

PROGRAMA DE APOYO ALA INCLUSION LABORAL PARA PERSONAS
CON CAPACIDADES DIVERSAS DEL MUNICIPIO DE ARAUCA

ALEX MANUEL REY REY,
DIANA CAROLINA LEÓN RODRIGUEZ

ASESOR DE PRÁCTICAS: Ps. Helybet Ríos.
LINEA DE INVESTIGACIÓN
BIENESTAR SOCIAL Y MULTICULTURALIDAD



UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES
PROGRAMA DE PSICOLOGIA
ARAUCA - COLOMBIA

Resumen

La presente propuesta es resultado de las pocas ofertas laborales existentes en el mercado actual para las personas con Discapacidad o con Capacidades Diversas (PCD), además de la insuficiente información sobre inclusión laboral en personas con discapacidad. De lo anterior nace la siguiente propuesta la cual tiene implicaciones prácticas debido a que a través de esta se podrán generar propuestas laborales y/o dar a conocer los currículum u hojas de vida mediante acceso libre y gratuita, por otra parte se busca generar un impacto positivo en la comunidad en general y las Personas con Discapacidad o con Capacidades Diversas.

Palabras Claves: Discapacidad, Personas, Diseño, Programación

Abstract

This proposal is the result of the few job offers in the current market for people with Disabilities or with Diverse Abilities (PCD), in addition to insufficient information on job inclusion in people with disabilities. From the above, the following proposal is born, which has practical implications because, through this, job proposals can be generated and / or the curricula or resumes can be made known through free and free access, on the other hand, it seeks to generate a positive impact in the community in general and People with Disabilities or with Diverse Capacities.

Keywords: disability, persons, Design, Programming

Índice

	Pág.
Delimitación temática.....	3
Referente contextual y marco legal.....	3
Caracterización de la población.....	6
Planteamiento del problema.....	7
Justificación.....	10
Objetivos.....	11
Referente conceptual.....	11
Diseño metodológico.....	13
Programación de actividades.....	22
Presupuesto.....	24
Referente bibliográfico.....	25

PROGRAMA DE APOYO ALA INCLUSION LABORAL PARA PERSONAS CON CAPACIDADES DIVERSAS DEL MUNICIPIO DE ARAUCA

Delimitación temática:

Tema o problemática, grupo poblacional o etario y espacio – tiempo.

Tema o Problemática: Pocas oportunidades laborales para Personas con Capacidades Diversas o (PCD).

Grupo Poblacional: Personas en Condición de Discapacidad o con Capacidades Diversas (PCD).

Espacio y Tiempo: Municipio de Arauca con plazo de un año para diseño, implementación y evaluación del mismo

Referente contextual y marco legal

El siguiente referente tiene como punto de localización geográfica el municipio de Arauca, este se encuentra ubicado en frontera con Venezuela caracterizándose por sus prácticas de comercio, explotación petrolera, ganadería, agricultura. Sus tradiciones culturales están centradas principalmente por prácticas como el coleo, baile de joropo, contrapunteo, entre otras. Una de las fiestas representativas es el día del llanero el cual es una conmemoración a los antiguos llaneros y las diferentes características de su cultura, otra festividad importante son las fiestas de Santa Bárbara de Arauca la cual se lleva a cabo del 4 al 8 de diciembre durante estas se realizan cabalgatas, coleo, elección de la señorita Arauca, representaciones artísticas y culturales siendo la más representativa el llanero nato con la cual se cierra esta festividad.

Tomando como punto de referencia el documento publicado por El Gobierno Nacional “PROCESOS DE INCLUSION LABORAL EN LA POLITICA PÚBLICA

DE DISCAPACIDAD EN COLOMBIA” el cual manifiesta que ha venido buscando estrategias para dar cumplimiento a los lineamientos establecidos en la ley 361 de 1997, la cual refiere: “Reconoce a favor del trabajador con limitación física, psíquica y sensorial que sea despedido sin la autorización del inspector de trabajo, una indemnización de 180 días de salario. Por otra parte, la Corte Constitucional en sentencia de constitucionalidad ha reconocido a favor de los trabajadores con limitaciones física, síquica y sensorial, la estabilidad laboral absoluta, al determinar que sólo podrán ser despedidos con autorización del inspector del trabajo, so pena de la nulidad del despido. La Corte Constitucional, en ejercicio de su función de proteger la integridad y la supremacía de la Constitución, ha desbordado el querer de las disposiciones que integran las normas laborales. La protección a este grupo de trabajadores no sólo se limita frente al despido;” Así mismo también se da cumplimiento a lo establecido en la matriz del CONPES80 y a los compromisos adquiridos en el componente de superación, los documentos mencionados anteriormente resaltan estrategias para las entidades que contraten personas con discapacidad y algunos beneficios y alianzas que brinda la constitución política en apoyo a dichas entidades y por su puesto a las personas con discapacidad.

También podemos señalar que dentro de las estrategias de inclusión laboral a nivel nacional encontramos el proyecto de “Programa de inclusión laboral productiva para personas con discapacidad (Pacto de productividad)”, el cual fue desarrollado por la Fundación Saldarriaga y Concha en el año 2009, tenía como objetivo generar un modelo de inclusión laboral para articular y fortalecer los servicios de rehabilitación y capacitación para personas con discapacidad, en alianza con el sector empresarial mediante la movilización del mismo en torno a la inclusión laboral, el fortalecimiento de la oferta de servicios de las instituciones de inclusión laboral a nivel técnico; la ampliación de la oferta de capacitación para las personas con discapacidad en formatos accesibles; y la difusión y socialización del Programa.

