GESTIÓN PARA LA INCLUCIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD AL MERCADO LABORAL

Cristian Arturo Romero Jara

Universidad de los Llanos

Facultad de Ciencias Económicas

Programa de Economía

Villavicencio

2017

GESTIÓN PARA LA INCLUCIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD AL MERCADO LABORAL

Cristian Arturo Romero Jara 147002945

Estudiante de X semestre de Economía Universidad de los Llanos

Director

Ernesto Leonel Chávez Hernández

Informe Final

Gobernación del Meta

Ana Graciela Robledo Becerra

Convenio N° 080 de 2010

Universidad de los Llanos

Facultad de Ciencias Económicas

Programa de Economía

Villavicencio

2017

Nota de Aceptación

_____

_____

_____

_____

_____

_____

Firma del Presidente del Jurado

_____

Firma de Jurado

_____

Firma de Jurado

Villavicencio, Abril de 2017

AUTORIDADES ACADEMICAS

JAIRO IVAN FRIAS CARREÑO

Rector

DORIS CONSUELO PULIDO DE GONZALEZ

Vicerrector Académico

JOSE MILTON PUERTO GAITAN

Secretario General

RAFAEL OSPINA INFANTE

Decano Facultad de Ciencias Económicas

JAVIER DIAZ CASTRO

Director Centro de Investigación

ANTONIO JOSE CASTRO RIVEROS

Director Programa de Ciencias Económicas

Tabla de Contenido

1. Presentación 7
2. Planteamiento del problema 8
3. Justificación 10
4. Objetivos 12
4.1 Objetivo General 12
4.2 Objetivos específicos 12
5. Marcos de Referencia 13
5.1 Marco Conceptual 13
5.1.1 Discapacidad 13
5.1.2 Enfoques 14
5.2 Marco Teórico 15
5.2.1 Principales conceptos de calidad de vida 15
5.2.2 Problemáticas de las agendas institucionales en la exclusión de la población con discapacidad. 20
5.2.3 La Pirámide de Necesidades de Abraham Maslow 20
5.3 Marco Normativo 21
6. Diseño metodológico 24
7. Resultado y Análisis de Resultado 25
Objetivo: Gestionar la inclusión de personas con discapacidad al mercado laboral con el fin de mejorar su calidad de vida. 25
Planteamiento Estrategia de Inclusión Laboral. 25
Carta de Comunicado a las Empresas 30
Empresas Informadas mediante Correos Electrónicos. 33
Actualización Bases de Datos. 37
Contrataciones Efectivas 42
8. Conclusiones y Recomendaciones 42
Conclusiones 42
Recomendaciones 43
9. Bibliografía 45
ANEXOS 47

Índice de Tablas

Tabla 1 Empresas Informadas mediante Correos Electrónicos. 33
Tabla 2 Base de Datos Personas con Discapacidad Gobernación. 35
Tabla 3 Base de Datos Personas con Discapacidad COFREM filtrado por experiencia laboral. 37
Tabla 4 Base de Datos Personas con Discapacidad COFREM filtrado por profesión. 35

Índice de Ilustraciones

Ilustración 1: PcD según su nivel Educativo 40

1. Presentación

La calidad de vida es un factor de referencia para determinar los niveles de bienestar de una población en un espacio específico y con condiciones específicas. En este contexto, con la inclusión de personas con discapacidad al mercado laboral se busca que estas tengan mayor capacidad de desarrollo personal y con este una mejora en su calidad de vida satisfaciendo necesidades de empleo y autoestima, mediante la implementación de políticas públicas.

El procedimiento que se siguió para la inclusión de personas con discapacidad al mercado laboral consto de un acercamiento a las empresas con la capacidad de contratar personal e informarles de las ventajas que se ofrecen a las empresas que vinculen empleados con discapacidad según la ley 361 de 1997.

Palabras clave: *Calidad de vida, políticas públicas, personas con discapacidad*

2. Planteamiento del problema

Las personas con discapacidad tienen menos probabilidades de conseguir empleo y por lo general las que consiguen empleo tienen salarios menores que los de sus contrapartes sin discapacidad. Según los datos de la encuesta mundial de la salud la tasa de empleo para los hombres y mujeres con discapacidad está en el 53% y 20% respectivamente cifras considerablemente menores a la de los hombres y mujeres sin discapacidad que están en 65% y 30% respectivamente.

Un estudio realizado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) demostró que en los 27 países estudiados las personas con discapacidad con la edad de trabajar mostraban tasas de empleo promedio de 44% que al compararlas con la tasa de ocupación de personas que no presentaban discapacidad ascendían al 75% se podía observar una clara desventaja en el mercado laboral además de peores oportunidades de empleo. Por otro lado, la tasa de inactividad de las personas con discapacidad era 2,5 veces superior, siendo de 49% para estas y tan solo de 20% para las personas sin discapacidad.

Según las estimaciones de la organización mundial de la salud para 1970 el 10% de la población mundial tenía algún tipo de discapacidad, pero para 2010 las estimaciones se elevaron hasta los 1000 millones de personas, lo que representa al 15% de la población mundial en 2010. Según la Encuesta Mundial de Salud, cerca de 785 (15,6% de la población) millones de personas mayores de 15 años tienen discapacidad y de estas 110 millones (2,2% de la población) tiene dificultades muy significativas de funcionamiento, estas mismas cifras estimadas en el proyecto sobre la Carga Mundial de Morbilidad las estiman en 975 millones (19,4% de la población) y con “discapacidad grave” 190 millones (3,8% de la población).

Según la Encuesta Mundial de la Salud la discapacidad afecta de manera desproporcionada a la población más vulnerable, la encuesta muestra que la población con discapacidad tiene mayor prevalencia en los países de menores ingresos en el quintil más pobre, las mujeres y los ancianos también presentan una mayor prevalencia de la

discapacidad. Las personas con pocos ingresos, sin trabajo o con poca formación académica tienen mayor riesgo de discapacidad.

Como lo demuestran los estudios las personas con discapacidad sufren de discriminación en el ámbito laboral lo que les dificulta su realización personal impidiendo que estos puedan tener una calidad de vida óptima. Por otra parte, las personas con discapacidad que no se encuentren trabajando representan una pérdida de recursos humanos para la sociedad y su economía que se puede solucionar con la correcta inclusión al mercado laboral.

3. Justificación

Como lo afirma el informe mundial sobre la discapacidad

"*Las creencias y prejuicios constituyen obstáculos para la educación, el empleo, la atención de salud y la participación social. Por ejemplo, las actitudes de los maestros, administradores escolares, otros niños e incluso familiares influyen en la inclusión de los niños con discapacidad en las escuelas convencionales. Los conceptos erróneos de los empleadores de que las personas con discapacidad son menos productivas que sus homólogos no discapacitados, junto con el desconocimiento de los ajustes disponibles para llegar a acuerdos, limitan las oportunidades de empleo" (p.9)*

Como podemos ver uno de los principales obstáculos para las personas con discapacidad a la hora de entrar al mercado laboral son las actitudes negativas que se tienen contra ellas, además de la concepción errónea de que las personas con discapacidad están incapacitadas para desempeñarse laboralmente.

En Colombia existe la ley 361 de 1997 que plantea beneficios tributarios por la contratación de personas con discapacidad estos beneficios abarcan:

1. Deducción en la Renta

2. Menor Cuota de Aprendices

3. Ventajas para la empresa en Licitaciones Públicas

4. Créditos con entidades estatales

5. Preferencia de sus productos adquiridos por el Estado

Estos beneficios son desconocidos por gran parte de las empresas y su desconocimiento no solo impide que tengan acceso a estas ventajas si no que disminuye la posibilidad de que una persona con discapacidad sea contratada.

Mediante la promoción de la contratación de personas con discapacidad explicando no solo que las personas con discapacidad son aptas para desempeñarse en el mercado laboral, sino que también la empresa obtiene beneficios de esta contratación se logro disminuir las actitudes negativas hacia estas personas y los prejuicios con los que se les juzga.

4. Objetivos

4.1 Objetivo General

Gestionar la inclusión de personas con discapacidad al mercado laboral con el fin de mejorar su calidad de vida.

4.2 Objetivos específicos

- Asesorar y sensibilizar a las empresas acerca del marco normativo para dar a conocer los beneficios tributarios que trae la inclusión de personas con discapacidad en su empresa.

- Velar por asignar el mejor empleo posible a la persona con discapacidad en función de sus competencias personales y profesionales.

5. Marcos de Referencia

5.1 Marco Conceptual

5.1.1 Discapacidad

El concepto de discapacidad ha pasado por diferentes etapas y definiciones a través del tiempo, y con cada uno de estos impactando en la forma como se afronta o actúa frente a las personas con discapacidad. En primer lugar, está el modelo de la medicina que afronta la situación desde el punto de vista netamente biológico, que ve a la persona con discapacidad (PcD) con un problema individual de carácter físico o mental que requiere de atención médica y de esta forma adquiere el rol de paciente y la ayuda viene de parte del médico de forma unilateral, esta definición deja por fuera el aspecto social tanto en las soluciones como en las causas de la discapacidad.

Otro modelo que abarca a las PcD es el denominado social, el cual enfoca los problemas de la discapacidad en la sociedad alejando al individuo de estos. Plantea que la discapacidad no es cuestión del individuo si no que provienen de las condiciones del entorno. Por esto, este planteamiento no busca soluciones enfocadas en el individuo sino en modificar el entorno para que las PcD puedan desenvolverse en la sociedad. Este modelo centra su atención en el reconocimiento los derechos de las PcD, estimulando la creación de grupos sociales que velen por estos.

Después del modelo social surge el modelo universal, el cual plantea la discapacidad como un hecho universal, en el que toda la población puede en un momento determinado llegar a adquirir una discapacidad, por ende, las iniciativas públicas deben dirigirse a toda la población. El modelo considera que la discapacidad no es un atributo diferenciador, sino que es una característica inherente a la condición humana.

