

**DESCRIPCIÓN DE LAS OPORTUNIDADES EN EL ACCESO LABORAL PARA LA  
POBLACIÓN MAYOR DE 18 AÑOS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD EN LAS  
INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL MUNICIPIO DE RIONEGRO.**

**ELBERTH ECHEVERRI VARGAS**

**UNIVERSIDAD CES  
FACULTAD DE MEDICINA  
POSTGRADO EN GERENCIA DE LA PROTECCION SOCIAL  
MEDELLIN  
2010**

**DESCRIPCIÓN DE LAS OPORTUNIDADES EN EL ACCESO LABORAL PARA LA  
POBLACIÓN MAYOR DE 18 AÑOS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD EN LAS  
INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL MUNICIPIO DE RIONEGRO.**

**ELBERTH ECHEVERRI VARGAS**

**Trabajo de grado para optar al título de Especialista en Gerencia de la  
Protección Social**

**Asesora de Proyecto**

**FT. LINA MARIA RÍOS.**

**Docente Investigadora Universidad CES**

**UNIVERSIDAD CES**

**FACULTAD DE MEDICINA**

**POSTGRADO EN GERENCIA DE LA PROTECCION SOCIAL**

**MEDELLIN**

**2010**

***"Tienes un pequeño defecto físico. ¡Casi imperceptible!  
¡Magnificado miles de veces por la imaginación!  
¿Sabes qué te aconsejo?  
¡Piensa que, en cierto modo, eres superior!  
¡Despierta! ¡Mira un poco a tu alrededor!  
¿Qué ves?  
¡Un mundo lleno de personas comunes!  
¡Todos nacieron y todos morirán!  
¿Cuál de ellos tiene una décima parte de tus cualidades?  
¿O de las mías? O de cualquier persona.  
¡Cielos! Todos sobresalimos en algo  
¡Algunos en muchos aspectos!  
Lo único que debes hacer es descubrir en qué."***

***Tennessee Williams  
"El zoo de Cristal"***

## TABLA DE CONTENIDO

TABLA DE CONTENIDO .....	6
LISTA DE FIGURAS .....	7
LISTA DE TABLAS .....	9
LISTA DE ANEXOS .....	10
GLOSARIO DE TERMINOS .....	11
RESUMEN.....	12
ABSTRACT .....	13
INTRODUCCION.....	14
1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	15
1.1. Planteamiento del problema .....	15
1.2 Justificación de la Propuesta .....	21
1.3 Pregunta de Investigación .....	28
2. MARCO TEÓRICO .....	29
3. MARCO CONTEXTUAL.....	33
4. MARCO LEGAL.....	36
5. OBJETIVOS .....	39
5.1. Objetivo General .....	39
5.2. Objetivos Específicos .....	39
6. METODOLOGÍA.....	40
6.4. Descripción de las Variables. Ver tabla de variables .....	43
6.5. Técnicas de Recolección de Información. ....	47
7. CONSIDERACIONES ETICAS.....	50
8. RESULTADOS .....	51
9. DISCUSIÓN.....	63
10. RECOMENDACIONES.....	65
ANEXOS. ....	67
BIBLIOGRAFIA.....	72

## LISTA DE FIGURAS

	<b>Pág.</b>
Ilustración 1: Esquema de discapacidad propuesto por la CIF.....	16
Ilustración 2: Discapacidad por sexo, según tipo de contrato en Colombia.....	22
Ilustración 3: Posición ocupacional en la cual se desempeña la población con discapacidad por sexo en Colombia. ....	23
Ilustración 4: distribución porcentual de la pregunta 85 registró para la localización y caracterización de personas con discapacidad DANE – Municipio de Rionegro ¿Su discapacidad afecta su desempeño laboral? .....	25
Ilustración 5: Esquema de discapacidad propuesto en la Clasificación Internacional de Discapacidades (CIDDM) en la década de 1980.....	29
Ilustración 6: Distribución porcentual de la Pregunta N° 1 ¿tipo de servicios que proporciona la entidad? .....	51
Ilustración 7: Distribución porcentual de la Pregunta N° 2 ¿Cuántas personas trabajan en su entidad o dependencia?.....	52
Ilustración 8: Distribución porcentual de la Pregunta N° 3 ¿Qué tipo de nivel educativo exigen las labores de su lugar de trabajo?.....	53
Ilustración 9: Distribución porcentual de la Pregunta N° 4 Mencione 5 de las actividades más comunes en su entidad. ....	54
Ilustración 10: Distribución porcentual de la Pregunta N° 5 Mencione 5 de los perfiles ocupacionales o profesionales más requeridos por la entidad. ....	54
Ilustración 12: Distribución porcentual de la Pregunta N° 7 En caso de que tenga compañeros de trabajo en situación de discapacidad, esta predomina por dificultades de tipo:.....	56
Ilustración 13: Distribución porcentual de la Pregunta N° 11 ¿Cree que su institución cuenta con las accesibilidad arquitectónica y adecuación física para las personas en situación de discapacidad?.....	58
Ilustración 14: Distribución porcentual de la Pregunta N° 12 ¿En cuales cargos piensa Ud. Que una persona con movilidad reducida se podría desempeñar? .....	58
Ilustración 15: Distribución porcentual de la Pregunta N° 13 ¿En cuales cargos Piensa Ud. Que una persona invidente se podría desempeñar en su institución?.....	60

Ilustración 16: Distribución porcentual de la Pregunta N° 14 ¿En cuales cargos piensa Ud. Que una persona con deficiencia auditiva se podría desempeñar en su institución? ..... 61

## LISTA DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
Tabla 1. Discapacidad por sexo, según tipo de contrato en Colombia. ....	22
Tabla 2. Posición ocupacional en la cual se desempeña la población con discapacidad por sexo en Colombia. ....	23
Tabla 3. Pregunta 81 registró para la localización y caracterización de persona con discapacidad DANE – Municipio de Rionegro ¿Durante los últimos seis meses, ha estado Principalmente? .....	25
Tabla 4. Pregunta 87 registró para la localización y caracterización de persona con discapacidad DANE – Municipio de Rionegro ¿Luego de presentar su discapacidad ha recibido capacitación para el Trabajo?.....	26
Tabla 5. Listado entidades oficiales Municipio de Rionegro .....	41
Tabla 6. Listado Entidades oficiales seleccionadas para aplicar la encuesta de Investigación.....	42
Tabla 7. Variables.....	44
Tabla 8. Cargos en los que las personas en situación de discapacidad se desenvuelven y el número de horas que laboran en las entidades oficiales encuestadas. ....	57
Tabla 9. Ítem Otros - ¿Cuáles? Pregunta N° 12.....	59
Tabla 10. Ítem Otros - ¿Cuáles? Pregunta N° 13.....	60
Tabla 11. Ítem Otros - ¿Cuáles? Pregunta N° 14.....	62

## LISTA DE ANEXOS

1. Anexo 1: Consentimiento Informado.....	67
2. Anexo 2: Encuesta de investigación.....	68

## GLOSARIO DE TERMINOS

MSR.	Manejo Social del Riesgo.
DANE.	Departamento Administrativo Nacional de Estadística.
OMS.	Organización Mundial de la Salud.
CIDDM.	Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías.
CIF.	Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud.
PT	Población Total.
PET	Población en Edad de Trabajar.
PEA	Población Económica Activa.
PEI	Población Económicamente Inactiva.
OIT	Organización Internacional del trabajo.

## RESUMEN

El objetivo del este estudio es determinar las oportunidades laborales que encuentran las personas en situación de discapacidad mayores de 18 años en las entidades oficiales del municipio de Rionegro.

El diseño corresponde a un estudio descriptivo, con una población de 69 entidades, de las cuales se tomaron por conveniencia 3 unidades de análisis por cada modalidad o actividad económica, para un total de 33 entes a los cuales se aplicó un instrumento metodológico (encuesta).

Se encontró que 506 personas están laborando actualmente en las entidades encuestadas, de las cuales solo 7 están en situación de discapacidad lo que corresponde al 1.3%.

Los perfiles ocupacionales más requeridos por las entidades son abogados: 22%, trabajadores sociales: 15%, psicólogos: 13%, secretarías: 12% y finalmente ingenieros de sistemas: 12%.

En referencia a los niveles educativos requeridos para las actividades desempeñadas por las entidades oficiales son: nivel profesional en 33 entidades, tecnólogos en 26 entidades y técnica en 23 entidades.

En cuanto a accesibilidad arquitectónica se encontró que el 64% de las entidades encuestadas no cuentan con la infraestructura física adecuada para el acceso de este grupo poblacional.

**Palabras Clave:** Discapacidad, Trabajo, Entidades Oficiales, Perfiles ocupacionales

## **ABSTRACT**

The aim of this study is to determine job opportunities faced by disabled people over age of 18 in the government entities in the municipality of Rionegro.

The design corresponds to a descriptive study, with a sample of 69 entities were taken randomly generated by software with a result of 33 entities, which were included through a methodological tool (survey).

We found that 506 people are currently working in the organizations surveyed, of which only seven are in a situation of disability which corresponds to 1.3%.

The occupational profiles more are required by the institutions are: law 22%, social workers 15%, psychologists 13%, secretaries 12% and finally software engineers 12%.

Educational levels required for most activities performed by government entities are: professional in 33 institutions, technologists in 26 institutions and technical in 23 entities.

Finally 64% of the surveyed entities do not have adequate physical infrastructure for the access of this population group.

**Key Words:** Work, Disability, government entities, occupational profiles

## INTRODUCCION

El presente estudio no ha sido un camino fácil de recorrer, ha estado caracterizado por la construcción y deconstrucción, vacilaciones y aciertos, enfrentando luchas, desafíos, satisfacciones y duelos acerca de la realidad que tiene la sociedad acerca de los conceptos de empleo, discapacidad, inclusión y protección social.

Es un intento por romper el imaginario colectivo acerca de la discapacidad, la cual dificulta la inclusión de esta población en la sociedad y comprende importancia para la sociedad en el sentido del descubrir que las deficiencias no configuran al ser humano, solo conforman la diversidad.

Reconociendo el significado social del trabajo, el cual comprende uno de los principales elementos del que dispone una persona para participar en la sociedad y por el que un individuo es reconocido valorado y aceptado donde no solo se trabaja para tener medios económicos y subsistir, sino para mejorar la identidad personal y el desarrollo humano facilitando así la integración y participación del ciudadano como sujeto activo en la sociedad.

El trabajo es en sí mismo un mecanismo de protección social, reconocido por el sistema de protección en Colombia como fuerza del desarrollo social. En este sentido, adquiere importancia que las poblaciones vulnerables tengan una posición importante en el mercado laboral, es por ello que se plantea como objetivo en el presente estudio determinar las oportunidades laborales que encuentran las personas en situación de discapacidad en las entidades oficiales del municipio de Rionegro y que sus resultados funcionen como estrategia de alternativas y modos de mejorar una realidad abriendo una ventana a la población en situación de discapacidad, cuya meta se dirige hacia la constitución de oportunidades, ayudas, estrategias, actividades y proyectos educativos, laborales innovadores y comunitarios que posibiliten la inclusión laboral, el desarrollo y participación social.

## **1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.**

### **1.1. Planteamiento del problema**

Pensar en la concepción de bienestar social alcanzado por una sociedad o población determinada, “es pensar acerca de las maneras como una comunidad intenta alcanzar de manera integral la satisfacción de las necesidades humanas básicas, tales como salud, educación, vivienda, empleo, entre otros; que históricamente se han constituido en elementos básicos del desarrollo humano, calidad de vida y de bienestar social”.<sup>1</sup>

En este sentido, se considera que la apuesta por el bienestar social se hace más apremiante e imprescindible, en el momento en que son reconocidas las sociedades contemporáneas con sus problemáticas: la crisis de lo público, los conflictos por el espacio, las desigualdades sociales, los fenómenos de desterritorialización y pobreza, con limitados accesos a salud, educación y empleo, dejando a un lado la pluralidad, equidad, inclusión social e igualdad de oportunidades.

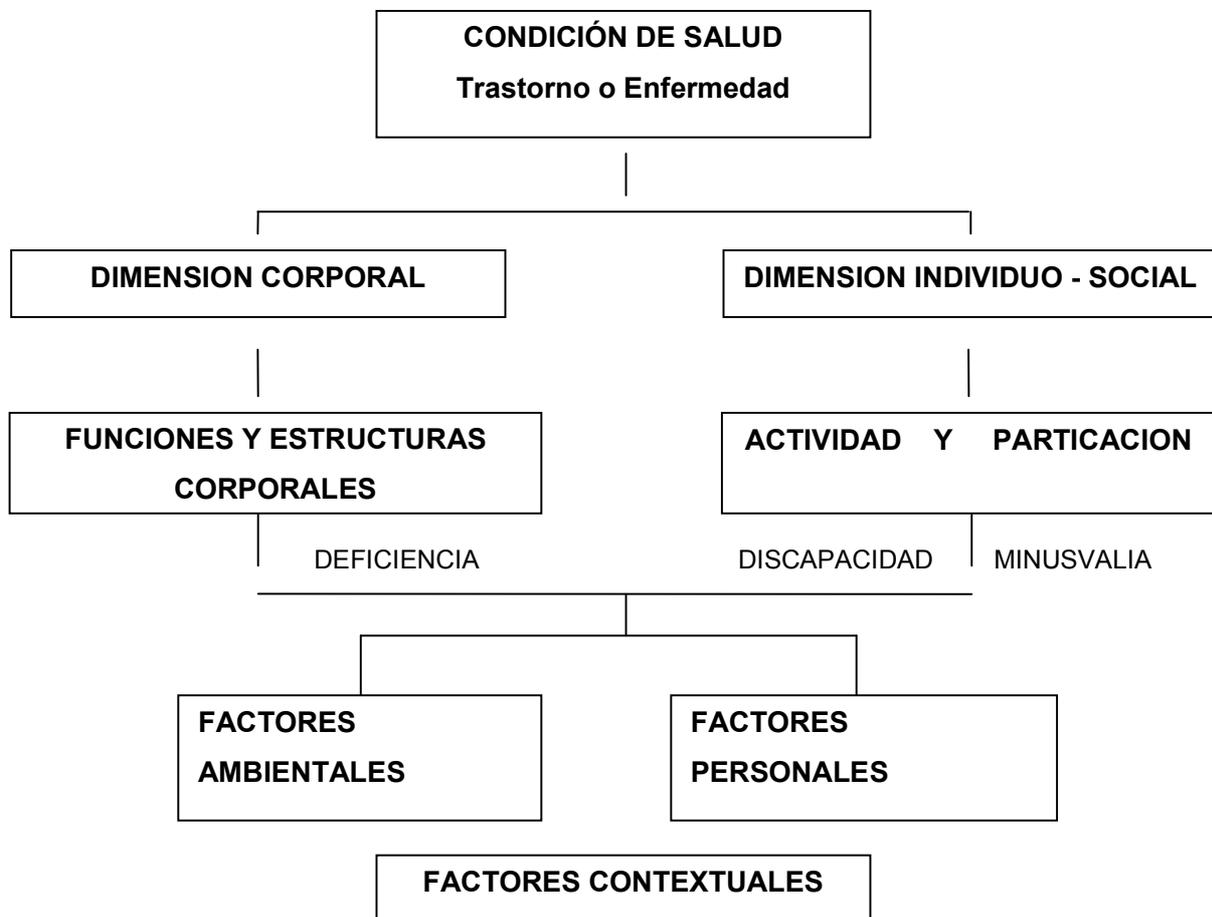
Por tanto, la presente investigación se dirige a estudiar las oportunidades laborales que se encuentran en los entes oficiales del municipio de Rionegro para un grupo poblacional considerado como susceptible a múltiples riesgos como lo son las personas en situación de discapacidad. Es decir, vislumbrar el nivel de equiparación de oportunidades y las restricciones en la participación laboral de una población que por su condición de discapacidad históricamente ha sido vulnerable en diferentes niveles sociales, políticos, económicos y culturales. “La condición de discapacidad, así como el riesgo de padecerla, constituyen situaciones que en alguna medida menoscaban las capacidades y potencialidades de los individuos que las padecen, a si mismo de las familias donde alguno de sus miembros sufre discapacidad, siendo mayor su efecto cuanto más vulnerables sean respecto a su capacidad para prevenirlas, mitigarlas o superarlas, lo cual adquiere mayor dimensión si se enfrentan con barreras sociales y culturales que impiden su adecuada integración y funcionalidad en la sociedad”.<sup>2</sup>

