - 7,1%
		59-68	1 - 1,0%	10 - 10,2%
		79-89	2 - 2,0%	0 - 0%
		Total	50 - 51,0%	48 - 49,0%

Como se observa en la tabla anterior con relación a las personas que trabajan, el mayor porcentaje se ubican en las edades entre 18 y 28 años, evidenciando una mínima diferencia entre mujeres y hombres (19,4% y 20,4% respectivamente).

A medida que se incrementan los rangos de edad, se observa que el género masculino es el que en mayor frecuencia logra desempeñar un trabajo, mientras que las mujeres lo hacen en edades más jóvenes.

Se puede observar en la tabla que de 325 personas encuestadas tan solo 98 se encuentran trabajando, lo que corresponde al 30% de la población total. En cuanto a la variable edad, se encuentra que la población está en un rango de edad entre los 18 y 89 años, con un promedio de 45 años y una desviación estándar de 17 años.

**Tabla 6. Distribución de la muestra según la procedencia, el estrato y el estado civil. N= 325 FUENTE= Personas en situación de discapacidad**

<b>PROCEDENCIA</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Popayán</b>	<b>212</b>	<b>62,2</b>
<b>Nariño</b>	<b>25</b>	<b>7,3</b>
<b>Cundinamarca</b>	<b>1</b>	<b>0,3</b>
<b>Valle del cauca</b>	<b>11</b>	<b>3,2</b>
<b>Municipios del cauca</b>	<b>74</b>	<b>21,7</b>
<b>Otro país</b>	<b>1</b>	<b>0,3</b>
<b>ESTRATO</b>		
<b>estrato 0</b>	<b>38</b>	<b>11,1</b>
<b>estrato 1</b>	<b>87</b>	<b>25,5</b>
<b>estrato 2</b>	<b>119</b>	<b>34,9</b>
<b>estrato 3</b>	<b>61</b>	<b>17,9</b>
<b>estrato 4</b>	<b>10</b>	<b>2,9</b>
<b>estrato 5 o mas</b>	<b>10</b>	<b>2,9</b>
<b>ESTADO CIVIL</b>		
<b>soltero</b>	<b>144</b>	<b>42,2</b>
<b>casado</b>	<b>93</b>	<b>27,3</b>
<b>viudo</b>	<b>18</b>	<b>5,3</b>
<b>divorciado</b>	<b>15</b>	<b>4,4</b>
<b>unión libre</b>	<b>55</b>	<b>16,1</b>
<b>Total</b>	<b>325</b>	<b>100,0</b>

Con respecto a la variable estado civil, la gráfica enseña que la mayoría de la población es de estado civil soltero, representando un porcentaje del 44%, (esto puede ser debido a que es una población joven) en menor porcentaje se encuentran las personas casadas así como también las parejas que viven en unión libre, representando porcentajes del 28% y 17% respectivamente.

Aunque la mayoría de la población es procedente y residente del municipio de Popayán representando el 65%, es importante resaltar que hay porcentajes que nos muestran que parte de la población aunque reside en la ciudad procede de diferentes lugares, como municipios del Cauca, Nariño y Valle del Cauca, siendo otros municipios del Cauca los más representativos con un porcentaje del 22%.

En la tabla se puede observar, que gran parte de la muestra (el 35% de las personas) pertenece al estrato 2, teniendo mayor frecuencia los estratos 0,1 y 2, que los estratos considerados medios y altos.

**Tabla 7. Distribución de la muestra según el origen de la discapacidad y la actividad realizada durante los últimos seis meses. N=325**  
**FUENTE=Personas en situación de discapacidad**

Origen de la discapacidad	Frecuencia	Porcentaje
Alteración genética o hereditaria	55	16,1
Lesión auto infligida	1	,3
Accidente de trabajo	3	,9
Condición de salud de la madre durante el embarazo	23	6,7
Complicaciones durante el parto	6	1,8
Enfermedad general	171	50,1
Consumo de psicoactivos	1	,3
Accidente de tránsito	34	10,0
Accidente traumático	11	3,2
Víctima de violencia común	20	5,9
<b>Total</b>	<b>325</b>	<b>100,0</b>

Actividad durante Los últimos seis meses	Frecuencia	Porcentaje
Trabajando	98	28,7
Buscando trabajo	46	13,5
Incapacitado permanente para trabajar sin pensión	24	7,0
Estudiando	40	11,7
Realizando oficios del hogar	21	6,2
Pensionado o jubilado	21	6,2
Actividades de autoconsumo	54	15,8
Otra	4	1,2
Ninguna	16	4,7
Pedir limosna	1	,3
<b>Total</b>	<b>325</b>	<b>100,0</b>

En cuanto al origen de la discapacidad se encontró que las causas más frecuente para generar una situación de discapacidad son: la enfermedad general con un 50% de la población total, seguido por las alteraciones genéticas o hereditarias con el 16%, y por último los accidentes de tránsito con un 10%.

En relación a las actividades realizadas durante los últimos seis meses, se observa que el 30% de la población (98 personas) manifiestan estar

trabajando, un 13% (46 personas) dicen estar buscando trabajo y un porcentaje importante del 12% manifiesta estar estudiando.

**Tabla 8. Distribución de la muestra según el nivel educativo, el ingreso mensual promedio y la actividad de trabajar. N=325**  
**FUENTE= Personas en situación de discapacidad**

Actividad que realiza durante los últimos seis meses		Ingreso mensual promedio					Total
		Menos de 1 SMLV	Entre 1 y 2 SMLV	Entre 3 y 4 SMLV	Más de 5 SMLV	Ninguno	
	<b>Nivel educativo</b>						
<b>Trabajando</b>	<b>Ninguno</b>	15	7	1	0	0	23
	<b>Primaria</b>	14	15	1	0	2	32
	<b>Secundaria</b>	6	3	2	0	0	11
	<b>Técnico o tecnológico</b>	5	1	0	0	0	6
	<b>Universitaria</b>	0	13	12	0	0	25
	<b>Postgrados</b>	0	0	0	1	0	1
	<b>Total</b>	40	39	16	1	2	98

En relación con el nivel educativo, el ingreso mensual y la actividad de trabajar, se puede observar que el 56% (55 personas) de las personas que trabajan, reciben entre menos de un salario mínimo y entre uno y dos salarios mínimos, algunas de ellas sin tener ningún nivel educativo y otras llegan tan solo a nivel primario de educación. Cabe resaltar que una proporción importante del 25% (25 personas) han alcanzado niveles educativos universitarios devengando unos ingresos entre tres y cuatro salarios mínimos legales vigentes.

Tabla 9. Distribución de la muestra según la relación entre las limitaciones y la actividad de trabajar. N=325 FUENTE= Personas en situación de discapacidad.

Presenta limitaciones para	Trabajan SI	Trabajan NO
Limitaciones para el aprendizaje básico	12	7
Limitaciones para mirar	31	1
Limitaciones para escuchar	3	0
Limitaciones para la comunicación	0	0
Limitaciones para el desplazamiento	12	0
Limitaciones para el autocuidado en el mantenimiento de la salud	2	0
Limitaciones para llevar, mover y usar objetos	13	1
Limitaciones para cambiar y mantener la posición del cuerpo	23	5
Más de una limitación	2	2
<b>Total</b>		<b>98</b>

En cuanto a la relación entre las limitaciones y la actividad de trabajar o no ejercer ninguna actividad, se encuentra que, las personas con limitaciones para mirar son la mayor frecuencia de las personas que trabajan, seguido por las personas con limitaciones para la movilidad.

De las personas que no realizan ninguna actividad gran parte de ellas presentan limitaciones para el aprendizaje básico y en la movilidad.

**Tabla 10. Significancia estadística entre la actividad de trabajar y las variables sociodemográficas de las personas en situación de discapacidad. N= 325 FUENTE= Personas en situación de discapacidad.**

<b>Personas en situación de discapacidad</b>				
<b>Variable independiente</b>	<b>Prueba estadística</b>	<b>Valor de t student/ valor de chi cuadrado</b>	<b>Grados de libertad</b>	<b>Valor de significancia</b>
<b>Actividad de trabajar</b>				
<b>Edad</b>	<b>T student</b>	<b>15.56</b>	<b>6</b>	<b>0.001*</b>
<b>genero</b>	<b>Chi cuadrado</b>	<b>0.325</b>	<b>1</b>	<b>0.000*</b>
<b>Estado civil</b>	<b>Chi cuadrado</b>	<b>4.96</b>	<b>4</b>	<b>0.000*</b>
<b>Estrato socioeconómico</b>	<b>Chi cuadrado</b>	<b>3.77</b>	<b>5</b>	<b>0.004*</b>
<b>Nivel educativo</b>	<b>Chi cuadrado</b>	<b>16.04</b>	<b>5</b>	<b>0.000*</b>
<b>Limitaciones</b>	<b>Chi cuadrado</b>	<b>8.44</b>	<b>6</b>	<b>0.000*</b>

\*Las pruebas de significancia estadística para relacionar la variable independiente que en este caso es la Actividad de trabajar con las variables dependientes como la edad, el género, el estado civil, el estrato socioeconómico, el nivel educativo y las limitaciones, resultaron todas y cada una de ellas estadísticamente significativas. Lo que sugiere que las características socio demográficas anteriormente descritas, pueden tener una relación con la acción de trabajar, es decir, que en el momento de emplearse estas pueden ser variables que determinen las posibilidades de acceso o no de las personas en situación de discapacidad al mercado laboral.

## 6.2 ANÁLISIS DESCRIPTIVO SOCIODEMOGRÁFICO Y SOCIOLABORAL DE LOS ACTORES DEL SECTOR ESTATAL

Tabla 11. Distribución de la muestra según la edad y el género. N=17  
FUENTE= Actor Estatal

		Genero		Total
		Femenino	Masculino	
Edad	20-30	3	2	5
	31-40	3	1	4
	41-50	3	2	5
	51-60	2	1	3
Total		11	6	17
		64,7%	35,3%	100,0%

N	Válidos	17
Mediana		38,00
Desv. típ.		10,379
Mínimo		24
Máximo		55

En cuanto a la distribución de la edad de los representantes del Estado se encontró que: el rango de edad está entre los 24 y 55 años de edad, con un promedio de 38 años y una desviación estándar de + o – 10 años y predomina el género femenino con un 65% sobre el masculino con un 35%.

Tabla 12. Distribución de la muestra según la profesión y el lugar de trabajo. N= 17 FUENTE= Actor Estatal

Cuál es su profesión	Lugar donde labora actualmente				Total
	SENA	Alcaldía Municipal	Secretaria de salud dptal	Secretaria de salud mpal	
Ingeniero industrial	1	0	0	0	1
Enfermero/a	0	1	1	1	3
Psicólogo/a	0	0	1	0	1
Fisioterapeutas	0	1	0	4	5
Trabajadores sociales	0	1	1	1	3
Educadores	0	0	2	0	2
Abogados	0	1	1	0	2
Total	1	4	6	6	17

En cuanto a la profesión de los actores del estado y el lugar donde laboran se encontró que: Los Fisioterapeutas con una frecuencia de 5 entre 17, son quienes se encuentran liderando los procesos de intervención a la discapacidad, seguido por los trabajadores sociales con una frecuencia de 3 entre 17, y las instituciones que con mayor frecuencia apoyan estos procesos son en primera instancia las Secretarías de Salud tanto la departamental como la municipal y en segundo lugar la Alcaldía del municipio.

### 6.3 ANÁLISIS DESCRIPTIVO DEL TIPO DE EMPRESAS QUE PARTICIPARON EN EL ESTUDIO

Tabla 13. Distribución de la muestra según el sector económico, la ubicación, el tamaño de la empresa y el número de personas en situación de discapacidad que laboran en ellas. N= 333 FUENTE= Empresas del municipio de Popayán.

SECTOR ECONÓMICO	Frecuencia	Porcentaje
Servicios	61	18,3
Comerciales	236	70,7
Industriales	4	1,2
Agropecuarias	32	9,6
<b>UBICACIÓN DE LA EMPRESA</b>		
Rural	30	9
Urbano	303	90,7
<b>TAMAÑO DE LA EMPRESA</b>		
Microempresa	205	61,4
Pequeña	81	24,3
Mediana	30	9
Grande	17	5,1
Total	333	100,0
<b>N° DE PSD QUE LABORAN EN ESTAS EMPRESAS</b>		
0 Personas	315	94,3
2 Personas	13	3,9
3 Personas	3	0,9
8 Personas	2	0,6
Total	333	100

El 70% de las empresas participantes en el estudio son del sector económico comercial, el 18% son de servicios, el 9% son agropecuarias y el 1% industriales, el 90% de ellas se encuentran ubicadas en la zona urbana y el

85% son microempresas y pequeñas empresas.

Según la relación de cuantos trabajadores en situación de discapacidad trabajan en la empresa en 315 empresas 0 trabajadores, el 13 empresas 2 trabajadores, en 3 empresas 3 trabajadores, y en 2 empresas 8 trabajadores.

#### 6.4 ANÁLISIS DESCRIPTIVO SOBRE CONOCIMIENTOS DE LOS ACTORES PARTICIPANTES EN EL ESTUDIO SOBRE LA POLÍTICA PÚBLICA Y LA LEGISLACIÓN VIGENTE DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

Tabla 14. Conocimiento de los sectores Empresarial, Estatal y Personas en situación de Discapacidad sobre la integración laboral de la población objeto de estudio y la existencia de la política pública en discapacidad. N=675 FUENTE= PSD, EMPRESAS Y ESTADO

Conoce integración laboral	Porcentaje EMPRESA	Porcentaje ESTATAL	Porcentaje PSD
Si conoce	11,4	100,0	24
No conoce	88,6	0,0	76,0
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Conoce la política publica	Porcentaje EMPRESA	Porcentaje ESTATAL	Porcentaje PSD
Si conoce	1,2	100,0	9,1
No conoce	98,8	.0	90,9
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Al indagar sobre el conocimiento de la integración laboral de personas en situación de discapacidad y de la existencia de la política pública en discapacidad, se puede observar que el actor más desconoce el tema es el sector empresarial, seguido por las personas en situación de discapacidad y el sector más informado con un 100% de información es el estatal.

Tabla 15. Conocimiento de los tres actores sobre los beneficios que otorga el Gobierno a los empresarios. N=675 FUENTE= PSD, EMPRESAS Y ESTADO

Conoce beneficios del gobierno		Porcentaje EMPRESA	Porcentaje ESTATAL	Porcentaje PSD
si		9,9	100,0	26,7
no		89,8	0,0	73,3
<b>Total</b>		<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Beneficios que conocen los actores		Porcentaje EMPRESA	Porcentaje ESTATAL	Porcentaje PSD
prelación en otorgamiento de créditos		No conoce	3,5 conoce	29.4 conoce
Beneficios en impuestos		No conoce	,3 conoce	41.2conoce
reducir en un 50% cuota de aprendices		No conoce	1,5 conoce	5.9 conoce
otro		3.3 conoce	,6 conoce	-
ninguno		89.8 conoce	78 conoce	-
no recuerda		2.1 conoce	11,1 conoce	-
más de un beneficio		4.8 conoce	5,0 conoce	23.5 conoce
<b>Total</b>		<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100,0</b>

Al indagar acerca del conocimiento de los actores sobre los beneficios que otorga el gobierno a empresarios que contraten personas en situación de discapacidad se observa que: en altos porcentajes el Estado y las empresas desconocen estos beneficios. Las personas en situación de discapacidad son las más informadas, y el beneficio que más conocen es el favorecimiento en impuestos.

Tabla 16. Conocimiento de los actores sobre las diversas leyes que respaldan la inclusión laboral. N=675 FUENTE= PSD, EMPRESAS Y ESTADO

Cuales Leyes	Porcentaje EMPRESA	Porcentaje ESTATAL	Porcentaje PSD
ninguna	96,4	0,0	85,6
ley 361 del 1997	3,6	94,1	5,6
ley 789 del 2002	0,0	5,9	4,1
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

Se puede observar que la ley principal por la que los actores se guían es la 361 de 1997 por la cual “se establecen mecanismos de integración social para las personas con limitaciones”, seguida por la ley 789 de 2002 en la que “se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social”.