Por otra parte, está el modelo biopsicosocial que conjuga la visión médica y la social, según la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF)

"*es posible establecer un lazo entre los distintos niveles (biológico, personal y social) que sustentan la discapacidad y desarrollar políticas y actuaciones dirigidas a incidir de*

manera equilibrada y complementaria sobre cada uno de ellos. Se facilita además, gracias a esta visión integradora, el establecimiento de una diferenciación entre los distintos componentes de la discapacidad, por ejemplo entre las deficiencias, las actividades personales y la participación en la sociedad, lo cual nos clarifica la naturaleza de las actuaciones que son requeridas y los niveles a los que dichas actuaciones han de estar dirigidas"

Como vemos el concepto de discapacidad evoluciona y con este, la forma en que se confronta. Actualmente la definición más aceptada es de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

5.1.2 Enfoques

Las políticas públicas de discapacidad e inclusión social se desarrollan bajo cuatro enfoques diferentes

a) **Enfoque de Derechos:** Desde este enfoque se considera que el primer paso fundamental para la inclusión de la población con discapacidad es reconocer que estos tienen derechos y que el estado está obligado a garantizar su complimiento. El introducir este concepto cambia la forma de pensar las políticas, pasando de la satisfacción de necesidades a sujetos con derecho a elegir prestaciones y conductas en un marco de deberes y de corresponsabilidades.
   Las políticas formuladas desde el enfoque de derechos, permite construir políticas equitativas en la distribución de beneficios, estas políticas traen consigo el derecho a la habilitación/rehabilitación integral, derecho a la salud, derecho a la educación, derecho a la protección social, derecho al trabajo, a la accesibilidad, al transporte, a la información y telecomunicaciones, a la cultura, a la recreación y al deporte a la vivienda, a la participación en la vida política y pública entre otros, orientados al mejoramiento de las capacidades de las personas y la ampliación de sus oportunidades.

b) **Enfoque diferencial:** Este concepto comprende las condiciones y puntos de vista de los distintos actores sociales como sujetos de derecho, desde una mirada de género, etnia e identidad cultural, discapacidad o ciclo vital.

c) **Enfoque territorial:** Este enfoque busca pasar de las políticas que ven el entorno de forma fragmentada a políticas que conciban la multidimensionalidad (económica, social, política, ambiental y cultural).

d) **Enfoque de Desarrollo Humano:** Este enfoque tiene dos fundamentos por un lado expandir las libertades humanas a partir de la expansión de las opciones que las personas tienen para vivir, por otro lado, entender a las PcD como beneficiarias del desarrollo, pero también como promotoras del mismo; esto significa que las posibilidades que se les den son fundamentales para su desarrollo. Este enfoque de desarrollo humano, cambia la visión de las PcD de receptores a participantes en el proceso de desarrollo.

5.2 Marco Teórico

La inclusión de las PcD al mercado laboral tiene como finalidad mejorar la calidad de vida de las mismas, este es un concepto que ha pasado por distintas fases y ha sido tratado por gran cantidad de autores, a continuación, se expondrán las principales teorías acerca de la calidad de vida desde ámbitos económicos y de desarrollo humano.

5.2.1 Principales conceptos de calidad de vida

El interés por el estudio de la calidad de vida se ha presentado desde tiempos antiguos, sin embargo, la idea de dicho estudio se empieza a popularizar desde los años sesenta convirtiéndose actualmente en un concepto utilizado en diferentes entornos como lo es la salud, la educación, la economía, aspectos sociales, etc.

(Como se cita en Gómez-Vela y Sabeh, 2004, p.1) la utilización del origen del concepto de calidad de vida, por Arostegui en 1998

"… aparece en los debates públicos en torno al medio ambiente y al deterioro de las condiciones de vida urbana. Durante la década de los 50 y a comienzos de los 60, el creciente interés por conocer el bienestar humano y la preocupación por las consecuencias de la industrialización de la sociedad hacen surgir la necesidad de medir esta realidad a través de datos objetivos, y desde las Ciencias Sociales se inicia el desarrollo de los indicadores sociales, estadísticos que permiten medir datos y hechos vinculados al bienestar social de una población. Estos indicadores tuvieron su propia evolución siendo en un primer momento referencia de las condiciones objetivas, de tipo económico y social, para en un segundo momento contemplar elementos subjetivos". (Gómez-Vela, Sabeh, & N., 2014, p.1)

Lo que obligo a la Organización para el Desarrollo Económico (OCDEA) a plantear por primera vez diferentes criterios económicos acerca de "estudios de nivel de vida" donde según Rueda (2003) plantea que *"El crecimiento económico no es una finalidad en sí mismo, sino que es un instrumento que crea mejores condiciones de vida, por lo que enfatiza en aspectos de calidad…*" (p.1).

Al presentarse un desarrollo en indicadores sociales a mediados de los 70 y principios de los 80, se empieza a crear un proceso diferenciador entre estos y la calidad de vida, donde la expresión empieza a comprender e integrar un carácter multidimensional es decir se involucran todas las partes de la vida haciendo referencia a condiciones objetivas y componentes subjetivos. Esta época fue el inicio del estudio definitivo como tal de este concepto con la inclusión del término en 1974 por primera vez en la revista monográfica de Estados Unidos "Social Indicators Research" y en 1979 "Sociological Abstracts" donde se contribuye de manera teórica y metodológica acerca de este.

Es visible que debido al carácter multifactorial y la complejidad que abarca la conceptualización de calidad de vida, es necesario agrupar y centrarnos en autores que brinden información de mayor importancia a la línea base de la investigación.

Desde el punto de vista clásico, la acumulación de capital se consideraba como único factor determinante del bienestar de la sociedad, por ende, se enfocaban en proveer ingresos a las personas mediante una economía sana, permitiendo al libre mercado hacer uso

eficiente los recursos, por ende, sus preocupaciones iban enfocadas a adquirir un mejor nivel de ingresos per cápita y eficiencia del mercado dejando de lado conceptos como equidad, justicia, igualdad para las personas, salud, educación, seguridad, empleo, etc.

La teoría clásica ha sido criticada por diversos autores, siendo los más destacado Amartya Sen junto con Martha C. Nussbaum, en su libro "La Calidad de vida" donde plantean que para percibir el concepto real de calidad de vida no se debe manejar solamente desde temas monetarios, si no por el contrario se debe tener en cuenta factores como: salud y servicios médicos, calidad y naturaleza de la educación, conocer que tanta satisfacción genera el trabajo, privilegios legales y políticos de los ciudadanos , conocer cómo se encuentra estructurado las relaciones familiares y de género, todo esto lleva a que se necesita dar una descripción compleja de lo que las personas pueden hacer y ser retomando las inquietudes originales de la economía denominadas como "las preocupaciones humanas".

Lo que quiere decir que, la calidad de vida de una persona está en función de las capacidades que posee la misma y los beneficios que el espacio del que se rodea le brinda.

El aporte central de Amartya Sen (2000) a las teorías de desarrollo desde el enfoque de calidad de vida, es entender las capacidades como oportunidades dando esta libertad a las personas, este pensamiento contrasta con las visiones originales del desarrollo, debido a que el enfoque que da Sen no toma las rentas como un fin en sí mismo, sino como un medio para llegar al verdadero bienestar.

Debido a lo nombrado anteriormente, Sen se centra en dos métodos para alcanzar el bienestar de las personas, por un lado, el crecimiento del PNB, las rentas personales, y el avance tecnológico que permitan incrementar las oportunidades; y el segundo método son las instituciones sociales que provean prestaciones de servicios necesarios como servicios, educación, y diferentes factores que influyan en el desarrollo humano y permitan la participación política del individuo.

Lo que lleva a Sen (1997) a analizar la pobreza como la privacidad de capacidades, lo que implica que el estudio económico desde el enfoque de bienes sea erróneo o sesgado

"*Lo que las personas obtienen de los bienes depende de una variedad de factores y juzgar la ventaja personal sólo por el tamaño de la propiedad personal de bienes y servicios puede ser muy desorientado […] parece razonable que nos alejamos de un enfoque que se concentra en los bienes como tales, a uno que se concentre en lo que los bienes hacen a los seres humanos". (p. 29-30)*

De esta forma Amartya Sen esboza tres ideas sobre las cuales basa su idea de desarrollo, en la que se encuentra primero la pobreza analizada desde una perspectiva multidimensional diferentes variables como expectativa de vida, la salud de las personas y los diferentes niveles de educación obtenidos. Segundo las personas deben ser evaluadas en relación a las oportunidades y por último centra su análisis en la distribución equitativa de la renta en la sociedad.

El autor llega a la idea que el aumento de las oportunidades de cada individuo la da libertad para desarrollar sus capacidades y poder influir en la sociedad, es decir, que el bienestar es juzgado por el conjunto de capacidades y oportunidades propias. Esto es relevante a la hora de analizar la calidad de vida de las PcD ya que permite evaluar la calidad de vida de estas desde su oportunidad de acceder a un empleo que le genere oportunidades y no solo lo haga beneficiario sino participe en el proceso de desarrollo.

Asumiendo lo que propone las Naciones Unidas, Levi y Anderson (1980) plantean el estudio de calidad de vida desde diferentes componentes como lo son: 1. Salud, 2. Alimentación, 3. Educación, 4. Trabajo, 5. Vivienda, 6. Seguridad Social, 7. Vestidos, 8. Ocio, 9. Derechos humanos; todos estos aspectos llevan a que estos dos autores definan la calidad de vida como:

"*una medida compuesta de bienestar físico, mental, social percibido por cada individuo o grupo… un alto nivel de vida objetivo (ya sea por los recursos económicos, el habitad, el nivel asistencial o el tiempo libre), puede ir acompañado de un alto índice de satisfacción individual, bienestar o calidad de vida… para ellos por encima de un nivel de vida mínimo, el determinante de la calidad de vida individual es el "ajuste" o la "coincidencia" entre las características de la situación y las expectativas y capacidades y necesidades del individuo…" (p.7)*

Esto quiere decir que la calidad de vida depende de la percepción que cada individuo tenga de esta.

Todo esto lleva afirmar que la calidad de vida ha tenido históricamente más de una visión priorizando dos enfoques, donde se presenta por una parte aquellos que enfocan la calidad de vida desde el ámbito individual y otros que lo analizan desde la composición de diferentes factores.

Felce y Perry (citados por Gómez y Vela y Sabeh, 2004) abarcan el concepto de calidad de vida desde todos los aspectos y realizan una recopilación de lo que históricamente se ha considerado por calidad de vida donde plantean que

"la Calidad de Vida ha sido definida como la calidad de las condiciones de vida de una persona (a), como la satisfacción experimentada por la persona con dichas condiciones vitales (b), como la combinación de componentes objetivos y subjetivos, es decir, Calidad de Vida definida como la calidad de las condiciones de vida de una persona junto a la satisfacción que ésta experimenta (c) y, por último, como la combinación de las condiciones de vida y la satisfacción personal ponderadas por la escala de valores, aspiraciones y expectativas personales". (p.1)

Según United Nations Development Programme Human Development Reports (UNDP) actualmente el IDH es el índice más usado para evaluar la calidad de vida de la sociedad, este es creado para hacer hincapié en que las personas y sus capacidades – y no el crecimiento económico por si solo – deben ser el criterio más importante para evaluar el desarrollo de un país; es de vital importancia resaltar que uno de los inspiradores del llamado "Índice De Desarrollo Humano" (IDH) fue Amartya Sen incorporando además del ingreso de la población de un país múltiples factores sociales para conocer el nivel de vida de las personas. El promedio de este índice es calculado considerando dimensiones como: Demografía, educación, sostenibilidad ambiental, género, salud, seguridad humana, ingresos y composición de los recursos, desigualdad, movilidad y comunicación, pobreza y flujos financieros, trabajo, empleo y finalmente vulnerabilidad.

5.2.2 Problemáticas de las agendas institucionales en la exclusión de la población con discapacidad.

El ser humano por naturaleza es un ser político; por ende, las políticas deben encargarse de la satisfacción de sus necesidades, sin embargo, en la práctica, los problemas que impactan en la sociedad son mayores de lo que los gobiernos pueden asumir.

Por ende, el gobierno resulta priorizante a la hora de solucionar las diferentes necesidades que flagelan a la sociedad; de esta manera solo algunas tienen la trascendencia de convertirse en problemas públicos y entrar dentro de los Programas de Desarrollo. La inserción de estos problemas dentro de la agenda política resulta necesaria, pero insuficiente para dar solución al total de problemáticas que tiene la ciudad, barrio o grupo poblacional.