Como eje central para el desarrollo de cualquier estrategia en pro de las personas en condición de discapacidad se debe tener en cuenta a la ley estatutaria 1618 del 27 de febrero de 2013 la cual vela por los derechos de las personas con discapacidad en todos los aspectos, a una rehabilitación integral, a la salud, educación, a la protección social, derecho al acceso y la accesibilidad, derecho al transporte, derecho a la información y a las comunicaciones, a la cultura, a la recreación y al deporte, a la facilitación de las

prácticas turísticas, derecho a la vivienda, al acceso a la justicia, a la participación en la vida política y pública, y por su puesto como lo dice en su artículo 13 el derecho al trabajo. Para el cumplimiento del mismo la presente ley ofrece en el artículo aquí mencionado unos beneficios propuestos por el gobierno nacional, así mismo obliga el ministerio del trabajo y al SENA a proponer y establecer estrategias como capacitaciones para el trabajo a personas con discapacidad y sus familias, también a la puesta en marcha de unidades productivas. Por otra parte dicho artículo provee que tanto el Fondo Nacional del Ahorro así como Bancoldex creen líneas de préstamo para vivienda, educación para personas con discapacidad, y otorgar préstamos a tasas de intereses blandas para los empresarios que cuenten con un número de personas con discapacidad laborando en sus empresas que equivalga al 20% de su planta de personal.

A continuación se puede resaltar que en el municipio de Arauca, se llevó a cabo un programa de atención a personas con discapacidad cumpliendo lineamientos del plan de desarrollo propuesta para el cuatrienio 2012- 2015, el cual tenía como objetivo crear una alianza con el sector empresarial para vincular a 8 personas con discapacidad del municipio de Arauca en diferentes instituciones, lo cual refleja el interés de las políticas públicas por apoyar el proceso de inclusión a las personas con discapacidad.

Así mismo la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su Protocolo Facultativo, el cual fue aprobado el 13 de diciembre de 2006 en la sede de las Naciones Unidas en Nueva York, y quedaron abiertos a la firma el 30 de marzo de 2007. Se obtuvieron 82 firmas de la Convención y 44 del Protocolo Facultativo, así como una ratificación de la Convención. Nunca una convención de las Naciones Unidas había reunido un número tan elevado de signatarios en el día de su apertura a la firma. Dicha declaración en su artículo 27 establece que: Los Estados involucrados reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y en entornos laborales abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Asimismo se ha de señalar tres aspectos en este artículo. Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su Protocolo Facultativo, el cual fue aprobado el 13 de diciembre de 2006 en la sede de las Naciones Unidas en Nueva York, y quedaron abiertos a la firma el 30 de marzo de 2007. Se obtuvieron 82 firmas de la Convención y 44 del Protocolo

Facultativo, así como una ratificación de la Convención. Nunca una convención de las Naciones Unidas había reunido un número tan elevado de signatarios en el día de su apertura a la firma. Dicha declaración en su artículo 27 establece que: Los Estados involucrados reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y en entornos laborales abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Asimismo se ha de señalar tres aspectos en este artículo.

Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos.

Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua.

Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto

Del mismo modo el punto número 2 del artículo 27 de dicha convención refiere: “Los Estados partes asegurarán que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio”.

Caracterización de la población

De acuerdo al reporte suministrado en el programa de discapacidad de la Alcaldía del municipio de Arauca, en la actualidad este municipio cuenta con un registro total de 2091 de los cuales 1496 son personas con capacidades diversas de alta funcionalidad, es decir este último número de personas solo presentan limitaciones motoras, auditivas y visuales que no los incapacita totalmente para desempeñarse en un trabajo, los restantes

NIVEL DE EXCLUSION	LIMITE INFERIOR	LIMITE SUPERIOR	NO. MUNICIPIOS	PESO
---------------------------	------------------------	------------------------	-----------------------	-------------

595 personas poseen algún tipo de discapacidad funcional incapacitante. Teniendo en cuenta que la edad laboral es desde los 18 a los 59 años. A continuación se hace una discriminación por grupo etario, tipo de población y género de la población desde 2012, información brindada por la doctora Claudia Romero, Coordinadora del programa de Discapacidad de la alcaldía Municipal de Arauca. Información obtenida del Registro de Localización y caracterización de personas con discapacidad (ministerio de salud y protección social).

Se ha de resaltar que en total en el Departamento de Arauca se encuentran 3404 personas con discapacidad registrados en el registro de localización y caracterización de personas con discapacidad (ministerio de salud y protección social).

Planteamiento del problema

Se plantea como antecedente el trabajo realizado para el programa “Colombia Líder” de la Fundación Saldarriaga y Concha por el investigador Beltrán (2010), el cual presento al departamento de Arauca en un nivel 4 o medio alto de exclusión a nivel de capital humano de personas con discapacidad, así mismo este censo ubico al Municipio de Arauca dentro de uno de los municipios del departamento con un nivel 3 o medio con un puntaje límite inferior de 58,0 y un límite superior de 66,9, junto a los municipios de Arauquita, Saravena, Fortul y Tame.

Tomando como eje para la calificación que ofrece un puntaje de 0 a 100, para la realización de estas calificaciones.

1-BAJO	0.0	46.9	1	14.3
2- MEDIO-BAJO	47.0	57.9	1	14.3
3- MEDIO	58.0	66.9	5	71.4
4- MEDIO –ALTO	67.0	75.6	0	0.0
5- ALTO	76.0	100.0	0	0.0
TOTAL			7	100.0

Cuadro 1. Programa “Colombia Líder” de la Fundación Saldarriaga y Concha.

