

	GESTIÓN DE SERVICIOS ACADÉMICOS Y BIBLIOTECARIOS	CÓDIGO	FO-GS-15
		VERSIÓN	02
	ESQUEMA HOJA DE RESUMEN	FECHA	03/04/2017
		PÁGINA	1 de 129

RESUMEN TRABAJO DE GRADO

AUTOR (ES):

NOMBRE (S): CARLOS ARTURO

APELLIDOS: AREVALO SERRANO

NOMBRE (S): LIZETH VIVIANA

APELLIDOS: CHAPARRO SIERRA

FACULTAD: EDUCACIÓN, ARTES Y HUMANIDADES

PLAN DE ESTUDIOS: DERECHO

DIRECTOR:

NOMBRE (S): KRISTELL KAREM

APELLIDOS: GARCÍA VARGAS

TÍTULO DE LA TESIS: VINCULACIÓN CONTRACTUAL DE PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD MOTORA A LA LUZ DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS EN LA ALCALDÍA DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA

RESUMEN

La diversidad social en la actualidad, apunta hacia las personas que padecen alguna discapacidad, por ello, la presente investigación, se trazó como objetivo general: Analizar la vinculación contractual de personas en condición de discapacidad motora a la luz de las políticas públicas en la alcaldía de san José de Cúcuta del Departamento Norte de Santander, para ello, se desarrolló un estudio amparado en los postulados del enfoque cuantitativo, con énfasis en una investigación de corte descriptivo, se tomó como población al total de trabajadores con discapacidad que posee la alcaldía de Cúcuta, la misma es de ocho sujetos, a estos se les aplicó un instrumento de recolección de información, donde se hizo énfasis en preguntas de definición, por lo que se logró diagnosticar la forma de contratación que aplica la alcaldía de San José de Cúcuta para la vinculación contractual de personas con discapacidad motora, en este caso, se evidenció que dicha contratación laboral se da mediante la figura de prestación de servicios, además de considerar la vinculación contractual de personas en condición de discapacidad motora a la luz de las políticas públicas. La cual existe y promueve el desarrollo humano, social y sostenible, además de integrar principios y derechos que permiten la mejora de la calidad de vida de quienes enfrentan alguna discapacidad.

PALABRAS CLAVE: Vinculación contractual, personas en condición de discapacidad, discapacidad motora, políticas públicas

CARACTERÍSTICAS:

PAGINAS: 129 **PLANOS:** **ILUSTRACIONES:** 9 **CD-ROM:**

Copia No Controlada

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Jefe División de Biblioteca	Equipo Operativo de Calidad	Líder de Calidad

VINCULACIÓN CONTRACTUAL DE PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIID
MOTORA A LA LUZ DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS EN LA ALCALDÍA DE SAN JOSÉ
DE CÚCUTA

CARLOS ARTURO AREVALO SERRANO

LIZETH VIVIANA CHAPARRO SIERRA

UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER
FACULTAD DE EDUCACIÓN, ARTES Y HUMANIDADES
PROGRAMA DE DERECHO

CÚCUTA

2020

VINCULACIÓN CONTRACTUAL DE PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD
MOTORA A LA LUZ DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS EN LA ALCALDÍA DE SAN JOSÉ
DE CÚCUTA

Autores

CARLOS ARTURO AREVALO SERRANO

LIZETH VIVIANA CHAPARRO SIERRA

Director

KRISTELL KAREM GARCÍA VARGAS

UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER
FACULTAD DE EDUCACIÓN, ARTES Y HUMANIDADES
PROGRAMA DE DERECHO

CÚCUTA

2020

**ACTA DE SUSTENTACIÓN
Trabajo de Grado**

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO DE GRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DERECHO**

FECHA: 18/12/2020

HORA: 9:00 AM

LUGAR: Tic

TITULO DEL TRABAJO DE GRADO: "VINCULACIÓN CONTRACTUAL DE PERSONAS EN
CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD MOTORA A LA LUZ DE LAS POLÍTICAS
PÚBLICAS EN LA ALCALDÍA DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA"

Modalidad de Investigación área del proyecto laboral

Jurado 1: LUDY ALEXANDRA MONTAÑEZ GELVEZ

Jurado 2: JAIME RICARDO MARTHEY TELLO

Jurado 3: ELDA PATRICIA MENA COLMENARES

Director: Kristhell Karem Garcia Vargas
Abogada

NOMBRE DEL ESTUDIANTE	CODIGO	NOT A	CALIFICACION EN LETRA
LIZETH VIVIANA CHAPARRO SIERRA	1350347	4.0	CUATRO PUNTO CERO
CARLOS ARTURO AREVALO SERRANO	1350415	4.0	CUATRO PUNTO CERO

APROBADO

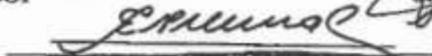
FIRMA DE LOS JURADOS



JURADO1



JURADO2



JURADO3

FANNY PATRICIA NIÑO HERNANDEZ
Coordinadora Comité Curricular
MeryL



**CARTA DE AUTORIZACIÓN DE LOS AUTORES PARA
LA CONSULTA, LA REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL Y LA PUBLICACIÓN
ELECTRÓNICA DEL TEXTO COMPLETO**

Cúcuta,

Señores
BIBLIOTECA EDUARDO COTE LAMUS
Ciudad

Cordial saludo:

Weth Viviana Chaparro Sierra, identificado(s) con la C.C. N°
1090473841, autor(es) de la tesis y/o trabajo de grado titulado
Vinculación contractual de personas, presentado y aprobado en el año 2020 como
requisito para optar al título de Abogado; autorizo(amos) a
la biblioteca de la Universidad Francisco de Paula Santander, Eduardo Cote Lamus, para que
con fines académicos, muestre a la comunidad en general a la producción intelectual de esta
institución educativa, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado en la página web de la Biblioteca Eduardo Cote Lamus y en las redes de información del país y el exterior, con las cuales tenga convenio la Universidad Francisco de Paula Santander.
- Permita la consulta, la reproducción, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, ya sea en formato CD-ROM o digital desde Internet, Intranet etc.; y en general para cualquier formato conocido o por conocer.

Lo anterior, de conformidad con lo establecido en el artículo 30 de la ley 1982 y el artículo 11 de la decisión andina 351 de 1993, que establece que "**los derechos morales del trabajo son propiedad de los autores**", los cuales son irrenunciables, imprescriptibles, inembargables e inalienables.

FIRMA Y CEDULA

Weth Viviana Chaparro Sierra
1090473841

Tabla de Contenido

	Pág.
Introducción	12
1. El Problema	15
1.1 Planteamiento del Problema	15
1.2 Formulación del Problema	29
1.3 Justificación	29
1.4 Objetivos	33
1.4.1 Objetivo General	33
1.4.2 Objetivos Específicos	34
1.5 Alcances y Limitaciones	34
1.5.1 Alcances	34
1.5.2 Limitaciones	34
1.6 Delimitaciones	35
1.6.1 Espacial	35
1.6.2 Temporal	35
1.6.3 Conceptual	36
1.6.3.1 Vinculación contractual	36
1.6.3.2 Discapacidad Motora	38
2. Marco Referencial	41
2.1 Antecedentes	41

2.2 Marco Teórico	49
2.2.1 Discapacidad Motora	49
2.2.2 Vinculación Contractual de Personas en Condición de Discapacidad Motora	59
2.2.3 Políticas Públicas de Discapacidad	69
2.3 Marco Contextual	71
2.3.1 Generalidades	71
2.3.2 Contexto	73
2.4 Marco Legal	73
3. Diseño Metodológico	82
3.1 Tipo de Investigación	82
3.1.1 Según el Propósito	82
3.1.2 Según el Nivel	83
3.1.3 Según la Estrategia Documental	83
3.2 Población y Muestra	83
3.3 Hipótesis	84
3.4 Variables	84
3.5 Técnicas de Recolección de Datos	85
3.6 Técnicas de Análisis	86
4. Aspectos Administrativos	88
4.1 Administración de Proyectos	88
4.1.1 Recursos Humanos	88
4.1.2 Recursos Institucionales	88
4.2 Cronograma de Actividades	89

4.3 Presupuesto	89
5. Resultados	90
5.1 Diagnóstico de la Forma de Contratación que Aplica la Alcaldía de San José de Cúcuta para la Vinculación Contractual de Personas con Discapacidad Motora	90
5.2 Considerar la Vinculación Contractual de Personas en Condición de Discapacidad Motora a la Luz de las Políticas Públicas	101
5.3 Estudio de la Vinculación Contractual Laboral de Personas en Condición de Discapacidad de Acuerdo a las Políticas Públicas de la Alcaldía de San José de Cúcuta del Departamento Norte de Santander	110
6. Discusión	118
7. Conclusiones y Recomendaciones	120
7.1 Conclusiones	120
7.2 Recomendaciones	122
Referencias Bibliográficas	123
Anexos	128

Lista de Tablas

	Pág.
Tabla 1 Porcentaje de personas con Discapacidad a Vincular Laboralmente en las Entidades Públicas	80
Tabla 2 Variables	85
Tabla 3 Cronograma de actividades del proyecto de investigación	89
Tabla 4 Cronograma	89
Tabla 5 Edad de la Población	91
Tabla 6 Tipo de Discapacidad	92
Tabla 7 Carencia de extremidades superiores	94
Tabla 8 Tipo de Discapacidad	95
Tabla 9 Extremidades que Carece	96
Tabla 10 Afectación de la Movilidad	97
Tabla 11 Porcentaje de vinculación de personas con discapacidad	115

Lista de Figuras

	Pág.
Figura 1 Organigrama de la Alcaldía	72
Figura 2 Discapacidad física	91
Figura 3 Uso de Silla de Ruedas	92
Figura 4 Carencia de extremidades superiores	94
Figura 5 Extremidades que carece	96
Figura 6 Presencia de Silla de Ruedas	99
Figura 7 Vínculo Laboral con la Alcaldía	101
Figura 8 Acciones de la Oficina	111
Figura 9 Personas con discapacidad en las Alcaldías	114

Lista de Anexos

	Pág.
Anexo A Instrumento de Recolección de la Información	128

Introducción

Las consideraciones jurídicas, en relación con las personas que poseen alguna discapacidad motora, se encuentran fundamentadas en el enfoque de inclusión, en el cual, se demuestra el interés por asumir el principio de igualdad, hacia el trato igualitario de los sujetos que poseen alguna condición que les impida vincularse a sus contextos de manera efectiva, por ello, la presente investigación, se plantea como objetivo general: analizar la vinculación contractual de personas en condición de discapacidad motora a la luz de las políticas públicas en la alcaldía de San José de Cúcuta, Norte de Santander.

Por lo anterior, es necesario referir que tanto en el contexto internacional, como nacional existen normas legales que son propicias para favorecer a las personas que poseen discapacidad, por ello, es necesario referenciar que desde la Declaración de los Derechos Humanos, los cuales, tienen aplicabilidad universal, y que median situaciones propias de los seres humanos, desarrollando escenarios donde se promueve la paz y la equidad, además de promover acciones que aseguran el derecho al trabajo como uno de los derechos humanos que asegura la calidad de vida de la población.

En el caso de Colombia, se cuenta con la Constitución Política de la República, desde donde se generan líneas generales, para promover el derecho al trabajo, así como también el acceso al mismo por parte de todos quienes habitan el país. Además, se presenta la Ley 80 de 1993, en la cual, se disponen las reglas y principios que rigen los contratos de las entidades estatales, ambos elementos normativos, refieren la construcción de escenarios propicios para que

las personas con discapacidad se desempeñen de manera adecuado en diferentes contextos, allí se propone la oferta por prestación de servicios, donde generalmente son ubicadas estas personas.

En este sentido, se delimita el estudio en el contexto de la Alcaldía de San José, con la finalidad de evidenciar los procesos que allí se cumplen con énfasis en la vinculación contractual laboral de las personas en condición de discapacidad motora y cuales, son los mecanismos de acción que sustentados legalmente se asumen para el trato hacia estas personas, por ello, es pertinente adentrarse en este tema, y referir los aportes relacionados con el escenario que se define en función de las situaciones a las cuales se enfrentan estas personas y que en muchos casos por desconocimiento de la norma, no logran realizar procesos, donde salgan favorecidos o que por lo menos sean tratados por medio del principio de igualdad.

Al respecto, es necesario considerar las políticas públicas en materia de discapacidad, por lo que es pertinente asumir lo señalado por la Alcaldía de San José de Cúcuta, donde se plantea:

“Artículo Primero: Adóptese la política pública en discapacidad para el municipio de San José de Cúcuta, con el fin de permitir una Cúcuta, cultural y socialmente transformada hacia el reconocimiento de la diversidad, que garantizará el ejercicio pleno de los derechos humanos, con equidad en las oportunidades a todos los ciudadanos con sus diversas capacidades” (p. 2)

Con atención en lo anterior, es necesario referir que la adopción de las políticas públicas en relación con la discapacidad, se manifiesta en función de evidencias que sirven de base para comprender la existencia de personas diversas y con las cuales se cohabita a nivel social, pero también cultural y a lo cual, no escapa el campo laboral, donde se les brinden las debidas oportunidades a quienes padecen discapacidad, de esta manera, la misma alcaldía propone sus propias políticas de vinculación contractual, con base en la mejora de la calidad de vida de quienes se desempeñan en este contexto y poseen alguna discapacidad.

En este sentido, es necesario considerar que la presente investigación, refiere el desarrollo sistemático de una serie de apartes, se parte del problema, donde se reflejan una serie de aspectos que definen los diferentes elementos que constituyen el mismo, como es el caso del planteamiento y formulación del problema, los objetivos, los alcances y limitaciones, así como también las delimitaciones, seguidamente se presenta, el marco referencial, donde se destaca una serie de evidencias de orden teórica que fundamentan el desarrollo de la investigación, donde se hace referencia a los antecedentes, marco teórico, marco contextual y marco legal de la investigación. Conjuntamente, se refiere el diseño metodológico, donde se planearon los diversos aspectos de orden sistemático. Igualmente, se presentan los aspectos administrativos, como también los resultados y finalmente se hace referencia a las conclusiones y recomendaciones.

1. El Problema

En este caso, se asumió como problema, la manera como se vincula a las personas que poseen discapacidad motora en el contexto definido por la Alcaldía de San José de Cúcuta, Norte de Santander, a la luz de las políticas públicas.

1.1 Planteamiento del Problema

Las condiciones de discapacidad de cualquier índole son reiterativas, es decir, se presentan con regularidad en el medio social, en este caso la Organización Mundial de la Salud (OMS:2011) sostiene que: “En el mundo aproximadamente más de 1000 millones de personas sufre algún tipo de discapacidad, esto equivale al 15% de la población” (p. 32), en este sentido, es necesario referir que a escala global, la presencia de personas con diversas capacidades, que se han convertido en un aspecto con el cual se debe convivir en diferentes contextos.

En el caso de Colombia, la presencia con personas con discapacidad en diferentes contextos es común, atendiendo a lo siguiente:

“las personas con discapacidad tienen derecho a disfrutar de oportunidades de empleo y realizar una profesión u oficio, competir en mercado laboral abierto en condiciones inclusivas y accesibles; sin embargo, de manera general, las personas con discapacidad siguen experimentando formas comunes de discriminación, como un alto nivel de desempleo, prejuicios en cuanto a su productividad o incluso la exclusión del mercado laboral” (Casas, C., & Otero, L., 2013).

En virtud de lo anterior, es preciso referir que desde el punto de vista legal, se ha favorecido a las personas que poseen discapacidad para ser contratados en el sector público, donde desempeñen un oficio determinado, sin tomar en cuenta sus limitaciones, no obstante, para la fuerza productora del país, esta ha sido una realidad compleja, dado que continuamente se presentan episodios de discriminación, por lo que estas personas en condición de discapacidad asumen un alto índice de desempleo, lo que ocasiona frustración en la población con discapacidad.

Por tanto, es la discapacidad, una de las evidencias que requiere de mayor atención, en cuanto a la contratación de los mismos en organismos públicos se refiere, sin embargo, al referir este aspecto de manera general, implica comprender que la discapacidad se presenta desde diferentes perspectivas, por ello, en el caso del presente estudio, es pertinente atender la discapacidad física.

Según Sánchez, (2014) la discapacidad intelectual: Se caracteriza por una disminución de las funciones mentales superiores (inteligencia, lenguaje, aprendizaje, entre otros), así como de las funciones motoras. Esta discapacidad abarca toda una serie de enfermedades y trastornos, dentro de los cuales se encuentra el retraso mental, el síndrome Down y la parálisis cerebral (, p.56).

De acuerdo con lo anterior, la discapacidad motora, es un tipo de discapacidad intelectual que le impide a la persona realizar algunas acciones en las cuales tengan que emplear sus extremidades superiores o inferiores, las cuales, se encuentran impedidas, dado que este tipo de discapacidad, es una de las más notorias, para quienes la padecen, es un flagelo la búsqueda de oportunidades, dado que los empleadores buscan mano de obra cuyas evidencias se puedan reflejar desde su constitución orgánica, lo cual, resta a estas personas un escenario para desempeñarse en la realidad.

En el caso de las personas con discapacidad en Colombia ha ido mejorando, el colectivo está claramente infrarrepresentado en el mercado de trabajo, según cifras de Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), existe una gran brecha entre sus niveles de participación y los de las personas sin discapacidad. Solo el 26% de las personas con discapacidad. En edad de trabajar están ocupadas o empleadas, mientras que para los trabajadores sin discapacidad esa tasa es de más de 62%. Simétricamente, el porcentaje de trabajadores con discapacidad inactivos duplica al de personas sin discapacidad (74% frente al 37%).

Otro factor que explica la baja tasa de empleo de las personas con discapacidad es la existencia de lo que podemos llamar entornos discapacitantes. Este concepto incluye los entornos físicos, sociales y actitudinales que incrementan a discapacidad. En la convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas se subraya, en este sentido, la importancia de invertir para mejorar el acceso a edificios, carreteras, trasportes, información y comunicaciones.

El bajo nivel de educación, repercute negativamente en el alcance de las metas de las organizaciones que vinculan personas con discapacidad, es decir, el nivel de rendimiento en relación con la prestación de servicios, es menor que el que desarrolla una persona sin discapacidad, por ello, en el caso de las personas con discapacidad también influye en esa posición de desventaja el estereotipo negativo, extendida socialmente, de que su aportación es inferior.

Lo anterior, traerá como consecuencia, el hecho de que personas que padezcan de esta situación, se queden aisladas del mundo social, porque al no encontrar una oportunidad de trabajo, se sentirán frustrados y preferirán aislarse, generando así incluso problemas de orden

psicológico, enmarcados en acciones en las cuales estos sujetos en algunos casos pueden atentar contra su vida, debido a que no logran sentirse parte importante en el aparato productivo nacional, esa así, como los mismos se restan importancia y ocasionan desequilibrios en su entorno, tanto familiar, como comunitario.