Es así como la agenda institucional excluye algunas problemáticas dentro de la agenda sistémica, debido a que la agenda institucional se edifica socialmente, es decir que solo una parte de la población toma las decisiones. Esto hace que se presente un sesgo en la accesibilidad de las agendas institucionales generando la exclusión o inclusión de temas sociales, como ha sido la población con discapacidades que, aunque son incluidos dentro del programa de desarrollo su alcance aún sigue siendo limitado y la prioridad que se le da frente a los demás temas es inferior.

5.2.3 La Pirámide de Necesidades de Abraham Maslow

Según Maslow las necesidades humanas están jerarquizadas, proponiendo que una vez satisfechas las necesidades más básicas (situadas en la base de la pirámide) se puede pasar al nivel superior así sucesivamente hasta llegar a las necesidades de autorrealización. Definió las necesidades en Necesidades fisiológicas, Necesidades de seguridad, Necesidades sociales, Necesidades de estima, Necesidades de conocer y de comprender, Necesidades estéticas, Necesidades de autorrealización.

Necesidades fisiológicas: Estas necesidades refieren a lo más básico para subsistir, se refiere a la satisfacción de comer, beber, dormir o reproducirse. También denominadas necesidades de homeostasis ya que son las necesarias para que exista un equilibrio corporal.

Necesidades de seguridad: Es la necesidad de sentirse protegido de sentir seguridad en el entorno en que se encuentra, tanto física, mental, de expresión. Pero el método más importante y el que nos atañe es el del empleo el cual representa la forma más normal de conseguir seguridad.

Necesidades sociales: Una vez se satisface la necesidad de seguridad entramos a la necesidad de pertenecer a un grupo, de sentirse parte de la sociedad.

Necesidades de estima: La siguiente necesidad a satisfacer es la de estima ya sea por parte de la familia, amigo o pareja. Estos generan refuerzos positivos al sujeto que procurara seguir mejorando y promueve la autosuperación.

Necesidades de conocer y de comprender: Esta necesidad va ligada al querer comprender el mundo que los rodea y como funciona este.

Necesidades estéticas: Esta necesidad va ligada a querer que uno mismo y las cosas que lo rodean cumplan con la que uno mismo comprende como belleza, generalmente esta idea está ligada al concepto de simetría.

Necesidades de autorrealización: La autorrealización va encaminada a buscar lo que como sujetos individuales queremos ser, la vocación que tiene cada uno en la vida.

Como vemos en la pirámide de Maslow la necesidad de empleo se encuentra en el segundo escalón de necesidades a satisfacer si esta no se satisface será imposible que la demás sean satisfechas. Una vez satisfecha la necesidad de empleo, la persona puede sentirse parte activa de la sociedad y sentirse perteneciente a esta, mejorara la autoestima de la misma al ser reconocido por los demás como un ser capaz. Como se puede ver satisfacer una necesidad tan básica puede traer consigo mayores beneficios que el simple logro del empleo.

5.3 Marco Normativo

Las normas que abarcan la discapacidad son amplias. A nivel internacional la normatividad sobre discapacidad ha tenido un largo recorrido y evolución, empezando en 1948 con la declaración de los derechos humanos hasta 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, la cual según la Organización Mundial de la Salud:

"En vez de considerar la discapacidad como un problema médico, caritativo o de dependencia, la Convención pretende que sea entendida en todo el mundo como un problema de derechos humanos. La Convención abarca muchos aspectos en los que pueden surgir obstáculos, tales como el acceso físico a los edificios, calles y transportes o el acceso a la información a través de los medios impresos y electrónicos. Asimismo, trata de reducir la estigmatización y discriminación, que se encuentran a menudo entre los motivos por los que los discapacitados se ven excluidos de la educación, el empleo, la salud y otros servicios" (p.8)

En Colombia desde el marco normativo existen múltiples mecanismos que atienden las problemáticas de la discapacidad, empezando con la Constitución Política de 1991, donde se promulga el Estado Social de Derecho, consagra las PcD como personas de derecho en igualdad de condiciones y expresa su voluntad de velar por que la igualdad sea real y efectiva en el artículo 13, establece la obligatoriedad del estado para la creación de una política de previsión, rehabilitación e integración social en el artículo 47, se señala que se debe y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud en el artículo 54, y garantiza su educación en el artículo 68.

Así mismo, Colombia incorpora a la legislación nacional convenciones de carácter internacional como la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las PcD la cual es aprobada mediante la Ley 762 del 2002, y la Convención sobre los derechos de las PcD de Naciones Unidas la cual se aprueba en la Ley 1346 del 2009.

Así mismo, en el Sistema General de Seguridad en Salud, se contempla como personas con necesidad de protección prioritaria a las PcD, las cuales gozarán de protección especial por parte del Estado, lo que garantiza su atención en salud sin restricciones administrativas o económicas.

Otra referencia en normatividad nacional que abarca las PcD es el Sistema Nacional de Discapacidad, organizado por la Ley 1145 de 2007, que como lo define el CONPES Social 166.

"Busca garantizar la articulación de las políticas, los recursos y la atención a las PcD en el nivel nacional y territorial. Su propósito como mecanismo de articulación se da a través de la optimización de los recursos y la organización de la oferta de programas y servicios, incluyendo la evaluación de su alcance en términos de cobertura. Lo anterior ha facilitado la materialización de la política pública, así como la participación de las PcD en todas las acciones que les competen" (p.8)

La ley 361 de 1997 en su capítulo IV *"De la integración laboral"* brinda incentivos a las empresas para la inclusión de PcD con lo son deducción en la renta, menor cuota de aprendices, ventajas para la empresa en licitaciones públicas, créditos con entidades estatales, preferencia de sus productos adquiridos por el estado.

Con la ley 1618 de 2013, se tiene por objeto "*garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y de ajustes razonables y eliminando toda forma de discriminación por razón de discapacidad, en concordancia con la Ley 1346 de 2009"* (art.1). Como se puede ver a nivel internacional y nacional el marco jurídico genera gran obligatoriedad del Estado por velar, reconocer y aplicar los derechos de las PcD.

5.3.1 Plan de Desarrollo del Departamento del Meta 2016 - 2019

En el Plan de Desarrollo Económico y Social del Departamento del Meta para el periodo 2016-2019, "El META, Tierra de Oportunidades. Inclusión - Reconciliación – Equidad" se compromete en su Política de Discapacidad orientar la atención y asesoramiento de la oferta de servicios para la PcD con el propósito de mejorar sus condiciones de vida y su inclusión social y laboral esto por medio de su programa "Gestión para la inclusión social y garantía de derechos de las Personas en condición de discapacidad" por el busca garantizar y fortalecer el potencial humano de las PcD. Se busca que tengan oportunidades para su desarrollo en todos sus ámbitos, acudiendo para ello a la educación, salud, protección social y desarrollo productivo.

Con el fin de cumplir estos objetivos se plantearon 6 metas en su subprograma “Gestión Territorial Para La Discapacidad” las cuales son:

- Adoptar e implementar la política pública nacional de discapacidad y la estrategia de monitoreo de la política pública Nacional de Discapacidad e Inclusión social en el departamento del Meta.
- Construir, implementar y realizar seguimiento y evaluación de la Estrategia de Rehabilitación Basada en Comunidad - RBC con enfoque de derechos en 29 municipios.
- Desarrollar un programa de Estilos de Vida Saludable para familias y cuidadores de las PcD.
- Desarrollar programas de movilización social y promoción de derechos de las personas con discapacidad en municipios del departamento.
- Desarrollar una estrategia para la actualización y masificación del registro para la localización y caracterización de las personas con discapacidad - RLCPD –
- Dotar anualmente el banco de ayudas técnicas con productos de apoyo no cubiertos en el POS para Personas con Discapacidad (PcD).

6. Diseño metodológico

El programa está enfocado a personas con discapacidad que han sufrido discriminación por su condición violando su derecho al trabajo.

La gestión para la inclusión de personas con discapacidad a empresas se realizará enfocando en aquellas que previamente hayan indicado voluntad de entrar al mercado laboral y que estén ubicados en la ciudad de Villavicencio, teniendo en cuenta sus capacidades personales y profesionales.

Para realizar la sensibilización y dar a conocer los beneficios tributarios que trae para la empresa la vinculación de personas con discapacidad, se realizarán visitas a estas en las cuales se les resolverán dudas y se promoverá la inclusión de personas aptas para la labor a desempeñar.

7. Resultado y Análisis de Resultado

Objetivo: Gestionar la inclusión de personas con discapacidad al mercado laboral con el fin de mejorar su calidad de vida.

Planteamiento Estrategia de Inclusión Laboral.

A continuación, se muestra la forma en la que se planteó la "*ESTRATEGIA DE INCLUSION LABORAL"* ante la GOBERNACIÓN DEL META, SECRETARIA SOCIAL por la OFICINA PARA LA POBLACIÓN CON DISCPACIDAD.

En esta se describe el objetivo que tendrá la misma, la justificación, estadísticas, cual es la estrategia que se llevara a cabo, beneficios que se obtienen de la implementación de la estrategia y la lista de actividades que se llevaran a cabo para el cumplimiento de la estrategia.

ESTRATEGIA DE INCLUSION LABORAL GOBERNACION DEL META
SECRETARIA SOCIAL
OFICINA PARA LA POBLACIÓN CON DISCPACIDAD
DESARROLLO HUMANO

OBJETIVO DEL PROGRAMA: contribuir en la intermediación para la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad, principalmente en el mercado de trabajo ordinario, incidiendo en todas aquellas áreas que converjan en la consecución de este objetivo.

La Gobernación del Meta, dentro del marco de estrategias de atención a población con discapacidad y bajo el enfoque de Derechos Humanos, asumiendo la atención en términos de inclusión y no como una cuestión de filantropía y caridad. Con ello se inició una estrategia de sensibilización y contextualización frente a la problemática de discapacidad en el Departamento del Meta.

La iniciativa de Inclusión Laboral nace en el año 2016, una vez revisado el diagnostico Departamental de discapacidad, el cual reportó una cifra alarmante de personas con discapacidad en edad productiva desocupadas buscando trabajo.

JUSTIFICACIÓN.

Actualmente la discapacidad en el mundo está cobrando una especial relevancia por el movimiento que está desplegando la Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad impulsada por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), convención que ya fue ratificada por más de 90 países y que es de cumplimiento obligatorio por parte de Colombia ante la comunidad internacional. Esta convención aborda la discapacidad desde un enfoque de derechos, presionando a que se reconozca la discapacidad no como un problema de salud, sino como un problema de inclusión social, que es cambiante y completamente diferente de país en país, de región en región, de pueblo en pueblo incluso de barrio en barrio, ya que está mediada por las características individuales, políticas, sociales, culturales, económicas y de accesibilidad del entorno y contexto en el que se desarrolla la población. LA Ley 1618 de 2013

Las estadísticas.