También podemos señalar que dentro de las estrategias de inclusión laboral a nivel nacional encontramos el proyecto de “Programa de inclusión laboral productiva para personas con discapacidad (Pacto de productividad)”, el cual fue desarrollado por la Fundación Saldarriaga y Concha en el año 2008, el cual tenía como objetivo Generar un modelo de inclusión laboral para articular y fortalecer los servicios de rehabilitación y capacitación para personas con discapacidad, en alianza con el sector empresarial mediante la movilización del sector empresarial para la inclusión laboral, el fortalecimiento de la oferta de servicios de las instituciones de inclusión laboral a nivel técnico; la ampliación de la oferta de capacitación para las Personas con discapacidad en formatos accesibles; y la difusión y socialización del Programa

Dicho proyecto fue desarrollado en ciudades como Bogotá, Medellín, Cali y Pereira contando con la colaboración de entidades como el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), Fundación Corona, Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia (APC), SENA, Ministerio de Trabajo, cajas de compensación familiar CAFAM, Confamiliar, Confandi y Comfenalco.

Es de vital relevancia a el desarrollo de cualquier estrategia en pro de las personas en condición de discapacidad se debe tener en cuenta a la ley estatutaria 1618 del 27 de febrero de 2013 la cual vela por los derechos de las personas con discapacidad en todos los aspectos, a una rehabilitación integral, a la salud, educación, a la protección social, derecho al acceso y la accesibilidad, derecho al transporte, derecho a la

información y a las comunicaciones, a la cultura, a la recreación y al deporte, a la facilitación de las practicas turísticas, derecho a la vivienda, al acceso a la justicia, a la participación en la vida política y publica, y por su puesto como lo dice en su artículo 13 el derecho al trabajo. Para el cumplimiento del mismo la presente ley ofrece en el artículo aquí mencionado unos beneficios propuestos por el gobierno nacional, así mismo obliga el ministerio del trabajo y al SENA a proponer y establecer estrategias como capacitaciones para el trabajo a personas con discapacidad y sus familias, también a la puesta en marcha de unidades productivas, por otra parte el anterior artículo provee que tanto el Fondo Nacional del Ahorro así como Bancoldex creen líneas de préstamo para vivienda, educación para personas con discapacidad, y otorgar préstamos a tasas de intereses blandas para los empresarios que cuenten con un número de personas con discapacidad laborando en sus empresas que equivalga al 20% de su planta de personal.

A continuación se puede resaltar que en el municipio de Arauca, el programa de Atención a la personas con discapacidad y bajo lineamientos del plan de desarrollo propuesto para el cuatrienio 2012- 2015, se planteó como uno de sus objetivos crear una alianza con el sector empresarial para vincular en condiciones de equidad a 8 personas con discapacidad del Municipio de Arauca durante el cuatrienio.

En contexto encontramos que cerca del 95% de las Personas con Discapacidad o con Capacidades Diversas no cuentan con la oportunidad de acceder a un empleo. Por otra parte es de resaltar los actores directos e indirectos de esta propuesta los primeros serían las personas con discapacidad y su familia, los segundos serían las empresas o instituciones que los involucren laboralmente, estos actores permitirán el crecimiento personal y laboral de las PCD y a su vez el crecimiento empresarial, uno de los principales participantes de este proceso es la universidad cooperativa de Colombia la cual se integra a través de los practicantes de psicología quienes apoyan diferentes actividades en las instituciones municipales.

Como factores o agentes involucrados, encontramos a las Personas con Discapacidad o con Capacidades Diversas (PCD), y a los demás entes antes involucrados.

Como Consecuencia de esta propuesta se busca brindar el apoyo a las Personas con Discapacidad o Capacidades Diversas (PCD) para acceder a un empleo.

Justificación

El Programa de Atención a las Personas con Discapacidad perteneciente a la Alcaldía Municipal de Arauca, ha buscado estrategias para lograr romper algunos paradigmas que existen sobre las personas con discapacidad, una de estas estrategias es la alianza con el programa de Psicología de la Universidad Cooperativa de Colombia, el cual busca que por medio de los estudiantes de esta institución las personas con discapacidad, sus familias o cuidadores conozcan o afiancen sus derechos y bajo esta misma directriz refuercen su autoconfianza, autocontrol de emociones y concepto de valía personal.

Es decir, dichas estrategias se encuentran orientadas en lograr que las PCD se auto reconozcan como seres competentes y capaces de realizar muchas labores, siendo independientes en su diario vivir y a su vez fortalecimiento de auto esquemas y autorrealización personal con el fin único de generar procesos adecuados y positivos de inclusión.

Como se venía mencionando Se busca la inclusión mediante el apoyo de los estudiantes de la facultad de Psicología de la Universidad Cooperativa de Colombia, se promueve impulsar en las personas con capacidades diversas y sus familias ideas productivas, por otra parte es de resaltar que los practicantes han brindado respaldo en la recepción del banco de hojas de vida de PCD, dentro del programa de discapacidad de la alcaldía de Arauca lo cual facilitaría generar mediadores entre un empleador y una persona con discapacidad que solicita empleo, teniendo presente los perfiles solicitados por el empleador.

Tomando como base lo anterior, con este proyecto se quiere conocer como el sector empresarial apoya estas iniciativas, por lo cual se plantea un diagnostico que permita generar un panorama de las principales empresas del sector público y privado con el fin de identificar el porcentaje de empleados en condición de discapacidad dentro del grupo de trabajadores y la importancia de conocer los beneficios tributarios y así mismo generar procesos de concientización frente a la inclusión laboral, asimismo se pretende

conocer la cantidad de personas con discapacidad con disponibilidad y acceso a estudios superiores con el fin de promover mayor inserción en el ambiente académico en el municipio de Arauca todo esto con el objetivo de que esta propuesta genere el impacto deseado.

