

Información Importante

La Universidad de La Sabana informa que el(los) autor(es) ha(n) autorizado a usuarios internos y externos de la institución a consultar el contenido de este documento a través del Catálogo en línea de la Biblioteca y el Repositorio Institucional en la página Web de la Biblioteca, así como en las redes de información del país y del exterior, con las cuales tenga convenio la Universidad de La Sabana.

Se permite la consulta a los usuarios interesados en el contenido de este documento, para todos los usos que tengan finalidad académica, nunca para usos comerciales, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de grado y a su autor.

De conformidad con lo establecido en el artículo 30 de la Ley 23 de 1982 y el artículo 11 de la Decisión Andina 351 de 1993, La Universidad de La Sabana informa que los derechos sobre los documentos son propiedad de los autores y tienen sobre su obra, entre otros, los derechos morales a que hacen referencia los mencionados artículos.

BIBLIOTECA OCTAVIO ARIZMENDI POSADA
UNIVERSIDAD DE LA SABANA
Chía - Cundinamarca

**ALIANZA ESTRATÉGICA CON EL SECTOR INDUSTRIAL DEL MUNICIPIO DE
MOSQUERA (CUNDINAMARCA) PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS
CON DISCAPACIDAD**

**STRATEGIC ALLIANCE IN THE INDUSTRIAL SECTOR OF THE MUNICIPALITY OF
MOSQUERA (CUNDINAMARCA) FOR LABOR INCLUSION OF PEOPLE WITH
DISABILITIES**

INTEGRANTES:

GINNA PAOLA LÓPEZ
YENNY ORJUELA RUIZ

UNIVERSIDAD DE LA SABANA
FACULTAD DE ENFERMERIA Y REHABILITACIÓN
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN EN REHABILITACIÓN
COHORTE VII
CHIA
2013

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN.....	4
ABSTRACT	5
JUSTIFICACION.....	6
MARCO LEGAL	6
MARCO TEÓRICO.....	18
DIAGNOSTICO.....	19
IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA	23
POBLACION SUJETO.....	24
PROPOSITO	25
OBJETIVO GENERAL	25
OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	25
DESARROLLO E INDICADORES	26
RIESGOS	27
BIBLIOGRAFIA.....	28
ANEXOS.....	30

RESUMEN

Este proyecto social hace parte de un trabajo exhaustivo realizado durante un año en el proceso de formación de Posgrado de la Especialización de Gestión en Rehabilitación de la Universidad de la Sabana; con el fin último de garantizar la inclusión social de las personas con discapacidad, de acuerdo a un marco legal Internacional, Nacional y Municipal y el marco teórico que lo sustenta. **Propósito:** Velar por la inclusión laboral de las personas con discapacidad del Municipio de Mosquera, mediante estrategias de participación del sector industrial favoreciendo en la calidad de vida de las personas con discapacidad y sus familias. **Población sujeto:** 13 personas con discapacidad en edad productiva (18 a 45 años) del Municipio de Mosquera, Cundinamarca. **Metodología:** El proyecto se desarrolla bajo la metodología del marco lógico la cual tiene como objetivo facilitar el proceso de conceptualización, diseño, ejecución y evaluación de proyectos; su énfasis está centrado en la orientación por objetivos, procesos, indicadores, resultados y riesgos. **Resultados:** Para este proyecto se realizaron las siguientes actividades: revaloración y valoración de las personas con discapacidad posiblemente aptas para la inclusión laboral, elaboración de perfiles ocupacionales como parte del primer proceso (evaluación ocupacional); como estrategias de participación se diseñó el flujograma de atención a las personas con discapacidad en el Centro de Apoyo para Discapacidad, se realizó un video de concientización mostrando la experiencia de una persona con discapacidad la cual está incluida laboralmente y se elaboraron y publicaron en la página de la alcaldía de Mosquera las hojas de vida de personas con discapacidad aptas para la inclusión laboral. Y como parte del tercer proceso (alianza estratégica) se inició la visita a las empresas dándoles a conocer los beneficios tributarios que se obtienen por la inclusión laboral de personas con discapacidad.

ABSTRACT

This social project is part of a comprehensive work carried out for one year in the formation of post-graduate specialization in rehabilitation management of the University of La Sabana, with the ultimate aim of ensuring social inclusion of people with disabilities, according to an international legal framework, national and municipal levels and the theoretical framework that supports it. **Purpose:** Ensure labor inclusion of people with disabilities in the town of Mosquera, using strategies encouraging the industry participation improving the quality of life of people with disabilities and their families. **Population subject:** 13 persons with disabilities of working age (18-45 years) of the town of Mosquera, Cundinamarca. **Methodology:** The project is developed under the logical framework methodology which aims to facilitate the process of conceptualization, design, implementation and evaluation of projects, its emphasis is focused on goal orientation, processes, indicators, results and risks. **Results:** For this project, the following activities: reassessment and evaluation of individuals with disabilities that might be suitable for work inclusion, development of occupational profiles as part of the first process (occupational evaluation) as participation strategies its been design the care flowchart of people with disabilities care in the disability Support Center, we conducted an awareness video showing the experience of a person with disabilities which is included occupationally and were developed and published on the website of the municipality of Mosquera the cvs of the people suitable for disabled labor inclusion. And as part of the third process (strategic alliance) began visiting the companies making them aware of the tax benefits obtained by the integration of persons with disabilities.

JUSTIFICACION

MARCO LEGAL

El marco legal es aquel que reglamenta la inclusión laboral de personas con discapacidad en tanto que las intervenciones y servicios del Municipio de Mosquera son basados en las normas que aseguran un beneficio y cubrimiento total de las necesidades de esta población.

A continuación se presenta el marco legal a nivel Mundial, Nacional y Municipal que describe la normatividad en tema de discapacidad e inclusión laboral.

MARCO LEGAL INTERNACIONAL	MARCO LEGAL EN COLOMBIA
<p>DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS, (DICIEMBRE 10 DE 1948) adoptados y proclamados por la Asamblea General, en su resolución 217 a (III), en Paris.</p> <p>Considerando que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de los seres humanos; se establecen los siguientes artículos relacionados con el trabajo y empleo.</p> <p>Artículo 1 Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.</p> <p>Artículo 2 Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una</p>	<p>CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE 1991, se encuentran artículos en los que se mencionan la protección, atención, apoyo e interacción social de las personas con discapacidad.</p> <p>Artículo 54: “El estado debe garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud”.</p> <p>Así mismo, la Constitución Política define una serie de derechos fundamentales, sociales, económicos y culturales, que son de carácter universal y por tanto cubren a quienes presten algún tipo de limitación o discapacidad:</p> <p>Artículo 25: hace mención al trabajo como derecho y obligación social que se debe dar bajo condiciones dignas y justas.</p>

persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía.

Artículo 4 Nadie estará sometido a esclavitud ni a servidumbre, la esclavitud y la trata de esclavos están prohibidas en todas sus formas.

Artículo 5 Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.

Artículo 22 Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.