Hablar de discapacidad, es abordar un término que ha venido cambiando significativamente durante las últimas décadas, sobre el cual generalmente se privilegió la visión biomédica, la cual tiende a reducir esta compleja situación a daños estructurales y

corporales, planteando una posición reduccionista en el ser humano. Por tanto, a lo largo de los años se ha evidenciado la necesidad de una conceptualización en donde las personas no sean reducidas a sus deficiencias biológicas.

En el 2001, la Asamblea de la OMS, con el nombre definitivo de Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud con las siglas CIF aprueba la clasificación de la discapacidad la cual propone el siguiente esquema.

**Ilustración 1: Esquema de discapacidad propuesto por la CIF**



FUENTE: *Estudio de prevalencia de discapacidad en el Valle del Cauca* - Secretaría Departamental de Salud - Universidad del Valle. Cali, agosto de 2001.

Los anteriores conceptos serán abordados más adelante con mayor detenimiento, sin embargo, es importante mencionar que esta clasificación plantea una visión más amable de la persona en situación de discapacidad en el sentido que: “separa la linealidad entre enfermedad y discapacidad, plantea un concepto positivo del ser humano y está fundamentada en la dimensión ecológica del mismo, es decir, comprende la discapacidad como el resultado de las interacciones de las condiciones individuales de la persona y las características del entorno físico y social”.<sup>3</sup>

Es por esto que puede decirse que la discapacidad no es necesariamente consecuencia de la enfermedad, lo que sugiere que se puede estar enfermo sin tener ninguna discapacidad o por el contrario tener una discapacidad sin tener una enfermedad. La presente investigación, estudia la ocupación laboral de este grupo poblacional en las entidades públicas, valorando entre otros aspectos la restricción en la participación del mercado laboral del municipio de Rionegro.

Debido a la naturaleza dinámica del concepto de discapacidad y los enfoques de intervención de la misma, se puede decir, que no existe un único enfoque que dé cuenta de la problemática social con la que esta se manifiesta, sin embargo, para efectos de la presente investigación y reconociendo que la discapacidad encierra riesgos de diferente índole como: “el ingreso económico, la discriminación negativa y sus efectos en la salud lo cual incrementa la vulnerabilidad de la persona y su familia”.<sup>4</sup> Se requiere entonces, plantear un enfoque que busque integrar los contextos social, cultural, económico y familiar, pero que a su vez pretenda mitigar y superar la condición de discapacidad.

Por ello planteó el enfoque de protección social y el Manejo Social del Riesgo (MSR) “El cual está basado en la idea fundamental de que todas las personas, hogares y comunidades son vulnerables a múltiples riesgos de diferentes orígenes, ya sean estos naturales como (terremotos, inundaciones y enfermedades) o producidos por el hombre como (desempleo, deterioro ambiental y guerra). Estos eventos afectan a las personas, comunidades y regiones de una manera precisa por tanto generan y profundizan la pobreza. Esta pobreza tiene relación con la vulnerabilidad, ya que predispone más a los riesgos, Pero al mismo tiempo se tienen pocos elementos para el adecuado manejo de los mismos”.<sup>5</sup>

La protección social es definida como “las intervenciones públicas para 1) asistir a personas, hogares y comunidades a mejorar su manejo del riesgo y 2) proporcionar apoyo a quienes se encuentran en extrema pobreza”.<sup>5</sup>

Estos enfoques llevan inmerso una orientación de integración social, utilizando tres estrategias para abordar los riesgos, las cuales se definen como: prevención, mitigación y superación, esto en el marco de la discapacidad:

Prevención: son estrategias para aplicar antes de que el riesgo se materialice, se trata entonces de las acciones y mecanismos para evitar la aparición de la discapacidad y reducir las probabilidades que ocurra, en los diferentes contextos en los que el ser humano se desenvuelve.

Mitigación: también son estrategias para aplicar antes de que el riesgo se materialice, su función son reducir el impacto del evento en este caso la discapacidad tanto en el individuo como en su familia, para la discapacidad la principal estrategia de mitigación está enfocada hacia la adquisición del aseguramiento, entre los cuales se encuentra los sistemas de pensiones, riesgos profesionales y salud.

Superación: son estrategias que se activan una vez se ha materializado el riesgo, están enfocadas a minimizar los impactos en la persona y su familia, para la discapacidad su principal reto es procurar mecanismos para inclusión social mediante oportunidades de igualdad y participación en los diferentes contextos.

Las personas en situación de discapacidad evidencian constantemente la falta de equiparación de oportunidades y las restricciones que existen en la participación dado en los diferentes contextos, en especial en el laboral ya que generalmente “evidencian índices más altos de desocupación demostrando inequidad y dificultades en el acceso al trabajo, no obstante muchas de las personas en tal situación carecen de pensión o de algún otro medio de protección financiera”.<sup>2</sup>

Algunas de las estadísticas de participación en países de alto desarrollo y de algunos de menor desarrollo respecto a la discapacidad son:

En la Unión Europea (UE) en 2003, el 40 por ciento de las personas con discapacidad en edad de trabajar tenían empleo comparado con el 64,2 por ciento de las personas sin discapacidad.<sup>6</sup>

En los Estados Unidos, sólo 3 de cada 10 personas con discapacidad de entre 16 y 64 años trabajan a tiempo parcial o completo.<sup>7</sup>

En Paraguay, el 18,5 por ciento de las personas con discapacidad participan en el mercado laboral, comparado con el 59,8 por ciento de personas no discapacitadas.<sup>8</sup>

En Nueva Zelanda, el 12 por ciento de la población en edad de trabajar (15 años y más) es discapacitada.<sup>9</sup>

En este sentido se hace necesario repensar el problema que significa que “Muchas de las personas discapacitadas se ven excluidas del lugar que les corresponde dentro de sus propias comunidades; viéndose imposibilitadas de desempeñarse en trabajos con un sueldo digno y segregadas de los procesos políticos. Las personas discapacitadas tienden a ser las más pobres entre los pobres dentro de una población mundial de 1,3 mil millones de personas que subsisten con menos de un dólar diario”.<sup>4</sup> al respecto la Organización Internacional del Trabajo (OIT) expresa:

La discapacidad es tanto una causa como una consecuencia de la pobreza. Los vínculos entre la pobreza y la discapacidad son bien conocidos:

La ONU estima que el 80 % de las personas con discapacidad en los países en desarrollo viven en la pobreza.

Alrededor del 20 por ciento de los pobres del mundo tienen una discapacidad, de acuerdo con el Banco Mundial.

Muchas personas con discapacidad en los países en desarrollo viven en zonas rurales, donde el acceso a la formación, las oportunidades de trabajo y los servicios son limitados.

El noventa y ocho por ciento de los niños con discapacidad en los países en desarrollo no asisten a la escuela, según la UNESCO.

Las personas con discapacidad tienen menos probabilidades de tener un empleo que las personas sin discapacidad y a su vez más probabilidades de ganar salarios más bajos que las personas no discapacitadas.

Entre las personas con discapacidad, los hombres tienen casi el doble de probabilidad que las mujeres de tener trabajo.

En muchas partes del mundo, el estigma y la discriminación son la causa de que la mayoría de las mujeres, hombres y niños con discapacidad vivan en la pobreza, la dependencia y la exclusión social.<sup>10</sup>

Por tanto, se puede concluir que uno de los grandes riesgos que conllevan la discapacidad además de la discriminación social, es la interrupción o la falta del ingreso económico lo que puede derivar en una situación de pobreza, con lo anterior no se pretende generalizar dejando en el entendido de que todas las personas discapacitadas son pobres o desean acceder al trabajo, porque esto no corresponde a la realidad, se pretende resaltar que la falta de oportunidades laborales para la población en situación de discapacidad pueden incrementar el riesgo y la vulnerabilidad de esta población y por el contrario el empleo significa un plataforma y estrategia importante de MSR en el proceso de superación de la condición de discapacidad y sus limitantes.

Por último puede quedar en el imaginario un enfoque de carencias, es decir, brindar oportunidades laborales a estas personas por su condición de discapacidad, es una visión netamente asistencialista y reduccionista, por el contrario se pretende resaltar que las deficiencias no definen a los seres humanos, solo configuran la diversidad de los mismos y es desde esa diversidad, sus potencialidades y sumado a las oportunidades, la manera en que se puede hablar de verdadera inclusión e igualdad.

## 1.2 Justificación de la Propuesta

En suma, podríamos decir que el empleo y la participación de las personas en situación de discapacidad en el mercado laboral es una estrategia de superación dentro del marco de la protección social y el manejo social del riesgo. Sin embargo, “el número de desocupados aumenta cada día más, expulsando a estos hacia una situación de marginalidad y precariedad alarmantes. Más allá que la población objetivo de esta investigación resulta de las primeras en formar parte de ese enorme “*ejército de reserva*”, implicando esto una doble exclusión –por la discapacidad y por una ausencia de posibilidades cada vez mayor del mercado laboral”.<sup>11</sup>

Hablar de acceso laboral implica aclarar que es mercado laboral y los términos más comunes, el mercado laboral está compuesto por la fuerza de trabajo de una población, empleado, desempleado e inactivo. Para su estudio se determinan diferentes indicadores como: “población total (PT), población en edad de trabajar (PET) conformada por personas de diez años en adelante. Esta se divide a su vez en población económicamente activa (PEA) personas que están en edad de trabajar, trabajan o buscan empleo, es a estas personas a quien se encuentra dirigida la presente investigación, personas que sin importar su condición de discapacidad se encuentran en edad de trabajar y desean hacerlo, finalmente tenemos a la población económicamente inactiva (PEI) la que se encuentra sin realizar actividad porque no han podido o no están interesadas”.<sup>12</sup>

El ámbito laboral de las personas en situación de discapacidad es una problemática sin fronteras, en la actualidad el 10% de la población mundial, aproximadamente seiscientos (600) millones de personas, según la Organización Mundial de la Salud (OMS) se encuentran en situación de discapacidad.

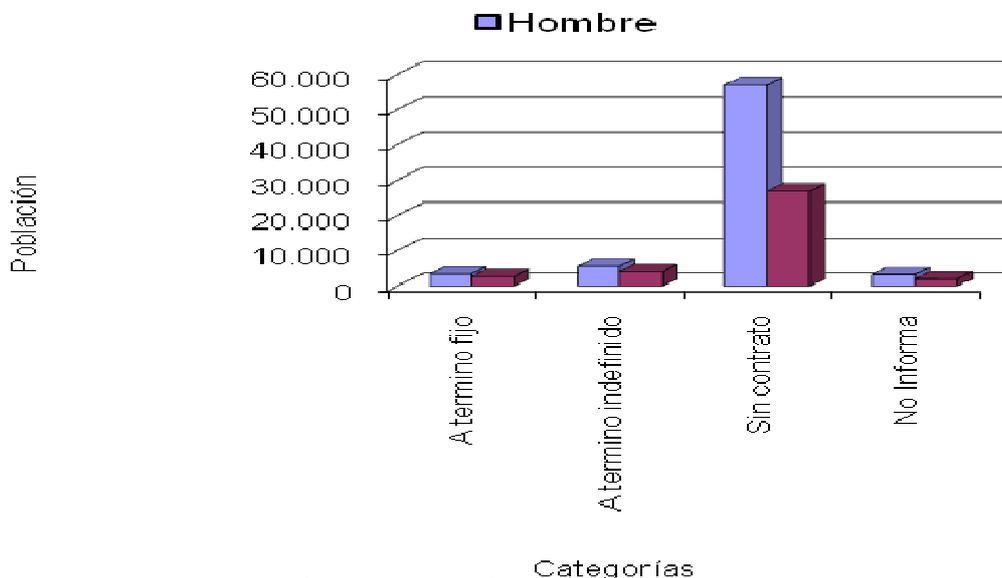
En Colombia el porcentaje y el panorama no es muy diferente, “de cada cien colombianos, hay seis (6) con alguna discapacidad permanente, lo cual “corresponde a 2.632.255 personas en situación de discapacidad”.<sup>13</sup>

En cuanto a la realidad laboral de esta población, una de las características más marcadas y en vista de las pocas oportunidades laborales formales, es que las personas en situación de discapacidad deben acudir al trabajo informal (sin contrato) o trabajos considerados de baja remuneración. Así lo demuestran las graficas a continuación:

**Tabla 1. Discapacidad por sexo, según tipo de contrato en Colombia.**

Categorías	Hombre	Mujer
Total	360.794	400.284
No aplica	291.296	364.544
A termino fijo	3.517	2.683
A termino indefinido	5.716	4.156
Sin contrato	56.940	26.897
No Informa	3.325	2.004

**Ilustración 2: Discapacidad por sexo, según tipo de contrato en Colombia.**

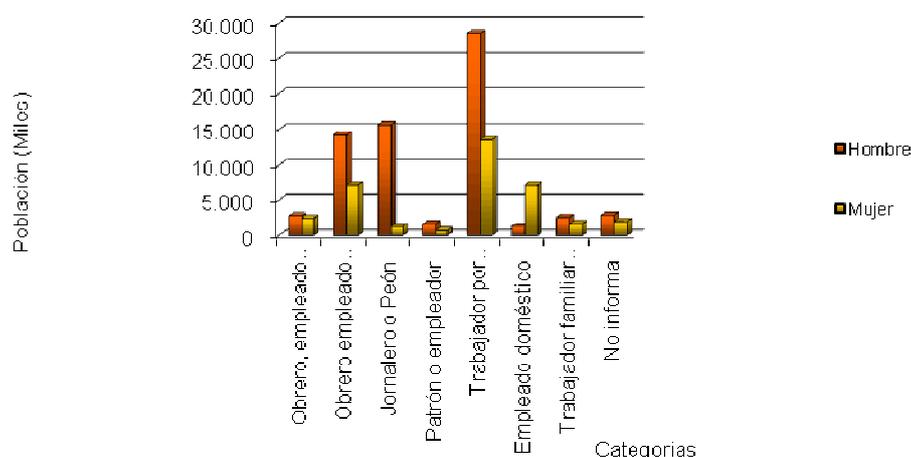


Fuente: DANE - Dirección de Censos y Demografía. Registro de Localización y caracterización de las personas con discapacidad. Datos de acuerdo con el corte de base del mes de Octubre de 2008.