Objetivos

Objetivo General:

Promover la inclusión laboral en el municipio de Arauca a través de estrategias de formación y sensibilización en torno a la generación de ofertas de trabajo favoreciendo la calidad de vida de las personas con capacidades diversas.

Objetivos Específicos:

Identificar los perfiles profesionales de PCD a través de la creación y promoción de un banco de hojas de vida reconociendo el talento humano disponible en el municipio.

Sensibilizar a los empresarios del municipio de Arauca, en torno a la ley estatutaria 1618 de 2013 mediante estrategias de comunicación favoreciendo el reconocimiento y acogimiento de los beneficios de dicha ley.

Fortalecer las competencias laborales y personales de la población con capacidades diversas, a través de la formulación de convenios educativos favoreciendo oportunidades de cualificación y crecimiento personal.

Referente conceptual

La discapacidad es una situación humana, que ha sido percibida de manera diferente a lo largo de la historia. La perspectiva que se le ha dado a lo largo del siglo XX, era relacionada a una condición considerada imperfecta respecto al estándar general de una persona considerada normal. El término, de uso frecuente “Discapacidad”, se personaliza al funcionamiento individual de una persona e incluye discapacidad física, discapacidad sensorial, discapacidad cognitiva, discapacidad intelectual, enfermedad mental y a diversos tipos de enfermedad crónica.

Por consiguiente, la discapacidad como concepción surge, cuando nacen los principios de recuperación médica, ya que las personas cuando pasan por algún tipo de contratiempo en el cual quedan graves secuelas tales como una discapacidad, muchas veces no podían recuperar su vida previa a esta.

Los adelantos que ha tenido la sociedad, la tecnología han reformado los pensamientos equivocados sobre la discapacidad y han desarrollado patrones sociales incluyentes de discapacidad que añaden nuevos términos. Por ejemplo, hoy día se utiliza capacidades diversas, que aunque no representa ninguna ventaja, no ejerce tanta discriminación como lo es la palabra discapacidad. Tan bien se han podido observar las innovaciones en la ciencia los cuales hoy día podemos observar las prótesis tanto para manos, piernas y hasta ojos para que las vidas de estas personas sean más llevaderas y en un ambiente social se vean “normales”. Estos cambios de actitud han facilitado en la comprensión de determinadas características físicas que antes eran. Mediante esta propuesta se busca fortalecer tanto competencias laborales como personales, al igual que el fortalecimiento de auto esquemas, habilidades sociales todas estas en pro de una construcción adecuada de proyecto de vida. Implementar técnicas mediante reforzamientos en competencias personales y laborales, por medio de estrategias formativas en autoestima, empoderamiento, habilidades sociales y proyecto de vida, para que logren ser aptos de realizar de manera óptima sus actividades.

Discapacidad es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales.

Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive. (Definición de Discapacidad según la (OMS)

Otra definición relevante para este proceso son las CAPACIDADES DIFERENTES: Se considera persona con capacidades diferentes a todo ser humano que presente temporal o permanentemente una limitación, pérdida o disminución de sus facultades físicas, intelectuales o sensoriales, para realizar sus actividades connaturales. (Plan Estatal de Personas con Discapacidades Diferentes, México 2004-2010).

Seguidamente encontramos en el trabajo realizado por Romañach y Lobato (2006), para el foro sobre vida independiente en España, llamado “Diversidad funcional, nuevo termino por la dignidad en la diversidad del ser humano”. El término de Diversidad funcional constituye a los hombres y mujeres que constituyen un colectivo que ha sido tradicionalmente discriminado, esta discriminación se ha presentado incluso dentro de otros colectivos que también sufren discriminación como lo son las mujeres, las personas de raza negra o afro descendiente, indígenas e inmigrantes.

En el anterior artículo también se resalta la Clasificación Internacional del funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF). Promulgada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en su 54ª asamblea mundial de la salud realizada en Ginebra (suiza) en el 2001, donde se distinguen cinco conceptos que permiten interpretar las causas y consecuencias de las alteraciones de la salud. Estos términos se dividen en:

Déficit en el funcionamiento: este representación sustituye el término de “deficiencia” el cual se venía utilizando desde la anterior Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM) llevada a cabo en 1980, dicho termino se define como la pérdida o anormalidad de una parte del cuerpo o de una función fisiológica o mental.

Limitación en la actividad: el presente término sustituye al vocablo “discapacidad” el cual también se estaba utilizando desde la última Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM) llevada a cabo en 1980. Estas limitaciones pueden definirse como las dificultades que una persona puede tener al momento de realizar una actividad. También cabe mencionar que las limitaciones se pueden distinguir en varios grados según la gravedad de la lesión presentada, dichos grados son: leve, moderada, grave o severa.

Restricción de la participación: es utilizado en sustitución del término “Minusvalía” el cual como los anteriores había sido utilizado desde 1980, adoptado por la (CIDDM), las restricciones de la participación son problemas que una persona puede experimentar en su implicación en situaciones vitales. Dichas restricciones suelen compararse con la participación de una persona con “Discapacidad” o capacidades diversas en relación de una persona que no sufra ningún tipo de condición adversa.

Barreras: se distinguen por ser todos aquellos factores en el entorno de una persona con “Discapacidad” o capacidades diversas que condicionan su funcionamiento y crean la Discapacidad, dentro de estas barreras encontramos las barreras físicas.