De acuerdo con la UNESCO (2016), en su informe sobre la “inclusión laboral para las Américas” detalla que: “al menos el 38% de personas con condición de discapacidad motora, no han sido incluidas en el mercado laboral, haciéndolos víctimas de exclusión, porque existen muy pocas oportunidades de trabajo destinadas a este sector” (p.45), de manera que la exclusión sobre todo a nivel laboral, específicamente en los países latinoamericanos, donde no se ha logrado la definición de programas dirigidos a las personas que enfrentan una condición de discapacidad motora, para que enfrenten a una prestación de servicios.

En este sentido, es preciso referir que, en el caso de Colombia, la legislación asume como compromiso el favorecer a las personas con discapacidad, en el caso de la Constitución Política se considera que:

El Estado promoverá la prestación, rehabilitación e integración social, propicia la ubicación laboral de las personas en edad laboralmente activa, garantiza a los minusválidos el derecho al trabajo acorde con sus condiciones personales, y señala la educación para las personas con limitaciones físicas o mentales, como obligaciones especiales del Estado (p.24).

Como se logra apreciar, se demuestra entonces la obligación del Estado en brindar condiciones de vida que les sirvan a las personas para que se integren de manera activa en la prestación de servicios, preservando de manera adecuada el derecho universal al trabajo, a pesar de las condiciones que los mismos posean. Por ello, es pertinente asumir que, en los entes públicos, como el caso de la alcaldía, se dispone de mecanismos que contribuyan con la

inserción de estas personas, con la finalidad de que no se sientan limitadas, o relegadas de la prestación de servicios en contextos organizacionales, donde se evidencia el rechazo, la discriminación, lo que ocasiona un sentimiento de inferioridad de estas personas frente a los demás sujetos.

Por ello, es necesaria la integración de las políticas públicas en cuanto a la discapacidad, por ello, el MINSALUD (2014) señala que:

La Política Pública, incluye a los actores de todos los niveles del Sistema Nacional de Discapacidad y se convierte en una guía que orienta la ruta por la cual se deben dirigir las acciones en materia de inclusión social de las personas con discapacidad, que se implementan en el nivel nacional y en los territorios. Precisamente, la mayor apuesta de esta Política Pública está en los territorios, pues es en ellos donde cada compromiso de Política Pública toma cuerpo e impacta la cotidianidad de los más de dos millones y medio de hombres, mujeres y niños con discapacidad que habitan en Colombia (p. 7).

De acuerdo con lo anterior, es necesario referenciar la pertinencia de las políticas públicas, puesto que las mismas se enfocan desde las manifestaciones específicas de la realidad, es de esta manera, como en el caso de la discapacidad, las mismas apuntan hacia la inclusión, esto permite que todos los territorios, posean su propia perspectiva y logren la vinculación contractual laboral de las personas con discapacidad.

En el mismo orden de ideas, es pertinente asumir que cuando una persona en condición de discapacidad motora es incluida mediante la prestación de servicios, en algunos casos es rechazada por sus compañeros de trabajo, lo que ocasiona una alteración en las relaciones interpersonales de la organización, en este caso, Molina (2016) sostiene que: “el rechazo que se presenta hacia las personas con discapacidad, es uno de los temas de naturaleza cultural, porque

este patrón se ha heredado de generaciones pasadas, donde las personas que tenían discapacidad eran objeto de discriminación” (p. 16), esta discriminación, pareciera que no ha quedado en el pasado, sino que se ha ido pasando de generación en generación.

Por ello, en el caso de las organizaciones, como las alcaldías deben asumir como base elementos jurídicos necesarios para favorecer a las personas en condición de discapacidad, en el caso específico de capacidad motora, todo ello, con énfasis en favorecer a los sujetos y ofrecer condiciones adecuadas, donde los mismos puedan elevar las condiciones de la calidad del servicio que prestan, para así, lograr acciones que contribuyan con la mejora de la calidad de vida de las personas que enfrentan estas discapacidades.

Con la finalidad de garantizar el respeto a los derechos humanos de las personas con discapacidad específicamente con discapacidad motora, las organizaciones, como es el caso de las alcaldías, deben insertar en su espacio puestos de trabajo, con responsabilidades que puedan ser ejecutadas por personas con condición de discapacidad, además de que se promueva el compromiso por alcanzar mejoras en la calidad de vida y que desde las relaciones interpersonales con los demás empleados, se genere un clima acorde a las demandas de la inclusión, atendiendo las expectativas de ambos sectores, donde se refleje la toma en cuenta de las leyes que favorecen de manera activa a las personas con discapacidad motora.

En el caso de Colombia, se cuenta con un cumulo de elementos legales que ponen en evidencia el derecho de las personas con discapacidad motora, desde el caso de la Constitución Política, la Ley 80 de 1993, y algunos decretos que se han generado en este caso, a pesar de ello, es decir de la existencia de esta marco legal, se continua generando discriminación de las personas que posee discapacidad motora, poniendo en riesgo los derechos humanos fundamentales, en el artículo 23 de la declaración Universal de los Derechos Humanos se

plasma: “Toda persona, sin considerar su condición, tiene derecho al trabajo, a la libre elección del mismo, a condiciones equitativas y satisfactorias y a la protección contra el desempleo”, a pesar de ello, dicha disposición constantemente se pone en riesgo porque no se cumple con lo establecido en dicho artículo.

De igual forma, se establece en esta Declaración que el trabajo debe ser ejecutado de manera equitativa y atendiendo a las capacidades que cada uno de los sujetos posea, no obstante, este particular no es cumplido, porque en algunas ocasiones, se le obliga a las personas a cumplir con cargas de trabajo que en la mayoría de los casos no pueden ejecutar debido a sus condiciones físicas, esto en algunos casos es objeto de sanciones y hasta del despido aduciendo que no se cumplió con lo establecido en los contratos y ocasionando así el rechazo para con las personas con discapacidad motora.

Debido a la existencia de patrones socioculturales discriminatorios, donde se refleja el rechazo hacia la personas con discapacidad, donde se ha confundido la incursión, con la igualdad, es decir, muchos empleadores alegan que pueden incorporar personas con discapacidad motora si realizan trabajos de la misma manera, como son realizadas por las personas consideradas normales, esto es inadecuado, puesto que inclusión no es sinónimo de igualdad, se da la inclusión para brindar una oportunidad a quienes padecen de esta discapacidad para ser integrados al medio de manera efectiva.

De la misma manera, es preciso referir lo señalado por la Sentencia SU040 de la Corte Constitucional, donde se establece:

6.2. En cumplimiento de este mandato, la Ley 361 de 1997, además de proteger los derechos fundamentales, económicos, sociales y culturales de las personas con discapacidad, persigue su realización personal y total integración a

la sociedad. Disponiendo así, la prohibición del despido discriminatorio de trabajadores que se encuentran en estas circunstancias.

Con atención en lo anterior, es pertinente referir que los derechos de las personas con discapacidad, son ineludibles para el estado, porque con atención en ellos, se promueve la realización personal y por ende su adecuada inserción a la realidad, de esta manera, se asegura una calidad de vida a la persona que padecen discapacidad y así se genera un impacto positivo, tanto en los empleadores, como en los empleados quienes no deben ser objeto de despido porque se estaría en presencia de la discriminación. En el mismo orden de ideas, la misma sentencia refiere que: “y acciones positivas tendientes a propiciar la contratación de personas con discapacidad, a través de una serie de incentivos crediticios, tributarios y de prelación en procesos de licitación, adjudicación y contratación con el Estado” (p.16).

Desde el Estado se debe promover el desarrollo de acciones que orienten aspectos relacionados con ofrecer estabilidad a quienes evidencien alguna discapacidad, es así, como estas situaciones ofrecen un sustento para las personas que padecen de discapacidad y se demuestran en función de darles incluso desde el Estado algunos incentivos que les permita enfrentarse a la realidad circundante y así promover la igualdad.

En este sentido, es necesario referir que la contratación en el caso de Colombia, se rige por la Ley 80 de 1993, en la cual, se expone el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública, donde se determinan dos formas, el nombramiento indefinido y la orden de prestación de servicios, la cual se sustenta además en el Código Sustantivo de Trabajo (2011), donde se asume la contratación de las personas de acuerdo a la OPS, en el caso de las personas con discapacidad motora, que poseen formación profesional, sin embargo, aquellos que no la

poseen, son contratados y se les otorga el salario mínimo, de acuerdo con la labor que desempeñen en la organización.

En este marco de referencia, es necesario considerar también lo señalado en cuanto a los trabajos ocasionales, al respecto, el mismo Código sostiene: “Artículo 6. Trabajo Ocasional. Trabajo ocasional, accidental o transitorio, es el de corta duración y no mayor de un mes, que se refiere a labores distintas de las actividades normales del empleador” (p.2), en este caso, es necesario considerar que se posee la posibilidad en entes, como el caso de la alcaldía de una contratación ocasional de las personas con discapacidad, los cuales, son una vía para que las personas logren acceder a un trabajo como tal.

Además de lo anterior, es pertinente referir lo señalado en el Decreto 2011 del año 2017:

Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación contractual laboral de personas con discapacidad en el sector público (p.11).

De acuerdo con lo anterior, es preciso considerar que en este decreto se expone la cantidad de personas que un ente público debe involucrar como trabajadores, con la finalidad de que se generen aspectos que sirvan de base, en el desarrollo de acciones inherentes a llevar a cabo tareas laborales de un impacto significativo para que se logre alcanzar mejoras en la calidad de vida de quienes enfrentan alguna discapacidad.

No obstante, de acuerdo con el derecho universal del trabajo, es pertinente que el trabajo sea pertinente, para que las personas con discapacidad posean mejores condiciones de vida, al respecto, el Código Sustantivo señala:

Artículo 5. Definición De Trabajo. El trabajo que regula este Código es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o

transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo (p.2).

Con atención en lo anterior, es preciso referir que el trabajo desempeñado por las personas con discapacidad motora, deben asumir un trabajo libre, para ello, es necesario considerar que se poseen dos naturalezas, una material y otra intelectual, lo cual, es favorable porque algunas de las personas con discapacidad poseen formación profesional que les permite vincularse a una actividad intelectual y en el caso de quienes carezcan de dicha formación profesional, pueden acceder a un trabajo material por el cual se daría la remuneración de un salario mínimo.

Aunado a lo anterior, algunas personas con discapacidad motora, prefieren callar la situación a la cual se enfrenta, antes que generar procesos de demandas legales, donde se respeten sus derechos humanos, es decir, los procesos jurídicos se dejan de lado, sin que se tomen medidas de orden legal en contra de los entes empleadores que discriminan a las personas con discapacidad, los empleadores, no se hacen responsables de unas adecuadas condiciones, al respecto, Salinas (2018) sostiene:

Los empleadores se resisten en muchos casos a emplear a personas con discapacidad física por creer que no podrán desempeñar adecuadamente sus funciones y/o que resultará muy caro. Esa actitud se fundamenta en temores y estereotipos que al centrar la atención en la propia discapacidad impiden apreciar las aptitudes de la persona. Diversos estudios han demostrado que emplear a personas con discapacidad presenta además algunas ventajas para los empleadores, como la mejora de la moral del personal y una actitud más considerada por parte de la clientela, a pesar de éstos resultados las personas con discapacidad física siguen siendo excluidas laboralmente (p. 14).

Con atención en lo anterior, es preciso referir que uno de los entes con mayor responsabilidad jurídica en la inclusión de personas con discapacidad motora, son los empleadores, quienes en la mayoría de los casos prefieren no prestarle atención a las demandas de estos sujetos, porque se dejan guiar por estereotipos preexistentes, y cuando emplean a un persona con esta condición, lo hacen con temor, y siendo obligados por el Estado para cumplir con una cuota de responsabilidad social, no porque es política de su organización emplear a estas personas.

En el mismo orden de ideas, es pertinente referir lo señalado por la Corte Constitucional, donde se establece: “el Estado protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan”. De este artículo se deriva la obligación del Estado y las autoridades de adoptar medidas afirmativas para evitar la discriminación y garantizar la igualdad real y efectiva de las personas con discapacidad

El rechazo de algunos empleadores hacia las personas con discapacidad motora, ponen en riesgo el hecho de que estas personas sean valoradas de la manera adecuada, por el contrario, se generan situaciones, donde se hace presente las agresiones por parte de los jefes hacia estas personas, porque no lograron lo propuesto o porque no cumplieron con la tarea encomendada, lo que genera condiciones de inseguridad para la persona con discapacidad que labora en una organización determinada.

Aunado a lo anterior, se presenta el inciso 3, del artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, donde se establece que: “toda persona tiene derecho a igual salario que quien realiza un trabajo igual. En este sentido, la norma apunta a que el salario de una persona debe determinarse por elementos netamente objetivos, en relación con el factor

productividad, es decir, con el rendimiento del trabajador” (p.3), en este caso, se manifiesta el interés por asumir la norma, en cuanto al establecimiento del salario, es decir, la persona con discapacidad no debe ser objeto de discriminación en cuanto al establecimiento del salario, sino que por el contrario, debe establecerse el mismo salario para todas las personas.

A pesar de ello, en algunos casos, se denota que los rangos de pago se establecen de acuerdo con la productividad, por ello, una persona con discapacidad motora muy probablemente no logrará rendir igual a una persona en condiciones normales, por lo que se presentan situaciones poco adecuadas y la alteración de los derechos humanos, de esta manera, la dificultad de estas personas para acceder a mercados laborales, son cada día más complejas, porque no se logra que quienes puedan emplear cumplan con responsabilidad las medidas estatutarias establecidas, sino que las mismas son trasgredidas constantemente por los empleadores, ante ello, el escenario jurídico se muestra incierto porque no se cumple de manera cabal con las disposiciones establecidas.

Las evidencias descritas, impactan directamente en la persona de manera negativa, donde se puede generar incluso hasta situaciones de baja de autoestima, porque al no verse valorados pueden presentar episodios de autorechazo, lo cual, ocasiona inestabilidad psicológica, así como contextos donde la impunidad este a la orden del día, es decir, como las personas prefieren no denunciar, estos casos descritos quedan en el olvido para quienes lo generan, bien sea los empleadores y los demás empleados, para quien no queda en el olvido es para la persona que enfrenta la discapacidad motora, lo cual, le lleva en algunas ocasiones al fracaso laboral.

Igualmente, se presenta en la población con discapacidad motora, temor por denunciar a quienes les han discriminado, porque pudiera fomentarse en el sector laboral que son personas que generan problemas y esto puede causar el rechazo constante para que estas personas sean

empleadas, ante esta situación prefieren callar, poniendo en riesgo incluso su propia dignidad, a pesar de ser víctimas de violación de derechos humanos constantemente.

El tema del rechazo de las personas con discapacidad, no es nuevo, los entes gubernamentales, están conscientes de la existencia de la discriminación de estas personas, lo cual, se ha convertido en un flagelo incluso para las familias de estos sujetos, porque al no verse valoradas, y menos aún empleadas se convierten en una carga familiar que no logra promover cambios en la realidad, es de esta forma, como la ausencia de la inserción laboral de personas con discapacidad motora, tiene varias aristas y donde los más afectados son las personas que padecen la misma, porque en la mayoría de las ocasiones las restricciones y la discriminación es constante en los medios tanto sociales, como laborales.

A lo anterior, se le suma que en los casos de diversas organizaciones, como es el caso de las alcaldías, no existe una infraestructura física adecuada para que las personas con discapacidad interactúen de acuerdo con su limitación, sino que por el contrario, estas fueron construidas para personas con capacidades normales, y es desde aquí, donde incluso se falta a nivel legal, porque los encargados de supervisar las obras encomendadas, no generan informes, donde se refleje la necesidad de espacios para la integración de personas con discapacidad, es decir, que el compendio de causas refleja fallas claras en los procesos jurídicos que se deben adelantar en la realidad para brindar estabilidad a las personas que poseen discapacidad motora.

Lo referido, es alarmante, porque a pesar de la existencia de leyes y normativas que orientan el proceso de inclusión mediante la prestación de servicios, las mismas no se están aplicando de manera adecuada, debido a que en muchos casos son desconocidas por las personas que poseen discapacidad motora, no han sido instruidas sobre este particular, por lo que no logran generar procesos jurídicos en contra de quienes promocionan la discriminación. De la

misma manera, es necesario señalar que en el caso de que conozcan las leyes, la demanda de justicia en algunos casos no prospera, porque los empleadores se valen de algunos vicios que ocasionan el cierre de demandas sin que estas generen algún impacto en la realidad.

De allí, el interés de asumir la vinculación contractual laboral de las personas con discapacidad motora a la luz de las políticas públicas, porque las mismas orientan situaciones que son fundamentales, desde allí, se presentan manifestaciones enfocadas, hacia favorecer a las personas con discapacidad, en este sentido, la Alcaldía de San José de Cúcuta (2011) sostiene:

“A fines de la presente Política Pública en Discapacidad y de acuerdo a la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, se adoptan los siguientes conceptos: Discapacidad: Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás” (p.3).

Finalmente, es necesario referir que la inclusión de personas con discapacidad, hacen que se generen consecuencias poco favorables para quienes padecen de discapacidad motora, debido a que no se cumplen las disposiciones establecidas para favorecer su acceso a convertirse en prestadores de servicio, de esta forma, se generan acciones poco adecuadas y las víctimas de la exclusión laboral no lograrán mejoras en su calidad de vida, por lo que se pone en riesgo la estabilidad de la persona en las diferentes dimensiones que lo componen: emocional, social y orgánica.

1.2 Formulación del Problema

¿Cómo es la vinculación contractual de las personas en condición de discapacidad motora a la luz de las políticas públicas en la alcaldía de San José de Cúcuta, del Departamento Norte de Santander?

1.3 Justificación

En el transcurrir de la historia las personas con discapacidad han luchado por el reconocimiento de sus derechos como seres humanos. No obstante, el concepto desde la referencia teórico jurídico del conocimiento de discapacidad ha provocado un cambio mundial, en el que se reconoce la persona con discapacidad como un ser humano, que tiene derechos e igualdad de oportunidades que los demás en todos los ámbitos de la vida social.

Las personas en condición de discapacidad están expuestas a situaciones de discriminación y exclusión social que les impide ejercitar sus derechos y libertades al igual que el resto, haciéndoles difícil participar plenamente en las actividades ordinarias de las sociedades en que viven. En las 2 últimas décadas el enfoque hacia las personas con discapacidad ha cambiado, dejando atrás el enfoque médico, asistencial o caritativo para comenzar a ser vistas como sujetos portadores de derechos.

El trabajo realizado, aporta situaciones significativas, puesto que se analizaron jurídicamente y con base en el derecho internacional y nacional de los derechos humanos, cuál es la situación de las personas con discapacidad física, en lo relacionado con las oportunidades de

vinculación contractual en la alcaldía de San José de Cúcuta, con la finalidad de promover consideraciones que sirvan de base en brindar protección a estas personas.