**Tabla 2. Posición ocupacional en la cual se desempeña la población con discapacidad por sexo en Colombia.**

Categorías	Hombre	Mujer
Total	360.794	400.284
No aplica	291.296	364.544
Obrero, empleado del gobierno	2.772	2.442
Obrero empleado particular	14.189	7.079
Jornalero o Peón	15.639	1.266
Patrón o empleador	1.627	715
Trabajador por cuenta propia	28.552	13.509
Empleado doméstico	1.310	7.059
Trabajador familiar sin remunerar	2.543	1.679
No informa	2.866	1.991

**Ilustración 3: Posición ocupacional en la cual se desempeña la población con**



Fuente: DANE - Dirección de Censos y Demografía. Registro de Localización y caracterización de las personas con discapacidad. Datos de acuerdo con el corte de base del mes de Octubre de 2008.

Reconociendo las dificultades de acceso laboral para la población en situación de discapacidad y la informalidad de las diferentes actividades económicas que este colectivo desarrolla en Colombia, es necesario hablar del contexto de las personas en situación de discapacidad y su realidad laboral en el Municipio de Rionegro quien según

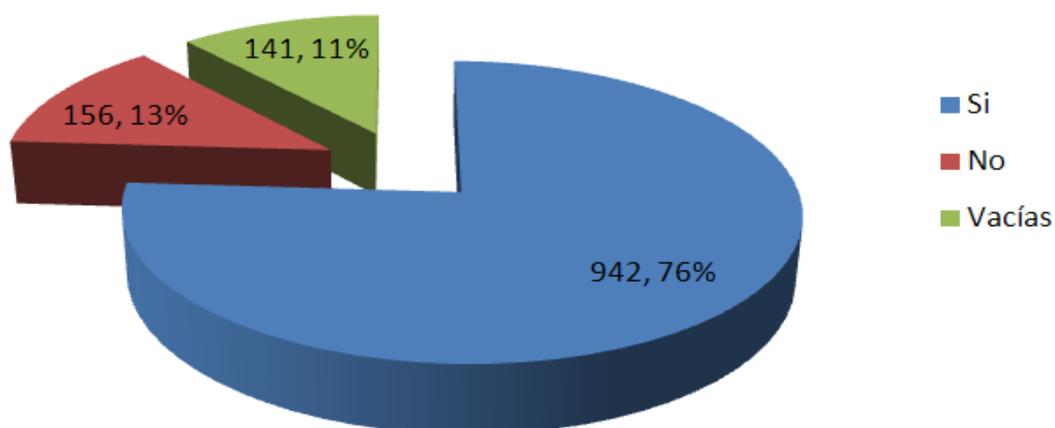
cifras del DANE. “cuenta con 2228 habitantes en situación de discapacidad de una población total de 106.400 habitantes correspondientes al 2% sobre el total de la población”<sup>13</sup>.

Por otro lado es importante contrastar la población en situación de discapacidad con las características del mercado laboral del municipio de Rionegro, “de la población total en 2008, el 62,5% representa la fuerza laboral con una tasa de ocupación de 56,4% para el total del municipio, una tasa de ocupación promedio de 9,8% y un índice de subempleo cercano al 40%. Dicho de otra forma, los indicadores del mercado laboral en el municipio de Rionegro dan cuenta de una importante participación de la población en el mercado de trabajo, al igual que de una alta ocupación. Lo anterior conlleva, necesariamente, a una tasa de desempleo relativamente baja”.<sup>12</sup>

En la actualidad el Municipio de Rionegro se encuentra identificando la población en situación de discapacidad mediante el documento registro de localización y caracterización del DANE, el cual recoge datos de cerca de 440 municipios del país. Para el municipio de Rionegro, de 2228 personas en situación de discapacidad se ha aplicado dicha ficha a 1239 discapacitados correspondientes al 56% del total de personas en situación de discapacidad la cual nos permite acercarnos a la realidad laboral de esta población con mayor objetividad.

En el área de trabajo de las personas en situación de discapacidad del registro de localización y caracterización de las personas con discapacidad del DANE y frente a la pregunta ¿Su discapacidad afecta su desempeño laboral? Se obtuvieron los siguientes resultados 942 habitantes correspondientes al 76% del total de los encuestados respondieron que sí, mientras que 156 usuarios correspondientes 13% respondieron que no y 141 encuestas se encontraron vacías.

**Ilustración 4: distribución porcentual de la pregunta 85 registró para la localización y caracterización de personas con discapacidad DANE – Municipio de Rionegro ¿Su discapacidad afecta su desempeño laboral?**



Fuente: Registro para la localización y caracterización de personas con discapacidad Municipio de Rionegro  
 En lo correspondiente a las actividades de las personas en situación de discapacidad en los últimos seis meses los encuestados de esta re caracterización respondieron.

**Tabla 3. Pregunta 81 registró para la localización y caracterización de persona con discapacidad DANE – Municipio de Rionegro ¿Durante los últimos seis meses, ha estado Principalmente?**

Trabajando	107
Buscando Trabajo	49
Incapacitado permanentemente, con pensión	79
Incapacitado permanentemente, Sin pensión	459
Estudiando	95
Realizando Oficios del hogar	229
Recibiendo Renta	1
Pensionado Jubilado	9
Realizando Actividades de Autoconsumo	3
Otra Actividad	67
Vacías	141
<b>TOTAL</b>	<b>1239</b>

Fuente: Registro para la localización y caracterización de personas con discapacidad Municipio de Rionegro

**Tabla 4. Pregunta 87 registró para la localización y caracterización de persona con discapacidad DANE – Municipio de Rionegro ¿Luego de presentar su discapacidad ha recibido capacitación para el Trabajo?**

Si	39
No	1059
Vacías	141
TOTAL	1239

Fuente: Registro para la localización y caracterización de personas con discapacidad Municipio de Rionegro

De acuerdo a lo expuesto a los cuadros anteriores se advierte lo siguiente respecto a la discapacidad y al trabajo.

Rionegro se perfila como un municipio de múltiples contrastes, políticos, sociales, culturales y laborales; ya que se ha destacado por ser polo de desarrollo del oriente antioqueño y tener en la actualidad un baja tasa de desempleo, sin embargo, esta investigación pretende reconocer la realidad de las personas en situación de discapacidad y las oportunidades laborales que encuentran en tan dinámico Municipio, entendiendo que el acceso laboral se convierte bajo el marco de la protección social y el MSR en una estrategia de superación de esta condición.

Al respecto, es importante reconocer el conflicto social, político y cultural que se enmarca en la capacidad de acceso laboral que tiene la población en situación de discapacidad en las instituciones estatales, para efectos de centrar el presente estudio en un tipo específico de organización; “ ante lo cual, históricamente se han constituido referentes culturales, estereotipos y prejuicios alrededor de esta condición, que eventualmente han influido en el desarrollo de elementos y fenómenos de discriminación de todos los tipos, incluyendo la laboral”.<sup>4</sup>

Por lo tanto, hablar de las dificultades de vinculación laboral de la población con discapacidad, “es abordar asuntos ligados con la “incapacidad” de ésta, de acceder a los elementos y procesos necesarios para garantizar su bienestar, seguridad, estabilidad y vida plena, lo cual determina en esta población una situación de vulnerabilidad

relacionada con la exclusión social, política y ciudadana, pobreza humanas y económica, carencias educativas, culturales y de salud, y por consiguiente, inestabilidad a nivel personal, familiar y colectivo”;<sup>11</sup> lo anterior se convierte en asuntos primordiales para la atención dentro del marco del sistema de protección social en Colombia.

Las acciones pertinentes orientadas a lograr los objetivos fundamentales en torno a la determinación de las oportunidades de acceso laboral en las instituciones públicas del municipio de Rionegro, de la población en situación de discapacidad; deben estar encaminadas a generar un espacio de reflexión alrededor de elementos complejos relacionados con las posibilidades de bienestar integral y protección social de esta población. Es por ello que desde la mirada de protección social se hace necesario abordar la realidad de las personas en situación de discapacidad contrastándola con el aparato laboral de los entes administrativos y oficiales del municipio de Rionegro y así posibilitar reflexiones y generar oportunidades laborales y educativas, para que a través de estas en un futuro próximo la población en situación de discapacidad mediante mecanismos de prevención, superación y mitigación encuentre los caminos adecuados para un pertinente manejo de la discapacidad y los riesgos que esta condición conlleva.

### **1.3 Pregunta de Investigación**

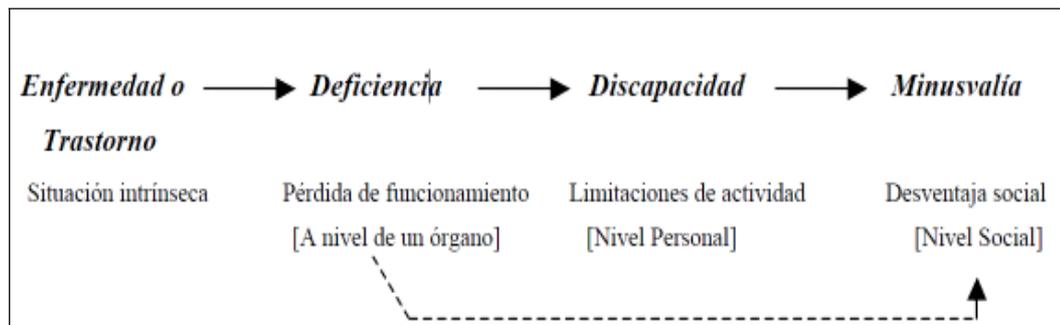
En base a lo anterior, y fundamentados en el sistema de protección social de Colombia se plantea la siguiente pregunta: ¿Qué oportunidades de acceso laboral encuentra la población mayor de 18 años en situación de discapacidad, en las instituciones públicas del Municipio de Rionegro?

## 2. MARCO TEÓRICO

En esta parte se abordaran los conceptos principales de la presente investigación en aras de reconocer con mayor claridad la naturaleza y la referencia a la cual hacen, para empezar se abordara el dinámico concepto de discapacidad.

En la década de 1980 la Organización Mundial de la Salud (OMS) propone el esquema de la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM).

### Ilustración 5: Esquema de discapacidad propuesto en la Clasificación Internacional de Discapacidades (CIDDM) en la década de 1980.



La CIDDM define los anteriores conceptos como: “Deficiencia es toda pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica. Discapacidad es toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano. Una minusvalía es una situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o una discapacidad, que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso (en función de su edad, sexo o factores sociales y culturales)”.<sup>14</sup>

Este Modelo planteado se centra en traspasar las barreras de la enfermedad, entendida en su concepción clásica. Se trata de ir más allá del proceso de la enfermedad y clasificar las consecuencias que ésta deja en el individuo tanto en su propio cuerpo, como en su persona y en su relación con la sociedad.

Sin embargo, estas definiciones empezaron a ser controvertidas y criticadas a causa de la visión lineal que planteaba de la discapacidad, aun cuando permitía distinguir entre deficiencia, discapacidad y minusvalía, no informaba suficientemente sobre la relación existente entre estos conceptos, otra crítica, fue el abordaje negativo que realizaba sobre el estado de salud de la persona dado que expresa que es él quien tiene dificultades para realizar diferentes actividades lo que le obstaculiza desempeñar un rol social en los diferentes contextos en los que se desenvuelve.

De esta manera surge la necesidad de conceptos y soluciones más integrales que se acercaran con mayor efectividad a la discapacidad, que no utilizaran conceptos negativos ni reduccionistas y que estuvieran fundamentadas en las necesidades de la persona y no en su esquema corporal.

En el 2001, la Asamblea de la OMS, aprueba la nueva versión de esta Clasificación con el nombre definitivo de Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud con las siglas CIF. Esta clasificación desborda los límites de la visión biomédica trascendiéndola a una visión holística, es decir, en donde se tenían en cuenta otro tipo de factores como la participación de la persona en situación de discapacidad, el ambiente y el contexto en el que se desenvuelve algunos de estos conceptos son:

**2.1 El concepto de Discapacidad:** Es un término genérico que incluye déficits, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación. Indica los aspectos negativos de la interacción entre un individuo (con una “condición de salud”) y sus factores contextuales (factores ambientales y personales).

**2.1.1 Deficiencia:** Es la anormalidad o pérdida de una estructura corporal o de una función fisiológica. Incluidas las funciones mentales.

**2.1.2 Limitaciones en la actividad:** Son las dificultades que un individuo puede tener para realizar actividades. Abarca desde una desviación leve hasta una grave en la realización de la actividad, tanto en cantidad como en calidad, comparándola con la manera, extensión o intensidad en que se espera que la realizaría una persona sin esa

condición de salud. Esta expresión sustituye al término “discapacidad” usado en la versión de 1980 de la CIDDM.

**2.1.3 Restricciones en la participación:** Son los problemas que puede experimentar un individuo para implicarse en situaciones vitales, viene determinada por la comparación de la participación de esa persona con la participación esperable de una persona sin discapacidad en esa cultura o sociedad. Factores Contextuales son aquellos que constituyen conjuntamente, el contexto completo de la vida de un individuo, y en concreto el trasfondo sobre el que se clasifican los estados de salud en la CIF. Los Factores Contextuales tienen dos componentes:

**2.1.4 Los Factores Ambientales:** Se refieren a todos los aspectos del mundo extrínseco o externo que forma el contexto de la vida de un individuo, y como tal afecta el funcionamiento de esa persona; incluye tanto el mundo físico natural como el mundo físico creado por los seres humanos.