Según los resultados del Censo de Población y Vivienda 2005 adelantado por el DANE, el Meta tiene 40.953 personas con discapacidad, con la masificación del registro para la localización y caracterización de personas con discapacidad se han verificado a enero de 2016, 20.384 activas que se encuentran en los estratos 1,2 y 3, al categorizar la población en edad de trabajar, en las diferentes categorías ocupacionales, se encontró que el 52% se encontraban desocupadas y el 35% inactivas. Al indagar por la actividad principal que se encontraban realizando las PcD en los últimos 6 meses, se observó que la mayoría (30%) tiene una incapacidad laboral permanente y no recibe pensión, el 14% se encontraba realizando oficios del hogar, y sólo el 14% de las PcD identificadas se encontraba trabajando. Adicionalmente, 61 de cada 100 PcD no recibe ningún tipo de ingresos mientras que, aproximadamente, 30 de cada 100 recibe menos de $500.000 mensuales, es decir que aproximadamente el 91% de las PcD perciben ingresos inferiores al SMLV.

Con el objetivo de generar espacios propicios para que las personas con discapacidad puedan desarrollar sus potencialidades y así llevar una vida productiva conforme con sus necesidades e intereses participando activamente en el mundo laboral. Se inició entonces la estrategia de intermediación laboral con una prueba piloto en el edificio de la Gobernación del Meta, vinculando inicialmente a cinco personas con discapacidad física y que se movilizaban en silla de ruedas, como guardas de seguridad.

La inclusión laboral de personas con discapacidad es una dinámica que ha sido impulsada por la normatividad nacional e internacional y son varias las entidades tanto del orden público como privado que están trabajando en beneficio de la inclusión plena y efectiva de esta población, sin embargo, las prácticas que hoy se realizan en el país aún no garantizan el desarrollo pleno de sus capacidades y el goce efectivo de sus derechos.

Posteriormente la Gobernación del Meta en alianza con la Alcaldía de Villavicencio, Servicio Nacional Público de Empleo, COFREM, ANDI, FENALCO, SENA, CAMARA DE COMERCIO, PROSPERIDAD SOCIAL, CLUB DE LEONES, entre otras realizaron el PRIMER ENCUENTRO DEPARTAMENTAL DEL META PARA LA INCLUSION LABORAL EN EL SECTOR PRODUCTIVO, donde se convocó a más de cuatrocientas empresas con presencia en la región, el objetivo de este encuentro fue sensibilizar a los empresarios frente a las capacidades y potencialidades de las personas con discapacidad; es así como la logística del evento estuvo a cargo de las personas con discapacidad y la sensibilización la realizó un experto psicólogo sordociego, en donde nos dimos cuenta:

- El temor de los empresarios y emprendedores de contratar personas con discapacidad.
- El desconocimiento del marco normativo

¿Cuál es la estrategia?

El programa contempla dos estrategias de acción:

- la primera sensibiliza y asesora al empresario para que en los procesos de inclusión laboral la situación de vulnerabilidad no sea la razón para la inclusión sino que se reconozca a esta población como idónea para acceder al mundo del trabajo gracias a sus competencias, habilidades y compromiso, garantizándose la sostenibilidad y transformándose así las políticas y prácticas de cualquier proceso organizacional.
- La segunda estrategia selecciona, evalúa, capacita y fortalece a la población partiendo de sus propias competencias personales y laborales para que accedan al mundo del trabajo de manera competitiva y equitativa con el fin de mitigar la violación de sus derechos y ejercer el goce efectivo de los mismos.

- La inclusión laboral de las Personas con discapacidad debe darse dentro del marco del empleo formal y en empresas legalmente constituidas, donde sus procesos contractuales estén en el marco estricto de la legislación laboral vigente en el país y en consonancia con los acuerdos internacionales en materia de empleo.
- Igualdad, equidad y equiparación, representan unas acciones que no siempre están totalmente garantizadas por la legislación y menos en un tema tan complejo como el que nos atañe, contratar personas con discapacidad es un acto de equidad, hacerlo en las mismas condiciones contractuales que los demás, es un

acto de igualdad y darle las condiciones adecuadas para que pueda ejercer su trabajo de forma competentes, es equiparación. Por ello es imperativo el análisis de las condiciones de trabajo para detectar si la condición de discapacidad de un trabajador en alguna empresa, le genera discriminación en su relación contractual, en el ambiente laboral, o en cualquier otra situación de su entorno productivo. Caso similar deberá detectarse en los métodos y políticas de selección.

¿Qué gana el empresario?

• Responsabilidad Social
• Personal comprometido y responsable
• Mejor clima laboral
• Excelente imagen corporativa
• Oportunidad de posicionamiento en el mercado
• Contribuir al desarrollo humano de esta población afectando de manera positiva al desarrollo social de país
• Beneficios legales: deducción de la renta, disminución en la cuota del SENA, preferencia en licitaciones, prelación en créditos. (Ley 361 de 1994)

¿Qué queremos de Usted?

Posiblemente usted es de aquellos que hoy en día conciben que la personas con discapacidad son pacientes que asisten a un hospital a recibir alguna terapia, que son personas que se quedan en sus casas ya que no sirven para nada. Ellos, como usted y como todos, son miembros activos de una comunidad y sujetos de derechos, como el derecho a tener un trabajo digno y con ello lograr parte de sus sueños y metas. Contribuya a un mundo más inclusivo y genere más oportunidades para que todos que pueden ser reconocidos como una fuerza laboral que aporte al crecimiento de su empresa y el desarrollo nuestra región.

Componentes del programa de la Gobernación:

Movilización del sector productivo: Este componente tiene como propósito el de persuadir al sector empresarial, para que reconozca y crea en las potencialidades de las Personas con capacidad como una fuerza productiva y les brinde la oportunidad de vincularse como trabajadores formales en sus empresas, con las garantías laborales que otorga la legislación colombiana.

Empresarial: Ventajas y beneficios de contratar a personas con discapacidad**,** Alta motivación para trabajar, afán de superación personal, capacidad para afrontar nuevos reto, interés y disposición para aprender, disponibilidad para trabajar, personas constantes en su trabajo, puntuales que los demás, más productivas que los demás empleados, solicitan licencias y permisos con menos frecuencia que las que no tienen ninguna discapacidad, altamente responsables.

Emprendimiento: Promover su propio desarrollo, existen diferentes tipos de emprendimiento: el de **subsistencia**, que representa a personas independientes que logran satisfacer sus necesidades básicas; los **autoempleados**, con negocios en proceso de formalización; y el **emprendimiento por oportunidad,** aquel que nace de una opción de mercado, pero que normalmente se queda en unas ventas estables y atendiendo a un

público específico. La Gobernación del Meta, siempre ha acompañado a los diferentes tipos de emprendedores.

Actividades:

- Identificación de las características y condiciones de la población con discapacidad.
- Definición de los criterios generales de atención de las entidades que favorezcan la inclusión laboral de las Personas con discapacidad.
- Desarrollo de un curso de fortalecimiento técnico, orientado a la inclusión laboral en coordinación con SENA y COFREM.
- Seguimiento individual y empresarial.

Carta de Comunicado a las Empresas

A continuacion se muestra la carta la cual fue remitida a las empresas mediante correos electronicos, con el fin de dar a conocer la estrategia que se venia implementando por parte de la GOBERNACION DEL META, SECRETARIA SOCIAL, OFICINA PARA LA POBLACIÓN CON DISCPACIDAD y se describen los beneficios a los que se hacen merecedores por efectuar una contratacion de personas con discapacidad, y al vez promever un acercamiento con las empresas para poder socializar la estrategia con mayor detalle de forma personal.

ESTRATEGIA DE INCLUSION LABORAL UN TOUR POR EL EMPLEO

GOBERNACION DEL META

Villavicencio, noviembre 30 de 2016

Cordial saludo,

Las personas con discapacidad anhelan diariamente poder llevar una vida de manera independiente en la que puedan tener soberanía y control de sus propios destinos, actos y pensamientos como cualquier otro ser humano; para este colectivo, contar con un empleo digno representa el poder acercarse a esa independencia, sin embargo, el Estado, la sociedad y las empresas, apenas comienzan a reconocer que estas personas poseen múltiples capacidades que les permiten desempeñarse en diversos roles con calidad y compromiso.

La Gobernadora del Meta doctora ***Marcela Amaya García***, en su Política de Discapacidad se comprometió a garantizar y fortalecer el potencial humano de las Personas con discapacidad para que tengan oportunidades para su desarrollo en todos sus ámbitos.

El objetivo principal de esta iniciativa es mejorar las oportunidades de empleo para las Personas con discapacidad, contribuyendo de esa forma a su inclusión económica y social; por medio de alianzas con el sector público y privado promoviendo a inclusión laboral de personas con discapacidad mediante la socialización de los beneficios establecidos en la legislación Colombiana a empresas que vinculen a este grupo poblacional.

Inclusión laboral, una inversión de alta calidad

Beneficios tributarios para las empresas que contratan personas con discapacidad:

1. Deducción en la Renta.

El empleador que contrate Personal con discapacidad y que esté obligado a presentar de renta y complementarios, tiene 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 discapacidad, mientras esta vinculación laboral subsista. **(Art. 31)**

2. Menor Cuota de Aprendices

El empleador que esté obligado a cumplir una Cuota de Aprendices, reducirá en un 50% la cantidad de aprendices que debe vincular, si los contratados por él son personas con discapacidad.

Por ejemplo, el empleador que debe vincular 10 aprendices puede contratar sólo 5 con discapacidad y con eso cumplir la cuota de aprendices. **(Art. 31, Parágrafo 1)**

3. Ventajas para la empresa en Licitaciones Públicas

SECRETARÍA SOCIAL
Carrera 33 No. 38-45 Centro
Teléfono 6818500- Ext2208
Villavicencio, Meta Línea Gratuita: 018000129202
social@meta.gov.co – www.meta.gov.co

La persona o empresa que contrate personal con discapacidad será preferido en igualdad de condiciones en procesos de contratación estatal por licitación pública, si la nómina cuenta con mínimo el 10 % de empleados con discapacidad. **(Art. 24)**

4. Créditos con entidades estatales

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 discapacidad. **(Art. 24)**

5. Preferencia de sus productos adquiridos por el Estado

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 discapacidad. **(Art. 24)**

Esperamos que la información suministrada sea de gran utilidad para su crecimiento empresarial, quedo atento para agendar cita y poder solucionar cualquier inquietud adicional.

Para mayor información se podrán comunicar con **ANA GRACIELA ROBLEDO BECERRA**, Asesora Oficina de Discapacidad, Teléfono: 6818500 - extensión 2208 - celular: 3105769460 - 3133356549

Atentamente,

JOSE ALBEIRO SERNA RESTREPO.
Secretario Social
Gobernación del Meta

Proyectó/ Oficina Asesora de Discapacidad

Empresas Informadas mediante Correos Electrónicos.

Con el fin de llegar a las empresas que tuvieran la mayor posibilidad de realizar una contratación efectiva, se hizo una selección de empresas con la colaboración COFREM y su servicio de empleo, permitiendo el acceso y facilitando en contacto con las empresas.

Tabla 1 Empresas Informadas mediante Correos Electrónicos.