En ocasiones la jurisprudencia tanto de la corte constitucional como de la corte suprema de justicia han emitido sentencias contradictorias referente a la estabilidad laboral reforzada, dicha jurisprudencia ha causado un nivel tan alto de confusión con respecto a las reglas aplicables, que los empleadores toman medidas preventivas hacia la contratación de personas con discapacidad por los riesgos legales que ello implica contratar.

El alcance social del mismo, estuvo dado por la importancia que tiene establecer las acciones de política estatal que contribuyen con cerrar la brecha laboral en contra de las personas con discapacidad física en el mercado laboral, y además de tomar como referencia el ente público, caso concreto la alcaldía de Cúcuta, donde deben hacerse presentes personas con discapacidad.

Por estas razones, fue importante realizar una investigación en torno a los procesos de vinculación contractual, con el fin de reconocer los avances que se han logrado para mejorar la calidad de vida, el bienestar y la participación de las personas con discapacidad, y de identificar las falencias y debilidades que aún deben ser corregidas mediante planes y estrategias, con el fin de mejorar la calidad laboral de los trabajadores, brindándoles la posibilidad de desarrollar sus capacidades en trabajos dignos que satisfagan sus necesidades económicas, promoviendo el desarrollo social, económico y humano de las compañías nacionales.

A nivel de la sociedad, también se considera relevante, toda vez que las personas discapacitadas son objeto de mucha discriminación, especialmente en el mercado laboral, por lo cual se requiere que los gobiernos, en este caso el municipal, hagan esfuerzos para articular

políticas públicas que permitan la inclusión al mercado laboral de estas personas, a través de incentivos y beneficios a los entes que promocionen la vinculación contractual.

De esta manera se considera de crucial importancia el poder realizar investigaciones que analicen, diagnostiquen y evalúen los procesos de inclusión de personas con discapacidad, es vital pues el crecimiento organizacional no sólo depende de mantener la confianza y preferencia de los consumidores, o de brindar productos y servicios de gran calidad, sino también de asegurar el desarrollo de un equipo sólido de trabajo, que tenga la posibilidad de cumplir de manera eficiente y adecuada con las demandas actuales de la sociedad, en medio de un entorno de inclusión, de equidad y de participación.

Para lograr esto sería fundamental iniciar desde la Universidad, una campaña de sensibilización, a fin de que las primeras conozcan los beneficios que pueden tener (rebajas en impuestos y parafiscales) por emplear personas discapacitadas, y las segundas, como un modelo de ejemplo a seguir de todos los entes e instituciones, quienes deben ser los primeros en apoyar este tipo de población. Esta investigación proporciona a la psicología una fuente de varios procesos psicológicos, como es el proceso motivacional e interaccional desde un paradigma de la psicología compleja.

Aunado a lo anterior, se toma la alcaldía de San José de Cúcuta, porque es un ente público, donde se deben poner en evidencian los aspectos jurídicos, de una manera propicia, es decir, es un espacio, donde necesariamente por la vía de contratación de prestación de servicios, se deben vincular a las personas que poseen algunas discapacidades, es decir, es la alcaldía un marco de referencia, para promover cambios fundamentales en la adopción laboral de las personas que poseen discapacidad, desde esta perspectiva, es necesario reflexionar, sobre las acciones que las personas desarrollan dentro de la alcaldía.

Por lo anterior, es necesario considerar por qué desde la prestación de servicios, se asume este tipo de contratación, porque posee un cierre y como tal, se manifiestan aspectos que son esenciales, en función de favorecer la vinculación contractual de las personas en la alcaldía, desde allí, se logra favorecer a las personas con discapacidad y de esta manera, se fomenta el interés porque los entes públicos, como es el caso de la alcaldía, logre promover cambios fundamentales en el desarrollo de acciones inherentes al fomento del compromiso y la responsabilidad social, desde organizaciones gubernamentales.

Además de lo anterior, el vincular a las personas con discapacidad motora, en la alcaldía, es necesario, porque desde allí, se promueven intereses que son ineludibles en la adopción de espacios para la valoración de las personas con discapacidad, desde el aspecto jurídico, es decir, se requiere de la aplicación de la norma, para que se favorezca tanto a los empleadores, como a los empleados y se genere una vinculación contractual, donde se promuevan intereses que se vean reflejados en la mejora de la prestación de servicios por parte de la alcaldía.

Es importante destacar que al grupo investigador le interesa el desarrollo de esta investigación, porque es fundamental prestar atención a la vinculación contractual de las personas con discapacidad motora, desde la perspectiva de la prestación de servicios, es decir, es esencial referir las situaciones que definen esta vinculación contractual y como la misma, se manifiesta en el contexto definido por la alcaldía, además de valorar el desempeño de las personas que poseen una discapacidad, lo cual, es muy provechoso porque se brinda la inclusión y se frena la discriminación a estos sujetos.

De igual forma, es necesario referir que con este trabajo se busca verificar si se está cumpliendo las leyes de discapacidad en la frontera, es decir, que es favorable tomar en cuenta el contexto de la alcaldía de San José de Cúcuta, porque a partir de allí, se refieren evidencias que

son necesarias en un contexto tan complejo, como es la frontera, de esta manera, se consideran las situaciones que son necesarias para resguardar los derechos de las personas que presentan discapacidad y como se evidencia el proceso de inclusión de estas personas.

En consecuencia, el hecho de analizar la vinculación contractual de personas en condición de discapacidad motora a la luz de las políticas públicas en la alcaldía de San José de Cúcuta del Departamento Norte de Santander, impacta directamente en el enfoque de inclusión, porque de esta manera se genera un proceso de análisis, no solo de las personas con discapacidad, sino de quienes interactúan con las mismas y cuáles son las percepciones que se presentan en la realidad respecto al tema de la vinculación contractual.

Finalmente, la prestación de servicios, por parte de personas con discapacidad motora, implica el compromiso de estos seres, para desarrollar acciones que permitan involucrarse con el derecho al trabajo, además de ello de que las personas que fungen como líderes en las organizaciones, manifiesten respeto por las personas que poseen discapacidad, es así, como se reflexiona sobre situaciones armónicas propias de la realidad, donde se reconozca el nivel de discapacidad y a partir de allí se genere el análisis de la vinculación contractual.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo General

Analizar la vinculación contractual de personas en condición de discapacidad motora a la luz de las políticas públicas en la alcaldía de San José de Cúcuta del Departamento Norte de Santander.

1.4.2 Objetivos Específicos

Diagnosticar la forma de contratación que aplica la alcaldía de San José de Cúcuta para la vinculación contractual de personas con discapacidad motora.

Considerar la vinculación contractual de personas en condición de discapacidad motora a la luz de las políticas públicas.

Estudiar la vinculación contractual laboral de personas en condición de discapacidad de acuerdo a las políticas públicas de la alcaldía de San José de Cúcuta del Departamento Norte de Santander.

1.5 Alcances y Limitaciones

1.5.1 Alcances

Dentro de los alcances del presente estudio, se considera el hecho de proveer de aspectos documentales de naturaleza jurídica, acerca de la vinculación contractual que debe existir en relación con las personas que poseen discapacidad motora, se asume un contexto público, como es el caso de la alcaldía del municipio de San José de Cúcuta, donde se manifiesta el interés por analizar las acciones que allí se realizan desde la prestación de servicios por parte de las personas con discapacidad y como estos son tratados por sus compañeros de trabajo, así como también por sus jefes inmediatos.

1.5.2 Limitaciones

Las limitaciones que se presentan en este caso, obedecen a la disposición de las personas para otorgar la información requerida, es decir, en para la aplicación de los instrumentos de

recolección de los datos, algunos de los miembros de la población y muestra, pueden mostrar rechazo para llenar dichos instrumentos o reusarse a participar en el estudio.

Otra de las limitaciones que se pueden presentar, es lo relacionado con el acceso a las personas que laboran en la alcaldía, debido a que, en muchos casos, pueden alegar falta de tiempo y algunos compromisos institucionales que les permitan participar de manera adecuada en la investigación.

1.6 Delimitaciones

Para el establecimiento de este apartado, se hace necesario referir la misma desde las dimensiones espacial, temporal y conceptual, con la finalidad de reconocer la vinculación contractual de estos elementos en el estudio.

1.6.1 Espacial

La investigación se delimitó espacialmente en la ciudad de Cúcuta, Norte de Santander, específicamente en la alcaldía del municipio de San José de Cúcuta, la cual se encuentra ubicada en la zona metropolitana de la ciudad de Cúcuta, específicamente en la Calle 11 # 5-49 Palacio Municipal, Cúcuta, Norte de Santander. Es una zona de fácil acceso para todos quienes allí desean acudir, porque hay servicio de transporte público y parqueaderos muy cercanos.

1.6.2 Temporal

La investigación se demarca temporalmente en el año 2019, donde se detectaron los elementos que definen los objetivos del estudio, desde la recolección de la información, hasta

fijar evidencias tanto de orden bibliográfico, como propio del contexto, para formular la investigación.

1.6.3 Conceptual

En este caso, es preciso reconocer la importancia en la definición de premisas tales como: vinculación contractual, discapacidad motora, y contratación mediante prestación de servicios:

1.6.3.1 Vinculación contractual

El Ministerio del Trabajo (2016), la define como: “La inclusión laboral es una estrategia de la empresa para acceder a nuevos talentos sin discriminación” (p. 8), como se logra apreciar, la vinculación contractual, apunta hacia las personas con ciertos rechazos que no hayan sido vinculados a algún campo de trabajo específico, por lo que es necesario considerar el hecho de promover acciones que sirvan de base en evidencias que minimicen la discriminación en el caso de las situaciones relacionadas con la ejecución del trabajo.

En este sentido, es pertinente referir que la vinculación contractual abordada en el presente estudio, se enmarca desde la prestación de servicios que pueden brindar las personas con alguna discapacidad física, en el mismo orden de ideas, el mismo Ministerio refiere: “La discapacidad en la empresa abre posibilidades de innovación y eficiencia y nos invita a trabajar con diversidad” (p. 8), como uno de los sectores que se presentan en la discriminación en los puestos de empleo, son las personas con discapacidades, es necesario referir que su vinculación contractual debe promover un impacto positivo en las organizaciones y por ende, lograr que a estas personas se les respeten los derechos, de esta forma, las organizaciones que vinculen a

quienes poseen alguna discapacidad, podrán verse como entes modelos que logran la diversidad desde sus estamentos laborales.

Asimismo, Casas (2013) aporta:

“La falta de conocimiento y principalmente considerar que se trata de personas, genera en la sociedad y los líderes de la organización actitudes negativas; llegando a tener en muchas ocasiones comportamientos y consideraciones innecesarias que pueden ser tomados como discriminatorios” (p. 16).

Como se logra apreciar, es pertinente reconocer que la discriminación es una de las principales causas en el caso de la vinculación contractual mediante la prestación de servicios, porque los empleadores rechazan tales situaciones, lo que hace que el proceso de vinculación contractual no se genere de manera adecuada, sino que, por el contrario, se altere el derecho al trabajo de estas personas.

Aunado a lo anterior, es preciso reconocer que a causa de la discriminación algunas de las personas que padecen discapacidad, prefieren no vincularse al campo de trabajo, lo cual, hace que no se promuevan evidencias reales en función de aspectos que pudieran permitir mejorar su calidad de vida, en ocasiones el rechazo por las personas que poseen una discapacidad, es un fenómeno cultural, es decir, se manifiesta una falta de interés de la sociedad porque se logre la vinculación contractual laboral, lo que hace que en las organizaciones, los gerentes no cumplan con estos requerimientos.

Por ello para que se genere la vinculación contractual, se debe tomar en cuenta lo señalado por el Ministerio del Trabajo (2016): “Cuando hay aceptación de la diversidad, ocurren cambios positivos en el clima laboral y en la cultura organizacional” (p. 8), de acuerdo con lo anterior, es preciso referir que el primer paso para que se genere la vinculación contractual, es la

aceptación, es decir, debe existir un compromiso por aceptar la diversidad humana y la importancia de todos en el contexto laboral, porque a partir de allí, se logra un compromiso en función de las acciones inherentes al desarrollo de las personas con discapacidad, cuando se da la aceptación, se promueve el compromiso y la igualdad de condiciones para todos.

1.6.3.2 Discapacidad Motora

En este caso, se hace énfasis en Peralta (2012): “la discapacidad motora se define como la restricción o falta de capacidad como consecuencia de una deficiencia física” (p. 72), como se logra apreciar, la discapacidad motora, hace referencia a la restricción que tienen las personas para ejecutar movimientos con sus órganos físicos, los cuales, pueden ser producto de accidentes o pueden ser heredados, es decir, pudieran ser de naturaleza genética, dicha restricción hace que las personas no logren moverse de la misma manera, como lo hace algún sujeto que posea todas sus capacidades, por lo que las limitaciones se apoderan del mismo.

A lo anterior, se le suma lo señalado por Salinas (2018) quien define la discapacidad motora de la siguiente manera:

Es fruto de una alteración transitoria o permanente (por lesión o enfermedad) en el sistema nervioso central o en el aparato locomotor (huesos, articulaciones o músculos), que sitúa a la persona que la padece en una situación de desventaja porque limita o incapacita la realización de muchas de las actividades, que llevan a cabo sus iguales de manera normalizada (p. 23).

Como se logra apreciar, es necesario referir que la discapacidad motora, hace énfasis en la ausencia temporal o constante de un movimiento, por ejemplo alguien que no posea una de las manos, es considerado como una persona con discapacidad motora, dado que no logra ejecutar las tareas de una manera igual a quien si la posea, sin embargo, quienes poseen

discapacidad motora, poseen múltiples habilidades que le permitirán cumplir con las labores para lo cual sea designado, en este sentido, es necesario reconocer las limitaciones presentes en el aparato locomotor, el cual, debe ser asumido desde acciones que lleven a la persona con discapacidad a sentirse parte de la realidad.

De manera que es la discapacidad motora, una limitación que se puede tomar en cuenta, cuando se hace referencia al hecho de que estas personas no pueden cumplir con un cargo laboral en todo lo que este exige, de allí, el hecho de tener plena conciencia en relación con el manejo de sus funciones y del impacto que los mismos pueden generar en la realidad productiva.

Contratación por Orden de Prestación de Servicios: Para la definición de este particular, es necesario referir que la prestación de servicios, tiene un tiempo determinado y como tal, se apega a un período específico, para ello, es necesario atender lo expuesto en la Ley 80 de 1993, en su artículo 14, donde se establece los medios que pueden utilizar las entidades estatales para el cumplimiento del objeto contractual, en este caso, se manifiestan intereses relacionados con el numeral 1. donde se establece:

Tendrán la dirección general y la responsabilidad de ejercer el control y vigilancia de la ejecución del contrato. En consecuencia, con el exclusivo objeto de evitar la paralización o la afectación grave de los servicios públicos a su cargo y asegurar la inmediata, continua y adecuada prestación, podrán, en los casos previstos en el numeral segundo de este artículo, interpretar los documentos contractuales y las estipulaciones en ellos convenidas, introducir modificaciones a lo contratado y, cuando las condiciones particulares de la prestación así lo exijan, terminar unilateralmente el contrato celebrado (p.43).

De acuerdo con lo anterior, es pertinente considerar que los contratos mediante la prestación de servicios, poseen un principio concluyente, es decir, posee un inicio y un cierre,

donde se expresen los elementos que se deben hacer presentes en los términos del contrato y de esta manera, proveer beneficios a quienes se estén contratando, con la finalidad de generar impactos positivos en este caso, en las personas que poseen alguna discapacidad motora, por ello, es necesario asumir el interés por prever los términos legales en los cuales se celebra el contrato, para favores a las partes.

2. Marco Referencial

El marco referencial, constituye una serie de evidencias de orden documental que le dan sustento teórico al objeto de estudio, por lo anterior, es pertinente referir lo señalado por Arias (2006) quien define el Marco Referencial; como: “el producto de la revisión documental – bibliográfica y consiste en una recopilación de ideas, posturas de autores, conceptos y definiciones que sirven de base a la investigación por realizar” (p. 106), en este sentido, es necesario reconocer que en este aparte, se evidencia el hecho de proponer una serie de postulados teóricos, los cuales, han sido el producto de una revisión documental y bibliográfica, cuya finalidad siempre fue recolectar las evidencias necesarias para generar un compendio que permitiera reconocer los diferentes aspectos relacionados con la investigación planteada.

2.1 Antecedentes

Para llevar a cabo la investigación, es necesario contar con aspectos que sirvan de base en la comprensión del objeto de estudio, por ello, es necesario referir una serie de investigaciones que se han llevado a cabo en el campo de la vinculación contractual de personas con discapacidad:

Urra (2011), realizó una investigación denominada: Análisis de inclusión laboral de personas con discapacidad visual de la Región Metropolitana, tiene por finalidad conocer las situaciones de discriminación y exclusión de personas con discapacidad visual en la Región Metropolitana en relación al área laboral, desde una perspectiva que permita generar

consideraciones que favorezcan la inserción laboral de este grupo vulnerable de personas. Para efectos de esta investigación se ha considerado a la discapacidad como un problema social, que refleja discriminación y exclusión laboral de personas con discapacidad visual, elementos que van más allá del desempleo, ya que engloba todo un sistema político, social, familiar y organizacional en relación a la capacidad de respuesta del país y de la coordinación entre los actores que se pueden relacionar al proceso de inserción laboral de personas con discapacidad visual.

En el mismo orden de ideas, se presenta el estudio de Meléndez (2012), titulado: “Desempeño Laboral del Personal con Discapacidad que Labora en una Empresa del Sector Automotriz”, el autor inicia esta investigación con el principal objeto de analizar el desempeño laboral que se lleva a cabo en la empresa automotriz, sirviendo de protector para garantizar los derechos de las personas con discapacidad, este proceso se ve limitado por ciertas barreras como la discriminación social, la falta de accesibilidad, la falta de formación profesional, y la desarticulación entre los distintos entes públicos que buscan garantizar los derechos de las personas con discapacidad, a pesar de esto, según su estudio, los índices de inserción laboral en la empresa automotriz han aumentado, a partir del año dos mil siete fecha en que entra en vigencia la Ley para las personas con discapacidad, aunque la mayoría de las personas han sido colocadas en trabajos no calificados.

También en las conclusiones de esta investigación la autora conoce las acciones que realiza el Estado venezolano en materia de inserción laboral para dar cumplimiento a la Ley para Personas con Discapacidad, por lo cual el objetivo general busca con ello la incorporación plena de las personas con discapacidad al mundo laboral venezolano a través de agencias de empleo

del ministerio del poder popular para el trabajo y seguridad social encargándose estas de velar por la inserción de personas competentes y de encontrar empleos convenientes.