**2.1.5 Los factores Personales:** Son los factores contextuales que tienen que ver con el individuo como la edad, el sexo, el nivel social, experiencias vitales, etc.<sup>14</sup>

**2.2 El concepto de protección social** es importante mencionar que también es muy dinámico, diversos autores y organizaciones han abordado el término desde diferentes perspectivas, sin embargo, se puede decir que todos tienen algo en común, expresan la importancia del adecuado manejo de los riesgos y la capacidad de afrontar eventuales caídas de ingresos en los hogares y personas.

Protección social: Serie de intervenciones públicas para ayudar a las personas, familias y comunidades a manejar mejor el riesgo y apoyar a los más pobres en situación crítica”.<sup>15</sup>

Se observa que en esta definición hay dos componentes. El primero, que busca un mejor manejo del riesgo, corresponde al concepto de aseguramiento. El segundo, que procura prestar ayuda a los más pobres, se refiere a una intervención de carácter asistencial. Esta definición lleva inmersa el concepto de el Manejo Social del Riesgo “se basa en la idea fundamental de que todas las personas, hogares y comunidades son vulnerables a múltiples riesgos de diferentes orígenes, ya sean estos naturales (como terremotos,

inundaciones y enfermedades) o producidos por el hombre como desempleo, deterioro ambiental y guerra.<sup>5</sup>

Otro aspecto conceptual importante a abordar tiene que ver con las estrategias de Manejo Social del Riesgo:

**2.2.1 Prevención o reducción:** están orientadas a reducir la probabilidad de que ocurra un riesgo o deterioro, por tanto se aplican antes de que éste aparezca. Incluyen políticas macroeconómicas sanas, salud pública, educación, capacitación y en general medidas para reducir el riesgo de desempleo.

**2.2.2 Mitigación:** consiste en disminuir los efectos de un futuro riesgo de deterioro, por tanto, se aplican antes de que este se presente. Esta estrategia se distingue de las anteriores, en que mientras aquellas reducen la probabilidad de ocurrencia de los riesgos, las de mitigación reducen su potencial repercusión en caso de que el riesgo se materialice. Se tienen diferentes formas de mitigación como: diversificación de cartera, mecanismos formales e informales de seguro, entre otros.

**2.2.3 Superación:** alivian el impacto del riesgo, una vez que se ha producido. Entre las formas de superación se tienen: desahorro, endeudamiento individual, migración, reducción de la ingesta alimenticia, entre otras. En estas estrategias el gobierno cumple un papel importante en ayudar a la población a superar los riesgos.

### **3. MARCO CONTEXTUAL.**

El Municipio de Rionegro, se encuentra ubicado en Colombia, en el departamento de Antioquia, en el Oriente Antioqueño, propiamente en la región Altiplano en el Valle de San Nicolás el cual está integrado por los Municipios de El Retiro, La Ceja, La Unión, El Carmen de Viboral, El Santuario y Marinilla.

La población total de Rionegro según las cifras dadas en el informe del DANE 2005, es de 100.500 habitantes, de los cuales 64,4% habitan en el área urbana y 35,7% en el área rural, según las proyecciones de la población el municipio de Rionegro tendría para el año 2008 una población de 106.404 habitantes de los cuales 64,8 % en la zona urbana y 35,2% en la zona rural.

Respecto a las edades comprendidas entre 10 y 30 años se encuentran 28.216 personas, un 35.55 % de la población total, estas cifras dan cuenta que existe un número considerable de la población en edad productiva, que tienen la posibilidad de acceder al empleo, educación, cultura, deporte y recreación, este grupo se encuentran específicamente en las edades entre los 15 a 35 años.

Actualmente Rionegro presenta seis estratos socioeconómicos, distribuidos de forma heterogénea, de acuerdo a los sectores que dividen el municipio, reconociendo que la mayor parte de la población es estrato medio bajo (tres), en su mayoría conformado por personas propias del municipio y algunos emigrantes de otros lugares, mientras que la población entre los estrato 5 y 6 la conforman en su mayoría personas externas al municipio, quienes tienen fincas de recreo y sólo están durante temporadas en sus viviendas

Varios han sido los factores que han determinado el crecimiento de la población y modificado la identidad local de la municipalidad. Históricamente Rionegro era una población netamente artesanal, su economía se reducía a la manufactura del calzado la cual era ejercida por las familias del municipio, poco a poco Rionegro se ha convertido en el municipio más industrializado y desarrollado en la región del Oriente Antioqueño, a esto

se suman las ventajas comparativas que presenta como centro regional, eje del desarrollo de la región y finalmente el mismo proceso de urbanización.

Así, la relación entre la industria y los oficios tradicionales en Rionegro se convierten en un fenómeno de atracción de grandes proporciones que desborda los límites municipales y sitúa a Rionegro como centro inmigratorio de una extensa región.

De esta manera Rionegro, representa una movilidad completamente diferente de los demás municipios de Oriente Antioqueño, y aunque no está contemplada en las cifras existentes de las entidades, se plantean unas características de estos flujos identificándose las siguientes presunciones:

Rionegro, como punto concentrador de mayor número de industrias y servicios, se convierte en el principal polo de la población flotante. La descentralización y traslado de establecimientos de Educación media y superior del Área metropolitana, así como parte de la población estudiantil matriculada en dichos establecimientos.

Amplia población veraneante durante los fines de semana y/o en época de vacaciones.

Todo esto representa un fenómeno importante de la dinámica del desarrollo socioeconómico del municipio, la aparición de un horizonte nuevo ocupacional que provoca una reorientación y un cambio en las expectativas de la ocupación, una comunidad de estructura tradicional que hace tránsito hacia la vida industrial está expuesta a incurrir en una serie de alteraciones que son el producto de una transformación acelerada que excede los controles sociales, políticos y administrativos vigentes.

Frente a esta situación, se evidencia que Rionegro presenta un conjunto de cambios y expresiones como son, su tránsito a ciudad, nuevos usos del espacio, la multiculturalidad, otras prácticas, nuevos roles, diferencias estéticas y de maneras de pensar, pero paralelo a esto, presenta a su vez; hacinamiento, barrios de invasión, aumento del desempleo y la prostitución, entre otras “patologías urbanas”, que en últimas están invitando a reinterpretar como reconocer y leer a éste municipio.

Hoy en día el municipio de Rionegro, enfrenta otro nuevo ciclo (municipio - ciudad) que reconfigura de manera acelerada sus prácticas y aumento de la población, ciudad que llega con multitud de problemas no resueltos, con deudas sociales pendientes entre las cuales se encuentran las atribuidas a las personas en situación de discapacidad.

#### **4. MARCO LEGAL.**

En Colombia existen grandes avances en teoría, en cuanto a la legislación de la población en situación de discapacidad y aunque con anterioridad a la constitución política del 1991 se habían realizado algunos aportes es a partir de la misma en donde se realizan avances significativos para la construcción de un marco jurídico dirigido las personas en situación de discapacidad algunos de ellos son:

ARTICULO 25. “El trabajo es un derecho y una obligación social que goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”.

ARTICULO 48. “Se garantiza a todos los habitantes el derecho irrenunciable a la Seguridad Social”.

ARTICULO 49. “La atención de la salud y el saneamiento ambiental son servicios públicos a cargo del Estado. Se garantiza a todas las personas el acceso a los servicios de promoción, protección y recuperación de la salud”.

ARTICULO 54. “Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud”.

ARTICULO 52. “Se reconoce el derecho de todas las personas a la recreación, a la práctica del deporte y al aprovechamiento del tiempo libre”

ARTICULO 67 “La educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social; con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura”.

ARTICULO 70. "El Estado tiene el deber de promover y fomentar el acceso a la cultura de todos los colombianos en igualdad de oportunidades, por medio de la educación permanente y la enseñanza científica, técnica, artística y cultura.

Es posible encontrar un marco legal muy amplio a nivel internacional, nacional y departamental en lo referente a las personas en situación de discapacidad y la salud, el empleo, la protección, la accesibilidad, la educación, el deporte, la recreación, la cultura entre otros. Sin embargo, para efectos de la presente investigación se abarcara el referente legal relacionado con empleo y protección social.

Ley 361 de 1997 "Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones".<sup>16</sup>

Ley 762 de 2002, "Mediante la cual se aprueba la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad".<sup>17</sup>

Ley 982 de 2005 "Por la cual se establecen normas tendientes a la equiparación de oportunidades para las personas sordas y sordo ciegas a las cuales se dictan otras disposiciones".<sup>18</sup>

Ley 100 de 1993 "Por la cual se crea el Sistema de Seguridad Social Integral".<sup>19</sup>

Decreto N° 2226 de 1996 y Decreto N° 1152 de 1999 "Que asignan al Ministerio de Salud la función relacionada con la dirección, orientación, vigilancia y ejecución de los planes y programas que en el campo de la salud, se relacionen con la tercera edad, indigentes, minusválidos y discapacitados".<sup>20</sup>

Decreto N° 970 de 1994 "Que promulga el Convenio sobre readaptación profesional y el empleo de personas inválidas".<sup>21</sup>

Decreto N°692 de 1995 "Que adopta el manual de calificación de invalidez".<sup>22</sup>

Decreto N° 1128 de 1999 “Reestructura el Ministerio y se incluye la asignación de funciones con respecto al tema de discapacidad”.<sup>23</sup>

Resolución N° 1445 de 2007 “Por medio de la cual se organiza el sistema nacional de discapacidad y se dictan otras disposiciones”.<sup>24</sup>

## **5. OBJETIVOS**

### **5.1. Objetivo General**

- Determinar las oportunidades de acceso laboral para de la población mayor de 18 años en situación de discapacidad en las instituciones públicas del municipio de Rionegro.

### **5.2. Objetivos Específicos**

- Caracterizar las instituciones públicas del municipio de Rionegro
- Determinar el número de empleados públicos sin discapacidad Vs situación de discapacidades contratadas actualmente.
- Describir los 5 perfiles laborales de mayor demanda por las instituciones

## 6. METODOLOGÍA.

Enfoque metodológico de la investigación: El diseño corresponde a un estudio descriptivo correlacional con un estilo empírico-analítico, que pretende determinar en las entidades oficiales del municipio de Rionegro las oportunidades laborales para las personas en situación de discapacidad.

Para la recolección de los datos se entrevistaron 33 entidades oficiales escogidas de manera aleatoria como muestra representativa, a las cuales se les aplicó una encuesta que tiene aspectos como: número de personas en situación de discapacidad que se encuentran laborando, cargo que estas personas desempeñan, perfiles ocupacionales requeridos por las entidades oficiales, número de horas laborales, tipo de contratación y accesibilidad.

Previo a la aplicación de la encuesta se realizó una prueba piloto en la cual se escogieron tres entidades al azar donde se evaluó aplicabilidad y utilidad del instrumento para de acuerdo a los resultados de la anterior realizar las modificaciones necesarias.

Antes de la aplicación de la encuesta se hizo una llamada telefónica donde se concertó fecha y hora del encuentro, con una única visita en la cual realizó el consentimiento informado y se aplicó el instrumento.

Finalmente se unificaron los datos para realizar el análisis estadístico y concluir los resultados de la presente investigación.

**6.1. Tipo de estudio.** El presente estudio corresponde a una investigación de tipo descriptivo correlacional.

**6.2. Población:** La población del estudio está dirigida a las entidades oficiales del municipio de Rionegro, con la anotación de que no fue posible conseguir un listado consolidado mediante entes de información como la administración municipal y la cámara de comercio, por tanto, valiéndose de diferentes fuentes informativas, se obtuvo como

resultado un listado de 69 entidades oficiales , distribuidas en los sectores de Administración Municipal , educación, emergencia y desastres , defensa y derechos humanos, salud y finalmente entidades oficiales en servicios.

**Tabla 5. Listado entidades oficiales Municipio de Rionegro**

Entidades oficiales de la Administración Municipal		Entidades Educativas Oficiales		Entidades Oficiales en Salud	
1	Secretaría de Agricultura	26	IE Ana Gómez de Sierra	49	Secretaría de Salud
2	Alcaldía	27	IE Antonio Donado Camacho	50	Hospital Gilberto Mejía Mejía
3	Atención al usuario	28	IE Baldomero Sanín Cano	51	Hospital San Juan de Dios de Rionegro
4	Bibliotecas educación	29	IE Baltasar Salazar	<b>Entidades Oficiales en defensa y Derechos Humanos</b>	
5	Calidad	30	IE Barro Blanco	52	Policía
6	Casa Provincial	31	CER Cuatro esquinas	53	Fiscalía
7	Catastro	32	IE San José de las Cuchillas	54	Personería
8	Comunicaciones	33	IE Eduardo Uribe Botero	55	ICBF
9	Comisaría de Familia	34	IE Gilberto Echeverri	56	Registraduría
10	Secretaría de Cultura	35	IE Guillermo Gaviria Correa	57	Comisaría 1 el porvenir
11	Secretaría de Educación	36	IE IETISA	58	Comisaría 2 San Antonio
12	Secretaría General	37	IE Josefina Muñoz Gonzales	<b>Entidades Oficiales en Emergencia</b>	
13	Secretaría de Gestión y protección social	38	IE Juan Manuel Gonzales	57	Cruz Roja Colombiana
14	Secretaría de Medio ambiente	39	IE Julio Sanín	58	Bomberos
15	Secretaría de Gobierno	40	IE La Mosquita	59	Defensa Civil
16	Secretaría de Hacienda	41	IE Liceo José María Córdoba	<b>Servicios Públicos</b>	
17	Infraestructura	42	IE Monseñor Samuel Álvarez	60	Aguas de Rionegro – (Empresa servicio público Acueducto y alcantarillado)
18	Industria y Comercio	43	IE Pascuala Muñoz Gonzales	61	Rio Aseo Total – (Empresa servicio público Residuos)
19	Inspección de Policía	44	IE San Antonio	62	Transito de Rionegro
20	Jurídica y contratación	45	IE Santa Barbará	63	IMER – (instituto para el deporte de Rionegro)
21	Personería	46	Biblioteca Municipal El Centro	64	Casa de la Juventud

22	Planeación	47	Biblioteca Municipal Porvenir	El 65	Casa de la convención
23	Secretaría de salud	48	SENA	66	Plaza de Mercado Municipal
24	Sistemas			67	CORNARE – Autoridad Ambiental
25	Unidad de atención integral (UAI)			68	PRODEPAZ
				69	MASORA

**6.3. Diseño muestral:** Una vez construido el listado de las 69 entidades oficiales del municipio Rionegro, se selecciono la muestra a conveniencia de acuerdo a la actividad institucional; a la cual se aplicaría el instrumento metodológico (encuesta), fueron designadas 33 entidades provenientes de los diferentes sectores, lo que corresponde al 47% de la totalidad de las entidades encontradas.