Artículo 23 Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Artículo 24 Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

CONVENIO SOBRE LA ABOLICIÓN DEL TRABAJO FORZOSO, CONVENIO (N. 105)(25 DE JUNIO DE 1957) relativo a la abolición de trabajo forzoso adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en su cuadragésima reunión Entrada en vigor: 17 de enero de

LEY 54 DE 1962 (OCTUBRE 31), por la cual se aprueban varios Convenios Internacionales del Trabajo adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo, en las reuniones 20, 32, 34 y 40. Colombia decreta:

ARTICULO UNICO. Apruébense los

1959, de conformidad con el artículo 4 establece que deberán tomarse todas las medidas necesarias para evitar que el trabajo obligatorio o forzoso pueda dar lugar a condiciones análogas a la esclavitud y de que la Convención suplementaria sobre la abolición de la esclavitud, la trata de esclavos y las instituciones y prácticas análogas a la esclavitud, 1956, prevé la completa abolición de la servidumbre por deudas y la servidumbre de la gleba, Después de haber tomado nota de que el Convenio sobre la protección del salario, 1949, prevé que el salario se deberá pagar a intervalos regulares y prohíbe los sistemas de retribución que priven al trabajador de la posibilidad real de poner término a su empleo, Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la abolición de ciertas formas de trabajo forzoso u obligatorio en violación de los derechos humanos a que alude la Carta de las Naciones Unidas y enunciados en la Declaración Universal de Derechos Humanos, y Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, Adopta, con fecha veinticinco de junio de mil novecientos cincuenta y siete, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957.

siguientes Convenios Internacionales del Trabajo, adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo, en las reuniones 20, 32, 34 y 40.

PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS, (DICIEMBRE 16 DE 1966), adoptados y abiertos a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), del 16 de diciembre de 1966, entrada en vigor el 23 de marzo de 1976 de conformidad con el artículo 49.

Artículo 7 Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes. En particular, nadie será sometido sin su libre consentimiento a experimentos médicos o científicos.

Artículo 8

1. Nadie estará sometido a esclavitud. La

LEY 74 DE 1968 (DICIEMBRE 26), por la cual se aprueban los “Pactos Internacionales de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de Derechos Civiles y Políticos, así como el Protocolo Facultativo de este último, aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en votación Unánime, en Nueva York, el 16 de diciembre de 1966.

Artículo 6

a) Los Estados partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona de tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y

esclavitud y la trata de esclavos estarán prohibidas en todas sus formas.

2. Nadie estará sometido a servidumbre.

3. a) Nadie será constreñido a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio;

b) El inciso precedente no podrá ser interpretado en el sentido de que prohíbe, en los países en los cuales ciertos delitos pueden ser castigados con la pena de prisión acompañada de trabajos forzados, el cumplimiento de una pena de trabajos forzados impuesta por un tribunal competente;

c) No se considerarán como "trabajo forzoso u obligatorio", a los efectos de este párrafo:

i) Los trabajos o servicios que, aparte de los mencionados en el inciso *b*, se exijan normalmente de una persona presa en virtud de una decisión judicial legalmente dictada, de una persona que habiendo sido presa en virtud de tal decisión se encuentre en libertad condicional;

ii) El servicio de carácter militar y, en los países donde se admite la exención por razones de conciencia, el servicio nacional que deben prestar conforme a la ley quienes se opongan al servicio militar por razones de conciencia;

iii) El servicio impuesto en casos de peligro o calamidad que amenace la vida o el bienestar de la comunidad;

iv) El trabajo o servicio que forme parte de las obligaciones cívicas normales.

PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS SOCIALES Y CULTURALES (DICIEMBRE 16 DE 1966)

adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI) de 16 de diciembre de 1966. Entrada en vigor el 3 de enero de 1976, de conformidad con el artículo 27.

Artículo 6

1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.

tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.

b) Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación técnico-profesional, la preparación de programas, norma y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.

Artículo 7

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

2) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual; Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;

b) La seguridad y la higiene en el trabajo;

c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;

d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

Artículo 9

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social.

2. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación técnico-profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.

Convenio 159 de 1983 sobre la readaptación profesional y el empleo de personas invalidadas, de la Organización Internacional Del Trabajo.

Dicha política se basará en el principio de igualdad de oportunidades entre los trabajadores inválidos y los trabajadores en general. Deberá respetarse la igualdad de oportunidades y de trato para trabajadoras inválidas y trabajadores inválidos. Las medidas positivas especiales encaminadas a lograr la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores inválidos y los demás trabajadores no deberán considerarse discriminatorias respecto de estos últimos.

DECRETO 2177 DE 1989, (SEPTIEMBRE 21), por el cual se desarrolla la ley 82 de 1988, aprobatoria del convenio numero 159, suscrito con la Organización Internacional del Trabajo, sobre readaptación profesional y el empleo de personas invalidas.

Artículo 1 El Estado garantizará la igualdad de oportunidades y derechos laborales a las personas inválidas física, mental o sensorialmente, conforme al Convenio número 159 suscrito con la Organización Internacional del Trabajo y las disposiciones vigentes sobre la materia.

Artículo 5

El Gobierno, dentro de la política nacional de empleo, adoptará programas permanentes y continuos, dirigidos a la creación de fuentes de empleo, por intermedio de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social, Educación Nacional, Salud y demás entidades gubernamentales que realicen actividades de educación especial, capacitación y rehabilitación.

Artículo 6

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, desarrolla programas especiales de gestión de empleo para personas con limitaciones, rehabilitadas integral y profesionalmente y en condiciones de competitividad laboral, mediante el impulso de actividades y el diseño de mecanismos tendientes a estimular la creación de diversas formas de trabajo dependiente, la organización de formas

	<p>asociativas, microempresas, grupos cooperativos y precooperativos en procura del trabajo independiente.</p> <p>Artículo 7 El Ministerio de Trabajo Seguridad Social, fomentará programas dirigidos a la información, orientación y promoción de personas inválidas que se encuentren rehabilitadas integral y profesionalmente. De igual manera, realizará campañas de promoción hacia empleadores públicos y privados, para que vinculen en sus puestos de trabajo a este tipo de población.</p>
<p>NORMAS UNIFORMES: SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD (20 DE DICIEMBRE DE 1993) su objetivo reconocer la discapacidad en sus causas, consecuencias y en la forma como se asumen las condiciones de índole económica, social, cultural y señala además que “la finalidad de estas normas es garantizar que niñas y niños, mujeres y hombres con discapacidad, en su calidad de miembros de sus respectivas sociedad, puedan tener los mismos derechos y obligaciones que los demás”(numeral 15). Artículo 7. Empleo Los Estados deben reconocer el principio de que las personas con discapacidad deben estar facultadas para ejercer sus derechos humanos, en particular en materia de empleo. Tanto en las zonas rurales como en las urbanas debe haber igualdad de oportunidades para obtener un empleo productivo y remunerado en el mercado de trabajo.</p>	<p>Consejo Nacional de Política Económica y Social – CONPES-2793/95</p>
<p>Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales - Protocolo de San Salvador – San Salvador, El Salvador, noviembre 17 de 1988</p>	<p>Ley 319 de 1996. Ratifica. Declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional, mediante Sentencia C-251 del 28 de mayo de 1997, Magistrado Ponente, Dr. Alejandro Martínez Caballero.</p>
<p>CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA</p>	<p>LEY 762 DE 2002 (JULIO31), por medio de la cual se aprueba la "Convención Interamericana para la Eliminación de</p>