EMPRESA	NOMBRE DE REPRESENTANTE	TELEFONO	CORREO
1A DECORACIONES	LUZ MARY VARGAS CASTILLO	3112367801	maryvargas777@gmail.com
ACADEMIA DE CONDUCCION ADAM S.A.S	VITELMO ENRIQUE LÓPEZ VEGA	3134187318	fabian2580@hotmail.com
ACRILICOS DEL META	PEDRO FERNEY NOVOA VILLAR	3114822609	acrimet11@hotmail.com
AGROTODO LTDA	DAMARIS TORRES	3168757789	contador@agrotodo.co
ALMACEN VETERINARIO EL CAMPO	CARMEN AMELIA TARAZONA GÓMEZ	3202364854	veterinariaelcampo@gmail.com
ALUMINIOS Y HERRAJES- DUQUE MARTINEZ LUIS FERNANDO	HERMAN URIBE GONZALEZ	3204986082	herman.uribe@alher.co
ANA DOLORES RODRIGUEZ PULIDO	ANA MARCELA CORREA RODRÍGUEZ	3112639671	anarodrigueztransportes@gmail.com
AQUACERT INGENIERIA	DIANA PAOLA SIERRA	6727507	aquacert.ingenieria@gmail.com
BATERIAS DEL LLANO	JUAN FIDEL LLANES RAMÍREZ	3208409086	bateriasdelllano@gmail.com
CAPACITAR LTDA	LINA GOYENECHE	3203037481	financiera@cenacap.edu.co
CENTRO HOSPITALARIO DEL META S.A.S	ZORAIDA CUBILLOS MORENO	3114574959	gestionhumanachm@gmail.com
CENTRO INTEGRAL DE ATENCION PARA LA EDUCACION VIAL S.A.S	MARCELA CALVANO SANCHEZ	3138805169	eduvialsas@hotmail.com
CHANTAL INTEROFFICES S.A.S	OSCAR HERNANDO DUQUE DUQUE	3102509677	gerente@chantal.com.co
COMERCIALIZADORA ALCALA MOTOR	OMAR ROMERO	3176574990	recursoshumanos@alciautos.com.co
COMESTIBLES EL	YENNI ELIZABETH	3115051203	ventas@elgavan.com

GAVAN SAS	MORENO RODRIGUEZ		
CONTINENTAL DISTRIBUCIONES DEL LLANO E.U.	MENDEZ	3142992851	j.m.p.1@gmail.com
COOPERATIVA DE PRODUCCION Y TRABAJO VENCEDOR "COOPVENCEDOR"	RICARDO MUÑOZ	3183593497	contabilidad@vencedor.coop
DEPOSITO Y ASERRIOS SAN JOSE S.A.S	JHON VARGAS	3123831229	johnvargas55gmail.com
DIVENCO SAS	FERNANDO DURAN PERDOMO	3214497648	infodivenco@gmail.com
DOMSALUD DEL META S.A.S.	MARÍA FERNANDA VARGAS MAYORGA	3202411160	gerencia@domsalud.com
FERREACEROS Y ESTRUCTURAS DE COLOMBIA S.A.S	LIDA VELA	3107867999	megaestructurasferreteria@yahoo.com
FUMITEC Y SERVIEXTINTORES S.A.S	JHON EDWARD PULIDO	3203009775	gerencia@fumitecyserviextintores.com
FUNDACION AGUA CLARA CENACAP	LINA GOYENECHE	3202266744	financiera@cenacap.edu.co
G&C TECNOINVERSIONES S.A.S	YANETH ROJAS	3108825774	fyr_ladino@hotmail.com
GARCIA CARRILLO NATHALY YINEY "LUBRIPLUS"	DIEGO ORTIZ	3124489078	gerencia@lubriplus.com.co
GASOIL LTDA	DANIEL MAÑOSCA	3204920914	gerencia@gasoil.com.co
GELANOVA Y CIA EN C	MAURICIO REINA	3156481274	gelanova.humanos@gmail.com
HOTELES BALATA S.A.S	SERGIO ÁLVAREZ	3125902844	sergio.alvarez@ghlhoteles.com
INDUSTRIAL DE RODAMIENTOS	DAIRO GARCÍA	3143768708	ozunacc@hotmail.com
INVERSIONES ASDISAN S.A.S.	ASDRUBAL CASTRO VARGAS	3134566487	contabilidad@asdisan.com.co
INVERSIONES LA GARZA SAS	ASDRUBAL CASTRO VARGAS	3134566487	contabilidad@lagarza.com.co
INVERSIONES M.R.H. S.A.S	JUAN PABLO PORTILLA FRANCO	3208345338	talentohumano@hotelcampestreelcampanario.com.co
INVERSIONES OLCA S.A.S.	OLIVER ALEJANDRO CABRERA DAZA	3103291381	megaestructurasferreteria@yahoo.com
IVAL MOTO	LUIS ALFONSO	3004012483	luisgerente@outlook.es

ABOGADOS S.A.S	QUINTERO LÓPEZ		
JORGE ORTIZ RODRIGUEZ (PEGASUS SOFTWARE)	JORGE ORTIZ RODRIGUEZ	3134667526	jorman55@hotmail.com
LLANOCARGO SAS	ANGIE LOZANO MORENO	3143169105	llanocargo@gmail.com
MARKETING MOVILES SAS	JHON JAIRO PÉREZ QUEZADA	3166906698	marketingmoviles@hotmail.com
MOBILE CORP	GERSON EDUARDO PABÓN MORA	3208001712	jersoneduardo@gmail.com
MOVILGAS LTDA	GERARDO ANTONIO ALVARADO PARRA	3124442381	gestion.humana@mileniumgas.com
NET COMPUTADORES	DAVID FELIPE ARIAS OCHOA	3202357845	secretaria@ncomp.net
ORGANIZACIÓN DE INGENIERIA CIVIL Y ELECTRICA S.A.S	CARLOS ANDRES AMARILLO USME	3214004517	contabilidad@oiesas.com
OSCAR HERNANDO DUQUE DUQUE	OSCAR HERNANDO DUQUE DUQUE	3102509677	gerente@chantal.com.co
OSTRAUMEDICAL	HUGO FERNELI CELADA SALCEDO	3142814802	gerencia@ostraumedical.com
PROMOTORA DEL LLANO	OLGA PATRICIA ARIZA TOVAR	3127119841	asistentegerencia@promotoradellano.com
PUBLICACIONES TELEFONICAS DEL LLANO LTDA.	HERNANDO GONZÁLEZ CEPEDA	3212564509	contabilidad@publitell.co
PUERTORIENTE LOGISTICA Y TRANSPORTES S.A.S	ISIDORO TARAZONA GÓMEZ	3183066486	operacionescomerciales@puertoriente.com.co
RIAÑO Y RAMIREZ S.A.S.	NATALIA RIAÑO RAMIREZ	3133246720	gerencia@fumimeta.com
SALINAS VASQUEZ ASOCIADOS	ERICK FABIAN SALINAS ZACIPA	3203063973	salvairesas@gmail.com
SEGURIDAD ESTELAR LTDA	ALEXANDRA GALINDO CAMACHO	3125235031	recursoshumanos@seguridadestelar.com
SEGURIDAD JANO LTDA	LUIS FERNANDO SERRANO TASCON	3142479757	direccionrecursoshumanos@seguridadjano.com
SERVICIOS ESPECIALIZADOS DE CUMARIBO S.A.S	MIRYAN ANGELICA MORENO GAITAN	3204312155	gerencia.financiera@servicumaribo.com
SOCIEDAD EMPRESARIAL DEL META S.A.	JAIRO HERNAN PATIÑO OROZCO	3144875480	acespedes@consuerte.com.co
SUMINISTROS	RAMÍREZ CORREA	3006126387	sumifersas@gmail.com

FERRETEROS DEL ORIENTE	JORGE LUIS		
SURTIFARMA DEL LLANO	JAVIER QUINTERO TRILLOS	3123284592	surtifarmadelllano@hotmail.com
TALLUS S.A.S	DEISY JULIETH RINCÓN BOBADILLA	3108664442	cafevillavo@yahoo.com
TECNOMUNDO TV SAS	JOSÉ BELTRÁN	3163895289	josebeltran@servimercadeo.com
TRANSPORTES ESPECIALES DEL UPIA	MARÍA GRACIELA JIMÉNEZ	3204271134	gerencia@transupia.com.co
UNIESPECIALES S.A.S.	MARÍA GRACIELA JIMÉNEZ	3204271134	contabilidaduniespeciales@yahoo.com.co
UNION DE COOPERATIVAS DEL META Y LOS LLANOS ORIENTALES "CONFECOOP LLANOS"	JOSÉ ORLANDO AGUDELO HERNANDEZ	3133906514	confecoopllanos@gmail.com
V.I.P. ACADEMY LTDA	VÍCTOR ESTEBAN BARBOSA ESTEPA	3103284255	gerencia@vipacademy.com.co
VEHICULOS DEL LLANO LTDA	YANETH ROJAS	3108825774	janeth.rojas@vehillanos.com.co
VENDER CONSTRUCCION DEL LLANO SAS	MARÍA LUCILA JIMENEZ MENDEZ	3202185459	alejandra.padilla@venderconstruccion.com
VIMOCOL	GALVIS QUINTERO ARGEMIRO	3107658999	vimocol@gmail.com
INVERSIONES SPIDER LTDA.	CECILIA INÉS YEPES	3208593306	ceciliayepesm@hotmail.com
SKITECH S.A.S.	YULY DEL PILAR GALVES ADAME	3506661092	info@skytechsas.com
VITIS OLEI S.A.S.	YESICA ALZATE MORENO	3212539024	yesica.alzate@agrosantamaria.com
RECTIFICADORA Y ALMACÉN MUNDO MOTOS	DIANA ESPERANZA LOBOA SANCHEZ	3143484457	mundomotos56@hotmail.com
MARKETING VALLAS SAS	GLORIBET SOLANO	3142189700	subgerente@marketingvallas.com
AGUA PALO DE AGUA S.A.S.	BETTY MARCELA CUELLAR	3102243982	gerencia@palodeagua.co
ENLACES LTDA.	JUAN PABLO BETANCOURT MENDEZ	3162225503	enlacesips001@gmail.com
LUZ MARY VARGAS CASTILLO	LUZ MARY VARGAS CASTILLO	3112367801	maryvargas777@gmail.com
FRUTAS Y VERDURAS	EDILSON ALBEIRO	3132627599	frutasyverdurasllano@hotmail.co

DEL LLANO LTDA.	ZAMORA ARIAS		m
FRUVER DEL LLANO S.A.S.	EDILSON ALBEIRO ZAMORA ARIAS	3132627599	frutasyverdurasllano@hotmail.com
JJM CALDERAS S.A.S.	MARÍA ELENA QUIROZ GARCÍA	3217702001	jjmcalderas@hotmail.com
CORPORACIÓN IBEORAMERICANA DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA S.A.S. "CIBERTEC"	LUIS FERNANDO CORREDOR	3112193970	dirgeneral.cibertec@gmail.com
SERVICIOS Y SUMINISTROS DEL META S.A.S.	OSCAR ALEJANDRO GUTIÉRREZ LEÓN	3107995250	oscarsinger@hotmail.com
COMERCIALIZADORA AQUA SUMINISTROS	ANGELICA MARÍA GORDILLO CASTELLÓN	3107623627	angelica2508@hotmail.com
AGENCIA FUSIÓN PUBLICIDAD Y MERCADEO S.A.S.	YEINI SUSANA BASTO RODRÍGUEZ	3203463710	susybasto01@hotmail.com
CONSULTORÍAS Y ASESORÍAS EMPRESARIALES LTDA.	SONIA MILENA BERNAL LOMBO	3102347844	cyaasesoresdegestion@outlook.es

Fuente: Servicio de Empleo COFREM

Actualización Bases de Datos.