Galán & Portilla (2011), llevaron a cabo un estudio en la Universidad Libre de Cúcuta, denominado: La Vinculación contractual Laboral de las personas con discapacidad motriz leve - parapléjicas - en el Municipio de San José de Cúcuta, Las personas con discapacidad son sujetos de especial protección que requieren el desarrollo de políticas públicas que den cuenta de su atención diferencial y del goce efectivo e integral de sus derechos. Las personas con discapacidad son niños y niñas, adolescentes, jóvenes, mujeres y hombres, y adultos mayores, de distintas etnias, en diversas condiciones sociales y económicas. Se cuenta actualmente con un marco internacional de instrumentos que exigen la adopción de acciones de especial protección, frente a la situación de debilidad manifiesta en que se encuentran las personas con discapacidad.

La atención integral de este grupo poblacional desde una perspectiva de derechos, implica una incorporación y transversalización de un enfoque de inclusión social, de desarrollo de entornos favorables y de capacidades individuales y colectivas, que garanticen mejoras en la calidad de vida y goce de derechos. Las personas con discapacidad son miembros activos del mundo del trabajo. Tanto las mujeres como los hombres desempeñan una actividad laboral, ya sea en puestos de trabajo poco cualificados, especialmente en el sector informal, en cargos profesionales, de gestión y toma de decisiones. Sin embargo, la mayoría no tiene ninguna perspectiva de empleo, porque muchos de los obstáculos que enfrentan en su búsqueda o en el lugar de trabajo se deben no solo a las barreras sociales, sino también a su propia discapacidad, lo cual fundamenta la realización de este trabajo.

Asimismo Paticas (2012), en su investigación de maestría, titulado “Evaluación de la Percepción Interna de los Trabajadores en Relación al Programa de Inserción Laboral de

Personas con Discapacidad en una Empresa de la Industria Farmacéutica”, en esta investigación el autor se plantea que las personas con discapacidad forman parte de la población que ha sido excluida y que a pesar de todas sus limitaciones poseen también otros tipos de potenciales que pueden fácilmente utilizar para desarrollarse activamente en las sociedades actuales, el propósito de su investigación estaba dirigido a la elaboración de estrategias que le sirvan a la organización como herramienta y que permitan el fortalecimiento de la gestión de Recursos Humanos en el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad; fue tomado de las conclusiones de la investigación, basadas en los resultados obtenidos de las técnicas de recolección de datos presentadas.

En el mismo orden de ideas, se presenta el Consejo Nacional de Política Económica y Social República de Colombia (2013), documento somete a consideración del CONPES, el rediseño de la política pública de discapacidad establecida en el Documento CONPES 80 de 2004. El objetivo es precisar los compromisos necesarios para la implementación de la política como parte del Plan Nacional de Desarrollo 2010 - 2014, “Prosperidad para Todos”. Así mismo, se busca definir los lineamientos, estrategias y recomendaciones que con la participación de las instituciones del Estado, la sociedad civil organizada y la ciudadanía, permitan avanzar en la construcción e implementación de la Política Pública de Discapacidad e Inclusión Social PPDIS, que se basa en el goce pleno en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las Personas con Discapacidad (en adelante Personas con discapacidad), como lo establece la Convención sobre los Derechos de las Personas con discapacidad de Naciones Unidas.

En el mismo orden de ideas, se presenta el estudio de Casas (2013), denominado: **Discriminación En La Vinculación contractual Laboral De Las Personas Con Discapacidad**

Motora, se realiza un análisis de la problemática social que se gesta a través de la vinculación contractual laboral de las personas que padecen una discapacidad motriz. La base documental encontrada analiza la existencia de una política social considerando aspectos que explican la discapacidad no como impedimento para el desarrollo personal y profesional de una persona, sino la oportunidad de realizar por medio de habilidades especiales funciones de una tarea específica. Podría considerarse como el centro del problema la falta de conciencia social no solo de dueños de empresa sino de la comunidad en general, quienes, por mala información, consideran un gasto y futuros problemas vincular laboralmente una persona con discapacidad motora. Se propone la posibilidad, a través de actividades que generen conciencia social trabajar bajo la temática de cómo prevenir, superar y manejar una discapacidad motora, con el fin de cambiar de modo positivo la forma de pensar de las personas aparentemente “normales”, promoviendo espacios para compartir con personas especiales

Garavito (2014), llevó a cabo una investigación denominada: La inclusión de las Personas con Discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta, esta investigación tuvo como objetivo identificar y analizar las estrategias para la inclusión laboral de Personas con Discapacidad presentes en la Política Pública Nacional de Discapacidad en Colombia. Se realizó un estudio documental basado en los referenciales global y sectorial de la política pública, relacionados con la concepción de discapacidad e inclusión laboral de Personas con Discapacidad.

El estudio se abordó bajo la metodología de análisis de contenido cualitativo; contempló 14 documentos legales y normativos, y un total de 42 unidades de análisis. Como resultado se evidenció que la concepción de discapacidad tuvo una tendencia hacia el modelo médico o rehabilitador, seguida del modelo biopsicosocial; además de una relación y evolución acorde

entre las concepciones de discapacidad y la terminología para nombrar a la población objetivo.

En relación con la inclusión laboral se encontraron estrategias propias del empleo protegido y del empleo abierto u ordinario, además de otras estrategias que emergieron del análisis. Se concluye que existe la necesidad de aunar esfuerzos que conlleven a la reglamentación e implementación de políticas y programas vigentes con el fin de lograr un tratamiento igualitario y equitativo para las Personas con Discapacidad.

Hurtado (2015) llevó a cabo una investigación denominada: El Teletrabajo Como Opción Para Insertar Personas Con Discapacidad En El Área De Telemercadeo En Las Empresas Del Ramo Papelero Del Edo. Aragua, el propósito de este estudio, es analizar el Teletrabajo como Opción para la Inserción de Personas con Discapacidad en el Área de Telemercadeo en las Empresas del Ramo Papelero, en el ámbito laboral han estado ocurriendo cambios en cuanto a la inserción de las personas con discapacidad como exigencia legal del Estado Venezolano a través de la Ley Orgánica para las personas con Discapacidad, ya en muchos países Europeos es común encontrarse con estos trabajadores con condiciones especiales cumpliendo labores que normalmente pueden ser ejecutadas por personas sin ninguna discapacidad, el teletrabajo viene a ser el instrumento que promueve la inserción laboral de personas con discapacidad motora logrando la integración del mundo laboral y la sociedad de manera integral y total, El diseño de la investigación es de campo, no experimental, de nivel descriptivo y con revisión documental, donde el mismo objeto de estudio servirá de fuente de información para el investigador. Se sustentará en dos técnicas de recolección de datos, como lo son la observación directa y la entrevista. Se aplicarán como instrumentos, un registro de la información documental y un cuestionario abierto. Para el procesamiento de los datos que se obtendrán en el desarrollo de la investigación, se utilizará como técnica la triangulación, la cual permitirá al investigador extraer

conclusiones útiles sobre la totalidad de las informaciones obtenidas acerca del problema planteado.

Por su parte, Botero (2016) ejecutó una investigación denominada: Prácticas de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad en el contexto laboral de empresas privadas de la ciudad de Bogotá, su objetivo principal de la presente investigación es comprender los procesos de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad en dieciséis empresas del sector privado de la ciudad de Bogotá, con el fin de contribuir al fortalecimiento de las políticas de inclusión laboral, a partir de un análisis de hechos concretos que permitan dimensionar y definir los aspectos que deben ser mejorados. Se utilizó como técnica la entrevista semi-estructurada, tomando como referencia tres voces: la persona en condición de discapacidad, un familiar y su jefe inmediato. Las categorías de información fueron las siguientes: características del proceso de inclusión laboral, barreras de entrada, beneficios de contratación de personas en condición de discapacidad y condiciones del lugar de trabajo.

A nivel conceptual y teórico, en el marco de la psicología de la complejidad, se incluyó el modelo social de discapacidad y los procesos de inclusión en la ciudad de Bogotá. La principal conclusión, es que se están generando grandes avances en los procesos de inclusión laboral en empresas del sector privado en la ciudad de Bogotá, que han comenzado a trabajar en múltiples redes de apoyo, con el fin de aprovechar las fortalezas de las personas en condición de discapacidad. La metodología utilizada es de tipo cualitativo y analítica descriptiva, cuyo propósito consiste en comprender, identificar y analizar los procesos de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad.

La principal conclusión, es que se están generando grandes avances en los procesos de inclusión laboral, de empresas del sector en la ciudad de Bogotá, que han comenzado a trabajar

en múltiples redes de apoyo, con el fin de aprovechar las fortalezas de las personas en condición de discapacidad. La principal estrategia implementada en el país, para que las empresas desarrollen acciones acordes a los principios relacionados con el desarrollo social y la inclusión laboral, es generar a nivel interno una atmósfera de responsabilidad, promoviendo estándares y principios basados en la equidad, la solidaridad y la igualdad.

En el mismo orden de ideas, se presenta el estudio de Salinas (2018), denominado: Discapacidad física y su influencia en la inserción laboral de las personas con discapacidad de la asociación de limitados físicos – ALFIP, PUNO 2017, esta investigación responde al problema general ¿De qué manera la discapacidad física influye en la inserción laboral de las personas con discapacidad de la Asociación de Limitados Físicos Puno, 2017?, para lo cual se planteó como objetivo general: Determinar la influencia de la discapacidad física en la inserción laboral de las personas con discapacidad de la Asociación de limitados Físicos Puno, 2017. Esta investigación es de tipo básica y diseño no experimental de corte transversal. El método es el hipotético-deductivo, el tipo de selección de la muestra es la no probabilística y se cuenta con una población muestral de 40 socios inscritos de la Asociación de Limitados Físicos Puno.

Los principales resultados son: el 32,5% de personas con discapacidad física de tipo hemiplejía, no cuentan con un empleo formal, así mismo el 37,5% de la población que presenta grado discapacidad moderada, se encuentran desocupados, por otro lado, el 22,5% de personas con hemiplejía consideran que las barreras que limitan la inserción laboral es la discriminación y exclusión por su discapacidad.

Estas investigaciones permiten tener en cuenta que el fenómeno de la discapacidad en cuanto a la inserción laboral, ha sido recurrente y cuenta con diferentes elementos que son tomados en cuenta desde diferentes perspectivas, al respecto, es fundamental comprender que los

estudios apuntan hacia el conocimiento del tema de la inclusión de las personas con discapacidad, de esta manera, el compromiso es fundamental en el abordaje de opciones que sirven de base en tales aspectos.

2.2 Marco Teórico

Para la construcción del marco teórico, es pertinente tomar en cuenta, una serie de postulados de orden bibliográfico que definen las situaciones inherentes a la realización de un compendio de elementos que definen el objeto de estudio, en este sentido, se presentan la siguiente información:

2.2.1 Discapacidad Motora

Previa la definición de discapacidad motora, es necesario comprender la definición de discapacidad, Martínez (2010);

Cuando hablamos de personas con discapacidad, es importante referirnos a su discapacidad solo cuando esto sea pertinente. En diversos medios de comunicación podemos encontrar expresiones como “un ciego”, “un discapacitado” o “un chico Down”, por ejemplo, en casos donde la discapacidad es un dato sin importancia dentro del contexto. Con esto se refuerza una imagen de las personas con discapacidad distorsionada, que quita los rasgos de individualidad y las percibe solo en relación a su discapacidad. (p.45)

Las personas que presentan alguna discapacidad dependiendo del grado de la misma se le dan su trato, pues no porque presentan alguna dificultad es preciso que sean tomados en cuenta por la sociedad de una manera especial. Si es necesario el respeto, pues todo ser humano debe ser

respetado sin importar que lo hace diferente dentro de una sociedad, por lo que es preciso educar y orientar a las generaciones con respecto a este tema, desde hace mucho tiempo se ha discutido el tema de las personas con discapacidad y se ha buscado diferentes términos de cómo pueden ser mencionados sin que se sientan excluidos o maltratados verbalmente.

Una vez comprendido el término discapacidad, es pertinente adentrarse en la discapacidad motora, la cual, es un tipo de discapacidad relacionada con las limitaciones intelectuales y físicas, en este sentido, la OMS (2011) sostiene que la discapacidad motora consiste en:

El padecimiento de anomalías orgánicas en el aparato locomotor o las extremidades (cabeza, columna vertebral, extremidades superiores y extremidades inferiores). Incluyen aquellas del sistema nervioso, referidas a parálisis de extremidades superiores e inferiores, paraplejías y tetraplejías y a trastornos de coordinación de los movimientos, entre otras. Otro subconjunto en esta categoría, se refiere a las alteraciones viscerales, es decir, al aparato respiratorio, cardiovascular, digestivo, genitourinario, sistema endocrinometabólico y sistema inmunitario (p. 44).

Con atención en lo anterior, es preciso referir que la discapacidad motora, tienen mucho que ver con las limitaciones físicas de una personas, es decir, en relación con el movimiento de alguna de sus extremidades, en algunos casos, se puede observar como las personas carecen bien sea de extremidades inferiores o superiores, lo cual, les impide una adecuada adaptación al medio, de hecho cuando se trata de paraplejias, la persona debe emplear mecanismos de traslados como es el caso del uso de sillas de ruedas, ante esto, las limitaciones para ejecutar cualquier movimiento, es notorio porque no logran tener una coordinación motora.

De la misma manera, es necesario referir que en estas limitaciones motoras, se integran también aspectos dentro de los cuales, se asume el compromiso de algunos de los aparatos que conforman el organismo humano y por lo cual, la persona no puede actuar de manera adecuada frente a los retos que le impone su cotidianidad, es de esta forma, como se manifiestan aspectos que inciden en el desarrollo y movilidad de la persona, lo que les impide por ejemplo abordar un automóvil, entre otras situaciones.

Asimismo, es pertinente referir lo expuesto por la Corte Constitucional (2018), donde se expresa:

La expresión “*ajustes razonables*” se conoce como la obligación de dar facilidades, adaptarse o tomar medidas, o de efectuar modificaciones efectivas o adecuadas, tales como, efectuar adaptaciones en la organización de un ambiente de trabajo, a fin de eliminar los obstáculos que impidan a una persona con discapacidad participar en una actividad o recibir servicios en igualdad de condiciones con las demás (p.12).

En el caso del empleo, esto podría significar modificaciones materiales de los locales, adquirir o modificar equipos, ofrecer un lector o intérprete o la capacitación o supervisión pertinentes, adaptar los procedimientos de examen de ingreso o evaluación, modificar las horas de trabajo normales.

Para ilustrar lo anterior, si un empleado sufre un accidente, ya sea en el puesto de trabajo o fuera de éste, que dé por resultado una incapacidad física que obligue a ese empleado a utilizar desde ese momento una silla de ruedas, el empleador tiene la obligación de proporcionar rampas y pasillos sin obstáculos, de manera que esa persona pueda laborar como empleado activo. Ahora bien, teniendo en cuenta lo anterior, es necesario considerar que, dentro de la discapacidad

motora, se presenta una clasificación que hace más fácil su comprensión, Pereda, De Prada y Actis (2010), las clasifican en:

Motrices sin afectación cerebral: incluyen la poliomielitis, lesión medular ocasionada por accidentes y que conduce a la tetraplejía, con afectación de los cuatro miembros y la paraplejia, que afecta a las extremidades.

Problemas físicos: como movilidad, control de vejiga, infección urinaria y de riñón, deterioro renal, problemas de escaras, falta de reflejos, pérdida de sensación, sexualidad.

Amputación: es la pérdida de un miembro ocasionada por accidentes de tráfico, laborales, deportivos u otros.

Deficiencias por enfermedad: Limitaciones debidas a enfermedades como la esclerosis, la distrofia muscular, la epilepsia (p.71).

Con atención en lo anterior, es preciso destacar que las modalidades de discapacidad motora, se enmarcan en asumir la discapacidad motriz sin afectación cerebral, generalmente con las más comunes, porque en su mayoría han sido causadas por eventos fortuitos que inciden en la persona, de esta manera, se puede evidenciar como se afectan las extremidades tanto inferiores, como superiores, lo que impide a los sujetos movilizarse de una manera adecuada. A este tipo de discapacidad se le suman los problemas física, los cuales, se refieren por ejemplo al control de vejiga, muchas personas padecen de este flagelo, por lo que deben contar con dispositivos que les permitan ir al baño constantemente.

De igual manera, se presenta la amputación, la cual, en algunos casos es ocasionada por algún accidente o porque la persona nació con la carencia de algún órgano externo, como por ejemplo una mano, un pie, una oreja, en fin, lo cual, le impide realizar las actividades de manera normal, porque se limita en su actuación constante. De esta manera, se presentan las deficiencias por enfermedad, cuando la persona padece una enfermedad de por vida, la misma puede

impedirle al sujeto que se desempeñe de manera adecuada, por lo que estas personas también son incluidas en quienes se encuentran impedidos para llevar a cabo una actividad específica sobre todo laboral.

Otra de las clasificaciones de discapacidad física, es la presentada por la Organización Mundial de la Salud (2011), quien considera la siguiente:

Tetrapléjia: Afección de los 4 miembros, miembros superiores más afectados. Trastorno que se caracteriza por parálisis de los brazos, las piernas y el tronco por debajo del nivel de la lesión producida en la médula espinal. La causa más frecuente suele ser un traumatismo. Se debe a lesiones de la médula espinal, especialmente las que afectan a las vértebras cervicales quinta a séptima.

Parapléjia: Afectación de ambas piernas. Afectación parcial o completa de la motricidad de los miembros inferiores, consecuencia de una lesión medular a partir de la región dorsal y/o lumbar.

Hemiplejia: Afectación de un hemicuerpo derecho o izquierdo, menos problemas en el miembro. Es consecuencia de una lesión que afecta a un hemisferio cerebral y que cursa con parálisis del brazo y piernas contrarias al hemisferio dañado, quedando afectada a mayores y en muchas ocasiones, la mitad de la cara.

Monopléjia: Afecta sólo a un miembro, poco frecuente (p.3).

De acuerdo con la clasificación anterior, es preciso destacar que se presenta la tetrapléjia, la cual, es considerada como un trastorno que impide el movimiento de los miembros superiores afectados, por lo general, debido a lesiones causadas en la medula espinal, las cuales, generan molestias en las vértebras cervicales. A ello, se le suma la paraplejia, la cual, es la que se define como la limitación de ambas piernas de la persona, lo que le hace limitarse en su movimiento. En el caso de la hemiplejia, se evidencia la afectación de un hemicuerpo y la monopléjia, donde se afecta un miembro en específico, lo cual, es muy común.

Una vez comprendida la clasificación de la discapacidad, es necesario sostener el grado de afectación la misma, al respecto, Egea & Sarabia (2001) plantean lo siguiente:

Leve: las personas presentan alguna dificultad para llevar a cabo actividades de la vida diaria. A pesar de eso son independientes, no requieren apoyos de terceros y pueden superar las barreras del entorno.

Moderada: las personas presentan una disminución o imposibilidad importante de su capacidad para realizar la mayoría de las actividades de la vida diaria, llegando incluso a necesitar apoyo en las labores básicas de autocuidado. Superan sólo algunas barreras del entorno, con dificultad.