<p>LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, (JUNIO 7 DE 1999), adoptada por la organización de estados americanos, OEA.</p> <p>ARTÍCULO II</p> <p>Los objetivos de la presente Convención son la prevención y eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad.</p>	<p>todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad", suscrita en la ciudad de Guatemala, Guatemala, el 7 de junio de 1999.</p> <p>ARTÍCULO 1</p> <p>Apruébese la "Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con discapacidad", suscrita en la ciudad de Guatemala, Guatemala, el siete (7) de junio de mil novecientos noventa y nueve (1999).</p>
	<p>Ley 789 de diciembre 27 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.</p>
<p>Directiva 2000/78/CE DEL CONSEJO DE LA UNION EUROPEA, establece un marco legal para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Miembros de la Unión Europea.</p> <p>Artículo 7</p> <p>Acción positiva y medidas específicas</p> <p>1. Con el fin de garantizar la plena igualdad en la vida profesional, el principio de igualdad de trato no impedirá que un Estado miembro mantenga o adopte medidas específicas destinadas a prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1.</p> <p>2. Por lo que respecta a las personas con discapacidad, el principio de igualdad de trato no constituirá un obstáculo al derecho de los Estados miembros de mantener o adoptar disposiciones relativas a la protección de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, ni para las medidas cuya finalidad sea crear o mantener disposiciones o facilidades con objeto de proteger o fomentar la inserción de dichas personas en el mundo laboral.</p>	

CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (13 DE DICIEMBRE DE 2006), adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas.

Artículo 27. Trabajo y empleo

Los Estados Partes 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 un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación.

- a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;
- b) 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;
- c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;
- d) 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;
- e) Alentar las oportunidades de empleo y la

Ley 100 de 1993. Artículo 45. Obliga al empleador a rehabilitar y reubicar al trabajador incapacitado acorde con sus condiciones.

Ley 119 de 1994, por la cual reestructura al SENA en su Artículo 3 numeral 9, señala como una de los objetivos el de “Organizar programas de readaptación profesional para personas discapacitadas”.

Decreto 692 de 1995 que adopta el manual de calificación de invalidez.

LEY 1346 DE 2009 (JULIO 31), por medio de la cual se aprueba la “Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad”, adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006.

LEY 361 de 1997 DE DISCAPACIDAD, por lo cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones.

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

promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;

f) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias;

g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público;

h) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas;

i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;

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

k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.

2. 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.

Igualmente el Gobierno establecerá programas de empleo protegido para aquellos casos en que la disminución padecida no permita la inserción al sistema competitivo.

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

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

A que sean preferidos en igualdad de condiciones en los procesos de licitación, adjudicación y celebración de contratos, sean estos públicos o privados si estos tiene en sus nóminas por lo menos un mínimo del 10% de sus empleados en las condiciones de discapacidad enunciadas en la presente ley debidamente certificadas por la oficina de trabajo de la respectiva zona y contratados por lo menos con anterioridad de un año; igualmente deberán mantenerse por un lapso igual al de la contratación;

Prelación en el otorgamiento de créditos subvenciones de organismos estatales, siempre y cuando estos se orienten al desarrollo de planes y programas que impliquen la participación activa y permanente de personas con limitación;

El Gobierno fijará las tasas arancelarias a la importación de maquinaria y equipo especialmente adoptados o destinados al

manejo de personas con limitación. El Gobierno clasificará y definirá el tipo de equipos que se consideran cubiertos por el beneficiario.

Artículo 26: Modificado por el art. 137, Decreto Nacional 019 de 2012. En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

Artículo 27: En los concursos que se organicen para el ingresos al servicio público, serán admitidas en igualdad de condiciones las personas con limitación, y si se llegare a presentar un empate, se preferirá entre los elegibles a la personas con limitación, siempre y cuando el tipo o clase de limitación no resulten extremo incompatibles o insuperable frente al trabajo ofrecido, luego de haberse agotado todos lo medio posibles de capacitación. Ver el art. 52, Ley 909 de 2004.

Artículo 28: Las Entidades Públicas podrán establecer convenios de formación y capacitación profesional con el Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, con las universidades, centros educativos, organizaciones no gubernamentales o con instituciones especializadas para preparar las personas con limitación, según los requisitos y aptitudes exigidas para el cargo y según el grado de especialización del mismo.

Artículo 29: Las personas con limitación que con base en certificación médica autoriza, no pueda gozar de un empleo competitivo y por lo tanto no puedan producir ingresos al menos equivalentes

	<p>al salario mínimo legal vigente, tendrán derecho a ser beneficiarios del Régimen Subsidiado de Seguridad Social, establecido en la Ley 100 de 1993.</p> <p>Artículo 30: Las entidades estatales de todo orden, preferirán en igualdad de condiciones, los productos, bienes y servicios que les sean ofrecidos por entidades sin ánimo de lucro constituidas por las personas con limitación</p> <p>Artículo 31: Los empleadores que ocupen trabajadores con limitación no inferior al 25% comprobada y que estén obligados a presentar declaración de renta y complementario, 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.</p> <p>Artículo 32: Las personas con limitación que se encuentren laborando en talleres de trabajo protegido, no podrán ser remuneradas por debajo del 50% del salario mínimo legal vigente, excepto cuando el limitado se encuentre aún bajo terapia en cuyo caso no podrá ser remunerado por debajo del 75% del salario mínimo legal vigente.</p> <p>Artículo 33: El ingreso al servicio público o privado de una persona limitada que se encuentre pensionada, no implicará la pérdida ni suspensión de su mesada pensional, siempre que no implique doble asignación del tesoro público.</p>
	<p>Ley 443 de 1998 y sus decretos reglamentarios 1571 y 1572 de 1998 por lo cual se expiden normas sobre carrera administrativa y se dictan medidas tendientes a garantizar en igualdad de oportunidades, las condiciones de acceso al servicio público en empleos de carrera administrativa, a aquellos ciudadanos que se encuentran limitados físicamente, con el fin de proporcionarles trabajo acorde a</p>

	sus condiciones
	Decreto 917 de 1999 , sobre el “manual Único de Calificación de pérdida de capacidad Laboral”.
	Decretos 1128 de 1999 reestructura el Ministerio y se incluye la asignación de funciones con respecto al tema de discapacidad.
	Resolución 612 del 2000 “asigna funciones a la Junta de Calificación de Invalidez.
	Decretos 2463 de 2001 “reglamenta la integración, financiación y funciones de las Juntas de Calificación de Invalidez”.
	LEY 789 DE 2002 por la cual se dictan normas de empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código sustantivo del trabajo.
	Ley 1618 del 27 Febrero 2013 , tiene como fin garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad mediante la adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y ajustes razonables y eliminando toda forma de discriminación por razón de discapacidad. Artículo 13 , Derecho al trabajo. Todas las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo. Para garantizar el ejercicio efectivo, el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, garantizara las capacitaciones y formación al trabajo, programas de ubicación laboral, planes y programas de inclusión laboral y emprendimiento.