Con el fin de tener un registro ordenado que facilite la ejecución de la ESTRATEGIA DE INCLUSION LABORAL y permita llegar a la población adecuada, se realizó una actualización de la base de datos de la gobernación sobre las personas que se encontraban inscritas como personas con discapacidad y que habían expresado un deseo y necesidad de desempeñarse laboralmente.

Con la labor de actualización de datos se detalló si la persona contaba con alguna discapacidad, si se encontraba inscrito en el Servicio de Empleo Público (SPE) y si residían fuera de Villavicencio.

Tabla 2 Base de Datos Personas con Discapacidad Gobernación.

DOCUMENTO	REGISTRO SPE	NOMBRES	APELLIDOS	TELEFONO	TELEFONO	TIPO DE DISCAPACIDAD	NIVEL EDUCATIVO	PROFESION	CARGOS DE INTERES	CARGOS DE INTERES	EXPERIENCIA LABORAL	OBSERVACION
40383502	NO	MARIA LUCI	GARCIA	3124234464		ASOCIADA						SOLICITA INICIATIVA DE NEGOCION EMPRESA PRIVADA
1099205743	SI	ALEXIS MAURICIO	CASTELLANOS COLMENARES	3114882378	3208802583	FISICA	TECNICO LABORAL	EMPRENDIMIENTO EMPRESARIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	RECURSO HUMANO	NINGUNA	SOLICITA INICIATIVA DE NEGOCION EMPRESA PRIVADA
80243145	SI	FABIAN HERNAN	HUERTAS GORDILLO	3102790296	3215349948	AUDITIVA	PROFESIONAL	LICENCIADO EDUCACION FISICA	DOCENTE		DOCENTE BACHILLER	SOLICITA EMPLEO
35261569	SI	NUVIA ESTELLA	MARTINEZ SILVA	3224791380		AUDITIVA	BASICA PRIMARIA	PRIMARIA	AUXILIAR DE VIAS	SERVICIOS GENERALES	NINGUNA	SOLICITA INICIATIVA PRODUCTIVA
40205622	NO	YANETH	RIVERO PARRADO	3142092711		FISICA-AUDITIVA-COMBULSIONES	BASICA PRIMARIA	PRIMARIA			NINGUNA	SOLICITA INICIATIVA DE EMPRENDIMIENTO
40367713	NO	MARIA ODILIA	ALVAREZ	3133627612		NO						SOLICITA EMPLEO -HIJO 19 AÑOS CON DISCAPACIDAD
94316067	NO	HECTOR FABIO	ESCOBAR	3115609996	3004073109	FISICA						SOLICITA EMPLEO
1121881310	SI	ANDREA CAROLINA	SOLER PARDO	3212668399		FISICA	TECNOLOGO	GESTION EMPRESARIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	SECRETARIA	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	SOLICITA EMPLEO
86083560	SI	DIMAS	GUERRERO MALAMBO	3219711197		COGNITIVA	BASICA PRIMARIA	PRIMARIA	SERVICIOS GENERALES	ASEO Y LIMPIEZA	JARDINERIA	SOLICITA EMPLEO
21223926	NO	BLANCA	MORERA	3123860554		AUDITIVA						SOLICITA EMPLEO
53130128	SI	SANDRA MAYERLY	MARTINEZ MEJIA	3166859822		AUDITIVA	BACHILLER	BACHILLER	AUXILIAR DE ALMACEN	EMPACADOR	NINGUNA	SOLICITA EMPLEO
40325192	SI	ROCIO CAROLINA	PALLARES BAREÑO	3223789043		NO	BACHILLER	BACHILLER	AUXILIAR DE ASEO Y CAFETERIA	SERVICIOS GENERALES	ASEADORA	SOLICITA EMPLEO -HIJO CON DISCAPACIDAD COGNITIVA
1015407067	NO	HECTOR FERNANDO	PINEDA ROMERO	3194961286	3143161504	FISICA	TECNICO LABORAL	PSICOLOGIA INFANTIL				SOLICITA EMPLEO
40205773	NO	NOHORA GISSELA	SAMANA CORTES	3223286148		NO						SOLICITA EMPLEO -HIJO 11 AÑOS DISCAPACIDAD MULTI IMPEDIMENTO

17266605	NO	LEONIT	RODRIGUEZ	3214005898	3178442646	FISICA			GUARDA DE SEGURIDAD			SOLICITA EMPLEO
3231637	NO	JORGE E.	RIVERA	3123950246		NO MENCIONA						SOLICITA EMPLEO - CURSO DE SISTEMAS
17385494	NO	SALOMON	OJEDA	3142588352		FISICA						SOLICITA EMPLEO
79741798	NO	ALEJANDRO	RODRIGUEZ	3222225747		FISICA						SOLICITA EMPLEO
1121887603	SI	DIEGO FERNANDO	FONSECA ESPITIA	3128305476	3125115194	FISICA	BACHILLER	BACHILLER	GUARDA DE SEGURIDAD	OPERARIO DE EQUIPO	VIGILANTE - OPERARIO	SOLICITA EMPLEO
88210781	SI	GUSTAVO ADOLFO	VALERO CORONADO	3212077264		FISICA						SOLICITA EMPLEO
40436548	NO	LUZ DARY	UNCA AGUDELO	3224106272		NO						SOLICITA EMPLEO - HIJO 12 AÑOS DISCAPACIDAD FISICA
79216904	NO	JOSE ALFREDO	RAMIREZ	3138434731	3102046516							SOLICITA EMPLEO
40186796	NO	CLAUDIA PATRICIA	RAMIREZ	3232388801		FISICA			GUARDA DE SEGURIDAD			SOLICITA EMPLEO
1121939336	NO	YULIETH ALEXANDRA	RAMOS ALVAREZ	3133627612	6710816	COGNITIVA LEVE	BACHILLER	ESTUDIANTE SENA PANIFICACION	FALTA PASANTIA		AUXILIAR PANADERIA-EMPACADO	SOLICITA EMPLEO
31536564	SI	OLGA LUCIA	BETANCOURT AGUDELO	3108077609	3107810598	VISUAL	Media (10°-13°)	BACHILLER			COCINERA - SALAS DE BELLEZA	

Fuente: Gobernación del Meta

Personas que no se encuentran registradas en el Servicio Público de Empleo.

Personas que se encuentran registradas en el Servicio Público de Empleo.

Personas que se encuentran residiendo fuera de Villavicencio.

Personas que no tienen discapacidad.

Con el objetivo de tener una oferta laboral más amplia y poder satisfacer la demanda laboral de las empresas se complementó la base de datos de la Gobernación con la base de datos del servicio de empleo COFREM, y se tabulo teniendo en cuenta su experiencia laboral y sus estudios.

Tabla 3 Base de Datos Personas con Discapacidad COFREM filtrado por experiencia laboral.

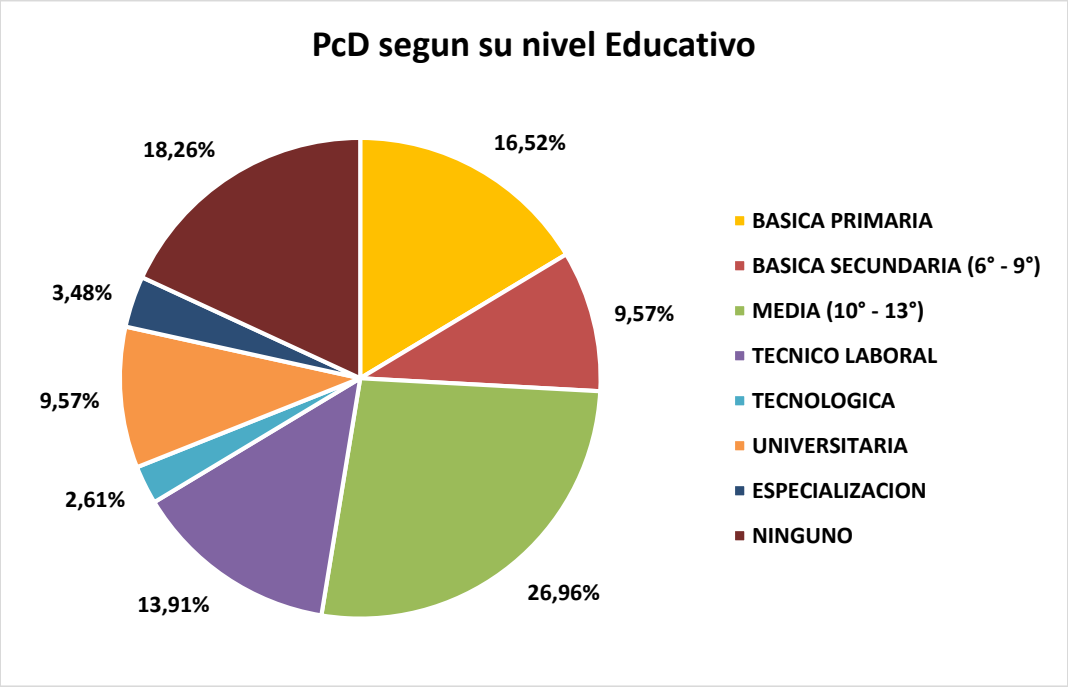
EXPERIENCIA LABORAL	CANTIDAD POR ESTUDIO								
	BASICA PRIMARIA	BASICA SECUNDARIA (6° - 9°)	MEDIA (10° - 13°)	TECNICO LABORAL	TECNOLOGICA	UNIVERSITARIA	ESPECIALIZACION	NINGUNO	TOTAL
ADMINISTRADOR						1			1
ADMINISTRADOR DE BOMBAS				1					1
ADMINISTRADOR DOCUMENTAL				1					
ADMINISTRADOR DE RESTAURANTE				1					1
ASESOR COMERCIAL			1						1
ASESOR DE CARTERA						1			1
ASISTENTE ADMINISTRATIVO						1			1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO			1	1	1				3
AUXILIAR CONTABLE					1				1
AUXILIAR DE ARCHIVO				1		1			2
AUXILIAR DE BODEGA				1					1
AUXILIAR DE COCINA	1		1						2
AYUDANTE DE ELECTRICIDAD			1						1
AYUDANTE DE INSTALADOR DE AMORTIGUADORES			1						1
CHEFF				1					1
COBRANZA			1						1
COCINA	2								2
CONDUCTOR		1	2						3
CONTROLADOR VIAL	1								1
COORDINADOR DE							1		1

CONTROL DE PROYECTOS								
DOCENCIA					1			1
DOCENTE EDU. FISICA					1			1
EMPACADOR				1				1
EMPACADOR DE CUBIERTOS	1							1
ENTRENADOR DEPERTIVO				1				1
GERENCIA DE PROYECTOS						1		1
INTRUCTOR NATACION					1			1
JARDINERO	1							1
MECANICO		1						1
MENSAJERIA				1				1
MESERO			1					1
MUSICO			1					1
OBRERO	1		1					2
OFICIAL DE CONSTRUCCION			1					1
OPERARIA				1				1
OPERARIA DE EMPATE				1				1
OPERARIO DE MAQUINA			1		1			2
PANADERIA	3	1	2				4	10
PERIODISMO RADIAL					1			1
PRODUCCION DE PIEZAS COMUNICACION PUBLICITARIA				1				1
PROFESOR DE SISTEMAS			1					1
PROGRAMACION Y CONTROL DE OBRAS						1		1
PSICOLOGO						1		1
RECICLADOR		1						1
SERVICIO AL CLIENTE			2					2
SERVICIOS	2	2	1	1			1	7

GENERALES/OFICIOS VARIOS									
TIFLOLOGO						1			1
VENDEDOR DE BONICE								1	1
VENDEDOR DE COMBUSTIBLE			1						1
VENDEDOR DE LOTERIA						1			1
VENTAS	1	1		2	1				5
VENTAS POR CATALOGO			1						1
SIN EXPERIENCIA LABORAL	6	4	10					15	35
TOTAL POR NIVEL EDUCATIVO	19	11	31	16	3	11	4	21	115

Fuente: Elaboración propia con datos de Servicio de Empleo COFREM

Ilustración 1: PcD según su nivel Educativo



Fuente: Elaboración propia con datos de Servicio de Empleo COFREM.