Severa. Sólo puede realizar la actividad cuando alguien está con él, la mayor parte del tiempo y en algunos casos aun teniendo ayuda biomecánica no desarrolla actividad sin asistencia de una personan (p.27).

En este caso, es necesario referir que las discapacidades leves, se encuentran caracterizadas por una dificultad muy específica, la cual es notoria, pero no le impide a la persona desempeñarse en su realidad cotidiana, en el caso de la discapacidad moderada, se evidencia el hecho de una imposibilidad por parte de las personas para su actuación constante en la realidad, es decir, se aprende a vivir con las barreras que impone la discapacidad, de igual manera, se presenta un grado severo, donde se considera el escaso movimiento de la persona para ejecutar una tarea en su vida diaria.

En este sentido, es pertinente referir lo señalado por Peralta (2012) quien define la discapacidad motora como:

La restricción o falta de capacidad como consecuencia de una deficiencia física. Es fruto de una alteración transitoria o permanente (por lesión o enfermedad) en el sistema nervioso central o en el aparato locomotor (huesos, articulaciones o músculos), que sitúa a la persona que la padece en una situación de desventaja porque limita o incapacita la realización de muchas de las

actividades, que llevan a cabo sus iguales de manera normalizada. Este trastorno puede generar limitaciones en la postura, coordinación, comunicación, manipulación, desplazamiento y funciones bucofonatorias y/o respiratorias (p. 44).

Con atención en lo anterior, la discapacidad motora, por lo general hace referencia a una deficiencia o limitación física, es decir, la persona tiene limitaciones para moverse en su entorno o para ejecutar alguna actividad determinada, donde se ven comprometidas las extremidades que le hacen falta, de esta manera, es necesario referir que esta condición es producto de alguna alteración transitoria, esto sucede cuando la persona por ejemplo se cae y se le presenta algún esguince de tobillo, esto le impide movilizarse, pero con reposo se vuelve a la normalidad, porque se recupera la movilidad del pie.

No obstante, se presentan también alteraciones permanentes, como es el caso de la existencia de alguna enfermedad de por vida, o en el caso de la falta de alguna extremidad, como el caso de la falta de una mano o de un pie, esto hace que se generen falta de movimiento y por ende, no se pueda cumplir con situaciones propias de la realidad cotidiana. También se presentan aspectos que se encuentran relacionados con el funcionamiento del aparato nervioso, entre otros, lo que ocasiona limitaciones relacionadas, bien sea con la coordinación, la comunicación, entre otros.

De esta forma, es necesario establecer lo señalado por Sagredo & et al., (2002), quienes destacan que:

La discapacidad de miembros superiores o inferiores, es una lesión completa o parcial, estas afecciones a miembros superiores e inferiores son pérdidas de una extremidad como consecuencia de una lesión traumática (corte,

quemadura, aplastamiento) o una enfermedad que requiere una intervención quirúrgica (cáncer, gangrena, diabetes)” (p. 23).

De manera que, la discapacidad de los miembros superiores o inferiores, hará que la persona no logre su propio dominio por lo que se verá comprometida la autonomía del sujeto quien padece la limitación. Por lo tanto, la discapacidad motora, puede generar secuelas en la movilidad de la persona, porque no logra asumir diferentes funciones, sobre todo cuando se requiere de algún órgano para lograr el desarrollo pleno de las funciones, a ello, se le suma lo señalado por Salinas & et al. (2018)

La discapacidad física es una desventaja, resultante de una imposibilidad que limita el desempeño motor de la persona afectada. Tienen movilidad restringida, atrofia en miembros superiores, inferiores o ambos, provocada por diversas lesiones (parálisis, mutilación, así como enfermedades degenerativas, neuromusculares o infecciosas (p. 24).

Con base en lo anterior, es preciso referir que la discapacidad física, se manifiesta en función de la imposibilidad que poseen las personas para realizar cualquier evento, donde requiera del desempeño motor, es de esta manera, como la restricción en la movilidad, es una de las características comunes, lo cual, hace que las personas en algunos casos se sientan frustradas por no alcanzar un nivel de desempeño adecuado. La discapacidad motora, puede ser genética, o se pudo generar a causa de sufrir algún accidente, en este caso, es preciso referir lo señalado por Salinas & et al. (2018)

Este tipo de discapacidad puede venir dado por una causa prenatal, natal o posterior al parto por algún hecho causante de esta situación. Esta discapacidad puede tener una causa genética o desconocida, que aparece en un primer momento al nacimiento como algo evidente o que se evidencia tras el primer

reconocimiento pediátrico o encontrarte con ella, en un momento posterior, sin esperarla ni evidenciar inicialmente síntomas (p. 24).

De acuerdo con lo anterior, es preciso asumir que la discapacidad como causa de la genética, es una de las situaciones reiterativas en la realidad, dado que la misma, en la mayoría de los casos es desconocida, no obstante, este tipo de discapacidad, se refleja en función de mecanismos presentes en los síntomas que se presentan y que caracterizan a quienes la poseen. Por otro lado, se presenta el hecho de que las limitaciones, también pueden ser causadas a raíz de accidentes que se presentan en la realidad, como accidentes laborales o automovilístico.

En correspondencia con lo anterior, es pertinente plantear los enfoques o modelos de la discapacidad, los cuales son propuestos por Palacios & et al. (2008) de la siguiente manera:

El modelo de prescindencia. Éste modelo considera, que la discapacidad tenía su origen en causas religiosas, y que las personas con discapacidad eran una carga para la sociedad, sin nada que aportar a la comunidad, aunque también políticos, consideraban inconveniente el desarrollo y crecimiento de niños y niñas con discapacidad. La explicación respecto de las causas de la discapacidad era religiosa: el nacimiento de un niño o niña con discapacidad era el resultado de un pecado cometido por los padres en el caso de Grecia, o una advertencia de que la alianza con los dioses se encontraba rota en el caso de Roma.

El modelo médico. Sus características fundamentales son dos: en primer lugar, las causas que se alegan para justificar la discapacidad pasan a ser médico-científicas. En este modelo, y tratándose del campo de la medicina se alude a la discapacidad en términos de enfermedad o como ausencia de salud. En segundo lugar, se considera que las personas con discapacidad pueden tener algo que aportar a la comunidad, pero sólo en la medida en que sean rehabilitadas o normalizadas, y logren asimilarse a las demás personas (válidas y capaces) en la mayor medida posible. Con lo cual, entran en un proceso de normalización a fin

de poder obtener por parte de la sociedad un valor como personas y como ciudadanas y ciudadanos.

El modelo social. Las limitaciones individuales de las personas con discapacidad son las limitaciones de la sociedad para prestar los servicios apropiados y para garantizar que las necesidades de esas personas sean tenidas en cuenta dentro de la organización social. Esto no supone negar el aspecto individual de la discapacidad, sino enmarcarlo dentro del contexto social.

El modelo de la diversidad. Plantea que todas las personas tienen un mismo valor moral, independientemente de sus capacidades, o discapacidades, y, por tanto, tienen que tener garantizados los mismos Derechos Humanos. Aquí, el hecho de la discapacidad se convierte en una cuestión de carácter ético y filosófico, y adquiere un status moral), a través del cual, toda persona con grave discapacidad y, aunque no pueda cuidar de sí misma (p.53).

Las anteriores consideraciones permiten comprender que la inserción de las personas con discapacidad al campo laboral, ha ido evolucionando de manera significativa, dado que en la actualidad se asume de manera reiterativa el modelo social, el cual, es de naturaleza humanista y donde se toma en cuenta la incidencia del desarrollo laboral en el medio al cual pertenecen estas personas.

Adicionalmente, se presentan los paradigmas que sustentan la discapacidad laboral, al respecto, Palacios & et al. (2008), refiere lo siguiente:

Paradigma rehabilitador. Centra su análisis e intervención en la rehabilitación médica y asistencial de las personas con discapacidad para su adaptación al medio. Enfoca la discapacidad como un problema personal, causado directamente por una enfermedad, un traumatismo o cualquier otra alteración de la salud, que requiere asistencia médica y rehabilitadora en forma de un tratamiento individualizado, prestado por profesionales. En este modelo, el manejo de las

consecuencias de la enfermedad está dirigido a facilitar la adaptación de la persona a su nueva situación.

Paradigma de la autonomía personal. Centra su análisis en la existencia y posterior eliminación de las barreras y obstáculos que el entorno social impone a las personas con discapacidad. Se basa en términos del campo de las ciencias sociales y define el fenómeno con menor carga peyorativa (p.47).

Estos paradigmas apuntan hacia el desarrollo de acciones inherentes al desarrollo humano, como base para la generación de acciones inherentes a la mejora de la calidad de vida de quienes así lo demandan.

2.2.2 Vinculación Contractual de Personas en Condición de Discapacidad Motora

Las personas con discapacidad, presentan situaciones que en muchos casos se les impide su actuación adecuada, por ello, es necesario hacer referencia a la convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Normativo (2006), cuyo propósito: “es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente”. Como se logra apreciar, en esta declaración, se evidencia como los derechos de las personas con discapacidad, se manifiestan en función del principio de igualdad, con la finalidad de darle un sustento a quienes padecen alguna discapacidad.

En este sentido, la Ley 1145 de 2007, por la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad, tiene por objeto

Impulsar la formulación e implementación de la política pública en discapacidad, en forma coordinada entre las entidades públicas del orden nacional, regional y local, las organizaciones de personas con y en situación de discapacidad y la sociedad civil, con el fin de

promocionar y garantizar sus derechos fundamentales, en el marco de los Derechos Humanos (p. 27).

En su artículo 17, dispone que “de conformidad con la Ley 715 de 2001 o las normas que hagan sus veces o la complementen, los departamentos, distritos, municipios y localidades, de acuerdo con sus competencias, incorporarán en sus planes de desarrollo sectoriales e institucionales, los diferentes elementos integrantes de la Política Pública para la Discapacidad y del Plan Nacional de Intervención al mismo, los adaptarán a su realidad y asumirán la gestión y ejecución de acciones dirigidas al logro de los objetivos y propósitos planteados en los componentes de promoción de entornos protectores y prevención de la discapacidad, habilitación, rehabilitación, y equiparación de oportunidades” (p.41).

En el mismo orden de ideas, es pertinente hacer mención a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, mediante la Ley 1346 de 2009, cuyo propósito es “promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente”. El artículo 27 de la Convención señala una serie de medidas a adoptar por los Estados con el fin de salvaguardar y promover “el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo”.

Además, se presenta la expedición de la Ley 1618 de 2013, se obligó al Estado a través de sus entidades públicas del orden nacional, departamental, municipal, distrital y local, a incluir real y efectivamente a las personas en situación de discapacidad de conformidad con lo dispuesto en la Ley 1346 de 2009. Bajo ese contexto, el numeral 2 del artículo 5 de la Ley 1618 de 2013, determina que

La Nación, los departamentos, distritos, municipios y localidades, de acuerdo con sus competencias, así como todas las entidades estatales de todos los órdenes territoriales, incorporarán en sus planes de desarrollo tanto nacionales como territoriales, así como en los respectivos sectoriales e institucionales, su respectiva política pública de discapacidad, con base en la ley 1145 de 2007, con el fin de garantizar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, y así mismo, garantizar el acceso real y efectivo de las personas con discapacidad y sus familias a los diferentes servicios sociales que se ofrecen al resto de ciudadanos

A lo anterior, se le suma lo señalado por la Organización de las Naciones Unidas (2008) en su artículo 27 del de la convención sobre los derechos de la persona con discapacidad, donde se hace referencia al trabajo que deben cumplir las personas:

Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación (p.13).

Como se logra apreciar, es responsabilidad de los Estados que se logre generar políticas de inserción laboral, para que se generen escenarios de empleo donde se manifieste la oportunidad para quienes padecen discapacidad de ganarse la vida, con la finalidad de que posean su propia autonomía y cuenten con un sustento económico, en un contexto de inclusión, por ello, se debe motivar a los empleadores para que se generen puestos de empleo que

favorezcan a las personas y así se logren incrementar políticas, cuya legislación se enmarque en el desarrollo integral de la persona.

Adicionalmente en el Decreto 2011 de 2017, se reglamentó el porcentaje de vinculación contractual laboral de personas con discapacidad en las entidades del sector público de acuerdo con la Ley 1618 de 2013, el cual aplica a todos los órganos, organismos y entidades del Estado en sus tres ramas del poder público, a nivel nacional, departamental, distrital y municipal, en los sectores central y descentralizado y a los órganos autónomos e independientes.

La inclusión laboral de las personas con discapacidad, se promueven acciones que deben generar un cambio en la calidad de vida de quienes poseen una discapacidad, al respecto, Villa (2011), sostiene que:

Un trabajo permite a la persona acceder a la esfera económica de la sociedad, lo que facilita el acceso a otro tipo de esferas (social, política, cultural...). La inserción laboral se desarrolla dentro de un entorno productivo, con funcionamiento organizacional, que resulta educativo para la persona (p. 38).

En este sentido, es preciso considerar que la inserción de las personas hacia lo laboral, se manifiesta en función de que la persona se integre al aparato productivo laboral, donde se evidencien compromisos relacionados con un entorno productivo, en este sentido, es necesario destacar lo señalado por Hurtado (2015):

Las personas con discapacidad están limitadas para su inserción en el ámbito laboral, no por su condición de deficiencia sino que generalmente las características del entorno laboral dificultan su inclusión, esta situación pone de manifiesto muchas dificultades para acceder al ámbito laboral, la inserción es la actitud y predisposición de la persona que representa a la organización o la institución que vaya a realizar un contrato de inserción, donde se fijen pequeños objetivos laborales (puntualidad, higiene, oficio) y que de manera continua deben

ir logrando y reformulando como parte de la práctica de una actividad laboral y económica (p. 23).

De acuerdo con lo anterior, es necesario considerar las limitaciones que las personas con discapacidad poseen para integrarse a la realidad, en este caso, es preciso asumir que las mismas, no logran insertarse en un entorno laboral de manera efectiva, debido a las constantes alteraciones que se presentan en la realidad, es así, como las limitaciones motoras, le impiden cumplir con algunas acciones, no obstante, es necesario que se manifieste un proceso de inserción donde la persona se autovalore y pueda lograr un desempeño óptimo, de acuerdo con las demandas de los entes que los emplea.

Aunado a lo anterior, es preciso asumir lo señalado por la Organización de Estados Americanos (OEA) (2006), donde se proponen una serie de aspectos que deben ser considerados en la vinculación contractual laboral de las personas con discapacidad:

Sensibilización sobre el potencial de las Personas con Discapacidad, dirigidos a toda la sociedad (medios de comunicación, sesiones de trabajo, seminarios).

Patrones para la elaboración de perfiles atendiendo al tipo de discapacidad frente al ambiente laboral.

Programas de integración laboral de Personas con Discapacidad a empleadores.

Alianzas para mejorar los mecanismos de integración laboral.

Reconocimiento de ventajas laborales, legales, sociales y económicas, (responsabilidad social, mejores prácticas, políticas de mercadeo).

Garantizar el cumplimiento de normas que impulsen la integración laboral de Personas con discapacidad en los sectores público y privado.

Mejores prácticas y resultados sobre políticas de incentivos fiscales y subsidios dentro de los procesos de inclusión laboral de Personas con Discapacidad.

Trabajo conjunto con organismos internacionales y gobiernos con avances en la agenda de inclusión laboral (OIT, ONU, OED).

Promover mecanismos de inserción laboral a partir de habilidades y potencial de las Personas con Discapacidad.

Promocionar la creación de micro y pequeñas empresas y fortalecer la existentes (capacitación en administración de PYMES, mercadeo autogestión, microcrédito).

Promover marcas sociales para su posicionamiento en mercados locales, nacionales e internacionales.

Como se logra apreciar, es pertinente partir de procesos de sensibilización, donde se considere el potencial que evidencia cada una de las personas con discapacidad, además de asumir la construcción de perfiles, donde se tenga en cuenta la discapacidad de la persona que está buscando un empleo, además de la generación de programas de integración, para que quienes brindan los empleos, logren promover cambios en sus comportamientos y actitudes frente a la integración laboral, donde se ponga de manifiesto las alianzas que incidan en el mejoramiento de las personas en relación con la mejora de la calidad de vida de la persona.

Igualmente, se promueve el reconocimiento de ventajas a nivel laboral, legal, entre otros, para que se generen cambios en las realidades específicas que se asumen desde su discapacidad, por lo que es necesario establecer actividades de cooperación, donde se generen compromisos relacionados con la creación de micro empresas que tengan como base la contratación de personas con discapacidad motora, para lo cual, los estados deben generar políticas, tanto

económicas, como sociales, para lograr vincular a las personas con discapacidad hacia las opciones laborales, relacionadas con la mejora de la calidad de vida de quienes poseen una discapacidad motora.

En el mismo orden de ideas, Hurtado (2015) plantea:

Existe con esto, una necesidad y obligatoriedad de que las organizaciones públicas y privadas, grandes, medianas o pequeñas, evalúen la manera de incluir personas con alguna discapacidad. Este colectivo ha sido beneficiado por diferentes tipos de leyes, pero sigue notándose un desinterés que les permita ser incluidos en su nómina laboral, a pesar de ello, existen sanciones a las organizaciones que no cumplan con las normativas en el proceso de inserción (p. 24).

Con atención en lo anterior, es preciso reconocer la necesidad de organizarse tanto a nivel público, como privado, para de esta manera, contar con mecanismos necesarios que logren impactar de manera adecuada en el logro de una estabilidad laboral, en este sentido, el beneficio que emerge de la inclusión laboral, se refleja en mejoras para las condiciones de calidad de vida, así como también, se manifiestan aspectos donde los procesos de inserción, se logran promover cambios en los estándares socioculturales de rechazo hacia las personas con discapacidad, es de esta forma, como se manifiesta un desarrollo adecuado de las mismas.

Por tanto, el Ministerio del Trabajo (2016) refiere que:

La inclusión laboral es una estrategia para acceder a nuevos talentos sin discriminación. Asimismo, constituye una opción para que la Personas con discapacidad pueda mostrar sus habilidades y ejercer su derecho al trabajo y a tener un ingreso digno, a partir del cual se derivan otros derechos y deberes como ciudadano, que le proporcionan a cada persona un desarrollo personal y profesional (p. 16).

De acuerdo a lo anterior, es pertinente referir que cuando se emplea un sujeto discapacitado, se debe tener en cuenta que el mismo posee talentos connotados para el puesto que está siendo contratado, al respecto, es conveniente que el mismo muestre sus habilidades para que sea ubicado en un puesto que le dignifique como una persona que se interesa, en función del desarrollo personal y profesional, enmarcados en estas dos dimensiones, es esencial, que desde los puestos de trabajo se le den las debidas consideraciones para que estos puedan alcanzar un desarrollo adecuado de sus competencias, en relación con el trabajo que se encuentra desempeñando.