Seguidamente encontramos el informe mundial de Discapacidad, realizado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en el 2011. El cual distingue todos los ejes que componen la vida de una persona, en este caso a una persona con discapacidad, en su primera parte el cual tiene como título “comprender la discapacidad”, encontramos el concepto dado por la OMS de discapacidad, dentro de este apartado también se tiene en cuenta el ambiente donde vive o interactúa una persona con discapacidad o como sea establecido en la presente propuesta una persona con capacidades diversas, otros aspectos a resaltar en el primer capítulo de este informe son: la diversidad de discapacidades que existen, la prevención que se debe tener para evitar cualquier tipo de discapacidad, la discapacidad y los derechos humanos, la discapacidad y su desarrollo en el mundo. Donde según este informe en las familias de bajos recursos económicos, son más propensos a que alguno de sus hijos nazca con una discapacidad.

Seguidamente en el segundo capítulo de este informe titulado “La situación mundial en materia de discapacidad”, en este capítulo se nos ofrecen datos de tipo estadística los cuales descritos de una forma más compacta nos dicen que las discapacidades prevalecen en familias de escasos recursos, al igual que en familias las cuales viven en zonas rurales donde en muchas ocasiones es imposible contar con los servicios sanitarios y de salud adecuados, por otra parte en este capítulo nos muestra que los países considerados pobres cuentan con un alto índice de personas con algún tipo de discapacidad discriminadas en (grave y moderada), también se encontró que la prevalencia de estas discapacidades son comunes en personas mayores de 60 años, así como en personas mayores de 15 años en países de las Américas, África y Asia oriental.

Dentro del tercer capítulo el cual nos muestra “Asistencia en salud en general” encontramos aspectos muy importantes como lo son la atención de manera primaria a las personas con discapacidad, así como los cuidados que se deben tener para no incurrir en causar una limitación a un peor a la persona atendida, seguidamente encontramos la importancia de brindar además de cuidados paliativos, de recuperación, el poder brindar servicios que velen por la salud mental de la persona atendida, así como los servicios de salud sexual y reproductiva a que ellos tienen derecho como personas, por otra parte en

este capítulo encontramos la importancia de eliminar las barreras de acceso a la salud que en muchas ocasiones se les pone a las PCD o a sus cuidadores, como estrategia se encuentra reformar las políticas y legislaciones que de una u otra manera imposibilitan el servicio a la salud de las personas con capacidades diversas. Otras estrategias a tener en cuenta para la atención a las PCD, son eliminar los pagos de excedentes por la atención de servicios vitales, la contratación de mayor personal para la atención de esta población en los hospitales, clínicas y puestos de salud, también se debería brindar educación a las personas y entidades prestadoras de salud para una adecuada atención a las personas con capacidades diversas, así como las barreras de acceso a los centros de atención en salud.

En el tercer capítulo del informe mundial sobre discapacidad, llamado “Rehabilitación” encontramos los servicios que ayudan a las personas con algún tipo de discapacidad, para lograr sobre llevar su condición, dentro de estos servicios de rehabilitación encontramos las medicinas de rehabilitación, las terapias, las ayudas técnicas como lo son: muletas, bastones, sillas de ruedas, zapatos ortopédicos, entre otros. En estos aspectos el presente artículo nos ofrece unas estrategias que permitirán abordar de una mejor manera los procesos de rehabilitación de las PCD, dentro de estas estrategias tenemos crear una base de datos donde se pueda conocer de primera mano cuantas personas con discapacidad necesitan de algún tipo de soporte o ayuda técnica, así mismo que se establezcan medidas de financiamiento para PCD que no cuenten con los recursos para acceder a una ayuda técnica, y otros aspectos importantes en este aspecto son el fortalecimiento del personal encargado de la atención de las personas con capacidades diversas en el momento de solicitar algún tipo de ayuda técnica, así mismo que este apoyo sea brindado por equipo multidisciplinarios y que además tengan en cuenta los avances a nivel tecnológico que sean tenido en el mundo hasta el momento.

Como referente de la presente propuesta y después de haber descrito aspectos como lo fueron en primer capítulo el concepto de discapacidad y los aspectos importantes del mismo, y otros aspectos como la salud, la rehabilitación, se retomaran los capítulos siete y ocho del informe mundial de discapacidad realizado por la Organización Mundial de la salud (OMS) en el 2011.

En el capítulo séptimo el cual hace referencia a la “Educación”, en este aspecto se encuentra un desbalance del 10% entre las personas con discapacidad y las personas

convencionales que han logrado terminar la escuela primaria, definido de la siguiente manera las personas convencionales el 55,6% logro culminar su primaria, de las PCD el 45,6% logro culminar su primaria, esto en lo que tiene que ver con los países de ingresos bajos, por otra parte en los países de ingresos altos se encuentra un desbalance del 11% definido asi: personas convencionales el 72,3% ha logrado culminar sus estudios de primaria, y el 61,7% de las personas con capacidades diversas lograron culminar sus estudios de primaria, en total entre todos los países se encuentra un 10,7% de diferencia entre las personas convencionales y las personas con capacidades diversas que han logrado culminar sus estudios de primaria, discriminados de la siguiente manera, de las personas convencionales el 61,3% logro culminar su primaria, al contrario el 50,6% de las PCD culminaron sus estudios de primaria.