En la anterior grafica podemos observar como los datos con la que se trabajaron concuerdan con las tendencias a nivel mundial, que afirman que las personas con discapacidad debido a las creencias y prejuicios constituyen un obstáculo a la educación. Esto lo vemos reflejado en que el 71,30% de las personas estas se encuentran entre los grupos de ninguno, básica primaria, básica secundaria y media. Con un alarmante 18,26% de personas sin ningún tipo d educación.

Tabla 4 Base de Datos Personas con Discapacidad COFREM filtrado por profesión.

PROFECIONALES	CANTIDAD POR ESTUDIO								
	BASICA PRIMARIA	BASICA SECUNDARIA (6° - 9°)	MEDIA (10° - 13°)	TECNICO LABORAL	TECNOLOGICA	UNIVERSITARIA	ESPECIALIZACION	NINGUNO	TOTAL
TECNICA EN ADMINISTRACION				2					2
PRODUCCION DE PIEZAS COMUNICACION PUBLICITARIA				1					1
MERCADEO						1			1
ORGANIZACION DE ARCHIVOS				1					1
EDUCACION FISICA Y DEPORTE						1			1
CONTABILIDAD Y FINANZAS					1				1
GERENCIA DE PROYECTOS							1		1
GESTION CONTABLE Y FINANCIERA				1					1
MAYORDOMIA DE EMPRESAS				1					1
SOCIOLOGIA						1			1
MERCADEO Y PUBLICIDAD				1					1
TECNICO EN RECREACION Y APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE				1					1
TECNICO EN VENDEDOR CALIFICADO, DIRECCION EN ADMINISTRACION DE VENTAS				1					1
TECNICO EN GESTION SOCIAL				1					1
PSICOLOGO ESPECIALISTA EN SALUD OCUPACIONAL							1		1
COMUNICACIÓN SOCIAL						1			1
ECONOMIA						1			1
TOTAL, POR NIVEL EDUCATIVO	0	0	0	10	1	5	2	0	18

Fuente: Elaboración propia con datos de Servicio de Empleo COFREM.

Contrataciones Efectivas

Durante el tiempo que se realizó la gestión para la inclusión de personas con discapacidad al mercado laboral con el fin de mejorar su calidad de vida, se lograron realizar dos contrataciones efectivas.

1.	Paola Vivas Beltrán	Auxiliar de Cocina	INVERSIONES VK SAS (VERONICA RESTAURANTE)
2.	Oscar Javier Rivera	Auxiliar Operativo	FUMIMETA

Durante el proceso de contratación de Paola Vivas Beltrán el contacto directo fue realizado mediante la colaboración con COFREM y se apoyó mediante la facilitación de intérpretes para las distintas entrevistas de trabajo donde se le explicaron funciones, se le dio a conocer el salario y se facilitó la socialización con sus compañeros de trabajo. También se le realizo seguimiento, verificando que el ambiente laboral fuera favorable para su desempeño y continuidad.

Durante el proceso de contratación de Oscar Javier Rivera el contacto se realizó directamente durante las visitas empresariales. La motivación de la empresa era netamente personal, expresando la idea de colaborar en este tipo de iniciativas, dejando claro que los incentivos tributarios no tenían bajo efecto sobre su decisión.

8. Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones

A partir del acercamiento que se tuvo con las empresas y la retroalimentación que estas brindaron sobre la ESTRATEGIA DE INCLUSION LABORAL se puede concluir que:

- Uno de los principales obstáculos que se encontraron a la hora de implementar la estrategia fueron los prejuicios que se tienen acerca de las personas con discapacidad, ideas erróneas como que estas son sinónimo de torpeza, ignorancia, incomunicación, inferioridad e incompetencia. Esta idea presente en las mentes de los empresarios impide que estos muestren un interés real por incluir personas con discapacidad en su empresa. A la vez, esta idea de inferioridad sobre las personas con discapacidad, lleva a creer que

estas no aportan nada a la empresa y que su inclusión se reduce únicamente a un acto caritativo y que el beneficio es unidireccional.

- Los beneficios que actualmente obtienen las empresas no son suficientes para que estas se decanten por incluir personas con discapacidad en su empresa antes que una persona sin discapacidad. Esto debido a que consideran que la mayoría de estos (Refiriéndose a los establecidos en la Ley 361 de 1997. Art. 24 y Art. 31 parágrafo 1) no los percibirían. Por otro lado, el único beneficio que realmente podría interesarle a la mayoría, establecido en la Ley 361 de 1997 Art. 31, que ofrece una deducción sobre la renta, se considera insuficiente, pues afirman que los cambios que se deben realizar en la empresa tanto en estructura física como en el ambiente laboral, sobrepasan los beneficios obtenidos.
- Debido a la falta de efectividad de los incentivos tributarios, la posibilidad de que una persona sea contratada por una empresa se reduce a la disposición personal de querer ayudar por parte del empresario, más que por una consecuencia directa de los incentivos establecidos.
- Las empresas tienen miedo de acercarse y convivir con las personas con discapacidad, esto debido a desconocimiento sobre su condición y los impedimentos podrían surgir en el día a día y de cómo comunicarse con ellos, o del lenguaje apropiado para comunicarse con ellos sin ser ofensivo, temen que esta clase de inclusión resulte irruptivo en el ambiente laboral y que pueda incomodar a los trabajadores más antiguos bajando su desempeño laboral.
- A pesar de que la ley bajo la que se trabajan los incentivos lleva establecida desde 1997, aún se desconoce sobre su existencia lo que deja ver que no ha habido una correcta promulgación de está, lo que impide que esta tenga el efecto deseado en la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Recomendaciones

Como se hizo evidente durante las visitas empresariales los actuales incentivos que reciben las empresas por incluir personas con discapacidad dentro de sus organizaciones resultan improductivos. Esto debido a que por un lado las ideas preestablecidas sobre las personas con discapacidad les lleva a pensar que los efectos negativos superan a los positivos, y por el otro el

limitado abanico de beneficios reales que puede obtener el empresario. Debido a esto se hace primordial combatir con los prejuicios sobre las capacidades de las personas con discapacidad en el ámbito laboral antes de hablar sobre beneficios tributarios.

Durante el desarrollo de la pasantía también se pudo percibir que los principales impedimentos a la hora de llegar a las empresas van más allá de lo monetario, por esto los beneficios también deben trascender lo monetario, apoyando al empresario a adaptarse a las nuevas necesidades que surjan, con apoyo en capacitaciones en lenguaje de señas, ayudas para la adaptación de las instalaciones, psicólogos que ayuden en el ambiente laboral de las organizaciones, etc.

9. Bibliografía

Chacón, R. M. (1998) La dimensión cualitativa en la definición de indicadores de calidad de vida urbana. IV Seminario Latinoamericano de Calidad de Vida Urbana. Tandil: UNCBPA

David Morris. (1979). *Measuring the condition of the world´s poor*. *The physical quality of life index*, New York: Pergamon Policies Studies

Gómez, S. E. (2001). *Calidad de vida. Evolución del concepto y su influencia en la investigación y la práctica.* Recuperado el 16 de 08 de 2016, de Salamanca: Instituto Universitario de Integración en la Comunidad, Facultad de Psicología, Universidad de Salamanca, España: Disponible en: http://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/38683739/CALIDAD_DE_VIDA.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAJ56TQJRTWSMTNPEA&Expires=1473254134&Signature=6CdOnLtaX8LQ5rgTWXl8zKaqjRk%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DCalidad_de_Vida._Evolucion_del_Concepto.pdf

Levy L, Anderson L. (1980). *La tensión psicosocial, población, ambiente y calidad de vida*. México: El Manual Moderno.

Nussbaum, M. C. S., & Mazzoni, A. K. R. (1996). La calidad de vida. México: The United Nations University; Fondo de Cultura Económica.

Rawls, John. (2006). *Liberalismo político.* México: Fondo de Cultura Económica.

Rettig y Bubolz. (1983). *"Perceptual indicators of family well-being*", en Social Indicator Research

Rueda, S. (2003). *Hábitat y Calidad de Vida.* Ciudades para un futuro más sostenible. Recuperado el 16 de 08 de 2016, de Dirección General de la Vivienda, La Arquitectura y el Urbanismo del Ministerio de Fomento de España. Disponible en http://habitat.aq.upm.es/cs/p2/a005.html

Sen, A. (1997). *Choice, Welfare and Measurement.* London -Englan: First Harvard University Press paperback.

Sen, A. (2000). *Desarrollo y Libertades.* México: Planeta.

Tamayo Sáez, Manuel. (1995). "*El análisis de las políticas públicas*". En Bañón R. & Carrillo E (Ed.), La Nueva Administración Pública (pp.281-312). Madrid : Alianza Editorial, S.A.

Vázquez, M. La Pirámide de Necesidades de Abraham Maslow. Extraído de: http://www. infonegociacion. net/pdf/piramide-necesidades-maslow. pdf.

Declaración Universal de los Derechos humanos (1948). Tomado de http://www. aprodeh.org.pe.

Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (2006). Tomado de http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf

Constitución política de Colombia [Const.] (1991) Edición especial preparada por la Corte Constitucional. Tomado de http://www.corteconstitucional.gov.co/inicio/Constitucion%20politica%20de%20Colombia%20-%202015.pdf

Ley 762 de 2002 Por medio de la cual se aprueba la "Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad", suscrita en la ciudad de Guatemala, Guatemala, el siete (7) de junio de mil novecientos noventa y nueve (1999). Julio 31 de 2002.

Ley 1346 del 2009 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. Julio 31 de 2009.