## 6.5 ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LAS ACCIONES QUE IMPLEMENTAN LOS ACTORES PARTICIPANTES EN EL ESTUDIO PARA FAVORECER LA INCLUSIÓN LABORAL

Tabla 17. Distribución de la muestra según las acciones que ejecuta la persona en situación de discapacidad, el actor empresarial y el estatal para facilitar los procesos de inclusión laboral. N=675 FUENTE= PSD, EMPRESAS Y ESTADO

Acciones que ejecutan las PSD	Frecuencia	Porcentaje
Asiste a reuniones comunitarias	46	13,5
Busca trabajo	57	16,7
Hace valer su derecho al trabajo	27	7,9
Se informa de políticas y leyes	19	5,6
Se ha capacitado en competencias y habilidades laborales	16	4,7
Ninguna	139	40,8
Más de una acción	21	6,2
<b>Total</b>	<b>325</b>	<b>100,0</b>

Acciones que ejecuta el actor empresarial	Frecuencia	Porcentaje
ninguna	315	94,3
más de una acción	18	5,4
<b>Total</b>	<b>333</b>	<b>100,0</b>

Acciones que ejecuta el actor estatal	Frecuencia	Porcentaje
Se capacita a las PSD en temas laborales	1	5,9
Ayudas técnicas	8	47,1
Programas de acción social	3	17,6
Brigadas de salud	2	11,8
Subsidios población vulnerable	2	11,8
Proyectos educativos	1	5,9
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>100,0</b>

De las personas en situación de discapacidad participantes en el estudio el 41% no realiza ninguna acción para facilitar un proceso de inclusión, el 17% busca trabajo, el 14% asiste a reuniones comunitarias donde se aborde esta temática, el 8% hace valer su derecho al trabajo cuando lo busca, el 6% se informa de políticas y leyes, el 5% se capacita en habilidades y competencias laborales y el 6% restante realiza más de una acción.

En cuanto a las acciones que se pueden ejecutar desde las empresas para facilitar la inclusión laboral de esta población, el 95% de las empresas no realiza ninguna acción especificada en la encuesta y el 5% restante realiza más de una acción.

Entre las acciones que se realizan desde la empresa se encuentran: apertura de convocatoria para personas en situación de discapacidad, contratación de personas en situación de discapacidad, capacitaciones en competencias y habilidades laborales, adecuación de puestos de trabajo entre otras.

Según los representantes del Gobierno en todas las instituciones donde laboran se adelantan programas que favorezcan a la población en situación de discapacidad como: El 47% manifiesta que facilita ayudas técnicas, el 17% realizan programas de acción social, el 12% brigadas de salud, otro 12% da subsidios a la población vulnerable, un 6% capacita en temas laborales y un último 6% realiza proyectos educativos en esta población.

**Tabla 18. Distribución de la población según las competencias que poseen las personas en situación de discapacidad, las empresas y el estado para facilitar la inclusión laboral. N=325 FUENTE= Personas en situación de discapacidad.**

<b>Competencias de las PSD</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>conocimiento y compromiso del tema</b>	<b>3</b>	<b>,9</b>
<b>lectura, expresión y comunicación</b>	<b>2</b>	<b>,6</b>
<b>trabajo en equipo, planear y programar</b>	<b>14</b>	<b>4,1</b>
<b>conocimientos técnicos y tecnológicos</b>	<b>6</b>	<b>1,8</b>
<b>ninguna</b>	<b>223</b>	<b>65,4</b>
<b>más de una competencia</b>	<b>77</b>	<b>22,6</b>
<b>Total</b>	<b>325</b>	<b>100,0</b>

Competencias de las Empresas				Total
		Ninguno	Más de una competencia	
Si		0	18	18
No		315	0	315
<b>Total</b>		<b>315</b>	<b>18</b>	<b>333</b>

Competencias del Estado				Total
		Conocimiento de la política	Situación laboral de la población en el país	Más de una competencia
Si		7	4	6
<b>Total</b>		<b>7</b>	<b>4</b>	<b>6</b>

Al indagar sobre las competencias que poseen las persona en situación de discapacidad para facilitar procesos de la inclusión laboral, el 4% manifiesta que son capaces de trabajar en equipo, planear y programar, el 2% manifiesta tener conocimientos técnicos y tecnológicos referentes a la discapacidad el 23% manifiesta contar con más de una competencia y el 65% restante dice no contar con ninguna de estas competencias.

Al indagar al actor empresarial, el 94% de los encuestados respondieron no contar con dichas competencias y el 6% restante dice si contar con ellas entre las que se encuentran conocimiento de la política, de la situación laboral de esta población en el país, trabajo en equipo y capacidad para planear, programar y ejecutar y capacidad de lectura, expresión, comprensión etc.

Finalmente, El 100% de los actores estatales manifiesta contar con las competencias necesarias para actuar como facilitador en el proceso de incluir laboralmente a las personas en situación de discapacidad. 7 personas dicen conocer la política pública, 4 personas conocen la situación laboral de la población en el país y 6 personas consideran contar con más de una competencia.

## 6.6 ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LAS PERCEPCIONES SOBRE EL PROCESO DE INCLUSIÓN LABORAL DE LOS ACTORES PARTICIPANTES EN EL ESTUDIO

Tabla 19. Distribución de la muestra según las respuestas o actitudes de los empresarios cuando las personas en situación de discapacidad buscan trabajo y opinión de las personas sobre los procesos de inclusión laboral. N=325 FUENTE= personas en situación de discapacidad

Respuesta y actitud de empresarios	Frecuencia	Porcentaje
No hay trabajo	76	22,3
Actitudes de aceptación	34	10,0
Algunas personas se sorprenden	27	7,9
Rechazo	117	34,3
No intenta conseguir trabajo	59	17,3
Ninguna	12	3,5
<b>Total</b>	<b>325</b>	<b>100,0</b>

Opinión de las personas sobre la inclusión laboral	Frecuencia	Porcentaje
Igual que para cualquier persona	73	21,4
Mas consideración con las PSD	74	21,7
Se debe preferir a las PSD que a cualquier otra persona	59	17,3
Igual para todos pero asegurar la accesibilidad	69	20,2
Las PSD no deben trabajar	17	5,0
No sabe	33	9,7
<b>Total</b>	<b>325</b>	<b>100,0</b>

De las personas que buscan trabajo el 34% manifiesta sentir algún tipo de rechazo por parte de los empleadores, el 23% perciben que les niegan el trabajo, el 10% manifiestan ser aceptados, el 8% manifiestan que algunas personas se sorprenden y el 18% no intenta conseguir trabajo.

En cuanto a la opinión acerca de los procesos de inclusión laboral, el 23% las personas en situación de discapacidad opina que se debe tener más consideración con las personas en situación de discapacidad a la hora de realizar un proceso de inclusión laboral, el 22% considera que este proceso debe ser igual como para cualquier otra persona, el 21% considera que se debe asegurar la accesibilidad del trabajador en esta situación, el 18% que se

debe preferir a las personas en situación de discapacidad y el 5% considera que las personas en esta situación no deben trabajar.

**Tabla 20. Distribución de las empresas según la opinión sobre el rendimiento laboral de las personas en situación de discapacidad y la opinión acerca de la afectación en productividad al contratar PSD. N=333 FUENTE= Empresas.**

<b>Rendimiento laboral</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Es deficiente</b>	<b>168</b>	<b>50,3</b>
<b>Es igual que una persona del común</b>	<b>36</b>	<b>10,8</b>
<b>Es superior a una persona del común</b>	<b>10</b>	<b>3,0</b>
<b>Puede tener ventajas como desventajas</b>	<b>46</b>	<b>13,8</b>
<b>Depende para lo que se contrate</b>	<b>73</b>	<b>21,9</b>
<b>Total</b>	<b>333</b>	<b>99,7</b>
<b>Total</b>	<b>334</b>	<b>100,0</b>

<b>Se afecta la productividad de la empresa</b>				<b>total</b>
<b>Razón</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Depende del sitio de trabajo</b>	
<b>Ya conocen el rendimiento de PSD</b>	<b>0</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>18</b>
<b>No pueden realizar actividades como las demás personas</b>	<b>168</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>168</b>
<b>Conocen las diferentes habilidades</b>	<b>0</b>	<b>37</b>	<b>16</b>	<b>53</b>
<b>Hay sitios de trabajo que los favorece</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>94</b>	<b>94</b>
<b>Total</b>	<b>168</b>	<b>55</b>	<b>110</b>	<b>333</b>

Cuando se indaga sobre la opinión acerca del rendimiento laboral de las personas en situación de discapacidad, el 50% de los encuestados opina que es deficiente, el 11% dice que es igual que una persona común, el 3% dice que

es superior a una persona común, el 14% opina que pueden tener ventajas como desventajas y el 22% opina que depende para lo que se contrate.

El 50,5% de los empresarios encuestados opina que si contrata personas en situación de discapacidad, se afectaría la productividad de la empresa exponiendo la razón de que las personas en situación de discapacidad no pueden realizar actividades como las demás personas, el 16% considera que no se afectaría la productividad, de estos el 5.4% ya conocen el rendimiento de PSD y el 11.1% restante manifiesta que conoce las diferentes habilidades de esta población y el 33% opina que esto depende del sitio de trabajo.

**Tabla 21. Posición de los empresarios frente a la contratación de personas en situación de discapacidad. N= 333 FUENTE= Empresas.**

	Opinión de la posición			Total
	Todos tenemos derecho al trabajo	No es algo que les competa	Ellos no deberían trabajar	
<b>Contratación de personas en situación de discapacidad</b>				
De acuerdo	196	0	0	196
En desacuerdo	0	0	6	6
Parcialmente de acuerdo	0	11	9	20
Le es indiferente	0	111	0	111
<b>Total</b>	<b>196</b>	<b>122</b>	<b>15</b>	<b>333</b>

El 58.9% de la población, está de acuerdo con la contratación de personas en situación de discapacidad y manifiestan como razón que todos tenemos derecho al trabajo, el 2% se encuentra en desacuerdo el 6% están parcialmente de acuerdo de los cuales el 3.3% opinan que no es algo que a ellos les competa y el 2.7% restante opinan que las personas en situación de discapacidad no deberían trabajar y al 33% le es totalmente indiferente y opinaron que no es algo que les competa.

Tabla 22. Significancia estadística entre la actividad de trabajar y variables del actor empresarial. N= 333 FUENTE= Empresas.

<b>Sector empresarial</b>				
<b>Variable independiente</b>	<b>Prueba estadística</b>	<b>Valor de t student/ valor de chi cuadrado</b>	<b>Grados de libertad</b>	<b>Valor de significancia</b>
<b>Actividad de trabajar</b>				
<b>Función social de la empresa</b>	<b>Chi cuadrado</b>	<b>22.22</b>	<b>4</b>	<b>0.222</b>
<b>Disposición para contratar personas con discapacidad</b>	<b>Chi cuadrado</b>	<b>12.57</b>	<b>1</b>	<b>0.183</b>
<b>Rendimiento laboral de personas con discapacidad</b>	<b>Chi cuadrado</b>	<b>33.15</b>	<b>2</b>	<b>0.605</b>
<b>Conocimientos en política pública</b>	<b>Chi cuadrado</b>	<b>6.63</b>	<b>1</b>	<b>0.675</b>
<b>Acciones que ejecuta la empresa para favorecer la inclusión laboral</b>	<b>Chi cuadrado</b>	<b>6.33</b>	<b>4</b>	<b>0.706</b>
<b>Posición frente a la contratación de personas con discapacidad</b>	<b>Chi cuadrado</b>	<b>41.94</b>	<b>2</b>	<b>0.033*</b>
<b>Competencias para actuar como facilitador en los procesos de inclusión laboral.</b>	<b>Chi cuadrado</b>	<b>6.33</b>	<b>1</b>	<b>0.706</b>

\*Las pruebas de significancia estadística para relacionar la variable independiente del estudio actividad de trabajar con las variables dependientes del actor empresarial, sugieren una relación o asociación entre la variable independiente con la posición del empresario frente a la contratación de personas en situación de discapacidad, resultando esta como la única variable estadísticamente significativa. Esto representa, que la posición del empresario

frente a la contratación, puede tener una relación con que las personas en situación de discapacidad desempeñen o no una actividad laboral.

**Tabla 23. Posición de los representantes del Estado frente a la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad. N= 17 FUENTE= Estado**

<b>Cuál es su posición frente a la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad</b>		<b>Total</b>
<b>Porque</b>	<b>de acuerdo</b>	
<b>Todos tenemos derecho al trabajo</b>	<b>7</b>	<b>7</b>
<b>Es una población vulnerable con pocas posibilidades de trabajar</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
<b>Ellos pueden mejorar su calidad de vida</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
<b>Son personas de bajos recursos y muchas necesidades</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>17</b>

El 100% de los encuestados manifiesta estar de acuerdo con la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad.

Al indagar el porqué está de acuerdo con la inclusión laboral de esta población, ellos respondieron el 41% (7 personas) dicen que todos tenemos derecho al trabajo, 23% (4 personas) porque es una población vulnerable con pocas posibilidades de trabajo, un 17% (3 personas) opinan que de esta forma ellos pueden mejorar su calidad de vida, otro 17% (3 personas) refieren que son personas de muy bajos recursos y muchas necesidades.

Tabla 24. Significancia estadística entre la actividad de trabajar y variables del actor estatal. N=17 FUENTE= Estado.

<b>Sector estatal</b>				
<b>Variable independiente</b>	<b>Prueba estadística</b>	<b>Valor de t studen/ valor de chi cuadrado</b>	<b>Grados de libertad</b>	<b>Valor de significancia</b>
<b>Actividad de trabajar</b>				
<b>Conocimientos que posee sobre la inclusión laboral</b>	<b>Chi cuadrado</b>	<b>16.04</b>	<b>1</b>	<b>0.517</b>
<b>Acciones que se adelantan desde la institución</b>	<b>Chi cuadrado</b>	<b>15.79</b>	<b>5</b>	<b>0.606</b>
<b>Competencias necesarias para actuar dentro de los procesos</b>	<b>Chi cuadrado</b>	<b>15.54</b>	<b>1</b>	<b>0.342</b>
<b>Posición frente a la contratación de personas con discapacidad</b>	<b>Chi cuadrado</b>	<b>16.17</b>	<b>2</b>	<b>0.760</b>

Finalmente, las pruebas de significancia estadística para relacionar la variable actividad de trabajar con las variables dependientes del actor estatal, no sugieren una relación o asociación entre ellas, lo que significa que todas las variables analizadas son independientes.

## 7. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La Constitución Política de Colombia, en el artículo 54 menciona que *“es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud”*(40).

Las personas con discapacidad son miembros activos del mundo del trabajo, tanto las mujeres como los hombres pueden desempeñar una actividad laboral, ya sea en puestos de trabajo poco cualificados, especialmente en el sector informal, en cargos profesionales, de gestión y toma de decisiones. Sin embargo, la mayoría no tienen ninguna perspectiva de empleo, porque muchos de los obstáculos que enfrentan en su búsqueda o en el lugar de trabajo, se deben no sólo a su propia discapacidad, sino también, a las barreras sociales, donde se pueden mencionar entre otros: La actitud y los prejuicios de las personas sin discapacidad, en especial los empleadores, la estructuración y la organización del trabajo, el entorno físico y las legislaciones, políticas y reglamentos que rigen el mercado laboral(40).

En este sentido, se encuentran diferentes factores que influyen en que una persona en situación de discapacidad consiga, se adapte y mantenga un empleo digno, entre los que se nombran con mayor frecuencia son las características sociodemográficas como la edad, el género y el nivel educativo, estos son factores que determinan en gran medida esta situación, ya que el acceso al empleo esta regidas desde el concepto de edad productiva e igualdad de género, aspectos relevantes de actuación de las políticas públicas(40). Estos aspectos anteriormente mencionados, se reafirman con estudios como el de I. Cruz y J. Hernández 2008, donde afirma que: *“existe una diferencia porcentual por género, caso en el cual las mujeres parecen constituir un grupo con mayor vulnerabilidad. Por otra parte, la discapacidad parece concentrarse en el grupo de mayores de 60 años”*(41).

Al analizar la edad y el género de los participantes del presente estudio, se puede observar que en él, participaron personas de 18 a 89 años de edad. En el género, hubo un leve predominio de hombres frente a las mujeres. No obstante, algunos estudios como el de Miguel Ángel Malo en España 2004(42), muestra datos similares, en donde se seleccionaron personas en edad laboral entre los 16 y 64 años, y la población discapacitada predomina el género masculino que femenino. Estas dos características resultaron significantes en relación con la actividad de trabajar, lo que representa que la edad y el género,

son cualidades que influyen en gran medida en que las personas con discapacidad accedan a un trabajo.

Por otra parte un aspecto importante que determina la situación laboral de las personas en situación de discapacidad es en nivel educativo alcanzado, así mismo lo afirma Mont en 2008 manifestando que: “*la mayor escolaridad general reduce la incidencia de la discapacidad*”(43). En el presente estudio el 30% de la población participante manifestó estar trabajando y en su gran mayoría presentan limitaciones para mirar y para la movilidad, de este porcentaje el 9.8% alcanzó un nivel educativo de básica primaria. Estos datos se distancian del estudio realizado por la Gobernación y la Universidad del Valle en el 2001(44), donde el 13% de los calificados con discapacidad manifestaron estar trabajando, este mismo porcentaje estudiaba en educación regular y el 29.8% en educación especial con un tipo de discapacidad relacionada con el movimiento y el sistema nervioso según la antigua clasificación de discapacidad.