La legislación que corresponde al Municipio de Mosquera, entre las fuentes consultadas a nivel distrital destacamos el plan de Desarrollo Municipal de Mosquera, en cual está constituido por seis ejes estructurales: Bienestar en Marcha, Seguridad y Convivencia en Marcha, Oportunidades en Marcha; Obras, Organización y Región en Marcha, Sostenibilidad en Marcha e Institución en Marcha-Gestión Pública y Buen Gobierno donde se concentran las diferentes líneas de actuación del Gobierno Siempre en Marcha: Salud, Educación, Desarrollo Social, Cultura Deporte y Recreación, Gobierno, Desarrollo Económico y Empleo, Infraestructura, Vivienda, Planeación y Ordenamiento Territorial, Fomento y Gestión Ambiental, Desarrollo Agropecuario y demás líneas de apoyo y gestión de la administración municipal.

Tomando a Educación como la línea central de actuación y, a Salud y Seguridad como las líneas articuladoras de nuestro plan, principales motores de nuestro Gobierno “Siempre en Marcha” a partir de la participación en las mesas de trabajo, los conceptos del Consejo Territorial de Planeación y los lineamientos del gobierno departamental y nacional.

En dicho Plan de Desarrollo Municipal se contemplan los objetivos a cumplir en el periodo 2012-2015 con la población con discapacidad, diagnóstico, direccionamiento estratégico general, programas y subprogramas y acciones estratégicas para la atención de las personas con discapacidad del Municipio, lo cual tiene como fin integrar y desarrollar acciones orientadas al desarrollo físico, emocional, social y productivo de la población con capacidades diferenciales con el fin de contribuir a mejorar la calidad de vida de la población con discapacidad, generando las condiciones para la participación social en igualdad de derechos y oportunidades, en el proceso de desarrollo local.

Dentro de sus acciones se encuentra establecer una Alianza Estratégica con la Industria del Municipio de Mosquera (Cundinamarca) en el período (2012-2015) que busque vincular a población mosqueruna con discapacidad al sistema productivo, estrategia a la cual se pretende contribuir con el presente proyecto.

MARCO TEÓRICO

La Organización Mundial de la Salud define la discapacidad como “cualquier restricción o impedimento de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para el ser humano”. La discapacidad se caracteriza por excesos o insuficiencias en el desempeño de una actividad rutinaria normal, los cuales pueden ser temporales o permanentes, reversibles o surgir como consecuencia directa de la deficiencia o como una respuesta del propio individuo, sobre todo la psicológica, a deficiencias físicas, sensoriales o de otro tipo.

En la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud, se menciona que la discapacidad: *[. . .] es un término genérico, que incluye deficiencias en las funciones y en las estructuras corporales, limitaciones en la actividad (capacidad) y restricciones en la participación (desempeño). Indica los aspectos negativos de la interacción entre un individuo (con una “condición de salud”) y sus factores contextuales (ambientales y personales). En este enfoque, discapacidad es el resultado de la interacción del funcionamiento de una persona y el ambiente, siempre relacionado con una condición de salud.*

En todo caso, la discapacidad es un fenómeno multidimensional y multifactorial, donde la pobreza juega un papel importante porque la puede generar o perpetuar. En las Américas

se han encontrado cifras de prevalencia de discapacidad muy variadas; esto obedece a la diversidad de métodos empleados para medirla y a la ausencia de estandarización y homologación de criterios técnicos para definir el concepto de discapacidad.

Los datos obtenidos por medio del Censo 2005 de Colombia, en el que se utilizó la CIF, indican que, del total de personas detectadas con limitaciones permanentes, 71,2% presentaban solo una limitación; 14,5%, dos limitaciones; 5,7%, tres, y 8,7%, cuatro o más. Del total de personas que informó tener alguna discapacidad, 29% tenían limitaciones para moverse o caminar; 14,6% para usar brazos y manos; 43,2% para ver, a pesar de usar lentes; 17,3% para oír, aunque usasen audífonos; 12,8% para hablar; 11,9% para entender o aprender; 9,9% para relacionarse con los demás, por problemas mentales o emocionales; 9,4% para bañarse, vestirse o alimentarse por sí mismos, y 19,4% presentaron alguna otra limitación.

Por lo anterior, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) menciona que “Cualquier intento de vida autónoma pasa por el desarrollo de un trabajo que proporcione los medios económicos para la subsistencia de uno mismo y de su familia. Trabajar es, además, uno de los derechos fundamentales que recoge la Constitución”, aspecto que no es inherente a las situación de las personas con discapacidad.

De acuerdo con la OIT el trabajo digno brinda oportunidades de acceso productivo, adecuadamente remunerado, con la seguridad correspondiente, la protección social a la familia, las condiciones para el desarrollo personal, la libertad de expresión, la organización y la participación en decisiones en el marco del trabajo; es una fuente de dignidad para la persona.

Uno de los mejores ejemplos es el tema de la inclusión laboral, el cual es considerado como un trabajo real en ambientes laborales integrados, para personas con discapacidad permanente, para quienes tradicionalmente no han accedido nunca al empleo competitivo, o para quienes dicho empleo ha sido interrumpido o intermitente, como resultado de una discapacidad significativa, y para quienes necesitan servicios de apoyo individual, en su proceso de construcción de autonomía, en su integración a la rutina laboral hasta llegar a una productividad aceptable.

DIAGNOSTICO

El municipio de Mosquera se constituyó en honor al General Tomás Cipriano de Mosquera, ex presidente de la República, para lo cual el 27 de septiembre de 1861, se decretó la creación del nuevo distrito, firmado por el General Justo Briceño, Gobernador del Estado de Cundinamarca.

La historia del Municipio de Mosquera está vinculada a la influencia de su principal eje vial, hoy carretera de occidente, camino que en la antigüedad atravesaba la sabana y unía a la ciudad fundada por Jiménez de Quesada con las regiones occidentales del mismo altiplano. Esta vía determinó el desarrollo y consolidación de un paraje donde luego se desarrollaría un centro habitacional y comercial que, a través de los años, permitió la consolidación de este Municipio sabanero. A partir del año 2009, Mosquera es catalogado como municipio de Segunda categoría, según el Decreto No. 168 de Octubre 24 de 2008.

Está Ubicado en el departamento de Cundinamarca, en la provincia de Sabana de Occidente a 23 Km. de Bogotá D.C., siendo parte de su área Metropolitana. Está atravesado por la autopista Bogotá-Mosquera-Madrid-Facatativá de oriente a occidente. La localización del Municipio es 4° 42' 28" de latitud norte y 74°13' 58" de longitud oeste del meridiano de Greenwich.