**Tabla 6. Listado Entidades oficiales seleccionadas para aplicar la encuesta de Investigación**

N°	NOMBRE DE LA ENTIDAD	SECTOR
1	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR	Defensa y D.H.
2	PALACIO DE JUSTICIA DE RIONEGRO	Defensa y D.H.
3	FISCALIA GENERAL DE LA NACION	Defensa y D.H.
4	COMISARIA 1 DE PORVENIR	Defensa y D.H.
5	REGISTRADURIA NACIONAL DEL ESTADO CIVIL	Defensa y D.H.
6	INSPECCION DE POLICIA CENTRO RIONEGRO	Defensa y D.H.
7	COMISARIA DE FAMILIA CENTRO N° 2	Defensa y D.H.
8	PERSONERIA	Defensa y D.H.
9	POLICIA NACIONAL	Defensa y D.H.
10	UNIDAD DE ATENCION ITEGARL UAI	Educación
11	DIRECCION OPERATIVA DE DERECHOS CULTURALES	Educación
12	SENA	Educación

13	BIBLIOTECA PUBLICA	Educación
14	I.E. JOSE MARIA CORDOBA	Educación
15	I.E. JOSEFINA MUÑOZ GONZALES	Educación
16	I.E. PASCUALA MUÑOZ GONZALES	Educación
17	ESTRATEGIA JUNTOS	Social
18	SECRETARIA DE GESTION Y PROTECCION SOCIAL	Social
19	IMER (INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE)	Social
20	DESPACHO DEL ALCALDE MUNICIPIO DE RIONEGRO	Social
21	MINISTERIO DE PROTECCION SOCIAL DE RIONEGRO	Social
22	DEPENDENCIA OPERATIVA DE TRANSITO	Servicios
23	MASORA	Servicios
24	AGUAS DE RIONEGRO E.S.P.	Servicios
25	RIOASEO TOTAL	Servicios
26	CORNARE	Servicios
27	CAMARA DE COMERCIO DEL ORIENTE ANTIOQUEÑO	Servicios
28	SECRETARIA DE SALUD DEL MUNICIPIO DE RIONEGRO	Salud
29	E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE RIONEGRO	Salud
30	E.S.E. HOSPITAL GILBERTO MEJIAN MEJIA	Salud
31	CUERPO DE BOMBEROS VOLUTARIOS DE RIONEGRO	Emergencia y desastres
32	DEFENSA CIVIL	Emergencia y desastres
33	CRUZ ROJA COLOMBIANA	Emergencia y desastres

#### 6.4. Descripción de las Variables. Ver tabla de variables

**Tabla 7. Variables.**

Variable	Naturaleza	Nivel de medición	Descripción
Tipo de servicios que proporciona la entidad	Cualitativa	Nominal - Politómica	Defensa Educación Salud Servicios Desarrollo/Económico Legal Social Otro Cual
Cuántas personas trabajan en su entidad o dependencia	Cuantitativa	De Razón - Discreta	1 – 5 6-10 11-15 16-25 Más de 25
Qué tipo de de nivel educativo exigen las labores de su lugar de trabajo	Cualitativa	Nominal - Politómica	E. básica primaria E. básica secundaria E. Técnica E. Tecnóloga Profesional Profesional Especializado Otro
Mencione 5 de las actividades más comunes en la institución	Cualitativa	Nominal - Politómica	Digitación de datos Recepción de llamadas Diseño de Proyectos Prestación y admón de servicios Archivo Servicio al cliente Otros - Cuales

Mencione 5 de los perfiles ocupacionales o profesionales más requeridos por la entidad	Cualitativa	Nominal - Politómica	Abogados Trabajador Social Psicólogo Secretaria Ingeniero de Sistemas Técnico en Sistemas
Cuántos de las personas que laboran en la entidad o dependencia se encuentran en situación de discapacidad	Cuantitativa	De Razón - Discreta	Ninguno 1 2 3 4 Más de 4 Cuántos
En caso de que tenga compañeros de trabajo en situación de discapacidad esta predomina por dificultades de tipo	Cualitativa	Nominal - Politómica	Dificultad con el movimiento Dificultades en la visión Dificultad para oír Dificultad para comunicarse Dificultad para comportarse Dificultad con operaciones mentales básicas Múltiples dificultades Otros - Cuales
Cuál es el cargo o labor que la persona en situación de discapacidad desempeña dentro de la entidad	Cualitativa	Nominal - Politómica	Secretaria Recepcionista Vigilante Ascensorista Contac Center Manipulación de Alimentos Servicios Generales Servicio al Cliente Tele mercadeo Otros - Cuales
Número de Horas que la persona en situación de discapacidad labora en el mes	Cuantitativa	De Razón Continua	Número de horas

Qué tipo de contrato tiene	Cualitativa	Nominal Politómica	- Termino fijo Indefinidas Prestación de servicios Por Horas Temporal Otro Cual
Cree que su institución cuenta con la accesibilidad arquitectónica y adecuación física para las personas en situación de discapacidad	Cualitativa	Nominal Dicotómica	- Si No
En Cuales cargos piensa usted que una persona con movilidad reducida se podría desempeñar en su entidad	Cualitativa	Nominal Politómica	- Secretaria Recepcionista Vigilante Ascensorista Contac Center Manipulación de Alimentos Servicios Generales Servicio al Cliente Tele mercadeo Otros – Cuales.
En Cuales cargos piensa usted que una persona invidente se podría desempeñar en su entidad	Cualitativa	Nominal Politómica	- Secretaria Recepcionista Vigilante Ascensorista Contac Center Manipulación de Alimentos Servicios Generales Servicio al Cliente Tele mercadeo Otros - Cuales

<p>En Cuales cargos piensa usted que una persona con deficiencia auditiva se podría desempeñar en su entidad</p>	<p>Cualitativa</p>	<p>Nominal - Politómica</p>	<p>Secretaria Recepcionista Vigilante Ascensorista Contac Center Manipulación de Alimentos Servicios Generales Servicio al Cliente Tele mercadeo Otros - Cuales</p>
--	--------------------	---------------------------------	---

## 6.5. Técnicas de Recolección de Información.

### 6.5.1. Instrumento de Recolección de Información.

El estudio se llevo a cabo mediante la aplicación de una encuesta constituida por 14 preguntas, las cuales podrían ser abiertas o cerradas, fáciles de entender para el encuestado, con respuesta de selección múltiple en el caso de las preguntas cerradas; no obstante, si el encuestado no se adecuaba con las opciones dadas por el instrumento se podría elegir el ítem otros-cuales para responder de forma abierta y que el encuestado planteara su posición. Ver anexo 2

**6.5.2. Fuentes de Información.** Se obtuvo de las fuentes directas o primarias, es decir, información recolectada directamente de las instituciones públicas del municipio de Rionegro las cuales son objeto del presente estudio.

**6.5.3 Proceso de Obtención de la información.** La información fue obtenida mediante entrevista, es decir, a razón de la consecución de una cita con los líderes o empleados de reconocida trayectoria en cada una de las 33 entidades oficiales del municipio de Rionegro, designadas para el estudio, fue aplicada dentro de cada entidad de manera personal por el investigador en un espacio y tiempo determinado.

**6.5.4 Prueba Piloto.** La prueba piloto fue elaborada para tener en cuenta algunas fallas que se podrían tenerse en la recolección de los datos con la encuesta, como son: mala

elaboración y planteamiento de las preguntas, poca aceptación por el encuestado, claridad, puntualidad, tiempo y oportunidad de la respuesta.

Inicialmente se seleccionaron tres entidades oficiales de manera aleatoria, para ajustar la información y el contenido de la encuesta. Una vez aplicada la prueba piloto se encontró que algunas preguntas inicialmente abiertas daban un margen muy amplio de respuesta para la investigación, siendo el caso de las preguntas 4, 8, 12, 13, 14, por tanto, se adicionaron opciones de actividades laborales en donde es común encontrar personas en situación de discapacidad y de esta manera cerrar las preguntas que inicialmente estaban abiertas.

Secretaria  Recepcionista  Vigilante  Ascensorista   
Contac Center  Manipulación de alimentos  Servicios Generales   
Servicio al cliente  Tele mercadeo   
Otros  ¿Cuáles? \_\_\_\_\_

**6.5.5 Control de errores y sesgos.** La presente investigación pudo haber estado afectada por el sesgo información, dado generalmente por el grado de interés que el encuestado tenga en la investigación, ello puede influir considerablemente en los resultados obtenidos, puede presentarse la negativa de algunas entidades por temor a develar información que la comprometa o por el contrario acomodar la información a favor de su entidad brindando datos no correspondientes a la realidad.

Para evitar que este tipo de sesgos influyan en los resultados de la investigación se procedió de la siguiente manera.

Se invitaron a participar 33 entidades oficiales, para ello, se concreto con la agenda de los diferentes encuestados cita previa, se presento el proyecto, aclarando la voluntaria participación en el mismo.

Mediante el consentimiento informado aplicado previo a cada encuesta se explico la naturaleza académica del proyecto, por tanto, la información obtenida en el mismo será utilizada para fines académicos y en ningún caso para hechos legales.

Se garantiza a las entidades participantes la confidencialidad y el anonimato de los datos brindados en las diferentes fases del proyecto para contribuir a la imparcialidad de los encuestados.

Por otra parte la investigación pudo haber incurrido en el sesgo de selección tomando la muestra de 33 entidades oficiales por preferencia personal o facilidad para el investigador de aplicar el instrumento, este sesgo fue evitado mediante la aleatorización generada un software para cada grupo de Instituciones que desempeñan la misma actividad.

**6.5.6 Técnicas de Procesamiento y Análisis de los datos.** Para el procesamiento de los datos se utilizó la herramienta Excel, útil para el análisis de los datos y la ilustración de los mismos mediante gráficos, de fácil uso, una de las herramientas más comunes y accesibles, por tanto, no genera ningún compromiso legal concerniente a la licencia de software.

## **7. CONSIDERACIONES ETICAS.**

En cuanto a aspectos éticos que se deben mencionar se encuentran los siguientes:

Para realizar la selección de las Instituciones a encuestar se seleccionan las de tipo gubernamental, se explica al representante la importancia de la investigación y el tipo de preguntas que se utilizarán en la encuesta; de esta manera el gerente o representante deberá firmar el consentimiento informado, el cual cumple con la normatividad para investigaciones en salud de la resolución 8430 ver anexo 1.

Se respetarán las situaciones en las cuales el representante considere prudente abstenerse de responder las preguntas; igualmente la encuesta será eliminada del estudio en caso de presentarse la decisión de la Institución de no hacer parte del mismo.

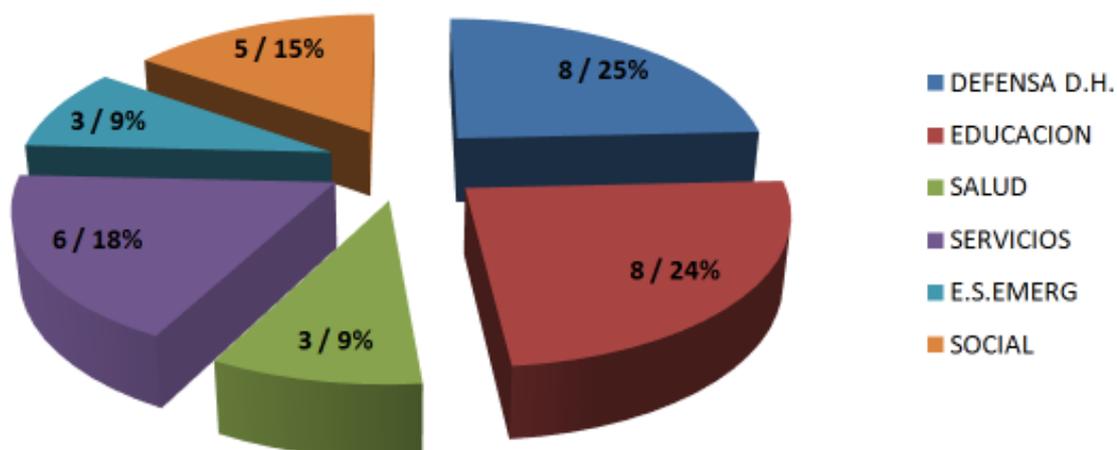
Los datos obtenidos en la encuesta, y en el diseño de muestra del estudio son de carácter confidencial solo serán utilizados para la investigación y sus productos, donde no se revela el nombre de las instituciones estudiadas, como se expuso en el consentimiento informado.

Cabe agregar que durante el estudio no hay intervención de tipo evaluación o tratamiento invasivo; no hay manipulación ni suministro de medicamentos o pruebas de tipo clínico u otro carácter semiológico con las personas a encuestar.

Las encuestas que se obtengan serán el producto de libre voluntad y participación al estudio por parte de los representantes legales de la Institución, mayores de 18 años.

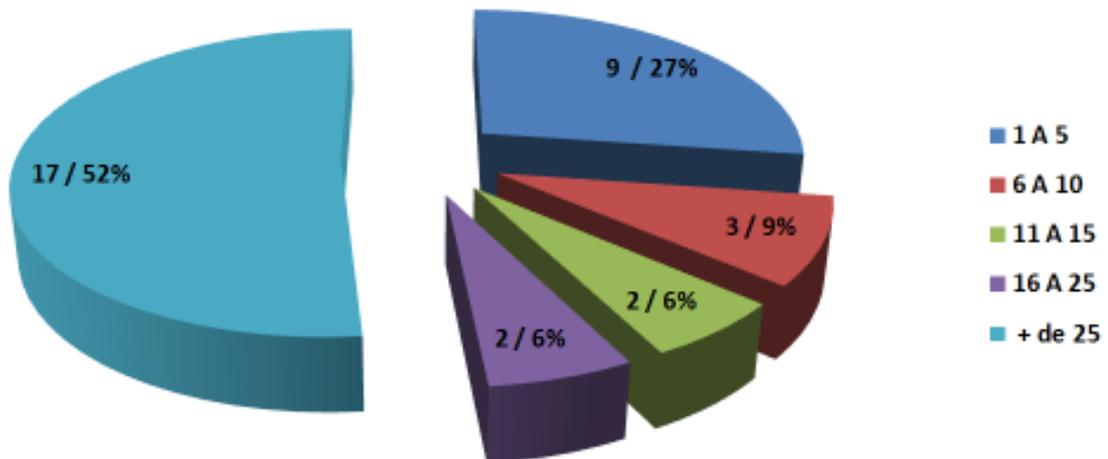
## 8. RESULTADOS

Ilustración 6: Distribución porcentual de la Pregunta N° 1 ¿tipo de servicios que proporciona la entidad?