En este aspecto, Vásquez A. en el 2003 menciona en su estudio sobre Discapacidad en América Latina que:

*“Por lo general, los ministerios de educación no cuentan con estadísticas sobre la inscripción, la deserción y el grado de escolaridad de los niños y adolescentes con discapacidad. La integración educativa no está basada en políticas gubernamentales, sino que ha ocurrido de modo informal y en mayor medida en los centros privados o mediante redes de solidaridad. En el caso de la educación superior, la situación es peor por las dificultades de movilidad para el transporte y por las barreras arquitectónicas.*

*Todas estas trabas educativas traen como consecuencias una menor integración social y una limitación de oportunidades en el mercado laboral y en el ingreso económico, todo lo cual determina, a su vez, una mayor dependencia del discapacitado para su supervivencia”(45).*

En relación a lo que menciona Vásquez en su estudio acerca de las limitaciones de oportunidades en el mercado laboral y en el ingreso económico, el desempleo es una situación que afecta a un gran porcentaje de la población en situación de discapacidad. Cerca del 70% del total de la población participante en el presente estudio, se encuentra realizando actividades diferentes a la de trabajar, solo el 30% de las personas trabajan y un porcentaje

del 13% se encuentra buscando trabajo. Datos semejantes al registro de localización y caracterización de las personas con discapacidad en el Tolima(46), donde el 83,1% corresponde a población económicamente inactiva, no están trabajando ni buscando trabajo, es decir, el 41% está incapacitado permanentemente para trabajar y no cuenta con una pensión y el 5,3% se dedica a estudiar. En este aspecto, Vásquez A. menciona que: *“Hay un alto grado de desempleo de personas discapacitadas, así como reticencia de los empleadores para mantener en el empleo o dar trabajo a esas personas. Sería necesario revisar y actualizar las áreas de capacitación, así como las demandas del mercado laboral dentro de las posibilidades reales de las personas afectadas.”*(45).

Como consecuencia de la situación de desempleo de las personas en situación de discapacidad, se ven afectados los ingresos salariales, ya que según el presente estudio, cerca del 50% de la población que trabaja recibe menos de un salario mínimo legal vigente y cerca de un 25% de la población que trabaja, ha alcanzado niveles educativos universitarios devengando ingresos entre los tres y cuatro salarios mínimos legales vigentes. No obstante, en algunos estudios como el de Maldonado S. en el año 2005(47), se encuentra que el salario promedio por hora es más alto para el caso de las personas sin discapacidad. Dicha diferencia a favor de las personas sin discapacidad es del orden del 35.38%, lo que indica que a esta población se les contrata y no se les remunera de una forma digna, sino que se les retribuye con un salario inferior al de una persona que ocupe el mismo cargo sin estar en esta situación lo que pone de manifiesto el subempleo al que se ven enfrentadas las personas en situación de discapacidad. Mientras que, en el estudio sobre caracterización de la actividad laboral de personas con discapacidad en el 2007(48) reveló una situación directamente proporcional entre el nivel académico y el ingreso salarial, lo que indica que entre mejor preparación académica, mejores ingresos salariales.

Teniendo en cuenta que el tipo de empresas y las actitudes de los empresarios son factores determinantes para el acceso a un trabajo de las personas en situación de discapacidad, se analizaron sus características. Las empresas deben participar conjuntamente con la red laboral territorial de discapacidad como está contemplado en la Guía Metodológica para la Integración Sociolaboral en Colombia(40). En la encuesta realizada para caracterizar las empresas en el presente estudio, se encontró que el 70% de ellas son del sector comercial, el 18% son de servicios, el 9% son agropecuarias y el 1% industriales. Datos que se distancian del estudio de Carlos Guillén en el 2007(49), donde el 43.6% de las empresas son de servicios, el 34.7% de

**Peña PP. CONOCIMIENTOS PERCEPCIONES Y ACCIONES DE LOS ACTORES EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD, POPAYÁN, 2010**

administración pública, el 9.4% de construcción, el 9.0% de industria y el 3.4% otros. De esta manera, se puede reconocer que la ciudad donde se realizó el estudio es una ciudad poco industrializada, carece de fábricas e industrias(50) que de una u otra forma, podrían favorecer las oportunidades laborales no solo de la población con discapacidad sino de toda la comunidad payanesa, teniendo en cuenta que según el DANE en el 2011, Popayán es una de las ciudades con mayor tasa de desempleo del país representada en un 17.9%(51).

Teniendo en cuenta los datos anteriores, se incluyó en el presente estudio variables que se relacionan con la contratación de personas con discapacidad en las diversas empresas, donde se encontró que en 315 empresas no trabaja ninguna persona en situación de discapacidad, en 13 empresas 2 personas, en 3 empresas 3 personas, y en 2 empresas 8 personas, para un total de 51 personas. El mayor número de personas empleadas se encuentran laborando en empresas de los sectores servicio y comercio, de ellas la mayor parte presenta limitaciones para la movilidad, quienes suman un porcentaje del 11%. Datos alejados totalmente del estudio de Guillén 2004(49), donde el 58.2% de las empresas tienen trabajando a personas con discapacidad y de ellas la gran mayoría presentan deficiencias físicas y el 41.8% de las empresas no los han contratado.

Analizando esta misma variable con otros estudios como el realizado por Ramos H. en el 2009(52), donde relaciona la sensibilización del empresario ante el problema del empleo de este colectivo. En el estudio trabajaron con una muestra de 60 empresas y solo 36 de ellas tenían contratados a trabajadores con discapacidad. De la totalidad de las empresas encontraron que 7 instituciones de 50 ó más trabajadores, no habían tenido ninguna experiencia laboral, ni siquiera de prácticas con personas discapacitadas, a pesar de que el Art. 38 de la Ley 13/1982, exige la contratación de un número de trabajadores discapacitados no inferior al 2% de la plantilla para empresas públicas o privadas que empleen a un número de trabajadores fijos que exceda de cincuenta. En nuestro país, existen leyes que incentiva a los empleadores a contratar personas en situación de discapacidad, pero no se exige un porcentaje mínimo de contratación. Un ejemplo de ello es la Ley 361 de 1997(53) que manifiesta algunas situaciones particulares que incentiva a los empresarios a contratar personas con discapacidad como por ejemplo: 1. Los empleadores que ocupen trabajadores con limitación no inferior al 25% comprobada y que estén obligados a presentar declaración de renta y complementarios, tienen derecho a deducir de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable a

los trabajadores con limitación, mientras esta subsista 2. La cuota de aprendices que está obligado a contratar el empleador se disminuirá en un 50%, si los contratados por él son personas con discapacidad comprobada no inferior al 25% etc.

Gran cantidad de mitos, creencias y prejuicios, son las que provocan la baja contratación de personas en situación de discapacidad ya que no existen estudios que muestren estas evidencias. Es así como el 50% de los empresarios encuestados en este proyecto de investigación, opinan que el rendimiento laboral es deficiente, el 11% dice que es igual que una persona común, el 3% dice que es superior a una persona común, el 14% opina que pueden tener ventajas como desventajas y el 22% opina que depende para lo que se contrate. De igual forma, se indagó acerca de la creencia del empresario si la persona con discapacidad desempeña su labor igual o mejor que cualquier otra persona. Para lo cual, la mitad de los empresarios opinan que si contrata personas en situación de discapacidad, se afectaría la productividad de la empresa, otros opinan que no se afectaría la productividad y otros que esto depende del sitio de trabajo. No obstante, en el estudio de Guillén 2004(49), los empresarios manifiestan que no reciben hojas de vida de estas personas, no se presentan a las convocatorias, otros opinan que ellos no pueden desempeñar alguna actividad dentro de la empresa y otros que se desempeña mejor en el trabajo una persona sin discapacidad.

En relación a este tema, es importante mencionar también el estudio de Ramos 2009(52), donde algunas empresas consideraron que había discriminación y defendían la idea de que para las empresas era mejor un trabajador que no tuviera discapacidad, otras empresas opinaron que hay igualdad, creían en el trabajador porque simplemente buscaban al candidato más cualificado y que mejor pudiera desarrollar su puesto independientemente si se encontraba en una situación de discapacidad. En este mismo estudio, el 60% de las empresas consideraba que no se percibían diferencias entre un trabajador con discapacidad y otro trabajador que no tuviera discapacidad. En particular, en las empresas con menos de 50 trabajadores era muy grande el porcentaje de las que no opinaban al respecto, probablemente por la falta de experiencia con este colectivo de trabajadores, pero reiteradamente aparecía la idea de que dependía más de la persona que de la propia discapacidad, su dedicación y adecuación al puesto. A lo largo de las entrevistas, se constataba la opinión generalizada de que los trabajadores con discapacidad solían esforzarse más.

En este aspecto, cabe mencionar que la posición de los empresarios frente a la contratación de personas en situación de discapacidad, es una variable que

resultó significativo frente a la actividad de trabajar de las personas en situación de discapacidad, lo que indica, que las decisiones de los empresarios frente a la contratación o no de esta población, afecta en gran medida el acceso a una actividad laboral de las personas en situación de discapacidad.

El componente legislativo que respalda los derechos de las personas en situación de discapacidad, es sin duda alguna un fuerte determinante de las condiciones laborales de ésta población. El estudio de Vásquez A. menciona que: *“La perspectiva de derechos humanos permite considerar a las personas con discapacidad como individuos que necesitan diferentes servicios para gozar de una situación que los habilite para desempeñarse como ciudadanos activos y participantes. Esto significa crecer dentro de una familia, asistir a la escuela con compañeros, trabajar y participar en la toma de decisiones sobre aquellas políticas y programas que más los afectan”*(45). Es por esta razón, que se indagó acerca del conocimiento del tema de inclusión laboral a los empresarios, con el fin de establecer si ellos estaban enterados de los beneficios que el Gobierno ofrece a las empresas que contraten personas en situación de discapacidad, dando como resultado que el 11.1% conoce el tema y el 88.9% no lo ha escuchado. En este sentido, es importante mencionar que en otros países la legislación es cuanto a la integración laboral es más estricta y de obligatorio cumplimiento, es por eso que en estudios como en de Guillén realizado en España(49), el conocimiento de la legislación de empresas y empresarios es mucho mayor, ya que el 65.5% de los empresarios encuestados dice sí conocer la LISMI (Ley de Integración Social de Minusválidos) y el 33.9% no la conoce.

En cuanto a los resultados de las acciones para favorecer la implementación de la política pública de inclusión laboral, se encontró que en países como España, las asociaciones y entidades de personas con discapacidad, son las encargadas de formular y diseñar las políticas públicas, agrupando a más de 3.000 asociaciones de personas en esta situación, según lo manifiestan Antonio Jiménez y Agustín Huete en su artículo sobre políticas públicas en discapacidad en España(54), mientras que en la investigación actual, las personas no son participes en su gran mayoría de los procesos de formulación de políticas públicas y manifiestan que este tipo de labores no les compete.

Por otra parte, se hace evidente que las entidades e instituciones de personas con discapacidad en España han sido creadas de abajo – arriba, enfoque planteado por Sabatier y Mazmanian, revelando que son las mismas personas las que se ocupan y deciden sobre sus derechos y sobre las acciones gubernamentales. Por el contrario en nuestro país, son incipientes los procesos

de construcción de política pública donde participe activamente la población, ya que en la mayoría de los casos se formulan desde la perspectiva del Estado.

Desde otro punto de vista, el artículo escrito por Cabra(55), en el que plantea que sobre el alcance de las políticas en discapacidad en España, demuestra que muchas personas con discapacidad, no tienen acceso en igualdad de condiciones a los derechos que se consideran como básicos: la educación, el trabajo, la cultura. Y se utiliza un nuevo enfoque, de garantía de protección a los derechos que obliga a su cumplimiento, como por ejemplo: existe una ley que obliga a que el 5% de los puestos o vacantes en una empresa, sean ocupados por personas con discapacidad. El presente estudio, demuestra exactamente lo contrario, la legislación en accesibilidad existe, pero no es de obligatorio cumplimiento, y todavía las personas reciben respuestas inaceptables al tratar de conseguir un empleo. No hay actualmente, una forma de garantizar que una persona en situación de discapacidad, sea empleada en igualdad de condiciones a una, sin esta situación.

Cabra M. A. en su artículo dice que: “La incorporación del Gobierno no debe verse únicamente como un reto técnico o tecnológico, sino que debe ir mucho más allá, y debe ir acompañado de un cambio organizacional y de obtención de nuevas aptitudes por sus funcionarios, con el objetivo de mejorar los servicios públicos, los procesos democráticos y las políticas públicas”(55), con el presente estudio, se logró demostrar que ningún representante del sector estatal, está preparado en conocimientos científicos en el tema de discapacidad y solo uno en políticas públicas, lo que podría dificultar en gran parte el manejo de manera óptima, de los procesos de implementación y lograr un impacto positivo sobre las condiciones de empleo de las personas con discapacidad.

Finalmente, en países como Colombia y en municipios dónde se llevó a cabo el estudio, se evidencia el pobre desarrollo o avance en el tema de construcción de política pública desde la perspectiva de los diferentes agentes involucrados o responsables de la misma, lo que muestra que falta formación, conocimiento, experiencia y una mayor conciencia social frente a la discapacidad, tanto del sector empresarial como de las personas en esta situación frente a su rol activo como sujeto de derechos y como constructores y veedores de políticas que hagan cumplir la normatividad existente.

## 8. CONCLUSIONES

1. En el aspecto sociodemográfico, socio laboral y características de las condiciones de discapacidad se puede concluir que: la mayoría de la población está concentrada en rangos de edad entre los 29 y 38 años, son personas en sus grandes mayorías solteras, procedentes de la ciudad dónde se realizó el estudio y residen en estrato socioeconómico 0, 1 y 2.

Una tercera parte de la población participante del estudio manifestó estar trabajando, de estos menos de la mitad alcanzó un nivel educativo de básica primaria. Un poco más de la mitad de la población no reciben ingresos mensuales de ningún tipo y tienen alguna persona a su cargo, en cuanto al nivel educativo y el ingreso mensual promedio se puede observar que aunque hay personas que han realizado algunos estudios, reciben menos de un salario mínimo legal vigente, una proporción importante ha podido acceder a la educación superior. Lo más importante de resaltar es que más de la mitad de la población independientemente del nivel educativo alcanzado, no recibe ningún tipo de ingreso mensual.

En cuanto a las características de las condiciones de discapacidad, las limitaciones presentes de mayor a menor proporción se encuentra las limitaciones para la movilidad, limitaciones para el aprendizaje básico, limitaciones para mirar, más de una limitación, limitaciones para el desplazamiento, limitaciones para escuchar y limitaciones para la comunicación. En relación con el origen de la discapacidad se encuentra que de las causas más frecuentes a las menos frecuentes están, la enfermedad general, las alteraciones genéticas, los accidentes de tránsito y las personas víctimas de violencia común.

2. Los representantes del sector gubernamental se encuentran en edades entre los 24 y 55 años de edad, de ellos más de la mitad de la población es de género femenino, y la gran mayoría son profesionales. Todos los representantes gubernamentales laboran en instituciones de carácter público.

3. Una tercera parte de las empresas participantes en el estudio son del sector económico comercial, ubicadas la mayor parte de ellas en la zona urbana por ser microempresas, por otro lado, gran parte de las medianas y grandes empresas se encuentran ubicadas a las afueras de

la ciudad. Más de la mitad de las empresas participantes en el estudio cuentan con máximo 15 empleados y la gran mayoría manifiestan que el origen del capital es privado.

4. Al indagar sobre el conocimiento de los tres actores (personas en situación de discapacidad, empresas y sector Estatal) sobre la política pública de inclusión laboral, se puede concluir que en orden de conocimiento lo encabeza el sector Estatal, seguido por las personas en situación de discapacidad y en un último lugar el sector empresarial, esto puede ser debido a que es obligación del estado por su labor tener conocimiento de los temas relacionados con discapacidad, se ha enfocado la capacitación en legislación y preparación para el trabajo de las personas en situación de discapacidad y las empresas, por ser la gran mayoría microempresas y no tener más de 15 trabajadores en total, desconocen del tema porque para ellos no hay muchos beneficios que nombre la ley.

5. En cuanto a las acciones que realizan los diversos actores para favorecer los procesos inclusivos, se puede concluir que cerca de la mitad de las personas en situación de discapacidad no realiza ninguna acción y manifiesta no contar con las competencias necesarias para hacerlo. Casi la totalidad de las empresas participantes en el estudio tampoco realizan acciones ni cuentan con dichas competencias para hacerlo. Finalmente, el actor estatal en su totalidad realiza acciones y cuenta con las competencias para hacerlo.

6. En cuanto a las percepciones sobre los procesos de inclusión laboral se puede concluir que: cerca de la mitad de la población en situación de discapacidad manifiesta sentirse excluido cuando intenta buscar trabajo, reciben actitudes de rechazo o sorpresa por parte de los empleadores, la mayoría de ellos considera que las propuestas para facilitar los procesos de inclusión laboral, las deben realizar las instituciones competentes desconociendo las acciones que se adelantan en otras instituciones para favorecer estos procesos inclusivos.