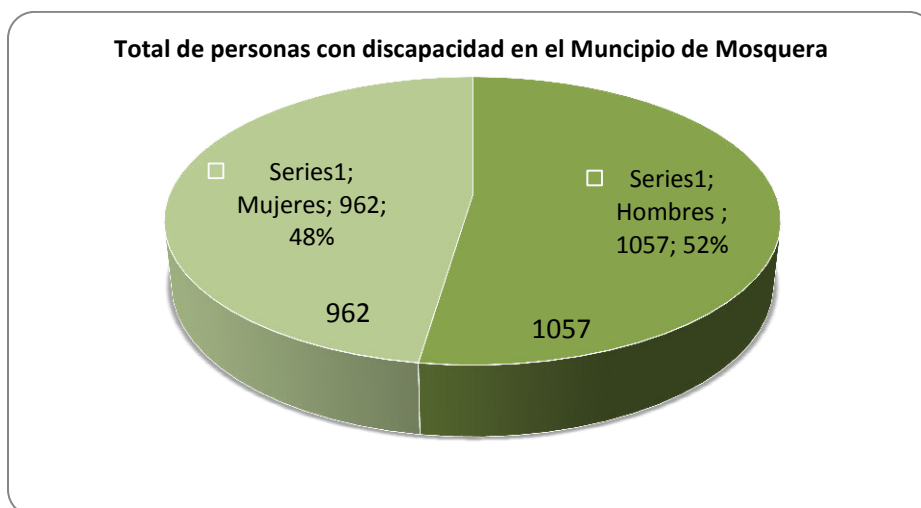
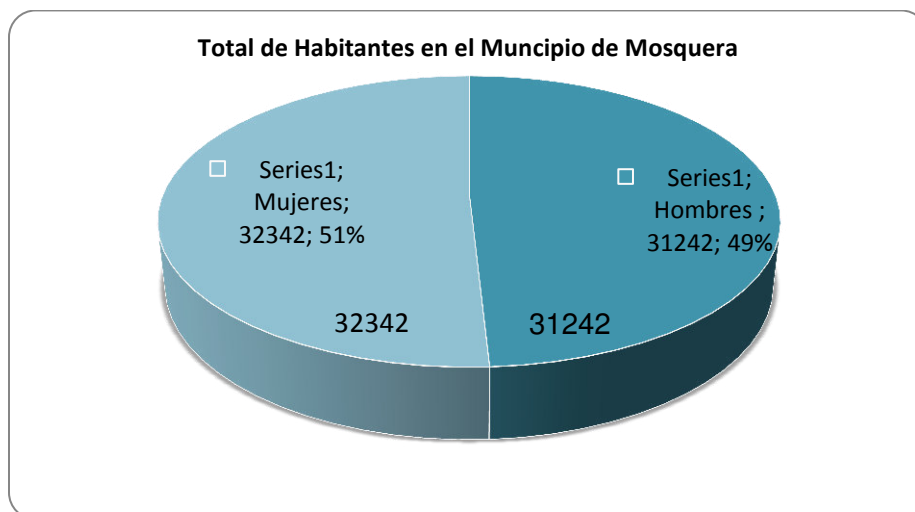
El municipio de Mosquera está conformado por varios sectores tanto urbanos como rurales, reviste gran importancia los centros urbanos satelitales, localizados a nivel general a lo largo del recorrido de la vía Fontibón – Facatativá. Mosquera se localiza en la provincia de la Sabana Occidente en el departamento de Cundinamarca. De acuerdo con el Censo del DANE, para el año 2.005 contaba con 63.573 habitantes. Está a una altitud de 2.516 m, y tiene un clima entre 12 °C y 14°C. El Municipio se encuentra en 2ª categoría de acuerdo con los datos obtenidos en la oficina de Planeación de Cundinamarca Dirección de Finanzas Públicas.

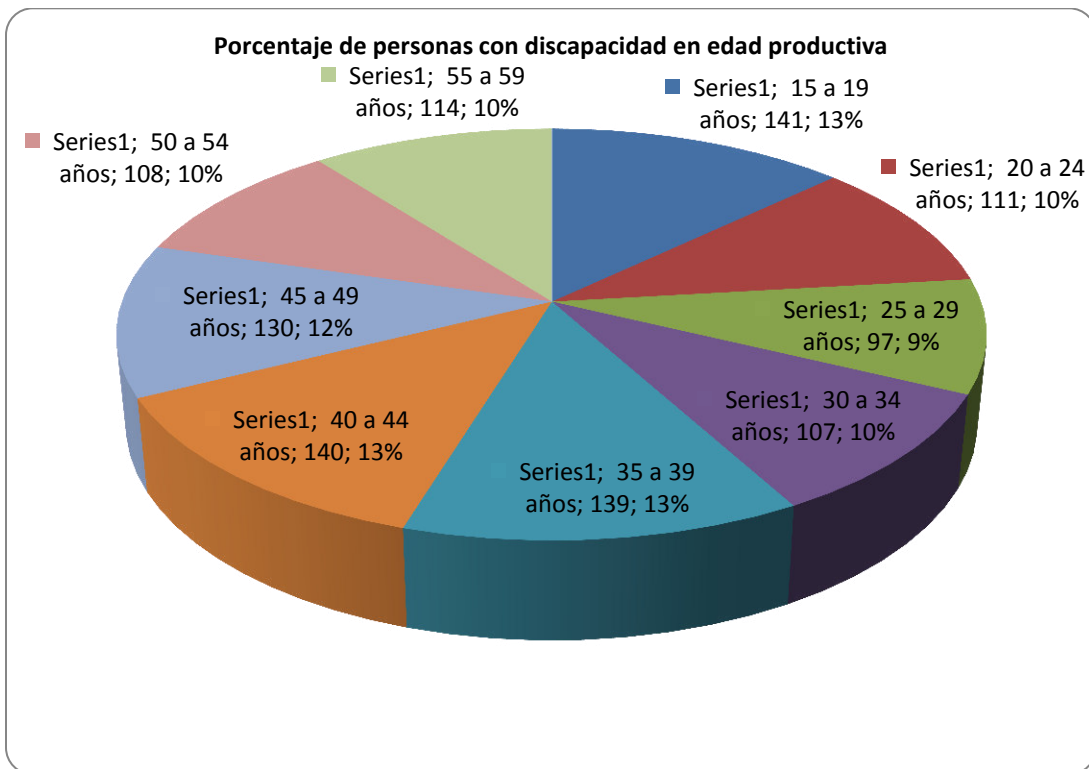
De acuerdo con el censo 2005 realizado por el DANE, con proyección de la población al año 2010 Colombia tiene una población de 45.509.584 habitantes, con un crecimiento natural del 14,1%. Distribuidos en población urbana 34.387.000 y la población rural con 11.124.000 habitantes, con un total de hombres 22.466.660 49,3% y mujeres 23.042.924, 50,7%.

El Departamento de Cundinamarca tiene un total de 2.477.036 habitantes, con un crecimiento natural del 13,5%; 1.236.525 hombres, 1.240.511 mujeres lo que corresponde al 5,44% del total de la población colombiana, al 5,50% de los hombres y al 5,38% de la mujeres.

Con respecto al Municipio de Mosquera-Cundinamarca el total de la población con respecto a la proyección del DANE 2010 es de 72.700 habitantes con una concentración de la población urbana de 69.292 habitantes y la población rural con 3.408 habitantes total de hombres 36.088 y total mujeres 36.612 lo que corresponde con respecto al país a un 0,15%, la distribución por sexo hombres al 0,16% y mujeres 0,08%. Comparado con el Departamento el total de la población corresponde al 2,93%, el total de hombres a 2,91%, el total de mujeres 2,95%.

Centrado en el tema de discapacidad que nos compete, con el censo realizado por el DANE en el año 2005, Mosquera tiene 63.584 habitantes, 31.242 hombres y 32.342 mujeres, entre la población total hay 2.019 personas con discapacidad, 1.057 hombres y 962 mujeres. De los cuales 1538 tienen más de 18 años y de los cuales de los cuales 735 personas con discapacidad se encuentran en edad productiva (18 a 45 años), para facilitar a comprensión de dichas estadísticas se realizan las siguientes graficas:





Las personas con discapacidad del Municipio de Mosquera en edad productiva (18 a 45 años) son evaluadas por la Terapeuta Ocupacional del Municipio, quien elaborará los perfiles ocupacionales y determinará en que grupo laboral se ubicará. Pará esto se describe a continuación los criterios de cada uno de los grupos:

- **Grupo A: Aptas**

En este grupo aplican las personas con discapacidad que de acuerdo al perfil ocupacional este APTAS para la inclusión laboral. A quienes se les realizará capacitaciones sobre: Presentación personal, Elaboración y presentación de hoja de vida, Presentación de entrevista laboral y actividades de simulación de puestos de trabajo.