Con respecto al tipo de servicios ofrecido por las entidades oficiales del municipio de Rionegro a las cuales se les aplicó la encuesta, se tiene que el mayor volumen de entidades encuestadas corresponden al sector de defensa y derechos humanos y el sector de educación con 8 entidades oficiales cada sector y representando el 25% y 24% respectivamente, seguido se encuentra el sector de servicios, correspondiente a 6 entidades y significando un 18% de las entidades oficiales, a continuación se encuentra el sector social con 5 entidades encuestadas representando al 15% sobre el total de la entidades y por último, el menor volumen de entidades lo representa el sector Salud y de atención de emergencias y desastres con 3 entidades cada uno y representando el 9% respectivamente. Ver tabla 6.

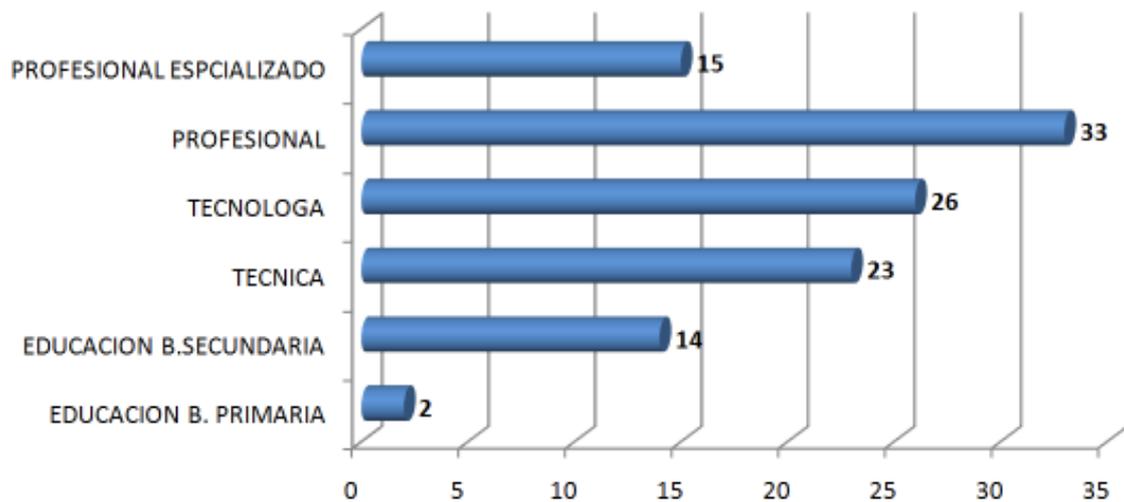
**Ilustración 7: Distribución porcentual de la Pregunta N° 2 ¿Cuántas personas trabajan en su entidad o dependencia?**



En cuanto número de personas que trabajan en las entidades oficiales se obtuvo que en la mayoría de las entidades 17 lo que equivale al 52% trabajan más de 25 personas, Seguido por 9 entidades que representan el 27% donde laboran de 1 a 5 personas, a continuación se encuentran 3 entidades significando el 9% donde laboran de 6 a 10 personas y finalmente 2 entidades de 11 a 15 y de 16 a 25 personas respectivamente que corresponde al 6%.

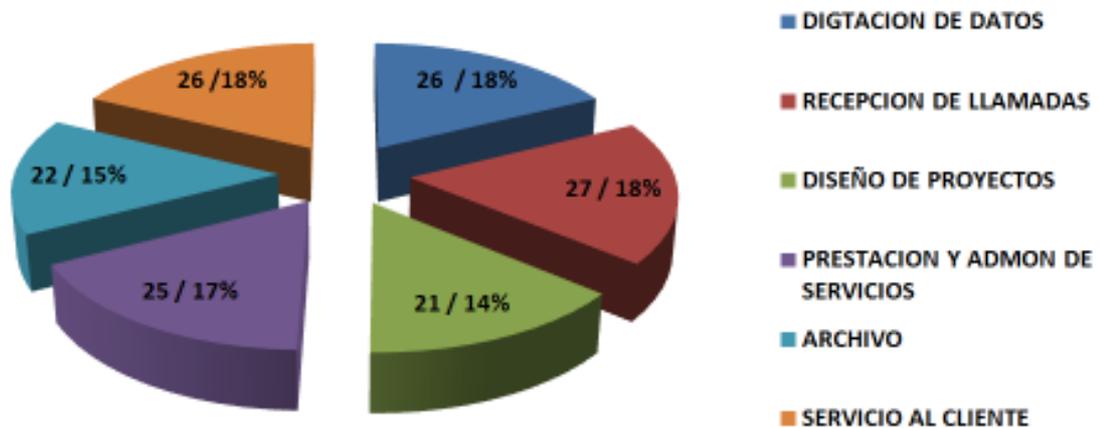
Realizando un acercamiento al número de empleados tomando el rango mínimo planteado en la encuesta y equiparándolo con el número de entidades y los resultados obtenidos se tiene un total de 506 empleados en las entidades oficiales encuestadas.

**Ilustración 8: Distribución porcentual de la Pregunta N° 3 ¿Qué tipo de nivel educativo exigen las labores de su lugar de trabajo?**



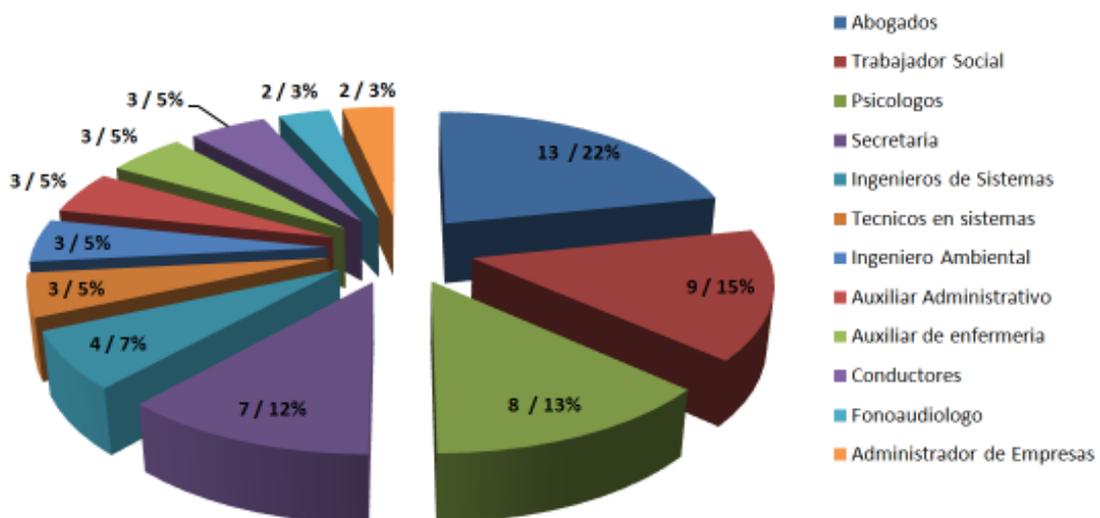
Al indagar en las entidades oficiales sobre el nivel educativo que exigen las labores de cada entidad se obtuvo que el nivel educativo con mayor número de encuestados seleccionado fue el profesional con 33 entidades, seguido por las tecnologías seleccionadas por 26 entidades y el nivel educativo técnica con 23 entidades, a continuación se ubica el de profesional especializado con 15 entidades, muy similar al nivel de Educación básica secundaria seleccionada por 14 entidades, por último se encuentra la educación básica primaria en 2 entidades. Es importante mencionar que el tipo de pregunta ofrecía la posibilidad de seleccionar varios niveles educativos, por tanto, se obtuvo un volumen más alto que las entidades encuestadas.

**Ilustración 9: Distribución porcentual de la Pregunta N° 4 Mencione 5 de las actividades más comunes en su entidad.**



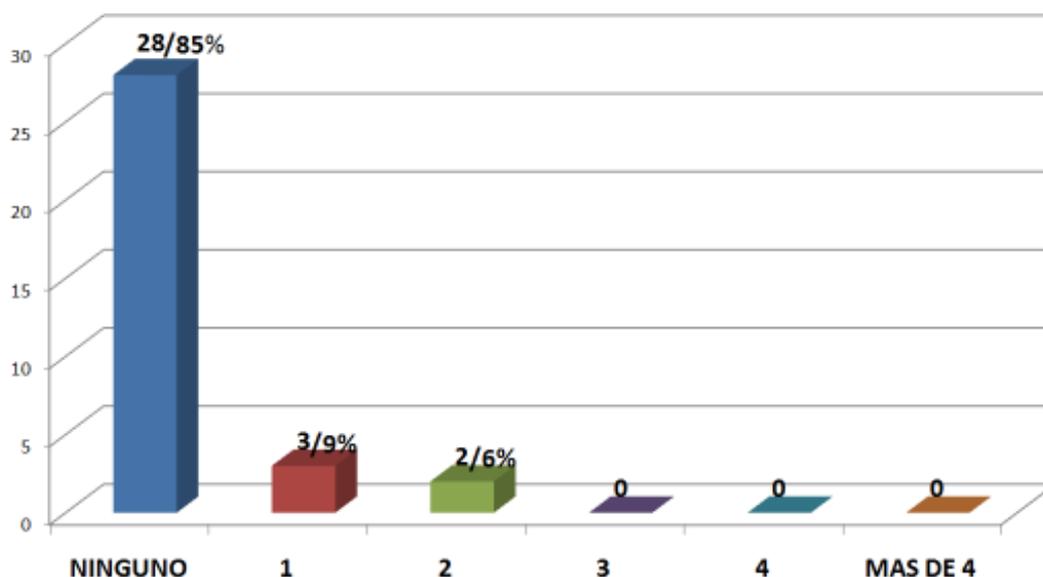
En lo concerniente a las actividades más comunes señaladas por las entidades oficiales, se encuentra que existe una distribución porcentual equivalente, siendo recepción de llamadas la de mayor volumen con 27 entidades, seguido se encuentra digitación de textos y servicio al cliente cada una con 26 entidades representando respectivamente el 18% , seguido se encuentra la prestación y administración de servicios señalado por 25 entidades y representando el 17% con actividades relacionadas con el archivo de documentos equivalente a 22 entidades, para finalmente encontrar a diseño de proyectos con 21 entidades lo que conforma el 14% .

**Ilustración 10: Distribución porcentual de la Pregunta N° 5 Mencione 5 de los perfiles ocupacionales o profesionales más requeridos por la entidad.**



Buscando contribuir a la puntualidad y brevedad en los datos, en la ilustración correspondiente a la pregunta 5 solo se plantearon los perfiles ocupacionales más comunes encontrando la profesión de abogados la más solicitada, esto es un total de 13 entidades correspondiente al 22%, seguido se tiene la profesión de trabajo social seleccionada por 9 entidades y significando el 15%, a continuación se encuentra la psicología escogida por 8 entidades y constituyendo el 13%, posteriormente se encuentra las secretarías señaladas por 7 entidades y representando el 12% sobre la población, por último se encuentran los ingenieros de sistemas señalados por 4 entidades significando el 7%, otros perfiles ocupacionales con resultados equivalentes siendo el caso de Técnicos en sistemas, ingenieros ambientales, auxiliares administrativos, auxiliares de enfermería, y conductores, cada uno señalado por 3 entidades que representan respectivamente el 5% sobre el total de las entidades junto con los fonoaudiólogos y administradores de empresas representando 2 entidades equivalente al 3%.

Ilustración 11: Distribución porcentual de la Pregunta N° 6 ¿Cuántas de las personas que laboran en la entidad o dependencia se encuentran en situación de discapacidad?

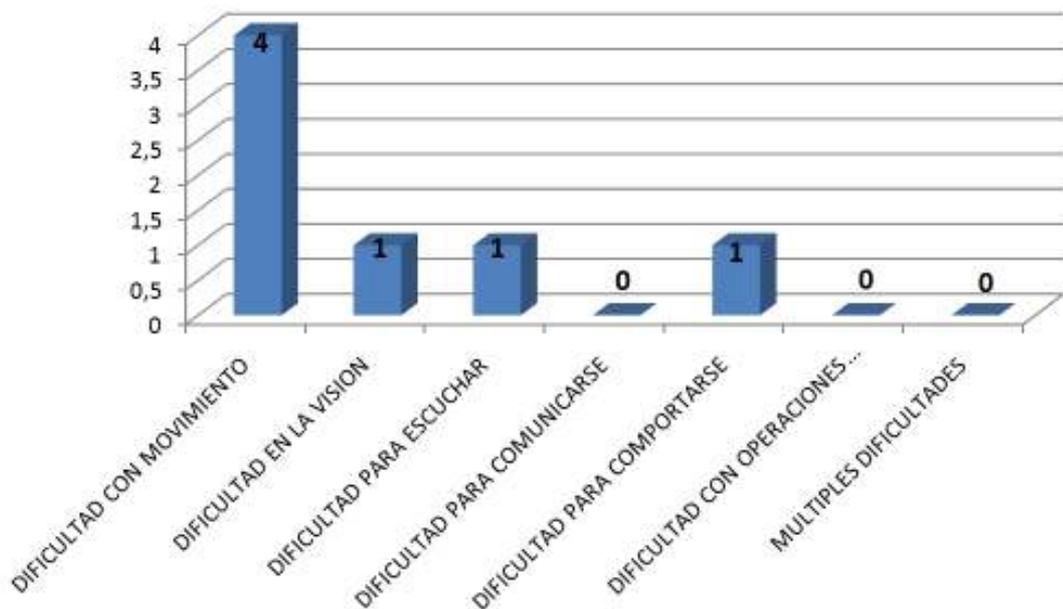


En cuanto al número de personas en situación de discapacidad que se encuentran laborando en las entidades oficiales encuestadas, se tiene, que 28 entidades representando el 85% no tienen empleadas ninguna persona en situación de discapacidad, 3 entidades respondieron tener empleadas a 1 persona en situación de

discapacidad significando el 9% y 2 entidades respondieron tener empleadas a dos personas en situación de discapacidad representando el 6% sobre el total de las entidades encuestadas.

El total de las personas en situación de discapacidad que se encuentran en la actualidad trabajando en las entidades oficiales encuestadas es de 7 personas, realizando un comparativo con el estimado de empleados de las entidades oficiales encuestadas 506 se tiene que la representación de las personas en situación de discapacidad es de 1.3% siendo un porcentaje considerablemente bajo.