En cuanto a la opinión acerca del rendimiento laboral de las personas en situación de discapacidad, la mitad de las empresas opina que el rendimiento es deficiente y cerca de una cuarta parte opina que depende para lo que se contrate, casi el total de la población no tiene trabajadores en situación de discapacidad debido a un ATEP. Finalmente, el actor estatal manifiesta en su totalidad, que las personas

necesitan del trabajo porque son personas que en su gran mayoría son de bajos recursos y con muchas necesidades.

7. En cuanto al nivel de significancia estadística, se puede concluir que la gran mayoría de características sociodemográficas y propias de la discapacidad tienen un alto grado de relación con la actividad propia de trabajar. Por otra parte, la única variable que tiene una estrecha relación con la actividad de trabajar desde el actor empresarial, es la posición de los empresarios frente a la contratación de personas en situación de discapacidad. Finalmente, no se encontraron diferencias significativas en variables del actor estatal.

## 9. RECOMENDACIONES

1. En primera instancia y conociendo los resultados sociodemográficos, sociolaborales y las características propias de la discapacidad de las personas en esta situación, se recomienda divulgar los resultados obtenidos con el fin de prestar más atención a esta población, debido a que son personas que desconocen sus derechos que podrían contribuir al cambio de su realidad actual, propiciando que los procesos de inclusión laboral sean más efectivos y dónde actúen todos los sectores implicados. De esta manera, se recomienda al Estado y demás asociaciones capacitar a las personas sobre el conocimiento de deberes y derechos en materia de inclusión laboral, hacer mayor difusión de la política pública y mejorar mecanismos de participación ciudadana.
2. En cuanto a las características sociodemográficas y sociolaborales de los actores del Estado, se recomienda a las instituciones de carácter público, incentivar a sus empleados para emprender actividades académicas que afiancen los conocimientos adquiridos en discapacidad para así, garantizar de antemano óptimos resultados.
3. En cuanto a las características de las empresas, sería importante que el gobierno conozca y actúe sobre los resultados obtenidos en este campo, debido a que Popayán es una ciudad con un número muy reducido de medianas y grandes empresas que son a quienes se podría estimular a la contratación de personas en situación de discapacidad. Es una ciudad en la que se podría invertir en la construcción de grandes empresas para favorecer los procesos de inclusión laboral para la población en situación de discapacidad y para la población en general, debido a que según el DANE esta ciudad es una con los más bajos índices de empleabilidad del país.
4. En cuanto a los resultados obtenidos en el conocimiento y las acciones de los diversos actores sobre la política pública de inclusión laboral para personas con discapacidad, se recomienda que el actor más informado que es el estatal, centre sus actividades en brindar esta misma información a los demás actores, ya que las actividades y acciones que se implementen con el conocimiento y actuación de ellos en conjunto, son las que generaran más y mejores resultados dentro de los procesos de inclusión laboral.
5. Es importante que la comunidad en general conozca que la

discriminación a esta población no es el mejor camino para solucionar la situación en la que se encuentran estas personas, ellos al sentir ese rechazo incorporan actitudes que por el contrario empeoran la situación, incrementando así los índices de pobreza y delincuencia.

6. Es trascendental promover la participación de las personas en la construcción, seguimiento y evaluación de políticas públicas, así como hacer difusión de dichas políticas a los distintos actores. Finalmente, es importante continuar con estudios que monitoreen la implementación de políticas.

## 10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Mundial de la Salud. Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud. [Sitio en internet]. Disponible en: [http://www.scielosp.org/scielo.php?pid=S1135-57272002000400002&script=sci\\_abstract&tlng=pt](http://www.scielosp.org/scielo.php?pid=S1135-57272002000400002&script=sci_abstract&tlng=pt)
2. Fernández M, Actitud de un grupo de empresarios chilenos hacia la contratación de personas con discapacidad. Revista Asociación Chilena de Seguridad. 1999; 18-22.
3. Departamento Administrativo Nacional De Estadística. Censo General 2005. Discapacidad Personas con limitaciones permanentes. [Sitio en internet]. [www.dane.gov.co/censo/files/discapacidad/datos\\_departamentales.pdf](http://www.dane.gov.co/censo/files/discapacidad/datos_departamentales.pdf).
4. Fundación SIDAR. Aplicación de la terminología propuesta por la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud. [Sitio en internet]. <http://www.sidar.org/recur/desdi/pau/cif.php#def>
5. Documento Conpes Social 80. Política Pública Nacional de Discapacidad. [Sitio en internet]. <http://www.dnp.gov.co/PortalWeb/Portals/0/archivos/documentos/Subdireccion/Conpes%20Sociales/080.pdf>
6. Asociación de Médicos Municipales de la Ciudad de Buenos Aires. Discapacidad un problema de salud pública. [Sitio en internet]. <http://www.medicos-municipales.org.ar/bts0406.htm>
7. Colombia. Congreso de Colombia. Ley 100 de 1993 [Sitio en internet]. [http://www.lexbase.com/INT/Ley\\_100\\_de\\_1993b.htm](http://www.lexbase.com/INT/Ley_100_de_1993b.htm)
8. Colombia. Secretaria del Senado. Ley 361 de 1997. [Sitio en internet]. [http://www.secretariassenado.gov.co/leyes/L0361\\_97.HTM](http://www.secretariassenado.gov.co/leyes/L0361_97.HTM)
9. Colombia. Ministerio de la Protección Social. Plan Nacional de Atención a la Persona con Discapacidad 1999-2002. [Sitio en internet]. [http://wallis.kezenfogva.iif.hu/eu\\_konyvtar/projektek/vocational\\_rehabilitation/columbia/col\\_rap/obj\\_01.htm#Necesidades](http://wallis.kezenfogva.iif.hu/eu_konyvtar/projektek/vocational_rehabilitation/columbia/col_rap/obj_01.htm#Necesidades)
10. Asociación de Médicos Municipales de la Ciudad de Buenos Aires. Discapacidad un problema de salud pública. [Sitio en internet]. <http://www.medicos-municipales.org.ar/bts0406.htm>
11. Comunidad de Madrid. Proyecto Empleo con Apoyo para personas con discapacidad intelectual la suma para todos, Integración Socio laboral. [Sitio en

**Peña PP. CONOCIMIENTOS PERCEPCIONES Y ACCIONES DE LOS ACTORES EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD, POPAYÁN, 2010**

internet].[http://www.madrid.org/cs/Satellite?c=CM\\_InfPractica\\_FA&cid=1109168012546&id](http://www.madrid.org/cs/Satellite?c=CM_InfPractica_FA&cid=1109168012546&id)

12. Colombia. Vicepresidencia de la República. El emplear a las personas con discapacidad, favorece a empresas y a empresarios. [Sitio en internet]. <http://www.vicepresidencia.gov.co/2007/noticias/2006/24012006a.htm>.

13. Sarmiento AL. Las Políticas Públicas y el Desarrollo Local [Conferencia]. Ministerios de la Protección Social. Antioquia 2005.

14. Arévalo CL, Cano BC, Cárdenas AL, Cortes OS, Cruz I, Escobar A. Política Pública en discapacidad, fortalecimiento y movilización social. Red de Solidaridad Social. Ministerios de la Protección Social, Comité Regional de Rehabilitación de Antioquia. 2005

15. Roth Deubel A. Políticas Públicas: formulación, implementación y evaluación. Ediciones Aurora. Bogotá D.C.2007. Pág. 142 –150.

16. Comité de Entidades Representantes de Personas con Discapacidad. Eficacia de las políticas públicas de la integración laboral de las personas con discapacidad en España. [Sitio en internet]. [http://www.cermiaragon.org/es/index.php?mod=news\\_detail&id=2210&fil\\_id\\_category=](http://www.cermiaragon.org/es/index.php?mod=news_detail&id=2210&fil_id_category=)

17. Colombia. Ministerio de la Protección Social. Política de Discapacidad [Sitio en internet] <http://www.minproteccionsocial.gov.co/vbecontent/NewsDetail.asp?ID=16165&IDCompany=3>

18. Colombia. Concejo Municipal De Popayán. Acuerdo número 09 de 2005. [sitio en internet]. [http://www.concejodepopayan.gov.co/bsn/admin\\_documentos/212/Ado.09-05.pdf?u=](http://www.concejodepopayan.gov.co/bsn/admin_documentos/212/Ado.09-05.pdf?u=)

19. De Lorenzo R. El futuro de los discapacitados en el mundo: el empleo como factor determinante para la inclusión. [Sitio en internet]. <http://www.mtas.es/es/publica/revista/numeros/50/Est04.pdf>

20. Vásquez Kennedy C. Actualización del marco conceptual de la rehabilitación profesional en el GLARP. Santafé de Bogotá, GLARP, 1996, pág 39.

21. GLARPIIP D. Acceso a los Mercados de Trabajo de las Personas con Discapacidad en América Latina y El Caribe. GLARP IPPD, 2001.

**Peña PP. CONOCIMIENTOS PERCEPCIONES Y ACCIONES DE LOS ACTORES EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD, POPAYÁN, 2010**

22. Reyes F. Portal para investigadores y profesionales El Prisma. [Sitio en internet].

[http://www.elprisma.com/apuntes/administracion\\_de\\_empresas/empresa/](http://www.elprisma.com/apuntes/administracion_de_empresas/empresa/)

23. Organización Internacional Del Trabajo. Normas Internacionales para el trabajo.[Sitio en internet].<http://www.geocities.com/leydiscaperu/Conv159.htm>

24. Rojas A. Protección laboral a los trabajadores con limitación física, síquica y sensorial. [Sitio en internet]. <http://manglar.uninorte.edu.co/handle/10584/800>

25. Colombia. Presidencia de la República. Decreto 970 de 1994. [Sitio en internet].

[http://www.presidencia.gov.co/prensa\\_new/decretoslinea/1994/mayo/13/dec0970131994.pdf](http://www.presidencia.gov.co/prensa_new/decretoslinea/1994/mayo/13/dec0970131994.pdf)

26. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Presidencia de la Republica, Diario Oficial No. 41.826, del 28 de abril de 1995. [Sitio en internet].

[http://www.presidencia.gov.co/prensa\\_new/decretoslinea/1995/abril/26/dec0692261995.pdf](http://www.presidencia.gov.co/prensa_new/decretoslinea/1995/abril/26/dec0692261995.pdf)

27. Diccionario Jurídico cd room – soluciones jurídicas, leyes y decretos 2008.

28. Colombia. Secretaria del Senado. Decreto 1131 de 1999. [Sitio en internet].

[http://www.secretariassenado.gov.co/leyes/D1131\\_99.HTM](http://www.secretariassenado.gov.co/leyes/D1131_99.HTM)

29. Colombia. Presidencia de la República. Plan Nacional de Atención a las Personas con Discapacidad 1999 – 2002. [Sitio en internet].

[http://www.urosario.edu.co/FASE1/rehabilitacion/documentos/facultades/Rehabilitacion/raes\\_centro\\_integracionsocial/RAE35.pdf](http://www.urosario.edu.co/FASE1/rehabilitacion/documentos/facultades/Rehabilitacion/raes_centro_integracionsocial/RAE35.pdf)

30. Colombia. Presidencia de la República. Diario Oficial No. 43.601, del 9 de junio de 1999. [Sitio en internet].

[http://www.presidencia.gov.co/prensa\\_new/decretoslinea/1999/mayo/28/dec917281999.pdf](http://www.presidencia.gov.co/prensa_new/decretoslinea/1999/mayo/28/dec917281999.pdf)

31. Colombia. Alcaldía de Bogotá. Decreto 276 de 2000. [Sitio en internet].

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=6056>

32. Colombia. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Diario Oficial No. 44.622, 21 de noviembre de 2001. [Sitio en internet].

<http://www.dafp.gov.co/leyes/D2463001.HTM>

33. Colombia. Secretaria General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C, Acuerdo 137 DE 2004. [Sitio en internet].

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=15551>

**Peña PP. CONOCIMIENTOS PERCEPCIONES Y ACCIONES DE LOS ACTORES EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD, POPAYÁN, 2010**

34. Colombia. Concejo Municipal De Popayán. Acuerdo número 09 de 2005. [Sitio en internet]. [http://www.cntv.org.co/cntv\\_bop/basedoc/acuerdo/sena/acuerdo\\_sena\\_0009\\_2005.html](http://www.cntv.org.co/cntv_bop/basedoc/acuerdo/sena/acuerdo_sena_0009_2005.html)
35. Colombia. Congreso de Colombia. Proyecto de ley 122 de 2005. [Sitio en internet]. [http://servoaspr.imprenta.gov.co:7778/gacetap/gaceta.mostrar\\_documento?p\\_tipo=11&p\\_numero=122&p\\_consec=12175](http://servoaspr.imprenta.gov.co:7778/gacetap/gaceta.mostrar_documento?p_tipo=11&p_numero=122&p_consec=12175)
36. Medina M. Concejal de Bogotá D.C. [Sitio en internet]. [http://furatena.segobdis.gov.co:81/INTRANET/intranet.nsf/9ba334f21fc7a451052571a2006b6feb/26ba213f151edc6a052571e600738e4c/\\$FILE/PROYECTO%20037-2006.pdf](http://furatena.segobdis.gov.co:81/INTRANET/intranet.nsf/9ba334f21fc7a451052571a2006b6feb/26ba213f151edc6a052571e600738e4c/$FILE/PROYECTO%20037-2006.pdf)
37. Colombia. Secretaria General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C, Acuerdo 137 DE 2004. [Sitio en internet]. <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=15551>
38. Colombia. Ministerio de la Protección Social. Discapacidad e integración socio laboral en Colombia. Guía metodológica para la implementación del modelo. Bogotá 2006.
39. Colombia. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Diario Oficial No. 44.622, 21 de noviembre de 2001. [Sitio en internet]. <http://www.dafp.gov.co/leyes/D2463001.HTM>
40. Colombia. Ministerio de la Protección Social. Discapacidad e integración socio laboral en Colombia. Guía metodológica para la implementación del modelo. Bogotá 2006.
41. Cruz i., Hernández J. Magnitud de la Discapacidad en Colombia: Una aproximación a sus determinantes. Rev. Cienc. Salud. Bogotá (Colombia) 6 (3): 23-35, septiembre-diciembre de 2008.
42. Malo M. Las Personas con Discapacidad en el mercado del trabajo español. En: Revista del Ministerio de Trabajo y asuntos sociales. N° 46 (Nov., 2002); 28 p. ISSN 1137-5868
43. Jeanine B. and Mont D. Disability and Poverty: A Survey of World Bank Poverty Assessments and Implications. NO. 0805. February 2008
44. Documento ConpesSocial 80. Departamento Nacional de Planeación. Política Pública Nacional de Discapacidad, Bogotá, D.C., 26 Julio de 2004, pág. 7.
45. Vásquez A. Discapacidad lo que todos debemos saber. Capítulo: La Discapacidad en América Latina. Organización panamericana de la Salud.

**Peña PP. CONOCIMIENTOS PERCEPCIONES Y ACCIONES DE LOS ACTORES EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD, POPAYÁN, 2010**

46. Departamento Administrativo Nacional De Estadística. Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad. [Sitio en internet].

[http://www.dane.gov.co/daneweb\\_V09/index.php?option=com\\_content&view=article&id=807&Itemid%3D120&Itemid=120](http://www.dane.gov.co/daneweb_V09/index.php?option=com_content&view=article&id=807&Itemid%3D120&Itemid=120). Citado el 20 Septiembre de 2010.

47. Maldonado S. ¿Exclusión o Discriminación? El Caso de las Personas con Discapacidad en el Mercado Laboral Peruano. Centro de Estudios para el Desarrollo y la Participación. Agosto de 2005.

48. Guillén, c. y Contreras, R. Discapacitados y Empresas: Un análisis de la productividad, el coste de oportunidad desconocido. En: Fundación Mapfre (Abr., 2008); 162 p.

49. Urreste J. Entre el tiempo y el espacio, o sobre plazas campañas e iglesias en Popayán. [Sitio en internet]. [http://www.flacsoandes.org/web/imagesFTP/1215276016.Entre\\_el\\_tiempo\\_y\\_el\\_espacio\\_por\\_Jose\\_Urreste.pdf](http://www.flacsoandes.org/web/imagesFTP/1215276016.Entre_el_tiempo_y_el_espacio_por_Jose_Urreste.pdf)

50. Departamento Administrativo Nacional De Estadística. Datos del desempleo en Colombia. [Sitio en internet]. <http://www.radiosantafe.com/2011/09/30/dane-reporta-caida-del-desempleo-y-del-rebusque-afirma-que-solo-hay-2-233-000-desocupados/>

51. Guillén, c. y Contreras, R. Discapacitados y Empresas: Un análisis de la productividad, el coste de oportunidad desconocido. En: Fundación Mapfre (Abr., 2008); 162 p.

52. Villagra, H. Evaluación de actitudes hacia las personas con discapacidad en un centro de estudios de formación profesional. Revista Polibea. 1998;49:13-18.