En el presente capítulo se presentan un numero de barreras que impiden la educación de las PCD, entre estas barreras encontramos una responsabilidad de los ministerios de educación dividida, falta de legislación política, metas y planes, recursos insuficientes, planes de estudio y pedagogías insuficientes, formación y apoyo a los docentes insuficientes, barreras físicas, rótulos, barreras actitudinales, actos de intimidación y abuso hacia las personas con capacidades diversas, para lograr un cambio de estas barreras se aconseja cambios en las legislaciones, políticas existentes para esta población, asi como lograr el financiamiento en los procesos educativos para esta población.

En el capítulo séptimo el cual nos habla sobre “Trabajo y Empleo” como se reseñó anteriormente del informe mundial sobre la discapacidad de la (OMS, 2011). Nos refiere al mercado laboral y la participación de las PCD en el mercado laboral el cual nos refiere tres aspectos importantes de la importancia de tener a una persona con capacidades diversas en sus empresas entre estos aspectos encontramos que al contratar a PCD en las empresas se maximizan los recursos humanos, promueve la dignidad humana y la cohesión social, asi como también se da cabida a un número cada vez mayor de PCD en la población en edad de trabajar, según los datos referidos en el presente informe se encuentra un desbalance del 12,1% de la fuerza laboral de las personas con discapacidad y las personas con capacidades diversas, definida de la siguiente manera, personas convencionales laborando en el mundo según el informe el 64,9% por otra parte el informe muestra que para el 2011 el 52,8% de las personas con discapacidad contaban con un empleo. Asi mismo encontramos en el presente informe

que más del 80% de las personas con capacidades diversas se encontraban laborando en trabajos informales, por otra parte se encontró que las PCD que se encontraban laborando ganaban menos que las personas convencionales que laboraban junto a ellos.

Seguidamente el presente informe nos muestra algunas barreras para ingresar al mercado laboral, dentro de estas barreras encontramos la falta de acceso a oportunidades laborales, conceptos erróneos acerca de las personas con discapacidad, discriminación, protección excesiva en las legislaciones laborales. Para la eliminación de estas barreras se pide la reglamentación de nuevas leyes o estrategias de empleo, una rehabilitación y formación profesional para las personas con capacidades diversas y así poder acceder de una forma digna a una oportunidad laboral, el fortalecimiento de microempresas, una protección social adecuada, el fomento de un cambio de actitud tanto en las personas con capacidades diversas así como en los posibles empleadores.

Diseño Metodológico

El diseño metodológico según Tamayo (2007), es un estructura a seguir en una Investigación ejerciendo el control de la misma a fin de encontrar resultados confiables y su correlación con las preguntas que surgen de la necesidad del problema, lo que permite el objetivo de la investigación.

Por lo anterior esta propuesta de intervención psicosocial se desarrolló a través de la metodología del marco lógico y se estructura a través de un planteamiento de problema teniendo en cuenta las necesidades de la población con discapacidad o con capacidades diversas del Municipio de Arauca, es así como surge el árbol de problema el cual permite seleccionar una necesidad principal.

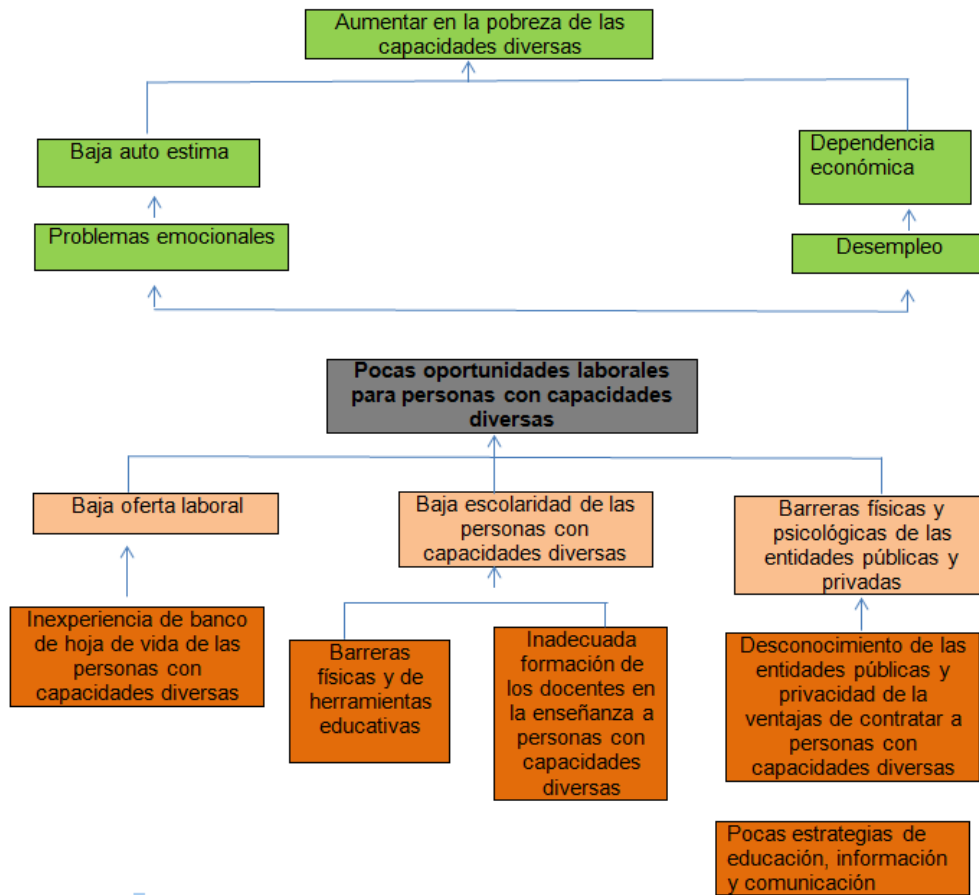


Figura 1. Árbol de problemas. Fuente: Propia de las autores.