**Ilustración 12: Distribución porcentual de la Pregunta N° 7 En caso de que tenga compañeros de trabajo en situación de discapacidad, esta predomina por dificultades de tipo:**



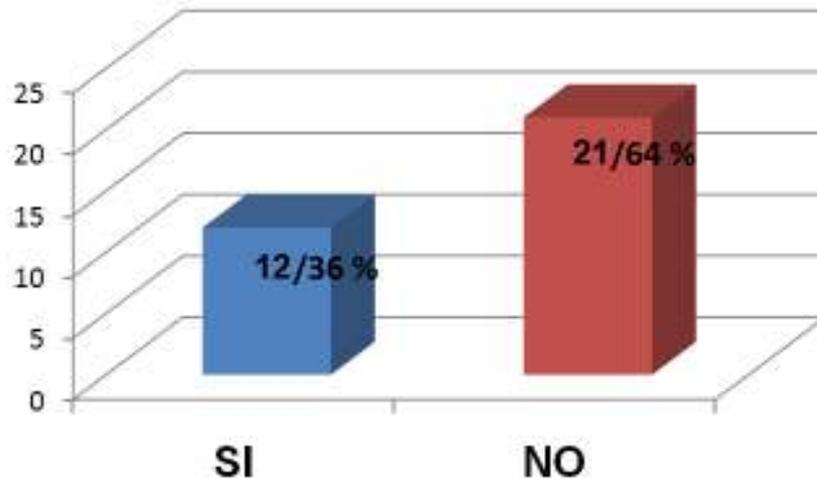
Con respecto al tipo de discapacidad que presentan las 7 personas en situación de discapacidad empleadas en las entidades oficiales se encuentra que 4 corresponden a dificultades en el movimiento, 1 persona con dificultades en la visión, 1 persona con dificultades para escuchar y 1 persona con dificultades para comportarse.

**Tabla 8. Cargos en los que las personas en situación de discapacidad se desenvuelven y el número de horas que laboran en las entidades oficiales encuestadas.**

Cargo	N° Personas	N° Horas Laborales Mensuales	Tipo de contratación
Juez	1	160	Indefinido
Asistente de Fiscal	1	80	Termino Fijo
Radioperador	1	192	Carrera administrativa Policial
Guarda de transito	1	192	Indefinido
Archivo	1	80	Indefinido
Señalización vial	1	80	Indefinido
Modelo lingüístico – Lengua de señas	1	160	Termino Fijo

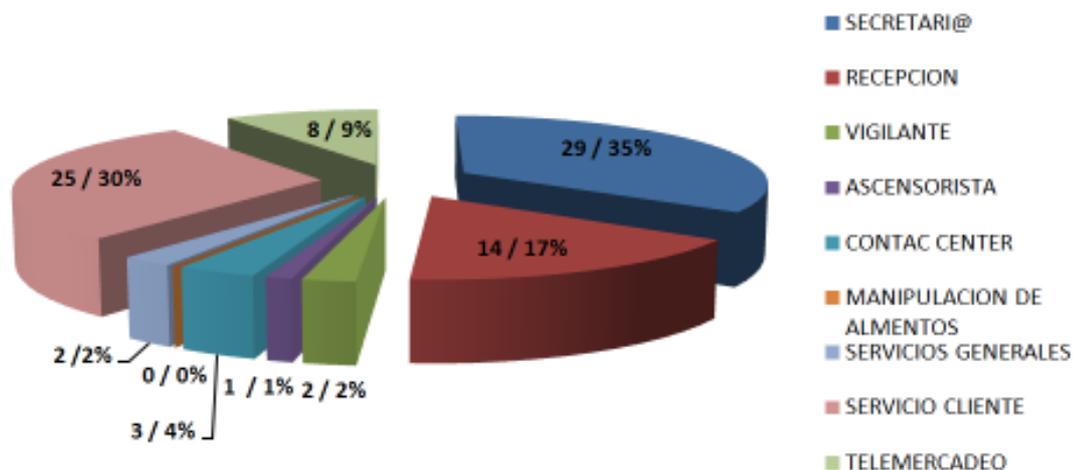
Respecto a los cargos que desempeñan las personas en situación de discapacidad se observa que las labores son diferentes, predominando el tipo de contratación indefinido, seguido de la contratación a término fijo y por último se encuentra carrera administrativa policial, en cuanto a las horas laborales encontramos que 3 de ellos laboran medio tiempo correspondiente a 80 horas mensuales, 2 de ellos laboran tiempo completo correspondiente a 160 horas mensuales en el horario de lunes a viernes y 2 de ellos laboran 192 horas mensuales correspondiente a tiempo completo en el horario de lunes a sábado.

**Ilustración 13: Distribución porcentual de la Pregunta N° 11 ¿Cree que su institución cuenta con las accesibilidad arquitectónica y adecuación física para las personas en situación de discapacidad?**



En lo referente a la accesibilidad arquitectónica y adecuación física para las personas en situación de discapacidad en las entidades oficiales se tiene que 21 entidades respondieron no tener la estructura física adecuada representando el 64%, mientras que 12 entidades respondieron que si significando el 36%.

**Ilustración 14: Distribución porcentual de la Pregunta N° 12 ¿En cuales cargos piensa Ud. Que una persona con movilidad reducida se podría desempeñar?**



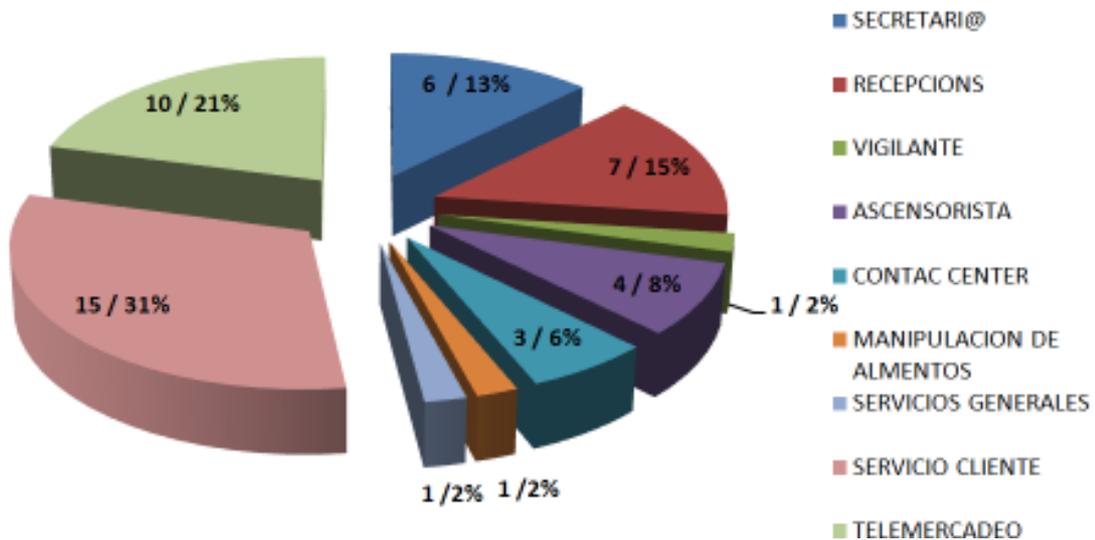
Respecto a los cargos que según la naturaleza de la entidad se podría desempeñar una persona con movilidad reducida se obtuvo que secretaria fue la más seleccionada por 29 entidades significando un 35%, con servicio al cliente escogido por 25 entidades y representando el 30% de las mismas, seguido por Recepción con 14 entidades constituyendo el 17% , 8 entidades escogieron vigilancia correspondiente a un 9% , 3 seleccionaron Contac center significando un 4% y por ultimo encontramos tele mercadeo y servicios generales con 2 entidades cada una y representando el 2% respectivamente.

**Tabla 9. Ítem Otros - ¿Cuáles? Pregunta N° 12**

Facturación	3
Cargos administrativos	3
Asesor de servicios	1
Sistemas	3
Digitador de Datos	3
No sabe/ no responde	8

Es importante mencionar los cargos que fueron seleccionados en el ítem otros - cuales en la pregunta N° 12 por las entidades oficiales, dándonos una visión más amplia de los perfiles de las personas con movilidad reducida, al respecto llama la atención que 8 entidades respondieron no saber en qué ocupación se podrían desempeñar, dejando en el imaginario el desconocimiento frente a las personas en situación de discapacidad, por otro lado, fueron seleccionadas con equivalencia los ítems de facturación, sistemas, digitador de datos y cargos administrativos cada una con tres entidades por ultimo una sola institución selecciono asesor de servicios.

**Ilustración 15: Distribución porcentual de la Pregunta N° 13 ¿En cuales cargos Piensa Ud. Que una persona invidente se podría desempeñar en su institución?**



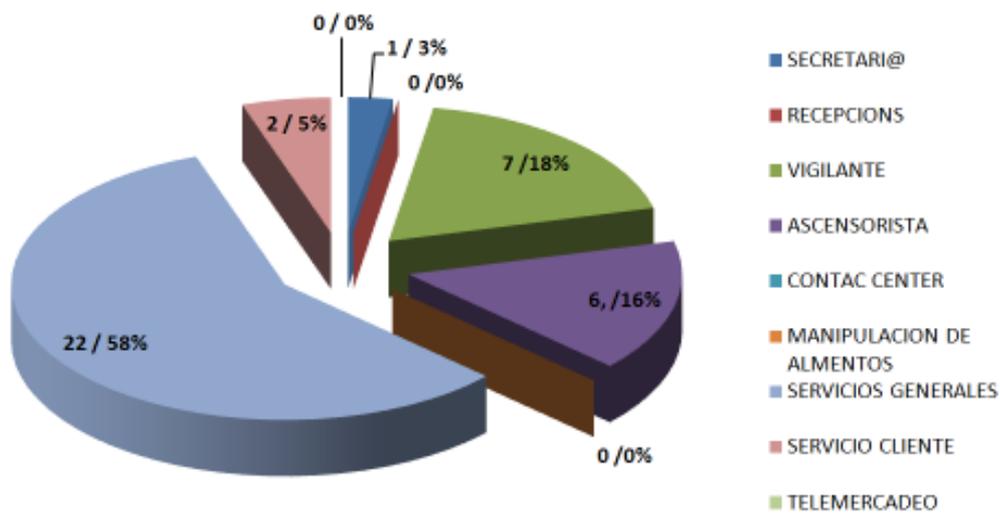
Al indagar por los cargos en los que se podrían desempeñar las personas invidentes se obtuvo como la opción más seleccionada servicio al cliente configurando un 35% de las entidades encuestadas, seguido por tele mercadeo escogido por 11 entidades que representa el 23% con recepción en 8 entidades y significando el 16%, consecutivamente se encuentra el cargo de ascensorista con 7 entidades representando el 14%, posteriormente, se encuentra contac center seleccionado por 4 entidades representando el 8% y por último, encontramos manipulación de alimentos y servicios generales seleccionados cada una por una entidad significando respectivamente un 2%. Cargos como secretaria y vigilante no fueron seleccionados por ninguna entidad en esta pregunta.

**Tabla 10. Ítem Otros - ¿Cuáles? Pregunta N° 13**

Instructor de Música	1
Docente	1
Sistemas	2
No Sabe/No responde	6

Con respecto al ítem otros - cuales de la Pregunta N° 13 encontramos de nuevo que el mayor volumen son las entidades que no respondieron o manifestaron no saber en qué otros cargos podrían desempeñarse los invidentes, con un total de 6 entidades, seguido por sistemas señalado en 2 entidades y finalmente se encuentran instructor de música y docente señalado por una entidad respectivamente.

**Ilustración 16: Distribución porcentual de la Pregunta N° 14 ¿En cuales cargos piensa Ud. Que una persona con deficiencia auditiva se podría desempeñar en su institución?**



En cuanto a los cargos señalados por las entidades encuestadas con respecto a las personas con discapacidad auditiva encontramos que es servicios generales el más seleccionado con un total de 22 entidades correspondiente al 58%, seguido por Vigilante seleccionado en 7 entidades significando 18% de las mismas, a continuación se esta ascensorista señalado por 6 entidades y representando el 16%, posteriormente se encuentra servicio al cliente señalado por 2 entidades y por último se encuentra secretaria señalado por una entidad.

**Tabla 11. Ítem Otros - ¿Cuáles? Pregunta N° 14**

Archivo	4
Logística	3
Sistemas	1
Instructor Pintura – artes plásticas	1
No Sabe/ No responde	10

En cuanto al ítem otros – Cuales de la pregunta N° 14 se tiene de nuevo 10 entidades, representando el mayor número, señalaron no saber en qué cargos se podrían desempeñar las personas con discapacidad auditiva, posteriormente 4 entidades escogieron actividades relacionadas con el manejo del archivo, por ultimo 3 entidades logística, sistemas, instructor de pintura y artes plásticas respectivamente.

## 9. DISCUSIÓN

- A lo largo del presente estudio se ha enfatizado en señalar un enfoque de derechos por encima de un enfoque de carencias hacia las personas en situación de discapacidad, partiendo de la base que la integración laboral en ningún caso es un fin en sí mismo, sino un medio para una inclusión social más integra para estas personas, permite hacer lo que los demás hacen, es decir, propicia un sentimiento de utilidad de la persona en situación de discapacidad frente a la sociedad, además es una condición básica para conseguir la independencia económica que caracteriza todo intento de autonomía social, construcción de proyecto de vida con calidad de vida a nivel personal y familiar.
- Si bien los habitantes del Municipio de Rionegro tienen una importante participación en el mercado de trabajo, existiendo unos índices de desempleo relativamente bajos, el grado de ocupación de las personas en situación de discapacidad en las entidades oficiales encuestadas es considerablemente bajo de 1.3 % encontrando solo 7 personas empleadas en las 33 entidades oficiales, esta conclusión resulta de suma importancia, una vez que es precisamente este grupo poblacional, uno de los más vulnerables de la sociedad; En tal sentido debe existir políticas de inclusión laboral y generación de empleo claras con el fin de mejorar su calidad de vida de las personas en situación de discapacidad.
- El estudio muestra que los 5 perfiles ocupacionales de mayor demanda por las entidades oficiales encuestadas son Abogados, trabajadores sociales, Psicólogos, Secretarías, Ingenieros de sistemas entre otros.
- No obstante los niveles educativos que mas requieren las actividades desempeñadas en las entidades oficiales son los niveles profesional, tecnólogo y técnico, dicha información contrasta con la difícil realidad educativa de las personas en situación de discapacidad del Municipio de Rionegro, quienes según los registros del DANE son bajos, predominando la primaria y secundaria incompleta a demás del analfabetismo.