53. Colombia. Secretaria Del Senado. Ley 361 DE 1997. Febrero 7. Diario Oficial No. 42.978, de 11 de febrero de 1997. [Sitio en internet]. [http://www.secretariasenado.gov.co/leyes/L0361\\_97.HTM](http://www.secretariasenado.gov.co/leyes/L0361_97.HTM)

54. Jiménez A. y Huete A. Políticas públicas sobre Discapacidad en España: Hacia una perspectiva basada en los derechos. En: Revista Política y Sociedad. N° 47 (2010); 137-152.

55. Cabra M. Dimensión y alcance de las políticas públicas sobre discapacidad en España: El reparto de papeles entre el Estado y las CC. AA. En: Revista del ministerio de Trabajo e Inmigración. N° 65 (2006); 61-76.

## 11. ANEXOS

### 11.1 ANEXO 1. CONSENTIMIENTO INFORMADO

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MANIZALES  
MAESTRIA EN DISCAPACIDAD  
FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN  
EN INVESTIGACIONES**

**Título del proyecto:** Implementación de la política pública de inclusión laboral en el municipio de Popayán, 2009 desde los siguientes actores: sector empresarial, estatal y personas en situación de discapacidad.

Popayán, \_\_\_\_\_ Yo, \_\_\_\_\_  
una vez informado sobre los propósitos, objetivos, procedimientos de intervención y evaluación que se llevarán a cabo en esta investigación y los posibles riesgos que se puedan generar de ella, autorizo a \_\_\_\_\_, docente/estudiante de la Universidad Autónoma de Manizales, para la realización de las siguientes procedimientos:

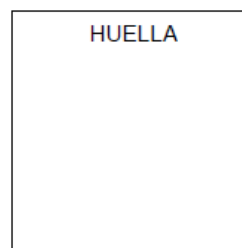
1. Recolección de información, mediante un instrumento que se presentara a la persona que desee hacer parte de esta investigación, la cual contiene datos como: información sociodemográfica, características generales de situaciones laboral, características generales de empresas e información precisa sobre la implementación de la política pública de inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad que abarca al sector Estatal, Gubernamental y a las personas en esta situación.

Adicionalmente se me informó que:

- Mi participación en esta investigación es completamente libre y voluntaria, estoy en libertad de retirarme de ella en cualquier momento.
- No recibiré beneficio personal de ninguna clase por la participación en este proyecto de investigación. Sin embargo, se espera que los resultados obtenidos permitirán mejorar los procesos de evaluación de procesos de promoción de la salud.
- Toda la información obtenida y los resultados de la investigación serán tratados confidencialmente. Esta información será archivada en papel y medio electrónico. El archivo del estudio se guardará en la Universidad Autónoma de Manizales bajo la responsabilidad de los investigadores.
- Puesto que toda la información en este proyecto de investigación es llevada al anonimato, los resultados personales no pueden estar disponibles para terceras personas como empleadores, organizaciones gubernamentales, compañías de seguros u otras instituciones educativas. Esto también se aplica a mi cónyuge, a otros miembros de mi familia y a mis médicos.

Hago constar que el presente documento ha sido leído y entendido por mí en su integridad de manera libre y espontánea.

\_\_\_\_\_  
Firma  
CC No. \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_



Peña PP. CONOCIMIENTOS PERCEPCIONES Y ACCIONES DE LOS ACTORES EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD, POPAYÁN, 2010

11.2 ANEXO 2. INSTRUMENTO SECTOR EMPRESARIAL

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE MANIZALES  
MAESTRIA EN DISCAPACIDAD

Evaluación del proceso de implementación de la Política Pública de Inclusión Laboral de personas en situación de discapacidad en el municipio de Popayán 2010, desde los siguientes actores: Sector Empresarial, Estatal y Personas en Situación de Discapacidad.

INSTRUMENTO SECTOR EMPRESARIAL

FECHA: dd mm aaaa

Por favor responda las siguientes preguntas lo más sinceramente posible marcando con una X o escribiendo en los espacios en blanco, se le recuerda que esta información es para uso investigativo, por lo tanto se maneja confidencialmente. No se dará a conocer nombres propios.

<p><b>I. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA EMPRESA</b>  <b>NOMBRE DE LA EMPRESA:</b> _____</p> <p><b>Ia. SECTOR ECONÓMICO</b>  1. Extractivas  2. Servicios  3. Comerciales  4. Industriales  5. Agropecuarias</p> <p><b>Ib. AÑO DE CREACIÓN DE LA EMPRESA:</b> _____</p> <p><b>Ic. ZONA DE UBICACIÓN DE LA EMPRESA</b>  1. Rural  2. Urbano</p> <p><b>Id. TAMAÑO DE LA EMPRESA</b>  1. Microempresa  2. Pequeña  3. Mediana  4. Grande</p> <p><b>Ie. NÚMERO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA</b>  1. De 1 a 15 Empleados  2. De 16 a 50 Empleados  3. De 51 a 100 Empleados  4. De 101 a 250 Empleados  5. Más de 250 Empleados</p> <p><b>If. ORIGEN DEL CAPITAL</b>  1. Público  2. Privado  3. Mixto</p> <p><b>Ig. EXPLOTACIÓN Y CONFORMACIÓN DEL CAPITAL</b>  1. Multinacionales  2. Grupos Económicos  3. Nacionales  4. Locales</p> <p><b>Ih. POR LA FUNCIÓN SOCIAL</b>  1. Economía Solidaria  2. Trabajo Asociado  3. Con ánimo de lucro  4. Sin ánimo de lucro</p> <p><b>ii. DISPOSICIÓN PARA CONTRATAR PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD</b>  1. Si  2. No</p> <p><b>Ij. CARGOS DISPONIBLES:</b> _____  _____  _____</p>	<p><b>Im. EN SU EMPRESA HA OCURRIDO UN ACCIDENTE LABORAL O TIENE UN TRABAJADOR CON UNA ENFERMEDAD PROFESIONAL QUE ESTE EN SITUACION DE DISCAPACIDAD?</b>  1. Si  2. No</p> <p><b>In. LO INTEGRO O PIENSA REINTEGRAR A LA EMPRESA</b>  1. Si  2. No  <b>PORQUE:</b> _____  _____  _____</p> <p><b>Io. SU EMPRESA HA BRINDADO PROGRAMAS DE READAPTACION O REHABILITACION PROFESIONAL</b>  1. Si  2. No</p> <p><b>II. CONOCIMIENTO DE LA POLÍTICA</b>  <b>Iia. CONOCE USTED SOBRE LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD</b>  1. Si  2. No</p> <p><b>Iib. CONOCE SOBRE LOS BENEFICIOS DEL GOBIERNO A LOS EMPRESARIOS QUE CONTRATEN PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD</b>  1. Si  2. No</p> <p><b>Iic. MARQUE CUALES DE LOS SIGUIENTES BENEFICIOS CONOCE</b>  1. Ser preferido en los procesos de licitación, adjudicación y celebración de contratos. _____  2. Tener prelación en el otorgamiento de créditos y subvenciones de organismos estatales. _____  3. El poder reducir de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o periodo gravable. _____  4. Poder reducir en un 50% la cuota de aprendices que está obligado a contratar.  5. Otro Cual: _____  6. Ninguno</p> <p><b>Iid. CONOCE LA POLITICA PUBLICA DE INCLUSION LABORAL DE LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD QUE SE ADELANTA EN EL MUNICIPIO DE POPAYÁN DESDE EL 2009?</b>  1. Si  2. No</p>
---	---

**Peña PP. CONOCIMIENTOS PERCEPCIONES Y ACCIONES DE LOS ACTORES EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD, POPAYÁN, 2010**

<p><b>Ik. EXIGENCIA DE PERFILES LABORALES:</b></p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p><b>II. QUE PIENSA USTED DEL RENDIMIENTO LABORAL LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD:</b></p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>2. Contratación de personas en situación de discapacidad.</p> <p>3. Capacitaciones en competencias y habilidades laborales</p> <p>4. Normalización y/o adecuación de puestos de trabajo.</p> <p>5. Destinación de recursos para los fines anteriores.</p> <p>6. Otra Cual: _____</p> <p>_____</p> <p>7. Ninguna</p> <p><b>IIIb. CUANTOS TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD LABORAN EN SU EMPRESA:</b> _____</p> <p><b>IIIc. HA RECIBIDO VISITAS POR PARTE DE ENTIDADES DEL ESTADO ORIENTANDO EL CUMPLIMIENTO DE LA NORMA</b></p> <p>1. Si</p> <p>2. No</p> <p><b>QUIEN:</b> _____</p> <p><b>IIId. HA RECIBIDO POR PARTE DEL GOBIERNO AYUDAS O CAPACITACIONES PARA INCLUIR PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD</b></p> <p>1. Si</p> <p>2. No</p> <p><b>TIPO DE AYUDA:</b> _____</p> <p>_____</p> <p><b>IIIe. CONSIDERA USTED QUE SI CONTRATA PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD SE AFECTARA LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA</b></p> <p>1. Si</p> <p>2. No</p> <p><b>PORQUE:</b> _____</p> <p>_____</p> <p><b>IIIf. CUAL ES SU POSICIÓN FRENTE A LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD</b></p> <p>1. De acuerdo</p> <p>2. En desacuerdo</p> <p>3. Parcialmente de acuerdo</p>	<p><b>IIe. CONOCE ALGUNA LEY QUE RESPALDE LA INCLUSIÓN LABORAL DE ESTA POBLACIÓN</b></p> <p>1. Si</p> <p>2. No</p> <p><b>CUAL:</b> _____</p> <p><b>III. ACCIONES EMPRESARIALES</b></p> <p><b>IIIa. ACCIONES QUE SE EJECUTAN DESDE LA EMPRESA PARA FACILITAR LA INCLUSION LABORAL DE ESTA POBLACIÓN</b></p> <p>1. Apertura de convocatorias para la contratación de personas en situación de discapacidad. _____</p> <p><b>PORQUE:</b> _____</p> <p>_____</p> <p><b>IIIg. DESEA COMPROMETERSE AHORA O EN EL FUTURO CON LOS OBJETIVOS Y METAS DE LA POLITICA PUBLICA DE INCLUSION LABORAL PARA LAS PERSONAS EN SITUACION DE DISCAPACIDAD</b></p> <p>1. Si</p> <p>2. No</p> <p><b>IIIh. QUIEN MAS CONSIDERA USTED DEBE SER RESPONSABLE DE EMPRENDER ACCIONES PARA LA INCLUSION LABORAL DE LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DEDISCAPACIDAD :</b> _____</p> <p>_____</p> <p><b>IIIi. CONSIDERA USTED CONTAR CON LAS COMPETENCIAS NECESARIAS PARA ACTUAR COMO FACILITADOR EN EL PROCESO DE INCLUSION LABORAL</b></p> <p>1. Si</p> <p>2. No</p> <p><b>IIIj. QUE COMPETENCIAS POSEE USTED</b></p> <p>1. Conocimiento de la Política</p> <p>2. Conocimiento de la situación laboral de esta población en el país</p> <p>3. Capacidad para actuar en el proceso de implementación demostrando conocimiento del tema y compromiso del mismo.</p> <p>4. Capacidad de lectura, expresión y comunicación verbal y escrita.</p> <p>5. Trabajo en equipo, de planear, programar, negociar y entrenar.</p> <p>6. Conocimiento técnicos y tecnológicos en el tema de discapacidad</p> <p>7. otro Cual: _____</p> <p>_____</p> <p>8. Ninguna</p>
--	--

RESPONSABLES:

FT. PAULA ANDREA PEÑA

Peña PP. CONOCIMIENTOS PERCEPCIONES Y ACCIONES DE LOS ACTORES EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD, POPAYÁN, 2010

11.3 ANEXO 3. INSTRUMENTO PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE MANIZALES  
MAESTRIA EN DISCAPACIDAD

Evaluación del proceso de implementación de la Política Pública de Inclusión Laboral de personas en situación de discapacidad en el municipio de Popayán 2010, desde los siguientes actores: Sector Empresarial, Estatal y Personas en Situación de Discapacidad.

INSTRUMENTO PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

FECHA: dd mm aaaa

Por favor responda las siguientes preguntas lo más sinceramente posible marcando con una X o escribiendo en los espacios en blanco, se le recuerda que esta información es para uso investigativo, por lo tanto se maneja confidencialmente. No se dará a conocer nombres propios.

<p><b><u>I. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS</u></b></p> <p>la. EDAD EN AÑOS: _____</p> <p>lb. GENERO 1. Femenino 2. Masculino</p> <p>lc. ESTADO CIVIL 1. Soltero 2. Casado 3. Viudo 4. Divorciado 5. Unión libre</p> <p>ld. LUGAR DE PROCEDENCIA: _____</p> <p>le. LUGAR DE RESIDENCIA: _____</p> <p>lf. ESTRATO SOCIOECONOMICO 1. Estrato 0 2. Estrato 1 3. Estrato 2 4. Estrato 3 5. Estrato 4 6. Estrato 5 o mas</p> <p>lg. PERSONAS A CARGO: _____</p> <p>lh. NIVEL EDUCATIVO: 1. Ninguno 2. Primaria 3. Secundaria 4. Técnico o Tecnológico 5. Universitaria 6. Postgrados ___ Completo ___ Incompleto</p> <p><b><u>II. CLASIFICACIÓN DE LA SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD</u></b></p> <p>IIa. PRESENTA ALTERACIONES PERMANENTES EN: 1. El Sistema Nervioso 2. Los Ojos 3. Los Oídos 4. Los demás órganos de los sentidos 5. La voz y el habla 6. El Sistema Cardiorespiratorio y las defensas 7. La digestión, el metabolismo y las defensas 8. El Sistema genital y reproductivo 9. El movimiento de manos y brazos</p>	<p>7. Enfermedad General 8. Consumo de Psicoactivos 9. Desastre Natural 10. Accidente de tránsito 11. Accidente Traumático 12. Víctima de violencia común 13. Víctima de violencia organizada 14. Dificultades en la prestación de los servicios de salud 15. Otra Cual: _____</p> <p>IIc. SI LA DISCAPACIDAD FUE A CAUSA DE UN ACCIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDAD PROFESIONAL, HA RECIBIDO PROCESOS DE REHABILITACIÓN O READAPTACION PROFESIONAL? 1. Si 2. No</p> <p><b><u>III. SALUD</u></b></p> <p>IIIa. TIPO DE AFILIACIÓN A SALUD 1. Contributivo 2. Subsidiado 3. Pobre no asegurado 4. Régimen Especial 5. Ninguno 6. No sabe</p> <p>IIIb. ENTIDAD EN LA QUE ESTA AFILIADO: _____</p> <p>IIIc. MOMENTO DE AFILIACIÓN 1. Antes de presentar la discapacidad 2. Siempre ha estado afiliado 3. Después de presentar la discapacidad</p> <p>IIId. TIPO DE PRESTACIÓN 1. Económica 2. Asistencial 3. Ambas 4. Ninguna 5. Otra Cual: _____</p> <p>IIIe. CUAL DE LOS SIGUIENTES SERVICIOS CONSULTA CON MAYOR FRECUENCIA TIPO DE ASISTENCIA 1. Servicios Médicos 2. servicios de terapia física, del lenguaje, ocupacional 3. Otra Cual: _____</p> <p><b><u>IV. OCUPACIÓN</u></b></p> <p>IVa. QUE ACTIVIDAD HA REALIZADO DURANTE LOS ULTIMOS SEIS MESES 1. Trabajando 2. Buscando trabajo</p>
---	---

**Peña PP. CONOCIMIENTOS PERCEPCIONES Y ACCIONES DE LOS ACTORES EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD, POPAYÁN, 2010**