En el mismo orden de ideas, la Ley Estatutaria 1618 de 2013, refiere que:

La inclusión es un proceso que asegura que todas las personas tengan las mismas oportunidades y la posibilidad real y efectiva de acceder, participar, relacionarse y disfrutar de un bien, servicio o ambiente, junto con los demás ciudadanos, sin ninguna limitación o restricción por motivo de discapacidad, mediante acciones concretas que ayuden a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad (p.72).

Lo anterior, promueve el interés por lograr involucrar a las personas con discapacidad en el campo laboral, superar lo referido a que quien posee una discapacidad, es considerado un enfermo, al trascender en esta definición, se debe asumir que las personas con discapacidad motora, pueden ser vinculadas, a las organizaciones públicas, como es el caso de la alcaldía y esto permite además a dichos entes cumplir con la responsabilidad social, y comprometerse con la mejora de la calidad de vida de quienes poseen en este caso específico la discapacidad motora.

En este sentido, la consecución de evidencias que permite involucrar a la persona con un ambiente laboral, en este caso, el Ministerio del Trabajo, hace referencia a los procesos de selección de la siguiente manera:

El proceso de selección tiene por objeto que la organización encuentre a la persona idónea para desempeñar la labor indicada. Para ello debe existir una relación entre el perfil del puesto y las competencias y habilidades de la persona a seleccionar. De esta manera se garantiza un proceso transparente y libre de sesgos respecto a la discapacidad y discriminación (p. 27).

Con atención en lo anterior, es pertinente referir que las personas con discapacidad motora, se deben someter a una selección, como cualquier otro trabajador, desde luego, respondiendo al perfil para el cual está optando, es importante tener en cuenta las habilidades que posee la persona y de esta manera, considerar la importancia del cargo que desempeñara, para de esta forma comprometerse en elevar la productividad, para de esta manera, generar cambios relevantes en el desarrollo de las personas, es de esta manera, como se logra superar la discriminación.

Cuando una persona con discapacidad logra alcanzar resultados positivos, en su trabajo, el nivel de productividad de la organización aumenta, además que se gana el respeto de los demás empleados, lo cual, es favorable, es así, como las consideraciones deben ser favorables, para que se alcance un desarrollo óptimo de las personas, es así como los resultados asertivos condicen a una transformación en la organización enfocado siempre hacia la mejora de la calidad de vida de las personas que padecen discapacidad, ello abre la apertura de participación de las mismas y por ende se mejoran los escenarios laborales, en este caso, el Pacto de Productividad (s/f) sostiene que:

El punto de partida es una legislación favorable, inspirada en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, y que desarrolla un marco normativo de estímulo a la contratación de personas con discapacidad. Ante ese escenario, existe el desafío de incorporar dicha normativa de manera transversal en la legislación en general (p. 27).

Como se logra apreciar, se requiere de una legislación vigente, la cual, apunte hacia el desarrollo de las personas con discapacidad, a partir además de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, de esta manera, se debe contar con un marco normativo que privilegie las acciones, para así promover mecanismos de interés relacionados con una legislación, donde se atiendan las demandas de estas personas y se dé respuestas a quienes lo requieren, por ejemplo los empleadores, quienes son el principal sustento de la realidad económica del país.

Se trata de promover cambios fundamentales en el marco jurídico legal, en el cual, se debe considerar que la realidad de los espacios laborales, deben tender una mano a la vinculación contractual de las personas con discapacidad y de esta manera, lograr promover cambios que favorezcan siempre el desarrollo de las habilidades de la persona que posee la discapacidad, todo ello, debe reflejar el interés del Estado, por alcanzar mejoras que incidan de manera favorable en el desarrollo de las personas, para de esta manera, lograr mejoras progresivas en la realidad, con atención en ello, el Pacto de Productividad refiere que:

Es imprescindible que el colectivo de personas con discapacidad disponga de la información sobre sus derechos laborales, conozca los mecanismos e iniciativas de inclusión laboral, cuente con las herramientas para ejercer sus derechos. Mediante el empoderamiento de la población con discapacidad se podrá transitar de la cultura del asistencialismo a la cultura de la inclusión (p. 33).

De manera que se requiere de la puesta en marcha de la cultura de la inclusión, para que así un discapacitado no sea visto como alguien diferente, sino como un miembro más del equipo de trabajo, quién contribuirá a elevar los estándares de productividad y así, se lograrán beneficios en ambos sentidos, tanto para las personas con discapacidad, como para la organización en la cual fueron vinculados.

En ese escenario, una política pública relacionada con las medidas de protección a población vulnerable, implica diversos programas, acciones u oportunidades y metas que no pueden ser evaluadas de manera independiente. De manera que el principio de no regresividad de los derechos económicos, sociales y culturales, aplicado a la política pública de integración social de la población en situación de discapacidad, no puede juzgarse a la luz de un programa o componente particular de dicha política concreta que desconozca el resto de esfuerzos institucionales encaminados a proteger a la misma población, porque hace parte del ámbito democrático del ejercicio de gobierno el tomar las decisiones de diseño e implementación de distintas políticas necesarias cumplir con la finalidad de progresar en esta materia.

2.2.3 Políticas Públicas de Discapacidad

Una política pública, es uno de los aspectos vinculantes en razón de lo que el estado desea asumir para ciertas situaciones, al respecto, es necesario considerar que una política pública, se convierte en un elemento de orden legal que contiene aspectos generales que deben ser abordados desde una perspectiva imparcial, por ello, Sánchez (2010), define las políticas públicas, como: “documentos que origina el ejecutivo nacional para promover la calidad de vida de las personas” (p. 23), desde esta perspectiva, es necesario reconocer que la políticas públicas apuntan hacia el desarrollo de las naciones.

Desde esta perspectiva, es necesario asumir las políticas públicas en materia de discapacidad, sobre todo aquellas que apuntan hacia las manifestaciones específicas de vinculación contractual laboral, dado que es necesario asumir las mismas, como un elemento dinamizador y relevante en estas personas, por lo anterior, es necesario hacer referencia a lo señalado por la Alcaldía de San José de Cúcuta

La Política Pública de Discapacidad para el Municipio de San José de Cúcuta sustenta su concepción de la discapacidad en la perspectiva vista desde tres aspectos fundamentales o marcos de referencia que llevados a la acción permiten avanzar hacia la inclusión social de las personas con discapacidad. El primero, denominado de Protección Social, dirigido al individuo con limitaciones; el segundo, Cohesión Social, orientado a la familia y a la sociedad local y el tercero, Equiparación para el Desarrollo, que involucra la sociedad y la necesidad de una visión de aceptación a la diversidad con el propósito de lograr la equiparación de oportunidades (p.43).

Como se logra apreciar, es pertinente reconocer el valor que las políticas públicas poseen en relación con la discapacidad, específicamente en la jurisdicción de San José de Cúcuta, donde se toma en cuenta, la protección social de las personas con discapacidad, dicho aspecto, es necesario puesto que las manifestaciones que emergen de allí, se fundamentan en relación con la calidad de vida de la cual, deben ser merecedores los ciudadanos colombianos que padezcan una discapacidad.

En el mismo orden de ideas, es fundamental la cohesión social, así como también la equiparación para el desarrollo, donde necesariamente se genere una correspondencia entre diferentes entes desde la sociedad, para favorecer el desarrollo de las comunidades que padecen algunas discapacidades. Con la finalidad de promover estos favorecimientos, se hace imprescindible referir lo expuesto por el MINSALUD, (2014), donde se plantea lo siguiente:

En Colombia se ha venido avanzando en la garantía de los derechos de las personas con discapacidad, pero aún es necesario aunar los esfuerzos por lograr transformar los imaginarios sociales sobre la discapacidad para así lograr la plena inclusión social de esta población. A partir de los principios de la Convención, la acción pública debe entonces dirigirse a reconocer a las personas con discapacidad

como sujetos de derechos y deberes y, por tanto, crear mecanismos sociales efectivos de participación en la vida política y pública de esta población (p. 8).

De acuerdo con las apreciaciones previamente expuestas, es necesario considerar que las políticas enfocadas hacia la consecución de elementos relacionados con la vinculación contractual de personas con discapacidad, donde se manifiestan elementos que son esenciales para el desarrollo de acciones inherentes a la misma convención de los derechos humanos, por ello, es necesario que se promuevan evidencias, donde prime el asegurar el bienestar de quien padece alguna discapacidad, para ello, es necesario que se fomenten intereses por parte del gobierno, para que de esta manera se fomente la protección a las personas con discapacidad, pero de la misma manera donde se destaque la importancia de que estas sean incluidas.

En consecuencia, asumir las políticas públicas en materia de vinculación contractual laboral, implica un compromiso por fomentar una mejora en la calidad de vida, donde se destaque la importancia hacia las manifestaciones laborales de las personas que poseen discapacidad y, por ende, se destaque la importancia de acciones encaminadas a brindar una mejora en la calidad de vida de estos sujetos que requieren que su vida sea cada día mejor y aportar al país desde sus limitaciones.

2.3 Marco Contextual

2.3.1 Generalidades

La investigación se llevará a cabo en la Alcaldía de San José de Cúcuta, la misma promueve la participación ciudadana, mediante la inversión pública estratégica, donde se garantiza el cumplimiento de los derechos y deberes de cada uno de los ciudadanos que habitan

en la ciudad de Cúcuta, haciendo énfasis en las dimensiones, como lo social, la competitividad y el desarrollo socioeconómico de la región. En este sentido, las acciones que la alcaldía ejecutará se enmarcan en el bienestar de las personas, mediante el desarrollo sostenible desde diferentes plazos, por lo que se generan programas, proyectos y propuestas que generen un impacto positivo en la realidad.

La alcaldía, se encuentra a cargo de Jairo Tomás Yáñez Rodríguez, quién fue electo en el año 2019, con el 80% de votos, en este sentido, es necesario referir que, en dicho ente, se alberga la rama del poder ejecutivo, el cual es asumido por el alcalde, quien debe desarrollar tareas laborales de manera conjunta con el Concejo de Cúcuta, la corporación municipal y la coadministradora en el poder ejecutivo. Es necesario referir que la alcaldía se divide en dos grandes grupos, como son la administración central y los entes descentralizados, en el caso de la primera agrupa las entidades que dependen directamente del alcalde, las mismas reciben el nombre de secretarías o departamentos administrativos. Las secretarías son unidades administrativas que prestan servicios a la comunidad o a la administración central. Ahora bien, es necesario referir el cronograma que se presenta en la sistematización de funciones de la alcaldía.

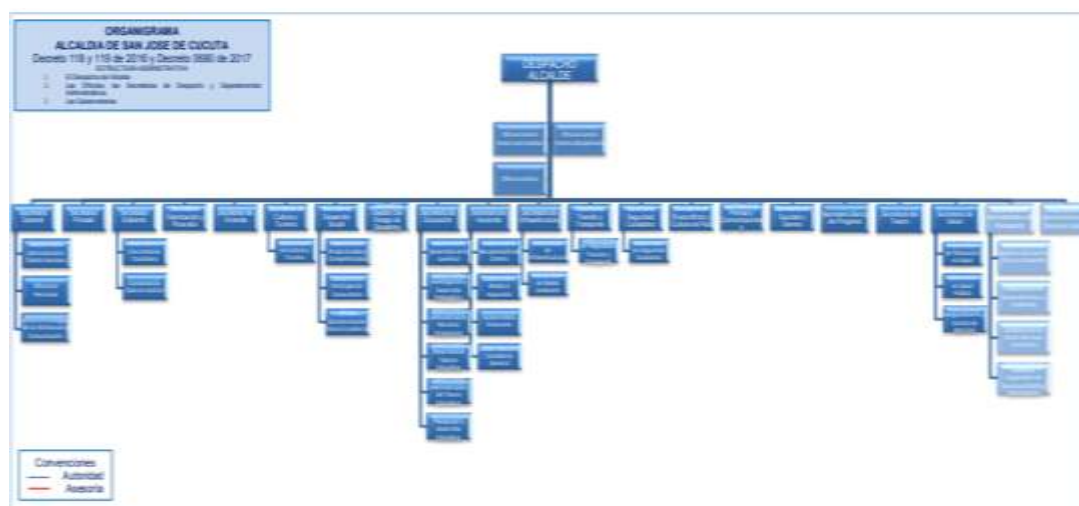


Figura 1 Organigrama de la Alcaldía

Fuente: Alcaldía de Cúcuta

2.3.2 Contexto

Contextualmente hablando, la alcaldía de San José de Cúcuta, se ubica en la Calle 11 # 5-49 Palacio Municipal, Cúcuta, Norte de Santander, es decir, está ubicada de manera muy estratégica en el centro de la ciudad, lo cual, hace que los ciudadanos acudan de manera activa a este ente, la misma cuenta con personal que labora por contratación indefinida y por prestación de servicios, para efectos de la presente investigación se hace énfasis en esta última.

2.4 Marco Legal

Para referir el marco legal, es necesario hacer referencia a lo contenido en la Constitución Política de Colombia, donde se expresa:

Artículo 1. Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general.

En virtud de lo anterior, es preciso referir que el estudio acerca del análisis de la vinculación contractual llevada a cabo por la Alcaldía del municipio de San José de Cúcuta. de personas con discapacidad motora, asume los postulados de este artículo, como base en dicha vinculación contractual, es decir, se promueve desde aquí la dignidad humana, la solidaridad que deben tener los empleadores en relación con la vinculación contractual de personas con discapacidad, lo cual, además asegura el derecho al trabajo de estas personas. Aunado a lo anterior, la misma Constitución destaca: “Artículo 25. El trabajo es un derecho y una obligación

social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”

Con atención en lo anterior, es preciso reconocer que, desde la Constitución Política, se reconoce el trabajo como un derecho, esto como una forma de asumirse desde la perspectiva de los derechos humanos universales, por lo que se requiere que el Estado se comprometa en brindar condiciones favorables a las personas, para de esta manera generar condiciones dignas y justas, es decir, que tengan acceso a mejores condiciones de vida. Asimismo, es necesario considerar lo siguiente:

Artículo 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.

En virtud de lo anterior, es preciso reconocer la obligatoriedad del Estado en función de los aspectos que se manifiestan al considerar que la discapacidad debe ser favorecida, en relaciones laborales, es decir, se debe promover el derecho al trabajo con énfasis en la ejecución de un trabajo adecuado a las exigencias de la persona que posee la discapacidad, esto con la finalidad de que todos accedan a un trabajo que les permita tener mejores condiciones de vida y por ende se formulen acciones que promuevan la vinculación contractual laboral de estas personas.

Ahora bien, es necesario hacer referencia a lo expuesto en la Ley 80 de 1993, donde se hace referencia a las formas de contratación que se encuentran presentes en la realidad colombiana, en el caso propio de la presente investigación, es necesario asumir la contratación

por prestación de servicios, la cual, se da de manera reiterativa en el medio, por ello, es necesario referir lo señalado en el artículo 14, literal dos:

2. Pactarán las cláusulas excepcionales al derecho común de terminación, interpretación y modificación unilaterales, de sometimiento a las leyes nacionales y de caducidad en los contratos que tengan por objeto el ejercicio de una actividad que constituya monopolio estatal, la prestación de servicios públicos o la explotación y concesión de bienes del Estado, así como en los contratos de obra. En los contratos de explotación y concesión de bienes del Estado se incluirá la cláusula de reversión.

Las entidades estatales podrán pactar estas cláusulas en los contratos de suministro y de prestación de servicios. En los casos previstos en este numeral, las cláusulas excepcionales se entienden pactadas aun cuando no se consignen expresamente.

De acuerdo con lo anterior, es preciso referir que, en la prestación de servicios, se hace énfasis en el contrato, como uno de los principales elementos para favorecerá las personas, en el caso de los sujetos que poseen discapacidad, es esencial que se cuente con el desarrollo de acciones relacionadas con cláusulas donde se determine la función de las personas y las diversas tareas, para lo cual, está siendo contratado. En el mismo orden de ideas, se presenta el artículo 25, sobre el principio de economía, donde se expone en su literal tres:

Se tendrá en consideración que las reglas y procedimientos constituyen mecanismos de la actividad contractual que buscan servir a los fines estatales, a la adecuada, continúa y eficiente prestación de los servicios públicos y a la protección y garantía de los derechos de los administrados (p.36).

Con atención en lo anterior, es preciso referir que el desarrollo de procedimientos legales, con base en la protección de las personas con discapacidad, quienes se convierten en prestadores

de servicio y es de esta manera que se les debe brindar la protección y garantía a los mismos, para que logren un desempeño óptimo en la organización.

Aunado a lo anterior, se presenta lo plasmado en el artículo 32, de los contratos estatales, por lo que es necesario referir lo contenido en el literal tres:

3. Contrato de Prestación de Servicios. Son contratos de prestación de servicios los que celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad. Estos contratos sólo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimientos especializados.

Como se logra apreciar, la contratación de prestación de servicios, se enmarcan específicamente en que quien es contratado, desarrollará una actividad específica, es decir, son colaboradores en el desarrollo de la organización, además que deben ser personas naturales, quienes se comprometan con el desarrollo de acciones dentro de la organización.

En el mismo orden de ideas, se presenta lo expuesto en el Código Sustantivo del Trabajo (2011): “Artículo 1o. Objeto. La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social”, con atención en lo anterior, es preciso reconocer que el Código Sustantivo hace referencia en el equilibrio social, lo cual, es pertinente con la vinculación contractual de las personas con discapacidad motora a los centros laborales.

De igual manera, es pertinente hace mención al artículo 8, donde se atiende la libertad de trabajo y en el cual se expone:

Nadie puede impedir el trabajo a los demás, ni que se dediquen a la profesión, industria o comercio que les plazca, siendo lícito su ejercicio, sino

mediante resolución de autoridad competente encaminada a tutelar los derechos de los trabajadores o de la sociedad, en los casos que se prevean en la ley (p.68).

Con atención en lo anterior, es preciso referir que a las personas con alguna discapacidad no se les debe impedir el derecho al trabajo, por el contrario, es necesario hacer una conciencia, para que las organizaciones tomen en cuenta el desarrollo de acciones que permitan la inserción de personas con algún compromiso motriz, para de esta manera lograr generar cambios inherentes al desarrollo organizacional, desde la protección de los trabajadores. De igual forma, es preciso hacer mención a lo señalado en el artículo 10, donde se plantea la igualdad de los trabajadores y se considera que:

Todos los trabajadores son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, y, en consecuencia, queda abolida toda distinción jurídica entre los trabajadores por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, salvo las excepciones establecidas por la Ley (p.79).

Con atención en lo anterior, se sustenta lo señalado en el principio de igualdad, por lo que es necesario que se fomente la igualdad de garantías para todas las personas, frente al trabajo, independientemente de las discapacidades que pueda tener, para de esta manera, lograr una verdadera inclusión, sin duda, existen algunas tareas que no pudieran cumplir las personas con discapacidad motriz, sin embargo, en las condiciones laborales deben promoverse el desarrollo de acciones inherentes a la mejora en la actuación de los sujetos.