- Existen actividades comunes en las entidades oficiales que están relacionadas con Recepción, digitación de datos, prestación y administración de servicios, archivo, vigilante y servicio al cliente que no requieren de niveles superiores de educación, por tanto, dichas actividades pueden ser desarrolladas por personas en situación de discapacidad con la respectiva capacitación.
- Es importante mencionar que las 6 de las 7 personas en situación de discapacidad que se encuentran laborando actualmente se desempeñan en cargos que exigen niveles de educación superior, con excepción de archivo, sumado a esto, en su mayoría trabajan tiempo completo y tienen contratos a término fijo e indefinidos. Siendo ello muestra de estabilidad laboral y de las capacidades de la población en situación de discapacidad.
- Aun existe dentro de las entidades oficiales desconocimiento e inconsciencia frente al tema de discapacidad y las personas que se encuentran en esta condición, muestra de ello es el alto porcentaje de entidades que no cuentan con la infraestructura física adecuada para el acceso de las personas en situación de discapacidad.
- Por otra parte el hecho de que la gran mayoría de entidades manifestaron no saber en qué cargos emplear personas en situación de discapacidad física, visual y auditiva, evidencia la necesidad en información y capacitación de las entidades oficiales frente al tema.
- Los resultados demuestran que las actitudes públicas son poco propensas a la contratación de las personas en situación de discapacidad, por falta de información y desconocimiento, dificultades para la accesibilidad, bajos niveles educativos en el colectivo e incluso por bajas expectativas de encontrar empleo en este grupo poblacional.

## 10. RECOMENDACIONES

- Se evidencia una necesidad de información dentro del sector público e incluso privado por los incentivos que reciben las entidades en caso de contratación de las personas en situación de discapacidad.
- Se requiere mayor vigilancia y control por parte de las autoridades administrativas para el adecuado y oportuno cumplimiento de la legislación frente a las personas en situación de discapacidad en términos de accesibilidad (estatuto de accesibilidad) e integración social.
- Mayor participación de las entidades oficiales, en especial de la administración Municipal entorno a la toma de decisiones para las personas en situación de discapacidad.
- Se requiere seguir fortaleciendo la base de datos de las personas en situación de discapacidad que permita información clara y fidedigna a la hora de tomar decisiones frente a este colectivo.
- Formación laboral y generación de empleo para el grupo poblacional, si es del caso, diseñarse una serie de políticas que integren la educación con las demandas de empleo de las entidades oficiales y las expectativas de las personas en situación de discapacidad en el municipio de Rionegro.
- Se requieren cursos de alfabetización para las personas en situación de discapacidad con más edad incentivando su participación activa, combatiendo de esta manera los bajos niveles educativos y de analfabetismo.
- Se debe promover por parte de la administración Municipal mediante campañas de sensibilización y educación, la integración, el respeto y la igualdad de oportunidades de las personas en situación de discapacidad.

- Es importante realizar un estudio sobre los perfiles ocupacionales de las personas en situación de discapacidad del municipio y con estrategias como un banco de hojas de vida igualarlo con las necesidades del sector público y privado.
- Debe incentivarse la población en situación de discapacidad joven, al acceso al sector educativo mediante cupos en programas sociales y acompañamiento psicosocial
- Fortalecer el consejo municipal de atención a la discapacidad municipal conformando una mesa con el tema específico protección social , que tenga como objetivo consolidar y velar por los derechos de las personas en situación de discapacidad realizando especial énfasis en el tema equiparación de oportunidades y empleo.
- Fomentar el emprendimiento y la capacitación para el auto empleo, que posibiliten alternativas de desarrollo económico a tiempo que incentive la construcción de proyectos de vida como motor de desarrollo de las personas en situación de discapacidad.
- Promover la cátedra de la inclusión en la diversidad para informar y sensibilizar a los diferentes sectores del municipio sobre el valor y las capacidades de las personas en situación de discapacidad.

## ANEXOS.

### 1. Anexo 1: Consentimiento Informado.

Consentimiento informado para participación en investigación universidad CES

Yo \_\_\_\_\_ identificado con documento de identidad número \_\_\_\_\_, expedido en \_\_\_\_\_ autorizo a al investigador Elberth Echeverri Vargas identificado con C.C. 15.445. 455. de Rionegro para incluirme en el proyecto “Descripción de las oportunidades en el acceso laboral para de la población mayor de de 18 años en situación de discapacidad en las instituciones públicas del municipio de Rionegro”. El proyecto se encuentra inscrito en el grupo observatorio de la protección Social de la facultad de Medicina de la Universidad CES, en la cual me dispongo como sujeto a encuestar) sin que ésta represente ningún riesgo contra mi integridad física o psicológica, violación de mi integridad personal o atente contra la ética humana, pues sólo requiere de mi participación voluntaria para responder el cuestionario descrito.

Los investigadores y la universidad CES se han comprometido a que ninguna parte de la información de la institución será divulgada, garantizando la confidencialidad y anonimato de todos los datos que yo ofrezca en la aplicación de la encuesta.

Está claro y acepto que no recibiré estipendio alguno, ni en dinero ni en especie por participar como sujeto activo del estudio. Se me ha explicado y he comprendido que esta investigación traerá beneficios que mejorarán la calidad de vida de la población en situación de discapacidad del municipio de Rionegro, la cual busca explorar y caracterizar las oportunidades laborales que encuentra la población en situación de discapacidad en los entes oficiales del municipio.

Nombre de la persona a encuestar: \_\_\_\_\_

Firma de la persona a encuestar: \_\_\_\_\_

Investigador: \_\_\_\_\_

Firma: \_\_\_\_\_

Fecha: Día \_\_\_\_\_ Mes \_\_\_\_\_ Año \_\_\_\_\_ Municipio de Rionegro (Ant).

## 2. Anexo 2: Encuesta de investigación

ENCUESTA de Investigación:

Descripción de las oportunidades y acceso laboral para la población mayor de 18 años en situación de discapacidad en las instituciones públicas del municipio de Rionegro.

---

Objetivo: El objetivo de esta encuesta es realizar una descripción de las oportunidades laborales que encuentran las personas en situación de discapacidad en los entes públicos del municipio de Rionegro, por tanto no tiene fines legales y se garantiza completa confidencialidad. Esta investigación se encuentra inscrita en el grupo de investigación observatorio de la protección social de la Universidad CES.

Instrucciones: Marque con una X el enunciado al cual se acoge mejor su respuesta..

---

Nombre de la Entidad:

---

Persona que responde la encuesta: \_\_\_\_\_

Cargo: \_\_\_\_\_ Teléfono: \_\_\_\_\_

E-Mail: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_ \_\_\_\_ 2010.

Tipo de servicios que proporciona la entidad:

Defensa

Educación

Salud

Servicios

Desarrollo/Económico

Legal

Social

Otro  ¿Cuál? \_\_\_\_\_

2. ¿Cuántas personas trabajan en su entidad o dependencia?

1- 5  6 – 10  11 – 15  16 – 25  Mas de 25

3. ¿Qué tipo de nivel educativo exigen las labores de su lugar de trabajo?

E. básica Primaria  E. básica secundaria  E. técnica

E. tecnóloga  Profesional  Profesional Especializado  Otro

4. Mencione las 5 actividades más comunes en la Institución (digitación de datos, diseño de proyectos- gestión y administración-etc...)

Digitación de datos  Recepción de Llamadas  Diseño de Proyectos

Prestación y Administración de Servicios  Archivo  Servicio al cliente

Otros ¿Cuáles? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

5. Mencione 5 de los perfiles ocupacionales o profesiones más requeridos por la entidad.

5.1 \_\_\_\_\_

5.2 \_\_\_\_\_

5.3 \_\_\_\_\_

5.4 \_\_\_\_\_

6. ¿Cuántas de las personas que laboran en identidad o dependencia se encuentran en situación de discapacidad?

Ninguno  1  2  3  4

Más de 4  ¿Cuántos?

Si la respuesta anterior es afirmativa conteste las preguntas 7, 8, 9 y 10

7. En caso de que tenga compañeros de trabajo en situación de discapacidad, esta predomina por dificultades de tipo:

- Dificultad con el movimiento
- Dificultades en la visión
- Dificultad para oír
- Dificultad para comunicarse
- Dificultad para comportarse
- Dificultad con operaciones mentales básicas
- Múltiples dificultades
- Otras
- No sabe

Cuáles \_\_\_\_\_

8. ¿Cuál es el cargo o labor que la persona en situación de discapacidad desempeña dentro de la entidad?

- Secretari@
- Recepcionista
- Vigilante
- Ascensorista
- Contac center
- Manipulación de alimentos
- Servicios Generales
- Servicio al cliente
- Tele mercadeo

Otros  ¿Cuáles? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

9. ¿Número de horas que la persona en situación de discapacidad labora en el mes?

10. ¿Qué tipo de contrato tiene?

Termino Fijo  Indefinido  Prestación de Servicios

Por horas  Temporal  Otro  ¿Cual? \_\_\_\_\_

11. ¿Cree que su institución cuenta con la accesibilidad arquitectónica y adecuación física para las personas en situación de discapacidad?

Si  No

12. ¿En cuáles cargos piensa Ud. que una persona con movilidad reducida se podría desempeñar en su entidad?

Secretaria  Recepcionista  vigilante  ascensorista   
Contac center  Manipulación de alimentos  Servicios Generales   
Servicio al cliente  Tele mercadeo  Otro  ¿Cuál? \_\_\_\_\_

13. ¿En cuáles cargos piensa Ud. que una persona invidente se podría desempeñar en su Institución?

Secretaria  Recepcionista  vigilante  ascensorista   
Contac center  Manipulación de alimentos  Servicios Generales   
Servicio al cliente  Tele mercadeo  Otro  ¿Cuál? \_\_\_\_\_

14. ¿En cuáles cargos piensa Ud. que una persona con deficiencia auditiva se podría desempeñar en su Institución?

Secretaria  Recepcionista  vigilante  ascensorista   
Contac center  Manipulación de alimentos  Servicios Generales   
Servicio al cliente  Tele mercadeo  Otro  ¿Cuál? \_\_\_\_\_

Muchas gracias.

## BIBLIOGRAFIA

1. ALVAREZ R. A. El Bienestar Social. En: Diseño de Proyectos de Bienestar Social. Serie de cuadernos de Trabajo Social. 1st ed. Cali: Facultad de Humanidades; 1994.
2. Republica de Colombia, Departamento nacional de Planeación, Consejo nacional de política económica y social. Política pública nacional de discapacidad. 2004 26 Julio; Conpes social 80:1-36.
3. Egea García C, Sarabia Sánchez Alicia. Calificaciones de la OMS sobre discapacidad. 2001; 1 (1): 1-16.
4. Vanegas García JH, Gil Obando LM. La Discapacidad, una mirada desde la Teoría de sistemas y el modelo Biospsicosocial 2007; 12 (1): 51-61.
5. Holzmann R, Jogensen S. Manejo Social del Riesgo: Un nuevo marco conceptual para la protección social y más allá. Revista de la facultad Nacional de Salud pública 2003; 21 (1): 73-106.
6. Arthur O'Reilly. *El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades OIT*. [Sitio en internet]. Disponible en: <http://www.ilo.org/disability> Consulta: Abril 02 de 2010.
7. Disability Funders Network. [Sitio en internet]. Disponible en: [http://www.disabilityfunders.org/webfm\\_send/98](http://www.disabilityfunders.org/webfm_send/98) Consulta: octubre 28 de 2009.
8. Dirección General de Estadística Encuestas y Censos (Paraguay). *Censo Nacional de Población y Viviendas (2002)*. [Sitio en internet]. Disponible en: <http://www.dgeec.gov.py/Publicaciones/Biblioteca/Web%20Paraguay%20Distrital/Mapas%20de%20Indicadores.pdf> Consulta: Octubre 28 de 2009.
9. Statistics New Zealand. Hot off the Press: 2006 Disability Survey (Wellington, Statistics New Zealand, 2007). [Sitio en internet]. Disponible en: <http://www.stats.govt.nz/NR/rdonlyres/799A77CC-4DF6-445C-96DA-F5A266538A72/0/2006disabilitysurveyhotp.pdf> Consulta: Octubre 28 de 2009.
10. Somavia J. Información sobre Discapacidad y Trabajo decente OIT 2009; 1 (12): 1-2.
11. Miguez Noel M. Construcción social de la discapacidad a través del Par dialéctico integración – exclusión. Montevideo: FCS (UDELAR) – UFRJ; 2003.

12. Mesa Callejas R, López González M, Gonzáles Henao J editors. Medición y características del mercado laboral del municipio de Rionegro Antioquia. 1st ed. Medellín: Universidad de Antioquia; 2009.
13. Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE. Censo General 2005, Discapacidad personas con limitaciones permanentes. [Sitio en internet]. Disponible en: <http://www.dane.gov.co/files/censo2005/discapacidad.pdf> Consulta: 15/01/2010 de 2010.
14. Organización Mundial de la Salud (OMS). Clasificación internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías. 1st ed. Madrid: IMSERSO; 1997.
15. Guerrero R. Cuadernos de protección social. El concepto de la protección social. 2006 Junio;3(3):1-22.
16. COLOMBIA, Congreso de la Republica. Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones. Bogotá: 1997 ;ley 361 de 1997.
17. GUATEMALA, Congreso de la Republica. Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad. 2002 ;Ley 762 DE 2002.
18. COLOMBIA, Congreso de la Republica. Por la cual se establecen normas tendientes a la equiparación de oportunidades para las personas sordas y sordociegas y se dictan otras disposiciones. Bogotá: 2005 ;Ley 982 de 2005.
19. COLOMBIA, Congreso de la Republica. Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. Bogotá: 1993 ;Ley 100 de 1993.
20. COLOMBIA, Ministerio de salud. por el cual se asigna al Ministerio de Salud una función relacionada con la dirección, orientación, vigilancia y ejecución de los planes y programas que en el campo de la salud se relacionen con la Tercera Edad, Indigentes, Minusválidos y discapacitados. Bogotá: 2000 ;Decreto 2226 del 1996.
21. COLOMBIA, Presidencia de la Republica. Que promulga el Convenio sobre readaptación profesional y el empleo de personas inválidas. Bogotá: 1994 ;Decreto 970 1994.
22. COLOMBIA, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Por el cual se adopta el Manual Único para la Calificación de la Invalidez. Bogotá: 1995 ;Decreto 692 del 1995.

23. COLOMBIA, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Por el cual se reestructura el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y se incluye la asignación de funciones con respecto al tema de discapacidad. Bogotá: 1999 ;Decreto 1128 del 1999.

24. COLOMBIA, Congreso de la Republica. Por medio de la cual se organiza el sistema nacional de discapacidad y se dictan otras disposiciones. Bogotá: 2007 ;Resolución 1145 de 2007.