<p>10.El movimiento de piernas o alguna otra parte del cuerpo  11. La piel  12. Otra Cual: _____</p> <p><b>IIIb. ORIGEN DE LA DISCAPACIDAD</b>  1. Alteración genética o hereditaria  2. Lesión auto infligida  3. Enfermedad Profesional  4. Accidente de Trabajo  5. Condiciones de salud de la madre durante el embarazo  6. Complicaciones durante el parto</p> <p><b>IVc. TIEMPO CONTRATADO</b>  1. Tiempo completo  2. Tiempo parcial/por horas  3. Medio tiempo  4. Ocasionalmente  5. Otro Cual: _____  6. Ninguno</p> <p><b>IVd. QUE CARGO DESEMPEÑA USTED EN EL TRABAJO</b>  1. Obrero - Empleado del Gobierno  2. Obrero - Empleado particular  3. Jornalero o peón  4. Patrón – Empleador - Directivo  5. Trabajando por cuenta propia  6. Empleado Domestico  7. Trabajador familiar sin remuneración  8. Otro Cual: _____</p> <p><b>IVe. CUAL ES SU INGRESO MENSUAL PROMEDIO</b>  1. Menos de 1SMLV  2. Entre 1 y 2 SMLV  3. Entre 3 y 4 SMLV  4. Más de 5 SMLV</p> <p><b>IVf. SE HA SENTIDO EXCLUIDO LABORALMENTE POR SU SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD</b>  1. Si  2. No</p> <p><b>IVg. QUE RESPUESTAS RECIBE EN LOS LUGARES DONDE INTENTA BUSCAR TRABAJO:</b> _____  _____  _____</p> <p><b>IVh. COMO CONSIDERA USTED QUE DEBERIAN SER LOS PROCESOS DE INCLUSION LABORAL EN UNA EMPRESA:</b> _____  _____  _____</p> <p><b>IVi. TIENE ALGUNA PROPUESTA PARA FACILITAR LA INCLUSION LABORAL DE LAS PERSONAS EN SITUACION DE DISCAPACIDAD:</b> _____  _____  _____</p> <p><b>IVj. SABE SI DESDE LA ALCALDIA MUNICIPAL U OTRA INSTITUCIÓN SE ADELANTAR PROGRAMAS O PROYECTOS QUE FAVOREZCAN LA INCLUSIÓN LABORAL</b>  1. Si  2. No  <b>CUAL:</b> _____</p>	<p>3. Incapacitado permanente para trabajar sin pensión  4. Estudiando  5. Realizando oficios del hogar  6. Recibiendo renta  7. Pensionado y/o jubilado  8. Realizando actividades de autoconsumo  9. Otra Cual: _____</p> <p><b>IVb.TIPO DE CONTRATO</b>  1. Sin Contrato  2. A termino fijo  3. A término indefinido  4. Por prestación de servicios</p> <p><b>Vc. MARQUE CUAL DE LOS SIGUIENTES BENEFICIOS</b>  1. Ser preferido en los procesos de licitación, adjudicación y celebración de contratos.  2. Tener preferencia en el otorgamiento de créditos y subvenciones de organismos estatales.  3. El poder reducir de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o periodo gravable.  4. Poder reducir en un 50% la cuota de aprendices que está obligado a contratar.  5. Otro cual: _____</p> <p><b>Vd. CONOCE LA POLITICA PUBLICA DE INCLUSION LABORAL DE LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD QUE SE ADELANTA EN EL MUNICIPIO DE POPAYAN DESDE EL 2009</b>  1. Si  2. No</p> <p><b>Ve. CONOCE ALGUNA LEY QUE RESPALDE LA INCLUSIÓN LABORAL DE ESTA POBLACIÓN</b>  1. Si  2. No  <b>CUAL:</b> _____</p> <p><b>VI. ACCIONES DE LAS PERSONAS PARA FACILITAR LA INCLUSION LABORAL</b></p> <p><b>VIa. ACCIONES QUE EJECUTA</b>  1. Asiste a reuniones comunitarias donde se aborden temas de inclusión laboral  2. Busca posibilidades de trabajo por sus propios medios  3. Hace valer su derecho al trabajo cuando lo busca  4. Se informa de las leyes y políticas que respaldan la inclusión laboral  5. Se ha capacitado en competencias y habilidades laborales  6. Otra cual: _____</p> <p><b>VIb. DESEA TRABAJAR O MEJOR RECIBIR UN SUBSIDIO DEL GOBIERNO POR SU SITUACION DE DISCAPACIDAD</b>  a. Trabajar  b. Subsidio</p> <p><b>VIc. DESEA COMPROMETERSE AHORA O EN EL FUTURO CON LOS OBJETIVOS Y METAS DE LA POLITICA</b>  1. Si  2. No</p> <p><b>VId. QUIEN MAS CONSIDERA USTED DEBE SER RESPONSABLE DE LA INCLUSION LABORAL DE LAS</b></p>
---	---

**Peña PP. CONOCIMIENTOS PERCEPCIONES Y ACCIONES DE LOS ACTORES EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD, POPAYÁN, 2010**

<p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p><b>V. CONOCIMIENTO DE LA POLÍTICA DE EMPLEO</b></p> <p><b>Va. CONOCE USTED SOBRE LA INTREGRACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD</b></p> <p>1. Si</p> <p>2. No</p> <p><b>Vb. CONOCE SOBRE LOS BENEFICIOS DEL GOBIERNO A LOS EMPRESARIOS QUE CONTRATEN PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD</b></p> <p>1. Si</p> <p>2. No</p>	<p><b>PERSONAS EN SITUACION DE DISCAPACIDAD:</b></p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p><b>Vle. QUE COMPETENCIAS POSEE USTED PARA FACILITAR LA INCLUSION LABORAL</b></p> <p>1. Conocimiento de la Política</p> <p>2. Conocimiento de la situación laboral de esta población en el país</p> <p>3. Capacidad para actuar en el proceso de implementación demostrando conocimiento del tema y compromiso del mismo.</p> <p>4. Capacidad de lectura, expresión y comunicación verbal y escrita.</p> <p>5. Trabajo en equipo, de planear, programar, negociar y entrenar.</p> <p>6. Conocimiento técnicos y tecnológicos en el tema de discapacidad</p> <p>7. otro Cual: _____</p> <p>_____</p> <p>8. Ninguna</p>
--	---

**RESPONSABLES:**

**FT. PAULA ANDREA PEÑA**

Peña PP. CONOCIMIENTOS PERCEPCIONES Y ACCIONES DE LOS ACTORES EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD, POPAYÁN, 2010

11.4 ANEXO 4. INSTRUMENTO SECTOR ESTATAL

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE MANIZALES  
MAESTRIA EN DISCAPACIDAD

Evaluación del proceso de implementación de la Política Pública de Inclusión Laboral de personas en situación de discapacidad en el municipio de Popayán 2010, desde los siguientes actores: Sector Empresarial, Estatal y Personas en Situación de Discapacidad.

INSTRUMENTO SECTOR ESTATAL

FECHA: dd mm aaaa

Por favor responda las siguientes preguntas lo más sinceramente posible marcando con una X o escribiendo en los espacios en blanco, se le recuerda que esta información es para uso investigativo, por lo tanto se manejará confidencialmente. No se dará a conocer nombres propios.

<p><b><u>I. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS</u></b></p> <p>la. EDAD: _____</p> <p>lb. GENERO 1. Femenino 2. Masculino</p> <p>lc. LUGAR DE PROCEDENCIA: _____</p> <p>ld. LUGAR DE RESIDENCIA: _____</p> <p>le. NIVEL EDUCATIVO: 1. Ninguno 2. Primaria 3. Secundaria 4. Técnico o tecnólogo 5. Universitaria 6. Postgrados ___ Completo ___ Incompleto</p> <p>lf. CUAL ES SU PROFESION: _____</p> <p>lg. TEMATICA DEL POSTGRADO: _____</p> <p>lh. LUGAR DONDE LABORA ACTUALMENTE: _____</p> <p>li. CONSIDERA QUE POSEE CONOCIMIENTOS SUFICIENTES PARA ABORDAR EL TEMA DE DISCAPACIDAD EN EL MUNICIPIO 1. Si 2. No</p> <p>lj. LA INSTITUCIÓN DONDE USTED LABORA ADELANTA ACCIONES QUE FAVOREZCAN A LA POBLACIÓN EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD 1. Si 2. No CUALES ACCIONES: 1. _____ 2. _____ 3. _____ 4. _____ 5. _____ 6. _____ 7. _____ 8. _____</p>	<p><b>IIb. CONOCE SOBRE LOS BENEFICIOS DEL GOBIERNO A LOS EMPRESARIOS QUE CONTRATEN PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD</b> 1. Si 2. No CUALES: _____ _____ _____</p> <p><b>IIc. CONOCE LA POLITICA PUBLICA DE INCLUSION LABORAL DE LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD QUE SE ADELANTA EN EL MUNICIPIO DESDE EL 2009?</b> 1. Si 2. No</p> <p><b>IIId. CONOCE ALGUNA LEY QUE RESPALDE LA INCLUSIÓN LABORAL DE ESTA POBLACIÓN</b> 1. Si 2. No CUAL: _____ _____ _____</p> <p><b>IIe. CONOCE EL DOCUMENTO CONPES SOCIAL 80 "POLITICA PUBLICA NACIONAL DE DISCAPACIDAD" DEL 26 DE JULIO DE 2004?</b> 1. Si 2. No</p> <p><b>IIIf. NOMBRE LOS OBJETIVO, ESTRATEGIAS Y COMPROMISOS DEL CONPES 80 SI LOS CONOCE: _____</b> _____ _____</p> <p><b>IIg. CONOCE LA GUIA METODOLOGICA PARA LA IMPLEMENTACION DE UN MODELO DE INTEGRACION SOCIOLABORAL DE PERSONAS EN SITUACION DE DISCAPACIDAD EN COLOMBIA DEL MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL?</b> 1. Si 2. No</p> <p><b><u>III. ACCIONES QUE SE EJECUTAN DESDE EL SECTOR ESTATAL</u></b></p>
---	--

**Peña PP. CONOCIMIENTOS PERCEPCIONES Y ACCIONES DE LOS ACTORES EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD, POPAYÁN, 2010**

<p><b>II. CONOCIMIENTO DE LA POLÍTICA</b></p> <p><b>Ila. CONOCE USTED SOBRE LA INTREGRACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD</b></p> <p>1. Si 2. No desde la comunidad 5. Otra Cual: _____ _____</p> <p>6. Ninguna</p> <p><b>IIlb. HA RECIBIDO POR PARTE DEL GOBIERNO AYUDAS O CAPACITACIONES PARA EMPRENDER ACCIONES QUE FAVOREZCAN LA INCLUSION SOCIAL DE ESTA POBLACION</b></p> <p>1. Si 2. No TIPO DE AYUDA: _____ _____</p> <p><b>IIlc. CONSIDERA USTED CONTAR CON LAS COMPETENCIAS NECESARIAS PARA ACTUAR COMO FACILITADOR EN LA INCLUSION LABORAL DE LAS PERSONAS EN SITUACION DE DISCAPACIDAD</b></p> <p>1. Si 2. No</p> <p><b>IIId. QUE COMPETENCIAS POSEE USTED</b></p> <p>1. Conocimiento de la Política 2. Conocimiento de la situación laboral de esta población en el país 3. Capacidad para actuar en el proceso de implementación demostrando conocimiento del tema y compromiso del mismo. 4. Capacidad de lectura, expresión y comunicación verbal y escrita. 5. Trabajo en equipo, de planear, programar, negociar y entrenar. 6. Conocimiento técnicos y tecnológicos en el tema de discapacidad 7. Otro Cual: _____ _____</p> <p>8. Ninguna</p> <p><b>IIle. CREE USTED QUE EL PERSONAL ENCARGADO DE EMPRENDER ACCIONES QUE FAVOREZCAN A LA POBLACIÓN EN SITUACION DE DISCAPACIDAD ES EL ADECUADO EN TERMINOS DE CONOCIMIENTO Y NUMERO DEL PERSONAL</b></p> <p>1. Si 2. No</p> <p><b>IIIf. NOMBRE QUE INSTITUCIONES CONSIDERA USTED QUE ACTUALMENTE ABORDAN LA TEMATICA DE INCLUSION LABORAL PARA LAS PERSONAS EN SITUACION DE DISCAPACIDAD:</b> _____ _____ _____</p> <p><b>IIIg. CUAL ES SU POSICIÓN FRENTE A LA INCLUSION LABORAL DE PERSONAS EN SITUACION DE DISCAPACIDAD</b></p> <p>1. De acuerdo 2. En desacuerdo 3. Parcialmente de acuerdo</p>	<p><b>IIla. ACCIONES QUE SE EJECUTAN DESDE SU INSTITUCIÓN</b></p> <p>1. Capacitaciones en temas laborales a la población así como en derechos y leyes que respaldan 2. Busca vincular a esta población en Empresas del municipio 3. Da información a los empresarios sobre los beneficios al contratar personas en situación de discapacidad 4. Capacita sobre como facilitar la inclusión laboral PORQUE: _____</p> <p><b>IIlh. ESTA COMPROMETIDO CON LOS OBJETIVOS Y METAS DE LA INCLUSION LABORAL DE ESTA POBLACION</b></p> <p>1. Si 2. No</p> <p><b>IIli. CREE USTED QUE HAY UN CONTROL ADECUADO DESDE LOS SUPERIORES EN LAS DECISIONES Y PROCESOS QUE SE LLEVAN A CABO PARA EL PROCESO DE INCLUSION LABORAL</b></p> <p>1. Si 2. No</p> <p><b>IIlj. CONOCE CON QUE RECURSOS POLITICOS CUENTA LA INSTITUCION DONDE USTED LABORA PARA FAVORECER LA INCLUSION LABORAL DE PEROSNAS EN SITUACION DE DISCAPACIDAD.</b></p> <p>1. Si 2. No</p> <p><b>IIIk. SEÑALE CUALES RECURSOS</b></p> <p>1. Apoyo de Legisladores 2. Ejecutivos 3. Expertos en Políticas 4. Otro Cual: _____ 5. Ninguno</p> <p><b>IIIl. CREE USTED QUE LOS RECURSOS ECONOMICOS DISPONIBLES PARA SOSTENER LOS PROCESOS QUE FAVOREZCAN A LA POBLACION EN SITUACION DE DISCAPACIDAD SON SUFICIENTES</b></p> <p>1. Si 2. No Por qué? _____ _____</p> <p><b>IIIm. CREE QUE DESDE LA OPINION PUBLICA SE LE PRESTA ATENCION AL TEMA DE INCLUSION LABORAL DE ESTA POBLACION COMO SE DEBERIA</b></p> <p>1. Si 2. No Por qué? _____ _____</p> <p><b>IIIn. SUS SUPERIORES FAVORECEN O SE OPONEN AL PROCESO DE INCLUSION LABORAL DE LAS PERSONAS EN SITUACION DE DISCAPACIADAD</b></p> <p>1. Favorecen 2. Se oponen 3. No sabe</p>
--	---

RESPONSABLES:

FT. PAULA ANDREA PEÑA

Peña PP. CONOCIMIENTOS PERCEPCIONES Y ACCIONES DE LOS ACTORES EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD, POPAYÁN, 2010

11.5 INSTRUCTIVO SECTOR EMPRESARIAL

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE MANIZALES  
MAESTRIA EN DISCAPACIDAD

Evaluación del proceso de implementación de la Política Pública de Inclusión Laboral de personas en situación de discapacidad en el municipio de Popayán 2010, desde los siguientes actores: Sector Empresarial, Estatal y Personas en Situación de Discapacidad.

INSTRUCTIVO SECTOR EMPRESARIAL

FECHA: dd mm aaaa

Por favor responda las siguientes preguntas lo más sinceramente posible marcando con una X o escribiendo en los espacios en blanco se le recuerda que esta información es para uso investigativo, por lo tanto se maneja confidencialmente. No se dará a conocer nombres propios.