Por su parte el artículo 11, refleja el derecho al trabajo, donde se establece que: “Toda persona tiene derecho al trabajo y goza de libertad para escoger profesión u oficio, dentro de las normas prescritas por la Constitución y la Ley”, como se puede apreciar, es necesario considerar el derecho que tienen todos los ciudadanos al trabajo, a este aspecto no escapa la comunidad con

alguna discapacidad, lo que generará mayor productividad, es necesario que las personas expresen su libertad en la ejecución de su trabajo, aunque pueda verse limitado por la ejecución de la labor encomendada.

En el mismo orden de ideas, es imprescindible, hacer mención a la Ley 1346 de 2009, donde se plantea:

Por “discriminación por motivos de discapacidad” se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables (p.8).

Por “ajustes razonables” se entenderán las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

Se reconocer el hecho de asumir aspectos relacionados con la discriminación que por lo general se hace presente en la realidad empleadora, en este sentido, es importante referir el establecimiento de la denegación de ajustes razonables, donde se promueve la adaptación de los contextos empleadores, con la finalidad de promover el establecimiento de condiciones laborales que favorezcan la vinculación contractual de las personas con discapacidad a los contextos laborales.

En el mismo orden de ideas, en esta Ley, se establecen una serie de niveles que hacen parte del Sistema Nacional de Discapacidad, los cuales, son los siguientes:

Consejo Nacional de Discapacidad (CND): organismo consultor, asesor institucional y de verificación, seguimiento y evaluación del sistema y de la política pública nacional de discapacidad.

Los grupos de enlace sectorial (GES): conformados por representantes de todos los ministerios que hacen parte del Gobierno nacional, junto con sus entidades adscritas y las demás entidades y organismos que se estime conveniente vincular.

Los comités departamentales y distritales de discapacidad (CDD): son niveles intermedios de concertación, asesoría, consolidación y seguimiento de la política pública en discapacidad.

Los comités municipales y locales de discapacidad (CMD o CLD): son niveles de deliberación, construcción y seguimiento de la política pública de discapacidad (p.87).

Esta serie de organismos, promueven la atención a las personas con discapacidad y son los encargados, en asumir acciones que permitan vincular a dichas personas a los contextos laborales, todo ello, con la finalidad de promover cambios relacionados en la forma como se involucran y los mecanismos que se establecen en brindar ofertas de trabajo a este sector de la población.

En el mismo orden de ideas, es necesario hacer mención a la Ley Estatutaria de Discapacidad 1618 de 2013, la cual tiene como finalidad:

El ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, esto es que no solo se consagra la garantía retórica de los derechos como en anteriores normas, sino, que se avanza en el concepto de ejercer o disfrutar en la práctica del derecho por lo que se acude a las medidas de inclusión, acciones afirmativas, ajustes razonables y a la eliminación de la discriminación por razón de discapacidad, para el logro efectivo de esas consagraciones jurídicas (p. 2).

En virtud de lo anterior, es necesario considerar que esta Ley es de fundamental importancia porque en la misma se establecen los requerimientos de orden legal, para alcanzar la incorporación de las personas con discapacidad a los contextos laborales, por ello, es necesario que se asuma la misma, con la finalidad de frenar la discriminación que emerge desde los entes empleadores. A ello se le suma lo señalado en el literal f del numeral 2 del artículo de esta misma Ley donde se establece que:

El Ministerio del Trabajo o quien haga sus veces deberá: (...) En coordinación con el Departamento Administrativo de la Función Pública, asegurar que el Estado a través de todos los órganos, organismos y entidades de los niveles nacional, departamental, distrital y municipal, en los sectores central y descentralizado, deberá vincular un porcentaje de personas con discapacidad dentro de los cargos existentes, el cual deberá ser publicado al comienzo del año fiscal mediante mecanismos accesibles a la población con discapacidad (p.7).

En este sentido, es preciso referir que, desde lo legal, se obliga a los entes públicos para que involucren un porcentaje de personas con discapacidad, el cual, se establece de acuerdo con la capacidad de empleados, de esta manera, se manifiestan aspectos legales obligantes para que se cumpla con dicha disposición.

Aunado a lo anterior, el Decreto 2011 de 2017, en el cual, se establece el porcentaje de personas con discapacidad que deben asumir las entidades públicas, por lo que propone lo siguiente:

Tabla 1 Porcentaje de personas con Discapacidad a Vincular Laboralmente en las Entidades Públicas

Tamaño de la planta	Al 31 de diciembre de 2019	Al 31 de diciembre del 2023	Al 31 de diciembre de 2021
Plantas entre 1 y 1.000 empleos	2%	3%	4%

Plantas entre 1.001 y 3.000 empleos	1%	2%	3%
Plantas mayores a 3.000 empleos	0,5%	1%	2%

Fuente: Decreto 1083 de 2015 Artículo 2.2.12.2.3, modificado por el Decreto 2011 de 2017.

Como se logra establecer, se plantea de manera progresiva la incorporación de personas con discapacidad en los diferentes entes públicos, con la finalidad de asegurar mejores condiciones para esta población y que así se logre alcanzar mejoras en la calidad de vida, tanto de quienes padecen una discapacidad, como de aquellos que se encuentran a su alrededor.

3. Diseño Metodológico

Para llevar a cabo la investigación, fue necesario atender la manera como se llevó a cabo el estudio, por tanto, el empleo de una metodología que permitió la revisión documental de la literatura, tanto primaria, como secundaria, para seleccionar aquella de mayor pertinencia y con base en la misma generar un proceso de análisis que se enfocó desde una perspectiva de naturaleza normativa, tanto a nivel nacional, como internacional, en función de la vinculación contractual laboral de personas con discapacidad motora, además de asumir el enfoque inclusivo de la UNESCO, donde se evidenció un complemento en torno a la inserción laboral de estos sujetos.

3.1 Tipo de Investigación

3.1.1 Según el Propósito

El tipo de investigación que se llevó a cabo, fue de carácter cuantitativo, al respecto, Stracuzzi y Martins (2003): “La investigación cuantitativa privilegia el dato como esencia sustancial de su argumentación, es la expresión concreta que simboliza una realidad, todo debe estar soportado en el número, en el dato estadístico que aproxima a la manifestación del fenómeno” (p. 45), con atención en lo anterior, es necesario referir que en este caso, se trabajó con datos que emergieron desde la realidad, donde se logró una aproximación para verificar el comportamiento del objeto de estudio, como es el caso de la vinculación contractual de personas con discapacidad en la alcaldía de San José de Cúcuta.

3.1.2 Según el Nivel

Según el nivel de la investigación, se estuvo frente a una investigación de carácter descriptivo, sobre lo cual, Sabino (2002) establece “aquella que utiliza criterios sistemáticos que permiten poner de manifiesto la escritura o el comportamiento de los fenómenos en estudio, proporcionando de ese modo información sistemática que sea sometido a “análisis” con relación a la investigación. (p. 76), en este sentido, fue necesario asumir que la investigación descriptiva, dio respuesta a los objetivos del estudio, lo cual, fue favorable, porque desde estas manifestaciones se conjugó la realidad definida para el estudio, es decir, la alcaldía de San José de Cúcuta.

3.1.3 Según la Estrategia Documental

Se empleó una investigación de campo, Sánchez (2002) sostiene “comprende todas las técnicas o formas de contacto directo entre el investigador y el investigado, por medio de observaciones, confrontación a través de diálogos, entrevistas, toma de muestra, encuestas, entre otras”. (p. 98), de acuerdo con este particular, fue necesario referir que la investigación de campo, dió las bases suficientes para el desarrollo del presente estudio.

3.2 Población y Muestra

La población como conjunto finito o infinito de una investigación, es a juicio de Palella & Martins (2006): “el conjunto de unidades de las que se desea obtener información y sobre la que se van a generar conclusiones” (p. 115). En este sentido, se tomó como población a las personas que poseen algún tipo de discapacidad motora y que presten servicios en la alcaldía de

San José de Cúcuta, donde se ubican específicamente 03 sujetos que presentan algún compromiso motor.

Una vez obtenida la población, fue necesario establecer la muestra a la cual estuvo dirigida el estudio, en este caso, se trabajó con una muestra de tipo censal, intencional, por cuanto se trabajó con el total de la población, por ser de fácil acceso al grupo investigador, en este sentido, Stracuzzi & Martins (2003) en relación a este tipo de muestra “El investigador establece previamente los criterios para seleccionar las unidades de análisis” (p. 102). De acuerdo con ello, la muestra estuvo constituida por los 03 sujetos que poseen discapacidad y que prestan servicios en la alcaldía de San José de Cúcuta.

3.3 Hipótesis

Al vincular personas con discapacidad motora, se generará una valoración de la norma jurídica, en cuanto a sus derechos como parte de la población.

Por medio de la vinculación contractual de personas con discapacidad motora en la alcaldía de San José de Cúcuta, el ámbito de la prestación de servicios, se verá favorecido de manera relevante.

3.4 Variables

Para asumir las variables del estudio, es necesario considerar la siguiente operacionalización de las variables:

Tabla 2 Variables

Objetivo General: Analizar la vinculación contractual de personas en condición de discapacidad motora a la luz de las políticas públicas en la alcaldía de San José de Cúcuta del Departamento Norte de Santander.			
Objetivos Específicos	Variable	Dimensiones	Indicadores
Diagnosticar la forma de contratación que aplica la alcaldía de San José de Cúcuta para la vinculación contractual de personas con discapacidad motora.	Forma de contratación	Contrato Indefinido Prestación de servicios	Características Áreas de empleo Naturaleza Rendimiento Puesto de trabajo
Considerar la vinculación contractual de personas en condición de discapacidad motora a la luz de las políticas públicas	Políticas Públicas	Principios Derechos	Prestar servicios de manera activa Ser equitativo Igualdad Inclusión Trabajo Incorporación Salario Trato digno
Estudiar la vinculación contractual laboral de personas en condición de discapacidad de acuerdo a las políticas públicas de la alcaldía de San José de Cúcuta del Departamento Norte de Santander.	Vinculación laboral	Fundamento legales	Leyes Decretos

3.5 Técnicas de Recolección de Datos

Para la recolección de la información, fue necesario partir por definir la técnica que se asumió para el desarrollo de la investigación, en este sentido Arias (2006) define dicha técnica como “...una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos, o en relación con un tema en particular” (p. 70). Al respecto, se desarrolló la técnica de la encuesta puesto que se recolectó información veraz en relación al objeto de estudio seleccionado.

Además de ello, es importante fijar el instrumento que se aplicó, el mismo posee una naturaleza de cuestionario estructurado, el cual es definido por Arias (2006):

Es la modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contentivo de una serie de preguntas. Se le denomina cuestionario autoadministrado porque debe ser llenado por el encuestado, sin intervención del encuestador (p. 72).

En este sentido, el cuestionario permitió asumir la realidad, desde lo contemplado dentro de los indicadores en las variables, por ello, el grupo investigador asumió una actitud respetuosa al ser aplicado el mismo.

3.6 Técnicas de Análisis

Después de haber realizado las técnicas, se elaboraron los siguientes pasos:

Revisión de cada instrumento contestado.

Construir matriz de datos.

Determinar la frecuencia y porcentajes.

Construcción de cuadros.

Se establecerá criterio de análisis.

Además de ello, en esta etapa de la investigación los datos se sometieron a un proceso de tabulación y para analizar se utilizó la estadística descriptiva, se trabajó con frecuencia absoluta y relativa calculando el 100% de la muestra, los resultados se presentaron por las variables, dimensiones e indicadores que dieron paso a los ítems por medio de tablas donde se colocaron

las interrogantes con frecuencia absoluta que fue la cantidad de respuestas dada por las personas que se encuentran en la población, y la frecuencia relativa por medio de los porcentajes que representan los resultados, posterior a ello, se estableció un análisis descriptivo de cada uno de los resultados.

Como se utilizó un análisis cuantitativo de los resultados fue necesario citar a Balestrini (2002) consiste en:” La aplicación estadística en el análisis de los datos, así como la interpretación descriptiva de los mismos”. (p.183). y a Hernández, (2006) asume el enfoque cuantitativo como: “Recolección de datos, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p.5). Los pasos anteriormente descritos por los autores Balestrini & Hernández fueron los seleccionados para analizar y presentar los resultados.

4. Aspectos Administrativos

En este aparte, se evidencian una serie de aspectos de relevancia, en función de la operatividad de la investigación.

4.1 Administración de Proyectos

4.1.1 Recursos Humanos

Para llevar a cabo el estudio, es necesario considerar como capital humano a los siguientes sujetos:

Tutora

Grupo Investigador

Población investigada

4.1.2 Recursos Institucionales

Los recursos institucionales serán:

La Universidad Francisco de Paula Santander

Alcaldía del municipio de San José de Cúcuta

4.2 Cronograma de Actividades

Tabla 3 Cronograma de actividades del proyecto de investigación

ACTIVIDAD	MES 1	MES 2	MES 3	MES 4
Búsqueda de referencias bibliográficas				
Lectura de documentos bibliográficos				
Aplicación de entrevista a las personas con discapacidad que laboran en las empresas públicas y privadas de Cúcuta-Centro				
Organización y análisis de los resultados				
Redacción del primer borrador del reporte				
Redacción del segundo borrador del reporte				
Presentación del reporte				

4.3 Presupuesto

Tabla 4 Cronograma

ACTIVIDAD	MONTO
Movilidad para aplicación de entrevistas semi-estructuradas	\$50.000
Hojas Bond	\$10.00
Tinta Impresora	\$20.000
TOTAL	\$80.000

5. Resultados

5.1 Diagnóstico de la Forma de Contratación que Aplica la Alcaldía de San José de Cúcuta para la Vinculación Contractual de Personas con Discapacidad Motora

Como se está en presencia de una investigación de corte cuantitativo, se hizo necesaria la aplicación de una serie de instrumentos a la población con discapacidad, con la finalidad de analizar la vinculación contractual de personas en condición de discapacidad motora a la luz de las políticas públicas en la alcaldía de San José de Cúcuta del Departamento Norte de Santander, para ello, se aplicó un instrumento de recolección de la información dividido en dos partes, en la primera parte se evidencia un conjunto de situaciones de orden general, y seguidamente se aplica una escala tipo Likert, por ello, es pertinente referir que cada una de las situaciones se configuran de acuerdo con la población seleccionada, para ello, los datos serán presentados de una manera sistemática, respondiendo a cada uno de los ítems presentes en el instrumento.

En primer lugar, se procedió a preguntar sobre al establecimiento del *sexo* de los participantes, por lo que se logró asumir que los tres participantes, son del sexo masculino, es decir, el 100% de la población son de este género, al respecto, es importante destacar que del género femenino no se presenta ningún trabajador en la alcaldía con discapacidad.

Seguidamente se estableció la edad de cada uno de los sujetos que intervienen en la investigación, por lo que se considera la siguiente información:

Tabla 5 Edad de la Población

Sujeto	Edad
1	48 años
2	49 año
3	50 años

Fuente: Instrumento de Recolección de la Información

En este caso se evidencia que todos los sujetos intervinientes en el proceso de investigación, se refiere que están entre 48 y 50 años de edad, es decir, se ubican en plena adultez, lo cual, es favorable, puesto que se manifiestan en el caso del empleador que seleccionan personas que, a pesar de su discapacidad, puedan desarrollar acciones laborales en el contexto definido para el estudio, es decir, en la alcaldía de San José de Cúcuta.

Una vez se establecieron estos datos generales, se procedió con el establecimiento de la primera pregunta, donde se planteaba si tenían alguna discapacidad física, en este caso, los tres participantes repusieron que sí, es decir, el 100% de la población padece discapacidad física, por lo que es necesario plantear el siguiente gráfico:

¿Posee discapacidad física?

Discapacidad Física

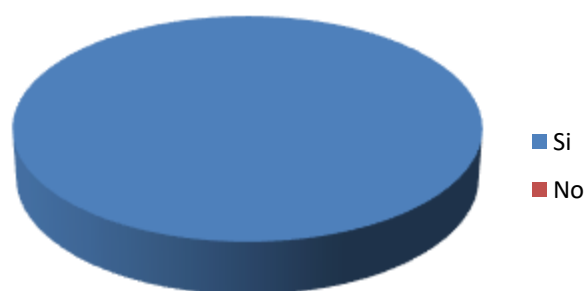


Figura 2 Discapacidad física

Fuente: Instrumento de Recolección de la Información

Como se logró establecer que el 100% de la población, refiere el hecho de que todos los sujetos poseen discapacidad, se procedió al establecimiento del tipo de la misma, por lo que se estableció, la siguiente información:

Tabla 6 Tipo de Discapacidad

Sujeto	Discapacidad
1	Limitación física que impide el libre desplazamiento
2	Fractura medular (paraplejia)
3	Uso de silla de ruedas
4	Limitación física
5	Uso de silla de ruedas
6	Uso de silla de ruedas
7	Problemas con el desplazamiento
8	Impedido para desplazarse

Fuente: Instrumento de Recolección de la Información

De acuerdo con los datos anteriores, solo el sujeto número dos, fue quien describió la situación, propia con los términos médicos requeridos para tal, en el caso de los otros dos sujetos, se limitaron a referir que poseen discapacidad que les impide desplazarse libremente y por ello, deben usar sillas de ruedas, debido a que se les impide un adecuado desplazamiento, en este sentido, es necesario referir que el 100% de la población emplea silla de ruedas para su desplazamiento, por lo que se presenta el siguiente gráfico:

Uso de Silla de Ruedas



Figura 3 Uso de Silla de Ruedas

Fuente: Instrumento de Recolección de la Información

El uso de la silla de ruedas, es uno de los aspectos relacionados con la discapacidad de manera reiterativa, dado que es uno de los instrumentos mayormente usados, por quienes poseen problemas para desplazarse, al respecto, Cuni (2011) sostiene que: “El uso de silla de ruedas en el trabajo, hace que la población con discapacidad pueda cumplir con los desplazamientos que le exige su labor” (p. 26), de esta forma, es necesario considerar que el uso de la silla de ruedas, favorece el desempeño laboral de las personas que poseen algún compromiso de desplazamiento.

A la luz de las *políticas públicas*, el estado colombiano, hace énfasis en el desarrollo de acciones, donde se promueve la dotación a las personas con discapacidad mediante elementos que son necesarios, como es el caso de las sillas de ruedas, en este caso, la Alcaldía de San José de Cúcuta plantea dentro de sus Políticas

Reconociéndose además como personas con discapacidad a las sordas, las ciegas, las Sordociegas, las que tienen disfunciones visuales, auditivas, intelectuales, sicosociales motoras de cualquier tipo, alteraciones de la integración y la capacidad cognoscitiva, las de baja talla, las autistas y con cuales quiera combinación de algunas de las disfunciones o ausencias mencionadas y quienes padezcan alguna enfermedad o trastorno discapacitante (p. 3).