- **Grupo B: Posiblemente Aptas**

En este grupo aplican las personas con discapacidad que de acuerdo al perfil ocupacional requieran favorecer aún mas las habilidades vocacionales tales como: atención, motricidad gruesa y fina, clasificación, organización, seguimiento de instrucciones, toma de decisiones, resolución de problemas, entre otras. Y que estan proximos para la inclusión laboral.

Para favorecer las habilidades ocupacionales las personas con discapacidad de este grupo participaran de Talleres prevocacionales (artesanias, danza, musica, agricultura, carpinteria, teatro).

- **Grupo C: Promoción de Habilidades Vocacionales**

En este grupo aplican las personas con discapacidad que de acuerdo al perfil ocupacional NO SON APTOS para la inclusión laboral o aún requieren refuerzo para la promoción de habilidades vocacionales.

Para la promoción y/o estimulación de las habilidades ocupacionales las personas con discapacidad de este grupo participarán en los proceso de desarrollo físico, emocional, social a través de un espacio donde convergen actividades de rehabilitación, de carácter lúdico y pedagógico, para esto participan en Talleres prevocacionales (artesanias, danza, musica, agricultura, carpinteria, teatro) y asisten a refuerzos en el área de aprendizaje, reciben talleres lúdicos en temas de sexualidad, métodos anticonceptivos, noviazgo y autocuidado.

IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

La inclusión del Municipio de Mosquera dentro de los 16 municipios seleccionados por el Ministerio del Trabajo para desarrollar el “Programa Nacional de Asistencia Técnica para el fortalecimiento de las políticas de empleo, emprendimiento y generación de ingresos en el ámbito regional y local (PAT)”, impone el gran reto de colocar a disposición de todos los recursos humanos, técnicos y económicos para adelantar un Plan Local de Empleo. Se espera que este recoja las necesidades del municipio a través de la vinculación laboral, el fortalecimiento institucional o el emprendimiento mejorar las condiciones de vida de la población.

El diseño de una política pública que cree empleos de calidad en Mosquera debe estar en conjunción con un marco de crecimiento económico que amplíe el mercado de trabajo y las oportunidades de empleo. Se reconoce que Mosquera dispone de un conjunto de recursos (económicos, humanos, institucionales y culturales) que constituyen las potencialidades de su desarrollo endógeno. En efecto, allí se encuentra una estructura productiva, mercado de trabajo, capacidad empresarial, recursos naturales, estructura social, cultural y política, sobre la cual puede articularse su crecimiento económico y mejorar el nivel de vida de la población.

La posición privilegiada de Mosquera también está relacionada con su cercanía al mercado de Bogotá D.C. y con su amplio tejido empresarial. Esto ha generado que la construcción del Plan Local de Empleo cumpla una dinámica participativa que trata de articular de manera eficiente y eficaz todo el entramado productivo de la población.

Sin embargo, según el submodelo eugenésico se creía que “las personas con discapacidad, no tienen nada que aportar a la comunidad”¹ y en la edad media se consideraba que “las personas con discapacidad se encontraban en el mundo medieval incluidas dentro del grupo de pobres y mendigos”², y según Palacios (2008) se creía que “las personas con discapacidad no pertenecen al ámbito normal”³, es una población que en muy pocos casos es tenida en cuenta y es excluida por el hecho de pensar que son “diferentes”, que “son incapaces” y aun el sector empresarial desconoce los beneficios tributarios por contratar a personas con discapacidad y no favorecen a la responsabilidad empresarial y social.

Esta problemática genera inquietud acerca de la importancia de velar por la inclusión laboral de las personas con discapacidad del Municipio de Mosquera, debido a que “las personas con discapacidad eran consideradas como invalidas y socialmente inútiles”⁴, ha sido marginada de la sociedad creando una serie de estereotipos negativos de “persona enferma, incapaz de producir, limitado e incompetente para asumir tareas y ejercer funciones”⁵, situaciones que han llevado a la población con discapacidad y en la mayoría de los casos a la familia a aplicar alternativas como la exclusión y la sobreprotección, que por las condiciones negativas como se presenta, no permiten que esta población tenga una calidad de vida y por ende unas satisfactorias condiciones de bienestar e inclusión social.

POBLACION SUJETO

- **Grupo A: Aptas**

A este grupo aplican 13 personas con discapacidad, en edades de 18 a 45 años, que de acuerdo al perfil ocupacional este APTAS para la inclusión laboral. A quienes se les

¹ PALACIOS, Agustina. El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las personas con Discapacidad. Madrid, 2008. p. 38.

² Ibid., p. 56.

³ Ibid., p. 144.

⁴ MEDIOS DE COMUNICACION Y DISCAPACIDAD. Un análisis de la cobertura periodística sobre inclusión social. Programa regional para América Latina y el Caribe. Disponible en: http://www.mineducacion.gov.co/cvn/1665/articles-110028_archivo_pdf.pdf

⁵ CUENCA MOLINA, Ángel. Calidad de vida en la tercera edad. Cuaderno de bioética XIX, 2008. Disponible en: <http://www.aebioetica.org/rtf/06-BIOETICA-66.pdf>

realiza capacitaciones sobre: Presentación personal, Elaboración y presentación de hoja de vida, Presentación de entrevista laboral y actividades de simulación de puestos de trabajo.

PROPOSITO

Velar por la inclusión laboral de las personas con discapacidad del Municipio de Mosquera, mediante estrategias de participación del sector Industrial favoreciendo en la calidad de vida de las personas con discapacidad y sus familias.

OBJETIVO GENERAL

Contribuir al establecimiento de la alianza estratégica con la Industria del Municipio de Mosquera contemplado en el Plan de Desarrollo Municipal, a través de estrategias de participación con el fin de incluir personas con discapacidad al sistema productivo.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Evaluar las personas con discapacidad en edad productiva por medio de baterías de evaluación de habilidades ocupacionales con el fin de determinar cuáles son aptas para la inclusión laboral.

- Crear directrices de participación del sector industrial del Municipio de Mosquera por medio del diseño de portafolio de ayudas con el fin de dar a conocer las estrategias de inclusión laboral de personas con discapacidad.

- Fomentar la alianza entre el sector industrial y el gubernamental por medio de la concientización con el fin de incluir laboralmente personas con discapacidad del Municipio de Mosquera.