<p>Para iniciar la entrevista se debe tener presente, que se debe haber diligenciado previamente el consentimiento informado y tener el consentimiento voluntario de cada una de las personas que hacen parte del estudio.</p> <p>Inicialmente se deben llenar datos generales en el primer punto de la encuesta que hace referencia a las características generales de la Empresa. Como por ejemplo:</p> <p><b>I. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA EMPRESA</b> <b>NOMBRE DE LA EMPRESA:</b></p> <p>Se debe preguntar el nombre de la empresa y este debe corresponder al registro mercantil diligenciado en la Cámara de comercio del Cauca.</p> <p><b>Ia. SECTOR ECONÓMICO</b> Se debe marcar con una X el número según el sector económico que corresponda a la empresa encuestada.</p> <p><b>Ib. AÑO DE CREACIÓN DE LA EMPRESA:</b> _____ Se debe preguntar al empresario el año que corresponde a la creación de la empresa y colocar en el espacio en blanco.</p> <p><b>Ic. ZONA DE UBICACIÓN DE LA EMPRESA</b> Según la zona de ubicación de la Empresa, dónde el encuestador tuvo que dirigirse en forma física, se debe marcar con una X en el número que corresponda.</p> <p><b>Id. TAMAÑO DE LA EMPRESA</b> Se debe preguntar al empresario el número de trabajadores que actualmente trabajan en su empresa, no el total de trabajadores que ha tenido, ni de cuantos pueden trabajar, con el fin de clasificar la empresa en su tamaño.</p> <p><b>Ie. NÚMERO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA</b> Preguntar al empresario cuantos trabajadores están laborando en el momento de la visita realizada por el encuestador.</p> <p><b>If. ORIGEN DEL CAPITAL</b> Según lo observado por el encuestador en conjunto con lo preguntado al empresario, se debe determinar el origen del capital y marcarlo con una X en el número que corresponda.</p> <p><b>Ig. EXPLOTACIÓN Y CONFORMACIÓN DEL CAPITAL</b> En este punto se debe seleccionar el número que corresponda según la conformación del capital de la empresa encuestada.</p>	<p><b>Im. EN SU EMPRESA HA OCURRIDO UN ACCIDENTE LABORAL O TIENE UN TRABAJADOR CON UNA ENFERMEDAD PROFESIONAL QUE ESTE EN SITUACION DE DISCAPACIDAD?</b> Preguntar según el caso al COPASO de la empresa o al empresario directo acerca de la existencia de personas con enfermedades profesionales o si ha existido accidentes de trabajo y marcar con una X según la opción que corresponda.</p> <p><b>In. LO INTEGRO O PIENSA REINTEGRAR A LA EMPRESA</b> Indagar si la empresa integró o piensa reintegrar a los trabajadores con ATEP a la empresa y marcar con una X según corresponda, adicionalmente se debe preguntar las razones del porque si o no de la integración y escribirlas en el espacio en blanco.</p> <p><b>Io. SU EMPRESA HA BRINDADO PROGRAMAS DE READAPTACION O REHABILITACION PROFESIONAL</b> Indagar si la empresa brinda o no programas de readaptación profesional para personas con ATEP, y marcar con una X según corresponda.</p> <p>Las preguntas siguientes, dan cuenta del conocimiento del empresario acerca de la política pública de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad, se debe preguntar al empresario y marcar con una X la opción según la respuesta obtenida.</p> <p><b>II. CONOCIMIENTO DE LA POLÍTICA</b> <b>Iia. CONOCE USTED SOBRE LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD</b> Indagar al empresario a cerca del conocimiento que posee sobre la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad.</p> <p><b>Iib. CONOCE SOBRE LOS BENEFICIOS DEL GOBIERNO A LOS EMPRESARIOS QUE CONTRATEN PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD</b> Indagar al empresario si conoce acerca de los beneficios que ofrece el Gobierno a las empresas que contraten personas en situación de discapacidad y marcar con una X según corresponda.</p> <p><b>Iic. MARQUE CUALES DE LOS SIGUIENTES BENEFICIOS CONOCE</b> Marcar con una X según corresponda, los beneficios que manifieste conocer el empresario, si manifiesta no conocer acerca de la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad, esta pregunta no se realiza.</p>
---	--

**Peña PP. CONOCIMIENTOS PERCEPCIONES Y ACCIONES DE LOS ACTORES EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD, POPAYÁN, 2010**

<p><b>Ih. POR LA FUNCIÓN SOCIAL</b> Se debe indagar al empresario la función social que cumple la empresa y según la respuesta marcar con una X en el número que corresponda.</p> <p><b>ii. DISPOSICIÓN PARA CONTRATAR PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD</b> Se debe preguntar al empresario a cerca de la disposición para contratar personas en situación de discapacidad, preguntar su disposición no si es un deseo de él o si es una posibilidad.</p> <p><b>Ij. CARGOS DISPONIBLES:</b> Preguntar acerca de los cargos disponibles dentro de la empresa y escribirlos en el espacio en blanco, si los hay, sino, se debe colocar cargos no disponibles.</p> <p><b>Ik. EXIGENCIA DE PERFILES LABORALES:</b> Se debe preguntar acerca de los perfiles laborales que exige la empresa para hacer parte de los cargos disponibles con los que se cuentan actualmente y escribir las respuestas en los espacios en blanco.</p> <p><b>II. QUE PIENSA USTED DEL RENDIMIENTO LABORAL LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD:</b> Se debe preguntar al empresario a cerca de la perspectiva de él, sobre el rendimiento laboral de las personas en situación de discapacidad y su respuesta se debe colocar en el espacio en blanco.</p> <p><b>IIIb. CUANTOS TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD LABORAN EN SU EMPRESA:</b> Se debe indagar al empresario, si en su empresa cuenta con trabajadores en situación de discapacidad y colocar el número de trabajadores en el espacio en blanco.</p> <p><b>IIIc. HA RECIBIDO VISITAS POR PARTE DE ENTIDADES DEL ESTADO ORIENTANDO EL CUMPLIMIENTO DE LA NORMA</b> Se debe indagar al empresario a cerca de visitas que haya recibido en su empresa con el objetivo de vigilar el cumplimiento de la implementación de la política pública de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad, adicionalmente se encuentra un espacio en la pregunta con el fin de conocer quien fue la entidad que realizó dicha visita.</p> <p><b>IIId. HA RECIBIDO POR PARTE DEL GOBIERNO AYUDAS O CAPACITACIONES PARA INCLUIR PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD</b> Esta pregunta indaga acerca de la posibilidad de haber recibido algún tipo de ayuda del Gobierno que facilite los procesos de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad, se debe indagar si se han recibido o no y se debe colocar qué tipo de ayuda se recibió.</p> <p><b>IIIe. CONSIDERA USTED QUE SI CONTRATA PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD SE AFECTARA LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA</b> Se debe indagar al empresario sobre la opinión de afectación en la productividad de su empresa al contratar personas en situación de discapacidad, marcar con una X según la respuesta y existe un espacio para colocar la razón de su opinión.</p> <p><b>IIIf. CUAL ES SU POSICIÓN FRENTE A LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD</b> Se debe indagar si el empresario está de acuerdo o en</p>	<p><b>IIId. CONOCE LA POLITICA PUBLICA DE INCLUSION LABORAL DE LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD QUE SE ADELANTA EN EL MUNICIPIO DE POPAYÁN DESDE EL 2009?</b> Marcar con una X en la opción que corresponda, si el empresario conoce o no, acerca de la política pública de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad.</p> <p><b>IIe. CONOCE ALGUNA LEY QUE RESPALDE LA INCLUSIÓN LABORAL DE ESTA POBLACIÓN</b> Indagar a cerca del conocimiento del empresario a cerca de leyes que favorezcan la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad, y marcar con una X según la respuesta obtenida, en el espacio en blanco se escribe la ley que se manifieste es conocida.</p> <p>Las preguntas siguientes, corresponden a las acciones empresariales que dan cuenta del proceso de implementación de la política pública de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad, desde el sector empresarial, las respuestas se marcan con una X según lo obtenido al indagar a los empresarios participantes en el estudio.</p> <p><b>III. ACCIONES EMPRESARIALES</b></p> <p><b>IIIa. ACCIONES QUE SE EJECUTAN DESDE LA EMPRESA PARA FACILITAR LA INCLUSION LABORAL DE ESTA POBLACIÓN</b> Preguntar al empresario sobre las acciones que se ejecutan desde la empresa, para facilitar los procesos de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad, y marcar con una X en el número de la respuesta que corresponda, existe un espacio en blanco por si se realizan acciones que no se encuentren especificadas en el instrumento.</p> <p><b>IIIg. DESEA COMPROMETERSE AHORA O EN EL FUTURO CON LOS OBJETIVOS Y METAS DE LA POLITICA PUBLICA DE INCLUSION LABORAL PARA LAS PERSONAS EN SITUACION DE DISCAPACIDAD</b> Esta pregunta indaga sobre el deseo de compromiso con las personas en situación de discapacidad, de los empresarios de la ciudad, importante para predecir el futuro de la implementación de la política pública, se marca con una X en la respuesta obtenida.</p> <p><b>IIIh. QUIEN MAS CONSIDERA USTED DEBE SER RESPONSABLE DE EMPRENDER ACCIONES PARA LA INCLUSION LABORAL DE LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD :</b> Se debe preguntar al empresario sobre que otras personas considera hacen parte de hacer cumplir la política pública y observar si los empresarios están enfocados y capacitados en estas temáticas, objetivos principales de la política pública.</p> <p><b>IIIi. CONSIDERA USTED CONTAR CON LAS COMPETENCIAS NECESARIAS PARA ACTUAR COMO FACILITADOR EN EL PROCESO DE INCLUSION LABORAL</b> Indagar si los empresarios consideran contar con las competencias necesarias para actuar como facilitadores en la implementación de la política pública de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad y marcar con una X dónde corresponda.</p> <p><b>IIIj. QUE COMPETENCIAS POSEE USTED</b></p>
--	---

**Peña PP. CONOCIMIENTOS PERCEPCIONES Y ACCIONES DE LOS ACTORES EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD, POPAYÁN, 2010**

desacuerdo de la contratación de personas en situación de discapacidad y marcar con una X según la respuesta, muy importante preguntar el porqué de la respuesta.	En esta pregunta se debe marcar la competencia o competencias que ellos consideran poseer, además existe un espacio para escribir una competencia que no se encuentre especificada en el instrumento y una opción de ninguna en el caso que el empresario manifieste no contar con competencia alguna.
---	--

**RESPONSABLES:**

**FT. PAULA ANDREA PEÑA**

Peña PP. CONOCIMIENTOS PERCEPCIONES Y ACCIONES DE LOS ACTORES EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD, POPAYÁN, 2010

11.6 INSTRUCTIVO PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE MANIZALES  
MAESTRIA EN DISCAPACIDAD

Evaluación del proceso de implementación de la Política Pública de Inclusión Laboral de personas en situación de discapacidad en el municipio de Popayán 2010, desde los siguientes actores: Sector Empresarial, Estatal y Personas en Situación de Discapacidad.

**INSTRUCTIVO PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD**

FECHA: dd mm aaaa

Por favor responda las siguientes preguntas lo más sinceramente posible marcando con una X o escribiendo en los espacios en blanco se le recuerda que esta información es para uso investigativo, por lo tanto se maneja confidencialmente. No se dará a conocer nombres propios.

<p>Para iniciar la entrevista se debe tener presente que la persona en situación de discapacidad debe haber firmado el previo consentimiento informado, en caso de que se realice directamente con la persona, en el caso que se haga con un familiar, se debe constatar de que este haya firmado entonces el consentimiento.</p> <p>Inicialmente se pregunta a cerca de las características socio demográficas de la persona participante en la investigación y simplemente se deben llenar los espacios en blanco o marcar con una X en el número que corresponda.</p> <p><b>I. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS</b></p> <p><b>Ia. EDAD EN AÑOS:</b> _____ se puede pedir la cedula de ciudadanía del participante para saber con certeza la edad de la persona encuestada, en caso de no tener este documento a la mano, se puede preguntar directamente a la persona y colocar el número de años en el espacio en blanco.</p> <p><b>Ib. GENERO</b> Con la observación del encuestador marcar con una X en el número que corresponda según el género de la persona encuestada.</p> <p><b>Ic. ESTADO CIVIL</b> Preguntar a la persona el estado civil y marcar con una X en la opción de la pregunta, según la respuesta obtenida.</p> <p><b>Id. LUGAR DE PROCEDENCIA</b> Se debe preguntar a la persona o en su defecto al familiar a cerca del lugar de origen o de nacimiento de la persona encuestada y escribirlo en el espacio en blanco.</p> <p><b>Ie. LUGAR DE RESIDENCIA:</b> Se debe preguntar acerca del lugar dónde actualmente vive la persona encuestada, si vive en la ciudad, colocar el barrio y dirección.</p> <p><b>If. ESTRATO SOCIOECONOMICO</b> Preguntar o si es posible revisar un recibo de servicios públicos, con el fin de conocer con certeza el estrato dónde habita la persona encuestada.</p> <p><b>Ig. PERSONAS A CARGO:</b> Preguntar a la persona encuestada cuantas personas tiene a su cargo y colocar el número en el espacio en blanco.</p> <p><b>Ih. NIVEL EDUCATIVO:</b> Preguntar a la persona encuestada cual es el nivel educativo más alto alcanzado y si lo ha realizado de</p>	<p><b>IIb. ORIGEN DE LA DISCAPACIDAD</b> Determinar el origen de la discapacidad si la persona lo conoce, sino con preguntas clave discernir la información, con el fin de identificar el origen de la discapacidad y marcar con una X según corresponda.</p> <p><b>IIc. SI LA DISCAPACIDAD FUE A CAUSA DE UN ACCIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDAD PROFESIONAL, HA RECIBIDO PROCESOS DE REHABILITACION O READAPTACION PROFESIONAL?</b> Preguntar a la persona con ATEP, si ha recibido programas de rehabilitación profesional en la empresa dónde sucedió el hecho o en una diferente, colocar la respuesta marcando con una X en la respuesta obtenida.</p> <p><b>III. SALUD</b></p> <p><b>IIIa. TIPO DE AFILIACIÓN A SALUD</b> Se debe preguntar a la persona en situación de discapacidad, que tipo de afiliación a salud posee, si lo sabe y escribir en el espacio en blanco el nombre de la entidad de salud a la que pertenece.</p> <p><b>IIIc. MOMENTO DE AFILIACIÓN</b> Conocer en qué momento fue afiliada esta persona al sistema de salud, con el fin de saber si fue atendido oportunamente al padecer su situación de discapacidad, marcar con una X en el número de la opción de la pregunta desde la respuesta obtenida.</p> <p><b>IIId. TIPO DE PRESTACIÓN</b> Conocer si la persona ha tenido la oportunidad de acceder a prestaciones por parte de la EPS, o ARP a la que pertenece y a las que tiene derecho. Marcar con una X en la respuesta.</p> <p><b>IIIe. CUAL DE LOS SIGUIENTES SERVICIOS CONSULTA CON MAYOR FRECUENCIA TIPO DE ASISTENCIA</b> Conocer si la persona visita servicios de consulta asistencial, con qué frecuencia lo hace y para recuperar funciones propias de la situación de discapacidad que padece o de otra índole.</p> <p><b>IV. OCUPACIÓN</b></p> <p><b>IVa. QUE ACTIVIDAD HA REALIZADO DURANTE LOS ULTIMOS SEIS MESES</b> Esta pregunta da cuenta de la investigación acerca de la ocupación de la persona, se intenta conocer si la persona labora o no, hace cuánto tiempo lo hace y que actividades realiza para subsistir si no laboral en la actualidad.</p>
--	---

**Peña PP. CONOCIMIENTOS PERCEPCIONES Y ACCIONES DE LOS ACTORES EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD, POPAYÁN, 2010**

<p>forma completa, marcar con una X en las opciones de la pregunta según las respuestas obtenidas.</p>	<p><b>IVb. TIPO DE CONTRATO</b> Preguntar a la persona en situación de discapacidad, con qué tipo de contrato está vinculado actualmente a la empresa o institución donde pertenece, esto nos da idea de conocer que tan estable es el trabajo.</p>
<p><b>II. CLASIFICACIÓN DE LA SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD</b></p>	<p><b>Vc. MARQUE CUAL DE LOS SIGUIENTES BENEFICIOS</b> Preguntar a la persona en situación de discapacidad cuales beneficios conoce que brinda el Gobierno a las empresas que contraten personas en situación de discapacidad, existe un espacio para escribir algunos beneficios que no se encuentren especificados en la pregunta. Marcar con una X en la opción obtenida.</p>
<p><b>Ila. PRESENTA ALTERACIONES PERMANENTES EN:</b> Según la observación del encuestador y con preguntas clave del padecimiento de la discapacidad de la persona, determinar la presencia de alteración o alteraciones que dan origen a la situación de discapacidad, y marcar con una X según corresponda, existe un espacio para especificar una alteración que no se encuentre directamente relacionada en el cuestionario.</p>	<p><b>Vd. CONOCE LA POLITICA PUBLICA DE INCLUSION LABORAL DE LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD QUE SE ADELANTA EN EL MUNICIPIO DE POPAYAN DESDE EL 2009</b> Preguntar a la persona si conoce o ha escuchado algo sobre la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad y marcar con una X en la opción de respuesta obtenida.</p>
<p><b>IVc. TIEMPO CONTRATADO</b> Con esta pregunta se pretende conocer si la persona está ocupada la mayor cantidad de tiempo posible, lo que nos da idea del salario que recibe y de la calidad de tiempo que dedica a su familia.</p>	<p><b>Ve. CONOCE ALGUNA LEY QUE RESPALDE LA INCLUSIÓN LABORAL DE ESTA POBLACIÓN</b> Conocer si la persona encuestada tiene conocimiento sobre alguna o algunas leyes que respalden la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad, marcar con una X en la opción obtenida y existe un espacio para colocar la ley que la persona conoce.</p>
<p><b>IVd. QUE CARGO DESEMPEÑA USTED EN EL TRABAJO</b> Se debe preguntar a la persona participante en el estudio, el cargo que desempeña en el trabajo, con la finalidad de conocer específicamente el tipo de preparación y de liderazgo que posee, la respuesta se debe marcar con una X según corresponda.</p>	<p><b>VI. ACCIONES DE LAS PERSONAS PARA FACILITAR LA INCLUSIÓN LABORAL</b> Estas preguntas dan razón de la fase de implementación de la política pública de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad desde la perspectiva de las personas.</p>
<p><b>IVe. CUAL ES SU INGRESO MENSUAL PROMEDIO</b> Se debe preguntar a la persona, cual es el ingreso mensual promedio, con el fin de conocer que tan remunerado es el trabajo que desempeña y saber con preguntar como personas a cargo y demás, si es suficiente para el sostenimiento económico de su familia.</p>	<p><b>VIa. ACCIONES QUE EJECUTA</b> Se desea conocer si la persona realiza alguna actividad que facilite su inclusión laboral y si hace parte de alguna comunidad que trabaje por el cumplimiento de los derechos de las personas en situación de discapacidad, marcar con una X en la respuesta obtenida.</p>
<p><b>IVf. SE HA SENTIDO EXCLUIDO LABORALMENTE POR SU SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD</b> Conocer la percepción de la persona, acerca del sentido de exclusión sentido al intentar buscar un trabajo por la situación de discapacidad que enfrenta.</p>	<p><b>VIb. DESEA TRABAJAR O MEJOR RECIBIR UN SUBSIDIO DEL GOBIERNO POR SU SITUACION DE DISCAPACIDAD</b> Se desea conocer si la persona tiene el deseo de trabajar o desea conformarse con un subsidio de desempleo que ofrezca el Gobierno para las personas en situación de discapacidad, marcar con una X en la opción obtenida.</p>
<p><b>IVg. QUE RESPUESTAS RECIBE EN LOS LUGARES DONDE INTENTA BUSCAR TRABAJO</b> Se desea conocer las respuestas que las personas reciben en los lugares donde intentan conseguir trabajo, y escribir sus respuestas en el espacio en blanco.</p>	<p><b>VIc. DESEA COMPROMETERSE AHORA O EN EL FUTURO CON LOS OBJETIVOS Y METAS DE LA POLITICA</b> Esta pregunta da razón sobre el nivel de compromiso de la persona con los objetivos y metas de la política pública de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad, según la respuesta obtenida marcar con una X según corresponda.</p>
<p><b>IVh. COMO CONSIDERA USTED QUE DEBERIAN SER LOS PROCESOS DE INCLUSION LABORAL EN UNA EMPRESA:</b> Se desea saber la opinión de las personas acerca de cómo se cree deberían ser los procesos de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad y escribir sus respuestas en los espacios en blanco.</p>	<p><b>VI d. QUIEN MAS CONSIDERA USTED DEBE SER RESPONSABLE DE LA INCLUSION LABORAL DE LAS PERSONAS EN SITUACION DE DISCAPACIDAD:</b> Se desea saber si la persona tiene conocimiento de la responsabilidad de otras entidades acerca de facilitar los procesos de inclusión laboral, se debe escribir en el</p>
<p><b>IVi. TIENE ALGUNA PROPUESTA PARA FACILITAR LA INCLUSION LABORAL DE LAS PERSONAS EN SITUACION DE DISCAPACIDAD:</b> Se desea conocer si las personas cuentan o no con alguna propuesta para facilitar los procesos de inclusión laboral o si consideran que esta es una responsabilidad del Gobierno.</p>	
<p><b>IVj. SABE SI DESDE LA ALCALDIA MUNICIPAL U OTRA INSTITUCIÓN SE ADELANTAN PROGRAMAS O PROYECTOS QUE FAVOREZCAN LA INCLUSIÓN LABORAL</b> Se pretende saber si las personas participantes en el estudio tienen conocimiento del adelanto de programas o</p>	