Ley 1145 de 2007 Por medio de la cual se organiza el sistema nacional de discapacidad y se dictan otras disposiciones. Julio 31 de 2007.

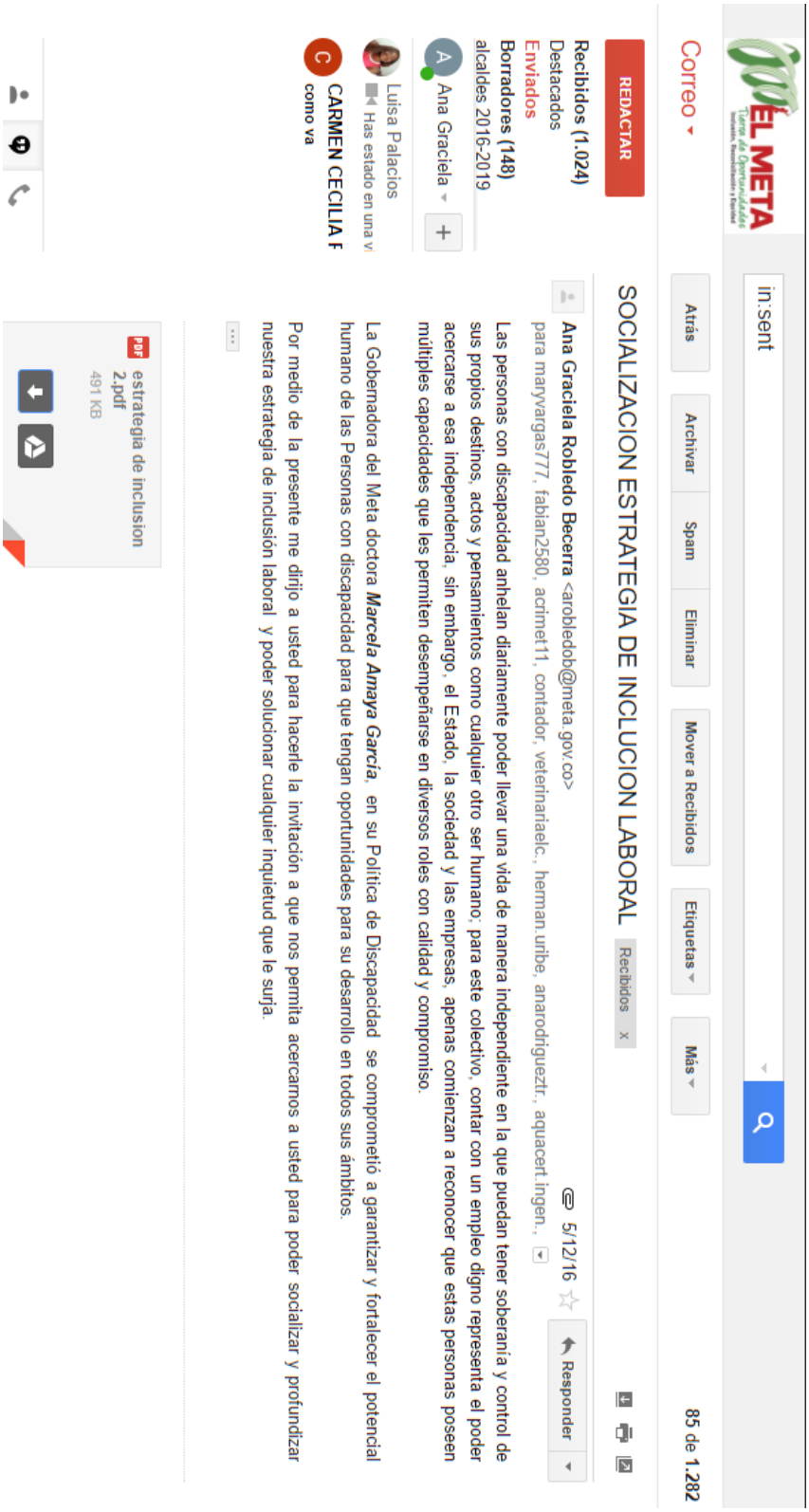
Ley 361 de 1997 Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones.

CONPES Social 166. “Política pública nacional de discapacidad e inclusión social”. Diciembre 9 de 2013, Tomado de https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/INEC/IGUB/CONPES166.pdf

Ley estatutaria no. 1618, Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. Febrero 27 de 2007.

Ordenanza no.902 de 2016 Por medio de la cual se adopta el Plan de Desarrollo Económico y Social del Departamento del Meta para el periodo 2016-2019, “El META, Tierra de Oportunidades. Inclusión - Reconciliación – Equidad”

ANEXOS


EL META
Correo
in:sent
Atrás
Archivar
Spam
Eliminar
Mover a Recibidos
Etiquetas
Más
85 de 1.282
REDACTAR
Recibidos (1.024)
Destacados
Enviados
Borradores (148)
alcaldes 2016-2019
Ana Graciela
Luisa Palacios
Has estado en una vi
CARMEN CECILIA F
como va
SOCIALIZACION ESTRATEGIA DE INCLUCION LABORAL
Recibidos x
Ana Graciela Robledo Becerra <arobledob@meta.gov.co>
5/12/16
Responder
para manyargas777, fabian2580, actimet11, contador, veterinariaelc., herman.uribe, anarodriguezfr., aquacert.ingen.,
Las personas con discapacidad anhelan diariamente poder llevar una vida de manera independiente en la que puedan tener soberanía y control de sus propios destinos, actos y pensamientos como cualquier otro ser humano; para este colectivo, contar con un empleo digno representa el poder acercarse a esa independencia, sin embargo, el Estado, la sociedad y las empresas, apenas comienzan a reconocer que estas personas poseen múltiples capacidades que les permiten desempeñarse en diversos roles con calidad y compromiso.
La Gobernadora del Meta doctora Marcela Amaya García, en su Política de Discapacidad se comprometió a garantizar y fortalecer el potencial humano de las Personas con discapacidad para que tengan oportunidades para su desarrollo en todos sus ámbitos.
Por medio de la presente me dirijo a usted para hacerle la invitación a que nos permita acercarnos a usted para poder socializar y profundizar nuestra estrategia de inclusión laboral y poder solucionar cualquier inquietud que le surja.
estrategia de inclusion 2.pdf
491 KB

Veronika
NISSAN

18002-074-19

Villavicencio, febrero 16 de 2017

Doctora.
LILIAN CAMILA ARISMENDY MÉNDEZ
Secretaria Administrativa
Gobernación del Meta.
Ciudad.

ASUNTO: Información Inclusión laboral personas con discapacidad.

Apreciada doctora Lilian Camila,

De manera atenta me permito informar la gestión realizada para incluir laboralmente a personas con discapacidad desde la Secretaria Social a través de la Oficina de Atención a las Personas con Discapacidad,

Lo anterior con el fin de articular acciones y alimentar la base de datos de la administración Departamental; cabe anotar que esta gestión se realizó durante los meses de enero y febrero del presente año, a continuación me permito relacionar las personas y las empresas donde están ubicadas.

NOMBRES Y APELLIDOS	TELEFONO	ACTIVIDAD/OFICIO	EMPRESA	R/LEGAL	TELEFONO
PAOLA VIVAS BELTRAN	3202724480	AUXILIAR DE COCINA	INVERSIONES VK SAS (VERONICA RESTAURANTE)	JAIRO QUINTERO	3208524034
OSCAR JAVIER RIVERA	3142629765	AUXILIAR OPERATIVO	FUMIMETA	NATALIA RIAÑO	3132346720

Atentamente,

JOSE ALBEIRO SERNA RESTREPO
Secretario Social

Proyectó/ Oficina de Discapacidad

SECRETARÍA SOCIAL
Carrera 33 No. 38-45 Centro
Teléfono 6818500- Ext2208
Villavicencio, Meta Línea Gratuita: 018000129202
social@meta.gov.co – www.meta.gov.co

DEPARTAMENTO DEL META
NIT 892 000 148-8

LISTA DE SEGUIMIENTO

VISITAS A EMPRESAS

FECHA	NOMBRE	EMPRESA	TELEFONO	TEMA	FIRMA
07/DIC/2016	Natalia Riaño Ramirez	Fumineta @ Riaño Ramirez SAS	3133246720.	Feed Back Estrategia Inclusion	Natalia Riaño Ramirez
8/Feb/2017	Zoraido Cubillos Moren	CITM SAS	3114574959	Inclusión Laboral	
13 Feb/17	Vitelmo E. López	Academia de Conducción ADAM	310-7663851	Inclusion Laboral	
14/Feb/17	Natalia Mendozol	Oscar Duque	3224172080	Inclusion Laboral	Natalia S. Mendozol
17/2/17	Damarys Torres	Agrotaab LTDA	3168757789	ley 361/1997	
17/02/17	Adriana Peña	Asesoras Sanzok	3119102049	Inclusión laboral	
22/02/17	Yenny Moreno	Comestibles el Gavan SAS	3115051203	Inclusión Laboral	Yenny E Moreno
Feb/23/017	Omar Vanegas	coopvencedor	3115712320	Inclucion Laboral	COOPVENCEDOR 860.524.064-1
Feb/28/17	Nathaly García	MB LLANOS SAS	3115609131	Inclución Laboral	Nathaly García C.
01/03/17	Angie Carreño	Gasoil Ltda.	3102788433	Inclusion laboral	GASOIL

FACULTAD CIENCIAS ECONOMICAS

AUTORIZACIÓN

Yo CRISTIAN ARTURO ROMERO JARA mayor de edad, vecino de la ciudad de Villavicencio, identificado con la Cédula de Ciudadanía No. 1121881724 de Villavicencio, actuando en nombre propio en mi calidad de autor del trabajo de tesis, monografía o trabajo de grado denominado GESTIÓN PARA LA INCLUCIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD AL MERCADO LABORAL, hago entrega del ejemplar y de sus anexos de ser el caso, en formato digital o electrónico (CD-ROM) y autorizo a la **UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS**, para que en los términos establecidos en la Ley 23 de 1982, Ley 44 de 1993, Decisión Andina 351 de 1993, Decreto 460 de 1995 y demás normas generales sobre la materia, con la finalidad de que se utilice y use en todas sus formas, realice la reproducción, comunicación pública, edición y distribución, en formato impreso y digital, o formato conocido o por conocer de manera total y parcial de mi trabajo de grado o tesis.

EL AUTOR – ESTUDIANTE, Como autor, manifiesto que el trabajo de grado o tesis objeto de la presente autorización, es original y se realizó sin violar o usurpar derechos de autor de terceros; por tanto, la obra es de mi exclusiva autoría y poseo la titularidad sobre la misma; en caso de presentarse cualquier reclamación o acción por parte de un tercero en cuanto a los derechos de autor sobre la obra en cuestión, como autor, asumiré toda la responsabilidad, y saldré en defensa de los derechos aquí autorizados, para todos los efectos la Universidad actúa como un tercero de buena fe.

Para constancia, se firma el presente documento en dos (2) ejemplares del mismo valor y tenor en Villavicencio - Meta, a los 28 días del mes de Abril de dosmildiecisiete (2017).

EL AUTOR – ESTUDIANTE

Firma _____

Nombre: _____

C.C. No. _____ de _____