DESARROLLO E INDICADORES

Para el desarrollo de este proyecto se ejecutaron las siguientes actividades:

- Reunión con la Coordinadora de Discapacidad, Terapeuta Ocupacional y Psicólogo del Municipio de Mosquera y las 2 Gestoras de Rehabilitación en formación; el día 8 de Febrero de 2013, con el fin de planear y acordar responsabilidades y funciones de parte y parte. (Ver anexo 1)
- Evaluación y revaloración de las personas con discapacidad en edad productiva posiblemente aptas para la inclusión laboral. (Ver Anexo 2)
- Elaboración de perfiles ocupacionales de las 13 personas con discapacidad aptas para la inclusión laboral.
- Elaboración y envío de hojas de vida de las 13 personas con discapacidad aptas para inclusión laboral a la oficina de empleo de la Secretaria de Desarrollo Económico al siguiente correo: empleoenmarcha.hv@gmail.com
- Reunión con la Terapeuta Ocupacional y Psicólogo del Municipio de Mosquera y las 2 Gestoras de Rehabilitación en formación; el día 10 de Mayo de 2013, con el fin de revisar y ajustar flujograma de atención de personas con discapacidad. (Ver Anexo 3)
- Flujograma de atención de personas con discapacidad en el Centro de Apoyo para Discapacidad (Ver Anexo Flujograma de atención en documento de Excel)
- Visitas a empresas interesadas en incluir laboralmente personas con discapacidad.
- Video de una persona con discapacidad que muestra la experiencia de ser incluido laboralmente. (ver link: http://youtu.be/yfCYD_xXlhY)

Matriz de procesos, indicadores, riesgos y acciones de mitigación (Ver Anexo Matriz de Procesos en documento en Excel)

RIESGOS

PROCESO	RIESGO	ACCIONES DE MITIGACIÓN
Evaluación Ocupacional	Que las personas con discapacidad aptas no participen en la inclusión laboral.	Realizar proceso de concientización con las personas con discapacidad aptas para la inclusión laboral.
	Que las personas con discapacidad deserten del programa.	Evaluar personas con discapacidad posiblemente aptas para inclusión Laboral
Estrategias de Participación	Que el Alcalde no autorice la publicación del video, el Flujograma y las hojas de vida en la página de la Alcaldía de Mosquera.	Realizar proceso de concientización al Alcalde de Mosquera para el proceso de inclusión laboral
	Que las personas con discapacidad nos les interese participar en el video.	Realizar proceso de concientización a las personas con discapacidad para el proceso de inclusión laboral de otras personas con discapacidad
Alianza Estratégica	Que a las empresas no les interese el proceso de inclusión laboral.	Realizar proceso de concientización al sector industrial de la importancia de la inclusión laboral de personas con discapacidad.
	Que el sector industrial del Municipio de Mosquera no participe en las actividades para la inclusión laboral	Motivar al sector industrial en la participación de actividades para la inclusión laboral dándoles a conocer su importancia

BIBLIOGRAFIA

Declaración universal de los derechos humanos artículos 24 y 24 de 1948. Disponible en: <http://www.un.org/es/documents/udhr/index.shtml#a24>

http://www.coalico.org/publicaciones/inst_col.htm

<http://www.un.org/esa/socdev/enable/rights/convtexts.htm>

<http://www2.ohchr.org/spanish/law/cescr.htm>

<http://www.un.org/spanish/disabilities/default.asp?id=498>

<http://www.down21.org/legislacion/internacionales/convenio159.asp>

<http://www.un.org/esa/socdev/enable/dpbe19992c.htm>

http://www.ilo.org/Search3/search.do?searchWhat=discapacidad&locale=es_ES

Marco Legal de Discapacidad, (Recopilación efectuada por la Presidencia de la República)

Implementación de la Política Pública de la Inclusión Laboral de Personas en Situación de Discapacidad en la Ciudad de Popayán - Cauca. Salud Colectiva. vol. 6 No. 2. 2010 (Julio - Diciembre). Paula Andrea Peña Hernández

Programa Empresarial de Promoción Laboral Productivo para Personas con Discapacidad "Pacto de Productividad", Foro "Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad". 16 diciembre de 2010. Centro de Convenciones, Cafam Floresta, Bogotá D.C. Javier León Representante del BID en Colombia.

PALACIOS, Agustina. El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las personas con Discapacidad. Madrid, 2008.

Salud de las personas con discapacidad. OMS. Disponible en:
http://new.paho.org/chi/index.php?option=com_content&task=view&id=82&Itemid=215


http://www2.cundinamarca.gov.co/planeacion/redpec/entregasenlinea/municipios/MOSQUERA/Plan-Desarrollo-2012-2015/MOSQUERA_Plan-territorial-de-salud.pdf


MEDIOS DE COMUNICACION Y DISCAPACIDAD. Un análisis de la cobertura periodística sobre inclusión social. Programa regional para América Latina y el Caribe. Disponible en:
http://www.mineducacion.gov.co/cvn/1665/articles-110028_archivo_pdf.pdf


CUENCA MOLINA, Ángel. Calidad de vida en la tercera edad. Cuaderno de bioética XIX, 2008. Disponible en: <http://www.aebioetica.org/rtf/06-BIOETICA-66.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1

 SECRETARÍA DE DESARROLLO SOCIAL INFORME DE ACTIVIDADES	
Código: DC P-A-02-04.03	Fecha: 04/07/2012 Versión: 0 Página 1 de 2
GOBIERNO SIEMPRE EN MARCHA: MOSQUERA, CIUDAD DE OPORTUNIDADES	
FECHA: 7/7/2012	LUGAR DEL EVENTO: Dpto Social
HORA DE INICIO: 2:30 PM	HORA DE FINALIZACIÓN:
ELABORADO POR: [Nombre]	INFORME No.:
OBJETIVO	
1. Realizar un curso acerca de la inclusión laboral 2. Realizar cronograma de trabajo	
TAREAS REALIZADAS	
1. análisis de perfiles ocupacionales 2. selección de personas aptas a nivel laboral 3. Cronograma de visitas a empresas 4. Cronograma elaboración perfiles ocupacionales 5.	
OBSERVACIONES/COMPROMISOS	
1. de por producto al municipio para darle seguimiento 2. realizar valoración nuevamente a partes aptas 3. mapa de empresas con el fondo sectorial 4. gestionar citas con empresarios 5.	

 SECRETARÍA DE DESARROLLO SOCIAL INFORME DE ACTIVIDADES	
Código: DC P-A-02-04.03	Fecha: 04/07/2012 Versión: 0 Página 2 de 2
GOBIERNO SIEMPRE EN MARCHA: MOSQUERA, CIUDAD DE OPORTUNIDADES	
Prueba elaboración de Perfiles Ocupacionales y revisión de valoraciones.	
ANEXOS	
LISTADO DE ASISTENCIA	SI NO DESCRIPCIÓN
	X No Asistió
REGISTRO FOTOGRAFICO	X No De Fotografic
OTROS	
FIRMA RESPONSABLE DE LA ACTIVIDAD: [Firma]	