**Peña PP. CONOCIMIENTOS PERCEPCIONES Y ACCIONES DE LOS ACTORES EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD, POPAYÁN, 2010**

<p>proyectos de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad y saber así si cuentan con el interés necesario de la problemática que están viviendo.</p> <p><b>V. CONOCIMIENTO DE LA POLÍTICA DE EMPLEO</b></p> <p><b>Va. CONOCE USTED SOBRE LA INTREGRACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD</b></p> <p>Con esta pregunta se pretende saber si las personas tienen conocimiento de la integración laboral de personas en situación de discapacidad, se arca con una X según corresponda.</p> <p><b>Vb. CONOCE SOBRE LOS BENEFICIOS DEL GOBIERNO A LOS EMPRESARIOS QUE CONTRATEN PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD</b></p> <p>Saber si las personas conocen acerca de los beneficios que ofrece el Gobierno a los empresarios que contraten personas en situación de discapacidad y marcar con una X en la opción obtenida.</p>	<p>espacio en blanco según la respuesta obtenida por la persona.</p> <p><b>Vle. QUE COMPETENCIAS POSEE USTED PARA FACILITAR LA INCLUSION LABORAL</b></p> <p>Se desea conocer si la persona considera estar preparada o si cuenta con las competencias necesarias para actuar como facilitador de la inclusión laboral y en la implementación de la política pública.</p>
--	--

**RESPONSABLES:**

**FT. PAULA ANDREA PEÑA**

Peña PP. CONOCIMIENTOS PERCEPCIONES Y ACCIONES DE LOS ACTORES EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD, POPAYÁN, 2010

11.7 INSTRUCTIVO SECTOR ESTATAL

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE MANIZALES  
MAESTRIA EN DISCAPACIDAD

Evaluación del proceso de implementación de la Política Pública de Inclusión Laboral de personas en situación de discapacidad en el municipio de Popayán 2010, desde los siguientes actores: Sector Empresarial, Estatal y Personas en Situación de Discapacidad.

INSTRUCTIVO SECTOR ESTATAL

FECHA: dd mm aaaa

Por favor responda las siguientes preguntas lo más sinceramente posible marcando con una X o escribiendo en los espacios en blanco se le recuerda que esta información es para uso investigativo, por lo tanto se maneja confidencialmente. No se dará a conocer nombres propios.

<p>Para iniciar la entrevista se debe tener presente que la persona que vaya a ser parte del estudio, debe haber sido informado y haber leído y firmado el consentimiento informado de manera previa.</p> <p>Las siguientes preguntas hacen parte de las características socio demográfico de los representantes del sector Gobierno.</p> <p><b><u>I. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS</u></b></p> <p><b>Ia. EDAD:</b> Se debe preguntar al representante la edad cumplida en años que posee a la fecha de la encuesta.</p> <p><b>Ib. GENERO</b> Con la observación del encuestador, marcar con una X en la opción correspondiente.</p> <p><b>Ic. LUGAR DE PROCEDENCIA:</b> Preguntar a la persona participante, sobre el lugar de origen o de nacimiento y escribir el lugar en el espacio en blanco.</p> <p><b>Id. LUGAR DE RESIDENCIA:</b> Preguntar a la persona participante, sobre el lugar dónde vive actualmente y escribirlo en el espacio en blanco.</p> <p><b>Ie. NIVEL EDUCATIVO:</b> Preguntar a la persona participante acerca del mayor nivel educativo alcanzado y marcarlo según corresponda, adicionalmente marcar con una X si lo ha realizado de forma completa o incompleta.</p> <p><b>If. CUAL ES SU PROFESION:</b> Conocer qué tipo de profesión tienen las personas encargadas de trabajar por el cumplimiento de los derechos de las personas en situación de discapacidad.</p> <p><b>Ig. TEMATICA DEL POSTGRADO:</b> Conocer que enfoque profesional desempeñan los representantes del Estado, para saber si es o no acorde con el trabajo que desempeñan.</p> <p><b>Ih. LUGAR DONDE LABORA ACTUALMENTE:</b> El lugar dónde laboral actualmente nos da idea sobre la cantidad y calidad de compromiso con las personas en situación de discapacidad y complementado con otras respuestas saber cuál institución adelanta más programas con esta población.</p> <p><b>ii. CONSIDERA QUE POSEE CONOCIMIENTOS SUFICIENTES PARA ABORDAR EL TEMA DE DISCAPACIDAD EN EL MUNICIPIO</b></p>	<p><b>IIb. CONOCE SOBRE LOS BENEFICIOS DEL GOBIERNO A LOS EMPRESARIOS QUE CONTRATEN PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD</b> Con esta pregunta se pretende evaluar el conocimiento de los representantes del Gobierno, sobre aspectos generales y básicos de la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad, marcar con una X según la respuesta obtenida.</p> <p><b>IIc. CONOCE LA POLITICA PUBLICA DE INCLUSION LABORAL DE LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD QUE SE ADELANTA EN EL MUNICIPIO DESDE EL 2009?</b> Se pretende saber si los representantes del Gobierno, conocen o han escuchado hablar de la política pública de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad, marcar con una X en la respuesta obtenida.</p> <p><b>IIId. CONOCE ALGUNA LEY QUE RESPALDE LA INCLUSIÓN LABORAL DE ESTA POBLACIÓN</b> Saber si las personas conocen la parte legal que respalda a la población en situación de discapacidad, marcar con una X en la opción de respuesta obtenida, adicionalmente existe un espacio en blanco para colocar la ley o leyes que ellos conocen.</p> <p><b>IIe. CONOCE EL DOCUMENTO CONPES SOCIAL 80 "POLITICA PUBLICA NACIONAL DE DISCAPACIDAD" DEL 26 DE JULIO DE 2004?</b> Saber si las personas conocen o han escuchado sobre la política pública nacional de discapacidad, de la que se deben basar todas las políticas públicas municipales, marcar con una X en la respuesta obtenida.</p> <p><b>IIIf. NOMBRE LOS OBJETIVO, ESTRATEGIAS Y COMPROMISOS DEL CONPES 80SI LOS CONOCE:</b> Esta pregunta se les realiza a las personas representantes del Estado, con el fin de evaluar de nuevo el conocimiento de ellos acerca de la política pública nacional de discapacidad, la respuesta se escribe en el espacio en blanco.</p> <p><b>IIg. CONOCE LA GUIA METODOLOGICA PARA LA IMPLEMENTACION DE UN MODELO DE INTEGRACION SOCIOLABORAL DE PERSONAS EN SITUACION DE DISCAPACIDAD EN COLOMBIA DEL MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL?</b> Esta pregunta evalúa el conocimiento del proceso de cómo se debe llevar a cabo un proceso de inclusión laboral dentro de una empresa para una persona en situación de discapacidad, según la guía metodológica del min protección, la respuesta se debe marcar con una X según la respuesta obtenida.</p>
--	---

**Peña PP. CONOCIMIENTOS PERCEPCIONES Y ACCIONES DE LOS ACTORES EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD, POPAYÁN, 2010**

<p>Conocer la percepción de la persona acerca de si posee los conocimientos necesarios para enfrentarse al tema de discapacidad, debido a que es un tema complejo y que necesita de mucho conocimiento para su dirección.</p> <p><b>Ij. LA INSTITUCIÓN DONDE USTED LABORA ADELANTA ACCIONES QUE FAVOREZCAN A LA POBLACIÓN EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD</b> Esta pregunta es con el fin de conocer si en la institución donde labora la persona se adelantan acciones que favorezcan la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad y existen espacios en blanco donde se puede escribir que tipo de acciones se adelantan, capacitaciones, contratos etc.</p> <p><b>II. CONOCIMIENTO DE LA POLÍTICA</b></p> <p><b>Iia. CONOCE USTED SOBRE LA INTEGRACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD</b> Preguntar a la persona sobre los conocimientos sobre la integración laboral de personas en situación de discapacidad, con el fin de evaluar su conocimiento y saber de una u otra forma el nivel de preparación para el cargo que desempeñan.</p> <p><b>IIib. HA RECIBIDO POR PARTE DEL GOBIERNO AYUDAS O CAPACITACIONES PARA EMPRENDER ACCIONES QUE FAVOREZCAN LA INCLUSION SOCIAL DE ESTA POBLACION</b> Saber si la institución donde laboran, o ellos como trabajadores han recibido algún tipo de ayuda para fortalecer los procesos de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad y marcar con una X según corresponda, además existe un espacio en blanco para escribir que ayuda se ha recibido.</p> <p><b>IIic. CONSIDERA USTED CONTAR CON LAS COMPETENCIAS NECESARIAS PARA ACTUAR COMO FACILITADOR EN LA INCLUSION LABORAL DE LAS PERSONAS EN SITUACION DE DISCAPACIDAD</b> Se debe preguntar a la persona, la percepción acerca de poseer o no competencias necesarias como facilitador de la política pública e inclusión laboral de personas en situación de discapacidad.</p> <p><b>IIid. QUE COMPETENCIAS POSEE USTED</b> Al saber si la persona considera o no contar con las competencias necesarias, se debe indagar sobre cuales competencias son las que considera el posee y que son indispensables para implementar la política pública de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad.</p> <p><b>IIie. CREE USTED QUE EL PERSONAL ENCARGADO DE EMPRENDER ACCIONES QUE FAVOREZCAN A LA POBLACIÓN EN SITUACION DE DISCAPACIDAD ES EL ADECUADO EN TERMINOS DE CONOCIMIENTO Y NUMERO DEL PERSONAL</b> Esta pregunta hace referencia a la percepción de los representantes del Estado, sobre si el personal encargado para emprender acciones que favorezcan a las personas en situación de discapacidad es suficiente o no en los aspectos ahí nombrados, marcar con una X en la opción de respuesta obtenida.</p> <p><b>IIIf. NOMBRE QUE INSTITUCIONES CONSIDERA USTED QUE ACTUALMENTE ABORDAN LA TEMATICA DE INCLUSION LABORAL PARA LAS PERSONAS EN SITUACION DE DISCAPACIDAD:</b></p>	<p><b>III. ACCIONES QUE SE EJECUTAN DESDE EL SECTOR ESTATAL</b></p> <p><b>IIIa. ACCIONES QUE SE EJECUTAN DESDE SU INSTITUCIÓN</b> A todos los sectores participantes en el estudio, se les preguntó acerca de las acciones que ejecutan ellos de manera individual y en este caso la institución donde laboran, si se adelantan acciones para facilitar los procesos de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad.</p> <p><b>IIIh. ESTA COMPROMETIDO CON LOS OBJETIVOS Y METAS DE LA INCLUSION LABORAL DE ESTA POBLACION</b> Se desea saber el nivel de compromiso de las personas con los objetivos y metas de la política pública de inclusión laboral, la respuesta obtenida se marca con una X.</p> <p><b>IIIi. CREE USTED QUE HAY UN CONTROL ADECUADO DESDE LOS SUPERIORES EN LAS DECISIONES Y PROCESOS QUE SE LLEVAN A CABO PARA EL PROCESO DE INCLUSION LABORAL</b> Se desea saber si desde el mayor nivel de jerarquía que es responsable de implementar la política, se está de acuerdo o se tiene el compromiso necesario para adelantar en el proceso de implementación de la política pública de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad.</p> <p><b>IIIj. CONOCE CON QUE RECURSOS POLITICOS CUENTA LA INSTITUCION DONDE USTED LABORA PARA FAVORECER LA INCLUSION LABORAL DE PEROSNAS EN SITUACION DE DISCAPACIDAD.</b> Se pretende conocer si las personas conocen los recursos políticos con que cuentan en la institución donde laboran, básicos y necesarios para la utilización en la fase de implementación de una política pública.</p> <p><b>IIIk. SEÑALE CUALES RECURSOS</b> En esta pregunta se pide que se nombren cuales recursos conocen o con cuales cuenta la institución, la respuesta se marca con una X según corresponda.</p> <p><b>IIIl. CREE USTED QUE LOS RECURSOS ECONOMICOS DISPONIBLES PARA SOSTENER LOS PROCESOS QUE FAVOREZCAN A LA POBLACION EN SITUACION DE DISCAPACIDAD SON SUFICIENTES</b> Se desea conocer la percepción de los representantes del sector estatal, acerca de la cantidad y calidad de utilización de los recursos de índole económico destinados para atender a la población en situación de discapacidad.</p> <p><b>IIIm. CREE QUE DESDE LA OPINION PUBLICA SE LE PRESTA ATENCION AL TEMA DE INCLUSION LABORAL DE ESTA POBLACION COMO SE DEBERIA</b> Se desea conocer la percepción de los representantes del sector estatal, acerca de la atención prestada desde la opinión pública, si es o no la suficiente para de una u otra manera fortalecer los procesos de inclusión laboral.</p> <p><b>III n. SUS SUPERIORES FAVORECEN O SE OPONEN AL PROCESO DE INCLUSION LABORAL DE LAS PERSONAS EN SITUACION DE DISCAPACIDAD</b></p>
--	--

**Peña PP. CONOCIMIENTOS PERCEPCIONES Y ACCIONES DE LOS ACTORES EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD, POPAYÁN, 2010**

<p>Esta pregunta nos da idea sobre el conocimiento que poseen los representantes del sector estatal, acerca de las instituciones que trabajan en conjunto con ellos para favorecer a las personas en situación de discapacidad, se debe escribir la respuesta obtenida en el espacio en blanco.</p>	<p>Se pretende conocer si los superiores de los representantes del sector estatal, se encuentran de acuerdo en facilitar los procesos que favorezcan a la población en situación de discapacidad, debido a que esto, nos da idea sobre si se trabaja a conciencia o no desde el Gobierno.</p>
<p><b>IIIg. CUAL ES SU POSICIÓN FRENTE A LA INCLUSION LABORAL DE PERSONAS EN SITUACION DE DISCAPACIDAD</b></p> <p>Se pretende conocer si los representantes del sector estatal, se encuentran de acuerdo en facilitar los procesos que favorezcan a la población en situación de discapacidad, debido a que esto, nos da idea sobre si se trabaja a conciencia o no desde el Gobierno.</p>	

**RESPONSABLES:**

**FT. PAULA ANDREA PEÑA**