El anterior árbol de problemas facilitó el reconocimiento de la necesidad específica en este caso las pocas oportunidades laborales para personas con capacidades diversas del Municipio de Arauca y con ello la identificación de las principales causas y efectos directos e indirectos, las cuales se relacionan a continuación:

Causas Directas.

Baja oferta laboral

Causas Indirectas.

Inexperiencia de banco de hoja de vida de las personas con capacidades diversas

Efectos Directos.

Problemas emocionales

Baja auto estima

Efectos Indirectos.

Aumentar en la pobreza de las capacidades diversas

Siguiendo con la estructura del diseño metodológico encontramos el árbol de objetivos el cual surge del árbol de problema y del diagnóstico, este permite identificar las áreas de intervención que plantea el proyecto, es necesario revisar cada problema negativo y convertirlo en un objetivo positivo, así las causas se convierten en medios, las cuales se definen como el problema o el porqué del problema, estas se ubican en la raíz del árbol, por otra lado los efectos que son; los generadores de la problemática, son remplazados por fines los cuales son el paso asía donde se quiere llegar, estos están se ubicados en las ramas del árbol.

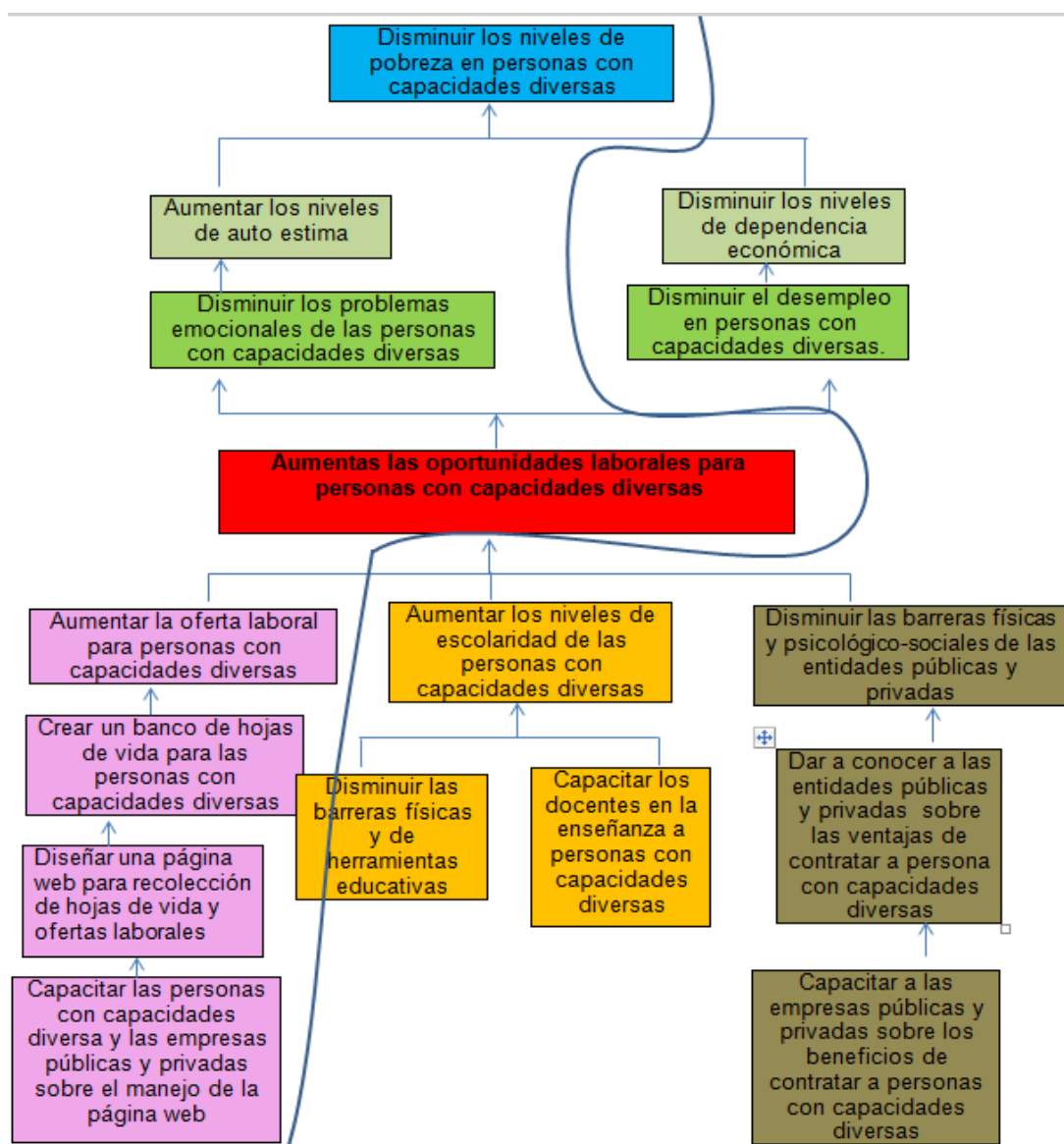


Figura 2. Árbol de Objetivos. Fuente: Propia de las autores.

En el anterior árbol de objetivos se definieron medios tales como: Aumentar la oferta laboral para personas con capacidades diversas, los efectos son Crear un banco de hojas de vida para las personas con capacidades diversas, Diseñar una página web para recolección de hojas de vida y ofertas laborales y Capacitar las personas con capacidades diversa y las empresas públicas y privadas sobre el manejo de la página web.