 SECRETARÍA DE DESARROLLO SOCIAL FORMATO DE REPORTE DE BENEFICIARIOS		Código: DC P-A-02-04.03					
		Fecha: 06/07/2012					
		Versión: 0					
Página 1 de 1							
GOBIERNO SIEMPRE EN MARCHA: "MOSQUERA, CIUDAD DE OPORTUNIDADES"							
LUGAR: <u>Servicio de Promoción Social</u>	BARRIO:						
FECHA: <u>6 de Julio 2012</u>	HORA DE INICIO: <u>3:00pm</u>	HORA DE TERMINACIÓN:					
ACTIVIDAD: <u>Revisión de perfiles ocupacionales</u>							
POBLACIÓN OBJETIVO:	Primera infancia de 0 a 5 años	Infancia de 6 a 11 años	Adolescencia de 12 a 17 años	Juventud de 17 a 28 años			
	Adultos de 29 a 61 años	Adultos mayores de 62 a 99 años	Discapacitados	Victimas del conflicto armado			
	Población indígena	Afro descendientes	Otro cual				
No.	NOMBRES Y APELLIDOS	No. DE IDENTIFICACIÓN	ENTIDAD U ORGANIZACIÓN	EDAD	TELEFONO/CE LULAR	DIRECCIÓN	FIRMA
1	<u>Diego Virella Rodríguez</u>	<u>5201014</u>	<u>Dpto Social</u>		<u>3215130</u>	<u>Dpto Social</u>	[Firma]
2	<u>Jenny Quivela Ruiz</u>	<u>19426253</u>	<u>Comunidad de la Sabana</u>		<u>3213056014</u>	<u>Chia</u>	[Firma]
3	<u>Carolina Paola López Moreno</u>	<u>52428261</u>	<u>Universidad de la Sabana</u>		<u>3166407191</u>	<u>Chia</u>	[Firma]
4	<u>Glenda Rosales Martínez</u>	<u>50017193</u>	<u>Univ. CAD</u>		<u>318660011</u>	<u>Dpto Social</u>	[Firma]
5	<u>Nataly Reyes Robiano</u>	<u>407220628</u>	<u>Dpto Social (AD)</u>		<u>3214651228</u>	<u>Dpto Social</u>	[Firma]
6	<u>Yolanda Rodríguez</u>	<u>52007420</u>	<u>No food // ejido food</u>		<u>31880224</u>	<u>Dpto Social</u>	[Firma]
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							

Gobierno SIEMPRE en MARCHA

ANEXO 2

PERFILES OCUPACIONALES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD DEL MUNICIPIO DE MOSQUERA APTOS PARA LA INCLUSIÓN LABORAL							
NOMBRE	EDAD	DIAGNOSTICO	HABILIDADES	DIFICULTADES	APTO	TIPO DE ACTIVIDAD REMUNERADA	ACTIVIDADES
D.M.	21	AUTISMO Y DEFICIT COGNITIVO LEVE	Sensopercepcion, planeación motora, control postural, motricidad gruesa y fina, seguimiento de instrucciones, resolución de problemas y toma de decisiones	Memoria, atención, comunicación oral y escrita	Si	Mecánico, clasificación y carga	Arreglos de equipos electrónicos en general, empaque, selección y trabajos de agilidad
P.R.	35	RETARDO MENTAL LEVE Y EPILEPSIA FOCAL ASINTOMATICA	Motricidad fina y gruesa, sensopercepción, atención, memoria, seguimiento de instrucciones, resolución de problemas, tolerancia a la frustración	Conocimientos académicos	Si	Clasificación, empaque	Empaque, artesanías, bisutería y cocina
H.B.	31	EPILEPSIA Y DISCAPACIDAD INTELLECTUAL	Seguimiento de instrucciones, conocimientos matemáticos, coordinación motora fina y gruesa, toma de decisiones y habilidades comunicativas.	Resolución de problemas	Si	Mecánico, clasificación y carga	Empaque, selección y trabajos de agilidad

B.B.	20	DISCAPACIDAD COGNITIVA LEVE	Clasificar y organizar en forma constante, sensopercepción, motricidad gruesa, coordinación motora fina y gruesa, comunicación oral y escrita	Memoria, atención y conocimiento matemático	Si	Mecánico, clasificación y carga	Empaque, selección y trabajos de agilidad
M.G.	33	EPILEPSIA, HIPOACUSIA BILATERAL Y DISCAPACIDAD INTELECTUAL	Coordinación, integración visomotora y destreza motora fina.	Destrezas comunicativas y conceptuales (manejo del dinero y calculo)	Si	Mecánico	Recepcionista, atención al público, mesera
E.H.	37	CEGUERA PROFUNDA Y EPILEPSIA	Seguimiento de instrucciones, conceptos básicos y matemáticos, agarres funcionales, memoria, atención, resolución de problemas y sensopercepción	Todas las actividades en las cuales deba desempeñarse con la visión, agilidad.	Si	Clasificación y selección, locución y perifoneo.	Locutor, empaque y clasificación.
L.M.	22	DEFICIT COGNITIVO LEVE	Clasificar y organizar en forma constante, comprensión de instrucciones, tolerancia a la frustración, compañerismo, agarres funcionales, memoria y atención.	Lectura y comprensión de la misma.	Si	Mecánico y clasificación	Empaque y selección

J.S.	21	HIPOACUSIA NEUROSENSORIAL SEVERA	Motricidad fina y gruesa, sensopercepción, seguimiento de instrucciones, organización de espacio de trabajo y tolerancia a la frustración, interacción social, atención y memoria.	Requiere de audífono con el fin de mejorar su entrada sensorial para recepción de información auditiva.	Si	Mecánico, clasificación y carga	Empaque, selección y trabajos de agilidad
N.R.	30	HIPOACUSIA NEUROSENSORIAL BILATERAL PROFUNDA	Coordinación, integración visomotora y destreza motora fina, manejo del dinero y relación con pares y manejo adecuado de figura de autoridad. Maneja lengua de señas de manera adecuada y tiene rastro auditivo	Actividades que requieran uso del sentido de la audición	Si	Mecánico y clasificación	Empaque, selección y trabajos de agilidad manual
G.C.	31	DISCAPACIDAD INTELECTUAL	Motricidad gruesa y fina, seguimiento de instrucciones, tolerancia a la frustración, sensopercepción, planeación, memoria y resolución de problemas.	Conocimientos académicos, agilidad y lectura.	Si	Mecánico, clasificación y carga	Lavados de autos, oficios varios, y empaque
Q.Q.	27	HEMIPARESIA DERECHA	Motricidad gruesa, seguimiento de instrucciones	Destrezas motoras finas debido a su hemiparesia y memoria.	Si	Mecánico, clasificación y carga	Empaque, selección y trabajos

			cortas, relación con pares y figuras de autoridad, puntualidad y responsabilidad.				relacionados con la agricultura y agropecuarios
Y.G.	27	HIPOACUSIA BILATERAL MODERADA	Coordinación motora gruesa, coordinación ojo-mano, memoria, clasificación, selección, agarres funcionales, percepción, cognición sensorial, psicosocial y ocupacional	Se le dificulta un poco la comunicación oral debido a que necesita los audífonos y en ocasiones confunde las palabras que recibe por medio de este sistema sensorial y un poco la comunicación escrita debido a que confunde y en ocasiones intercambia letras.	Si	Mecánico y clasificación	Empaque, selección y trabajos de agilidad manual
X.A.	21	SINDROME DE DOWN	Uso de los medios de comunicación (teléfono, celular y computador), coordinación visomotora, fuerza muscular, organización en el puesto de trabajo.	Manejo de pocas cantidades de dinero, no tiene conocimientos académicos, dependencia hacia los cuidadores.	Si	mecánico	Recepcionista, manejo de correspondencia, secretaria auxiliar

ANEXO 3

Fotos de reunión realizada el día 10 de Mayo de 2013, con la Terapeuta Ocupacional y Psicólogo del Centro de Apoyo para Discapacidad y las 2 Gestoras de Rehabilitación en formación.