Siguiendo con la estructura del diseño metodológico, encontramos el plan operativo donde se contemplan la descripción de las estrategias de acción, las actividades, y las metas del proyecto como un logro en proyección; es una forma de organizar la metodología de las actividades a desarrollar.

Cuadro 2. Marco lógico. Fuente: Propia de los autores.

Objetivos	Estrategias	Actividades	Indicadores	Metas	Recursos
Identificar los perfiles profesionales de PCD a través de la creación de un banco de hojas de vida o página web	Sensibilización Formación Comunicación	Creación de un banco de hojas de vida.	Porcentaje de personas que acceden a una oportunidad laboral estable	30% de la población de PCD.	Humanos: Psicólogo, en formación, Ingeniero de sistemas y participante de la población beneficiaria. Físicos: Computador, escritorio, Silla. Financieros: \$ 20'000.000
Sensibilizar a los empresarios del municipio de Arauca, en torno a la ley estatutaria 1618 de 2013.	Sensibilización Comunicación	Visitas empresariales Cuñas radiales y televisivas. Pendones Charlas de formación	Se tomara en cuenta el número de empresas a las cuales se les realizara las charlas y el número de cuñas radiales y televisivas realizadas mensualmente	80% de empresarios sensibilizados y formados en la ley 1618 de 2013.	Humanos: Psicólogos, en formación, canales televisivos y radiales del Municipio de Arauca Físicos: Cámaras, micrófonos, plazoleta de la Alcaldía. Financieros: \$5'000.000
Fortalecer las competencias laborales y personales de la población con capacidades diversas, a través de la formulación de convenios educativos favoreciendo oportunidades de cualificación y crecimiento personal.	Articulación intersectorial e interinstitucional: Alianzas con entidades como el SENA, la Universidad Cooperativa de Colombia (UCC).	Entrenamientos en habilidades sociales y fortalecimiento de la autoestima. Formación en carreras técnicas y profesionales.	Convenios activos, becas logradas por medio de los convenios, auxilios económicos,	30% de la población de PCD. beneficiada	Humanos: Psicólogos, en formación, entidades con las cuales se establecerá convenios (SENA, UCC, UN) Físicos: Instalaciones de las entidades con las cuales se establecerá convenios. Financieros: \$ 5'000.000.

Programación de actividades

Para una realización de manera ágil e idónea de la presente propuesta se plantea el siguiente cronograma de actividades.

Actividades	Mes 1				Mes 2				Mes 3				Mes 4			
	S1	S 2	S3	S4	S1	S 2	S3	S 4	S 1	S2	S 3	S4	S 1	S2	S 3	S 4
Nombre de la Actividad																
Actividad 1: Creación de un banco de hojas de vida.	X	X	X													
Actividad 2: Visitas empresariales Cuñas radiales y televisivas. Pendones Charlas de formación				X	X	X										
Actividad 3: Entrenamientos en habilidades sociales y fortalecimiento de la autoestima. Formación en carreras técnicas y profesionales							X	X	X							

Cuadro 3. Cronograma. Fuente de Autores.

Presupuesto*Cuadro 4. Presupuesto. Fuente de Autores.*

ITEM	DESCRIPCION	UND	CAT	V/RUNIT	V/RTOTAL
	COMPONENTE 1: Aumentar la oferta laboral para personas con capacidades diversas.	NA	90	NA	30.000.000
1.1	Actividad 1 Creación de un banco de hojas de vida	1	1	20.000.000	20.000.000
1.2	Actividad 2. Visitas empresariales Cuñas radiales y televisivas. Pendones Charlas de formación.	1	90	5.000.000	5.000.000
1.3	Actividad 3 Entrenamientos en habilidades sociales y fortalecimiento de la autoestima. Formación en carreras técnicas y profesionales	1	3	5.000.000	5.000.000

Bibliografía:

- Procesos de inclusión laboral en la política pública de discapacidad en Colombia, Ministerio de la protección social. Dirección de promoción del Trabajo, Recuperado de, <https://www.minsalud.gov.co/riesgosProfesionales/Documents/Procesos%20de%20Inclusi%C3%B3n%20Laboral%20Discapacidad.pdf>
- Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (2006), Organización de las Naciones Unidas (ONU), Recuperado de, www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf
- Discapacidad en Colombia: Reto para la Inclusión en Capital Humano, Beltrán (2008), Fundación Saldarriaga y Concha. Recuperado de, <https://colfuncol-educativo.wikispaces.com/file/.../Retos+para+la+inclusi3n>.
- Ley Estatutaria 1618 de 2013, Presidencia de la Republica. Recuperado de, wsp.presidencia.gov.co/.../Leyes/.../2013/LEY%201618%20DEL%2027...
- Personas con capacidades diferentes, Desarrollo humano y social, Chihuahua México (2000). Recuperado de, <http://www.chihuahua.gob.mx/attach2/sf/uploads/indtfisc/Plan%20Estatad%20de%20Desarrollo%202004-2010/personas%20con%20capacidades%20diferentes.pdf>
- Personas con discapacidad registradas en el registro de localización y caracterización de personas con discapacidad (ministerio de salud y protección social), (2012-2015), Recuperado de, Programa de Atención a la población con Discapacidad, Alcaldía de Arauca (Claudia Romero, Coordinadora).
- Organización Mundial de la Salud y Banco Mundial, Informe Mundial sobre la Discapacidad (2011), Recuperado de: file:///C:/Users/GILBERTO/Downloads/9789240688230_spa.pdf