Con atención en lo anterior, es necesario considerar que las limitaciones físicas o de desplazamiento, se encuentran respaldas en las políticas públicas de la Alcaldía, a pesar de ello, es importante referir que tales situaciones en la realidad son un poco complejas, porque son las mismas personas con discapacidad que asumen el hecho de su dotación, si bien es cierto que en el caso de las EPS, tratan de dotar con implementos como el caso de las sillas de rueda, es necesario considerar que las mismas no son suficientes, porque como lo manifestó uno de los entrevistados: “aunque en el transporte público se debería contar con medios para las personas que nos trasladamos en sillas de rueda, no es así”, como se logra apreciar, aunque en la norma

legal, se encuentra establecido, el uso de un medio de transporte para las personas con discapacidad en el caso de la ciudad de Cúcuta no es así.

Seguidamente se preguntó: ¿Presenta carencia de extremidades superiores o alguna condición que le impida movilizarse en los diferentes espacios?, para lo cual, dos de los sujetos respondieron que sí y uno de ellos que no, de manera que queda establecido de la siguiente manera:

Tabla 7 Carencia de extremidades superiores

Opciones de Respuesta			
Si		No	
Fa	%	Fa	%
5	62,5	3	37,5

Fuente: Instrumento de Recolección de la Información

Como se logra apreciar el 62,5% de la población presenta carencia de extremidades superiores, frente a un 37,5% que no las presenta, quedando establecido de la siguiente manera:

Carencia de extremidades superiores

Carencia de extremidades superiores

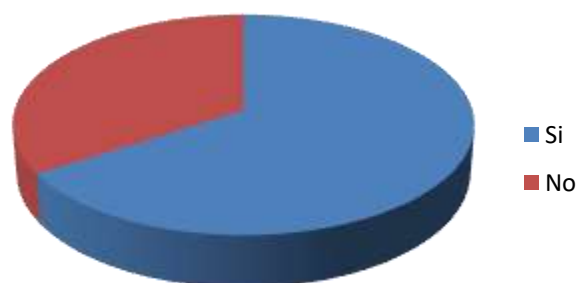


Figura 4 Carencia de extremidades superiores

Fuente: Instrumento de Recolección de la Información

En este sentido, se evidencia como la mayor parte de población discapacitada, presenta carencia de extremidades superiores, por lo que se hace necesario referir, lo señalado por el Ministerio del Trabajo (2016): “Para las personas con lesión de un hemicuerpo que afecta las extremidades superiores, se recomienda disponer los elementos en el espacio de uso del miembro funcional para el desempeño de las tareas” (p. 55), en este caso, se logra establecer que las organizaciones deben disponer de elementos operativos que contribuyan con el desplazamiento adecuado de las personas que poseen carencia de las extremidades superiores, con la finalidad de lograr una verdadera vinculación contractual de estas personas.

En el caso de la carencia de extremidades, desde *las políticas públicas*, no se define una especificidad que apunte hacia las mismas, es decir, desde las políticas públicas se trata la discapacidad desde una naturaleza general, aspecto que es necesario revisar porque con base en este, se deben determinar aspectos que favorezcan en cuanto a la diferenciación de la discapacidad, todo ello, en función de promover la valoración de la discapacidad motora, para así asumir a esta desde una perspectiva fundamental como una forma de promover la mejora de la calidad de vida de quienes carecen sus extremidades.

Posteriormente, se planteó como interrogante: ¿Cuáles son las extremidades de las cuales carece o que le impide movilizarse en los diferentes espacios?

Tabla 8 Tipo de Discapacidad

Sujeto	Extremidad que Carece
2	Piernas
2	Miembros inferiores
4	Falta de fuerza en los miembros inferiores

Fuente: Instrumento de Recolección de la Información

De acuerdo con lo anterior, se evidencia que dos de las personas de la población, poseen

carencia de las piernas, y uno a pesar de que las posee no logra movilizarse debido a que presenta poca fuerza en las mismas, razón por la cual, se establece la siguiente relación:

Tabla 9 Extremidades que Carece

		Opciones de Respuesta	
Piernas		Las posee	
Fa	%	Fa	%
2	25	6	75

Fuente: Instrumento de Recolección de la Información

Como se logra establecer, el 25% no posee piernas y un 75% si posee, pero no las emplea debido a la carencia de fuerza en las mismas, a los efectos se presenta el siguiente gráfico:

Extremidades que carece

Extremidades que carece

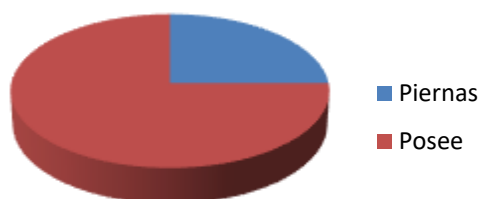


Figura 5 Extremidades que carece

Fuente: Instrumento de Recolección de la Información

La carencia de extremidades le impide a las personas desarrollar de manera adecuada sus acciones laborales, sin embargo, en el caso del estudio, se enmarcan en las piernas, por lo que la movilidad está limitada, a pesar de ello, pueden cumplir con labores de oficina, mediante la

adaptación de los espacios, al respecto, Egea y Portilla (2011) señalan que: “la discapacidad física más recurrente en los contextos laborales, es la ausencia de extremidades inferiores” (p. 52), de manera que se debe atender tales situaciones, con la finalidad de promover mejores condiciones laborales.

Desde las *políticas públicas*, al igual que el caso anterior, es necesario referir que no se presenta un marco específico de las extremidades que hacen falta, de esta manera, se les presta atención a los elementos desde la perspectiva general, un poco atendiendo a lo que plantea la ley 361 e3 1997 en su artículo 26: “en ningún caso la limitación de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación contractual laboral...” De esta manera, es necesario asumir que la vinculación contractual laboral, desde los procesos legales se encuentra debidamente sustentada, hacia favorecer el desarrollo de los sujetos que padecen la misma.

Aunado a lo anterior, se planteó: ¿Cómo la carencia de las extremidades previamente enunciadas o pérdida de movilidad de las mismas afectan su movilidad física?, para lo cual, se establece la siguiente información que emerge de los instrumentos de recolección de la información:

Tabla 10 Afectación de la Movilidad

Sujeto	Respuesta
1	Barreras físicas del medio ambiente: escaleras, transporte
2	En los medios de transporte, desplazamiento en todos los aspectos de la vida cotidiana por las mismas barreras arquitectónicas y la falta de un transporte inclusivo para la población con discapacidad
3-4	En el diario vivir
5-6	Para el desplazamiento, es un problema porque no nos toman en cuenta en medios de transporte
7-8	Para todo nos afecta, es un problema, porque incluso muchas personas con sus actitudes nos rechazan y eso pasa también aquí dentro de la alcaldía.

Fuente: Instrumento de Recolección de la Información

De acuerdo con la información referida, es necesario asumir que los sujetos, consideran que se presentan barreras físicas en el contexto, como es el caso de las escaleras, es decir, barreras de naturaleza arquitectónica que impide la libre movilidad, así mismo, es necesario destacar que no existe un medio de transporte inclusivo, lo que le permita las personas con discapacidad movilizarse de manera adecuada, a los efectos, es necesario referir lo señalado en la Ley 1618 de 2013, donde se destaca:

Personas con y/o en situación de discapacidad: aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás (p.5).

En este caso, se evidencia como desde la misma ley, se considera el tema de las barreras, lo que impide que las personas se desempeñen de una manera adecuada en el contexto, más aún cuando en el medio existen situaciones que impiden un adecuado desempeño laboral. A la luz de las *políticas públicas*, es necesario referir que se ve alterado en este caso, la dimensión de desarrollo humano que plantea la Alcaldía de Cúcuta de la siguiente manera:

Desarrollo humano: se entiende para esta política como el incremento de las oportunidades y capacidades de las personas para hacer realidad el proyecto de vida que se han propuesto. En este sentido cada persona, hombre o mujer, debe tener, como mínimo, la libertad de:

1. Disfrutar de una vida prolongada y saludable.
2. Adquirir los conocimientos que le permitan apropiarse del acumulado de la cultura.
3. Participar de las decisiones sobre el destino de su comunidad.
4. Estar despojada del miedo a la violencia.

5. Contar con ingresos suficientes para solventar un nivel de vida digno.
6. Tener las garantías de autonomía y la independencia para el desarrollo personal.
7. Facilitar los mecanismos suficientes y necesarios para el cumplimiento a las metas antes mencionadas.

En este sentido, el desarrollo humano implica la ampliación de capacidades de la gente, por la gente y para la gente

Con atención en lo anterior, es preciso referir que la alteración de esta política pública relacionada con el desarrollo humano, se manifiesta en función de dejar de lado las capacidades de las personas, al respecto, es pertinente reconocer que en muchos casos esto sucede debido a esquemas culturales preestablecidos, donde las personas con discapacidad son rechazadas por sus compañeros de trabajo, lo cual, pone en riesgo incluso la estabilidad emocional de las personas que manifiestan tales aspectos, por ello, es necesaria la valoración de las políticas públicas, como una forma de contribuir con la valoración de las personas que laboran aun y cuando poseen discapacidad (p. 3).

En el caso del ítem número seis, se enunció una lista de ayudas técnicas para las personas con discapacidad, al respecto el 100% de la población respondió que emplean silla de ruedas, por lo que se presenta el siguiente gráfico:

Presencia de Silla de Ruedas



Figura 6 Presencia de Silla de Ruedas

Fuente: Instrumento de Recolección de la Información

De acuerdo con los datos previamente señalados, es necesario referir el empleo constante de la silla de ruedas por parte de las personas que intervinieron en la presente investigación, en este sentido, Cuni (2001) señala que. “es la silla de ruedas, uno de los soportes técnicos de los cuales se vale la población con carencia de extremidades inferiores” (p. 29), de manera que se cuenta con uno de los recursos necesarios para que se logre la movilidad de quienes padecen discapacidad.

Al referir *las políticas públicas*, se manifiestan en función de la dotación de las ayudas técnicas, como es el caso de las sillas de ruedas, en este caso, la Corte Constitucional en la sentencia C-531 de 2000, establece que:

Si la organización jurídica y política colombiana está encauzada hacia la protección de las personas que presenten una debilidad manifiesta con efectividad de los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad, derecho al trabajo y a la estabilidad laboral reforzada, las relaciones laborales igualmente deben reflejar esos contenidos.

De esta manera, es necesario promover el apego que la norma realiza hacia las personas que poseen discapacidad, en el caso del uso de la silla de ruedas, como se ha dicho previamente, no se encuentra declarado en los documentos de las políticas públicas, a pesar de ello, se manifiestan intereses globales que permiten comprender la necesidad de estos elementos técnicos para la mejora de la calidad de vida de estos sujetos.

5.2 Considerar la Vinculación Contractual de Personas en Condición de Discapacidad Motora a la Luz de las Políticas Públicas

Con el fin de cumplir con este objetivo, se preguntó a las personas en condición de discapacidad sobre su vínculo contractual con la Alcaldía de San José de Cúcuta para evidenciar y verificar si esta entidad cumple con los lineamientos legales sobre el tema de incorporación de personal con discapacidades y si es una entidad que apoya la inclusión y trato igualitario, no discriminatorio en sus trabajadores, en especial a personas con discapacidad.

Seguidamente en el ítem número siete, se preguntó si se encuentra vinculado laboralmente en la actualidad con la Alcaldía, por lo que el 100% de las personas que intervinieron en el estudio, se encuentran vinculadas, por lo que se establece lo siguiente:

Vínculo Laboral con la Alcaldía

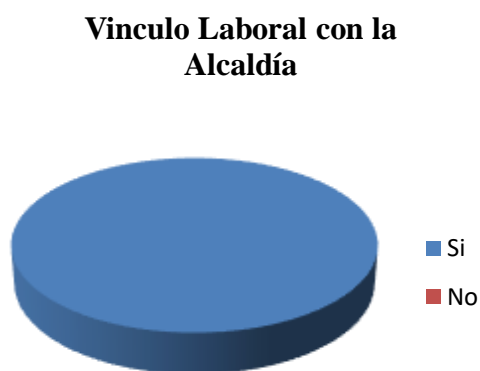


Figura 7 Vínculo Laboral con la Alcaldía

Fuente: Instrumento de Recolección de la Información

De acuerdo con lo anterior, es necesario referir que en la Alcaldía de San José de Cúcuta, se promueve la vinculación contractual de personas con discapacidad, es decir, se asume lo

plasmado en el Decreto 2011 de 2017, donde se establece el porcentaje de vinculación contractual, pero además se promueve la necesidad de que se incorporen las personas con discapacidad a los entes públicos.

Desde las *Políticas Públicas*, es necesario referir que la vinculación contractual es adecuada, dado que se promueven desde la alcaldía situaciones que permiten la vinculación contractual de estas personas con la misma, donde prestan algún servicio, en este sentido, la Alcaldía de San José de Cúcuta (2011) sostiene. “Amplía la gama de necesidades hacia los procesos de inclusión educativa, laboral, a la recreación y a los todos los demás procesos sociales en el ambiente comunitario” (p. 9), por lo que es necesario declarar la importancia de la inclusión laboral en los contextos públicos, como es el caso de la alcaldía, además de ello, el MINSALUD (2014) establece que:

Se definirán las medidas para la inclusión laboral en servicios y espacios culturales, los mecanismos para el acceso de las Personas con discapacidad al transporte, las rutas para la inclusión social de las Personas con discapacidad pertenecientes a la fuerza pública y para la atención y superación de la pobreza extrema y se diseñarán las herramientas para la identificación de recursos de inversión destinados a esta población (p. 89).

Con atención en lo anterior, es necesario referir que la vinculación contractual laboral, se refiere a situaciones que son necesarias, y que como tal, dentro de las políticas públicas del MINSALUD, se toman en cuenta, dado que esto favorece la estabilidad del sujeto y así lo incorpora al aparato productivo nacional, donde se promueven mecanismos de interés que se enfocan hacia brindar acciones que son fundamentales para el desarrollo humano.

En el mismo orden de ideas, se planteó en el ítem número ocho, que se enunciará la dependencia de la administración municipal en la cual laboran, por lo que se establecieron las

siguientes respuestas: Se trabaja en el Departamento Administrativo Bienestar Social, en el Instituto Municipal para la recreación y el Deporte y en la Secretaría de Salud Municipal de San José de Cúcuta.

Como se logra evidenciar, es necesario reconocer que las personas con discapacidad, poseen un amplio espectro de actuación dentro de la Alcaldía, puesto que no se les discrimina por su condición, por lo que se evidencia que laboran tanto en el departamento administrativo de bienestar social, así como también en el Instituto Municipal para la Recreación y el Deporte y la Secretaría de Salud Municipal, lo que es favorable, y se respalda en lo establecido en la Ley 1346 de 2009, de esta forma, se previene la discriminación de las personas con discapacidad. En consecuencia, se logra establecer que, en cada uno de los planteamientos, se manifiestan situaciones relacionadas con la movilidad de las personas, lo que es uno de los aspectos de mayor incidencia en la actuación de quienes padecen discapacidad.

Desde las *políticas públicas*, es necesario considerar las acciones vinculantes que se generan desde diversas partes de la alcaldía, por lo que ese necesario asumir que dicha vinculación contractual, se realiza, desde asumir acciones que redundan en el bienestar de quienes padecen alguna discapacidad y se encuentran vinculados, por ello, el MINSALUD (2014) señala que:

Se integrará un Consejo para la inclusión, que fomente los procesos laborales y productivos, se considerará la variable de discapacidad en todos los proyectos de mejoramiento y adaptación de vivienda y también en la focalización hacia Personas con discapacidad de proyectos que requieran convocatorias (p. 90).

De acuerdo con lo anterior, es necesario referir que una de las políticas públicas en esta materia, se evidencia en función de la creación de un Consejo para la inclusión, el mismo dentro

de la alcaldía no está creado, razón por la cual, es necesario promover dicha acción, con la finalidad de favorecer la inserción laboral de una manera adecuada de las personas que poseen alguna discapacidad.

Ahora bien, al considerar la vinculación contractual de personas en condición de discapacidad motora a la luz de las políticas públicas, es necesario referir que, desde las *políticas públicas*, creadas por la Alcaldía de San José de Cúcuta (2011), se considera la vinculación contractual desde el desarrollo social, donde se plantea que:

Se entiende para esta Política como un “proceso de promoción del bienestar de las personas unido a un proceso dinámico de desarrollo económico”. En el transcurso del tiempo, conduce al mejoramiento de las condiciones de vida de toda la población en diferentes aspectos: salud, educación, nutrición, vivienda, vulnerabilidad, seguridad social, cultura, recreación y deporte, accesibilidad, empleo y salarios justos, principalmente. Implica también la reducción de la pobreza y la desigualdad en el ingreso. Para el desarrollo social, no solo es importante el papel de las ciudadanas y los ciudadanos, es decisivo el papel del Estado como promotor y coordinador del mismo, con la activa participación de todas y todos.

Como se logra apreciar, la vinculación contractual laboral, debe apuntar hacia la promoción del desarrollo social, con énfasis en el desarrollo de acciones que permitan la mejora en la calidad de vida, para de esta manera promover la seguridad social, además de determinar una serie de aspectos que son necesarios para el desarrollo de los sujetos con discapacidad dentro de la Alcaldía, además que dichas políticas puedan ser extensivas a los demás entes, en el mismo orden de ideas, se plantea como otra de las políticas, el desarrollo sostenible, al respecto, la alcaldía plantea:

Hace relación a Satisfacer las necesidades de las generaciones presentes sin comprometer las posibilidades de las del futuro para atender sus propias necesidades, en conjunto enriquecen los principios, dimensiones y propósitos de esta Política Pública de Discapacidad para el municipio de San José de Cúcuta.

De manera que tanto el desarrollo humano, como social y sostenible apuntan a brindar acciones que son esenciales para que las personas logren su vinculación contractual laboral, en este caso, hacia la Alcaldía, por ello, es necesario hacer referencia a que:

La política pública de discapacidad acoge como Principios generales los establecidos en la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, adoptados por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006, y aprobada por Colombia mediante la Ley 1346 del 31 de Julio de 2009 y debidamente ratificada el 10 de mayo del 2.011. Los principios serán:

- a. Respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas.
- b. La no discriminación.
- c. La participación e inclusión plena y efectiva en la sociedad.
- d. El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humana.
- e. La igualdad de oportunidades.
- f. La accesibilidad.
- g. La igualdad entre el hombre y la mujer.
- h. El respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad.

Esta serie de principios hace referencia a un accionar específico, donde se promueven cambios y transformaciones que favorecen a los individuos con discapacidad, desde la perspectiva de acción, enfocada hacia la constitución de situaciones que demandan una realidad donde se privilegie la calidad de vida de quienes poseen la discapacidad y desean trabajar, al respecto, es necesario referir que las *políticas públicas*, en materia de discapacidad se orientan hacia los siguientes principios:

a) Democracia: es el aquel sistema de gobierno, en el cual la soberanía del poder donde viabiliza el reconocimiento de los derechos del pueblo. Es el ejercicio de una ciudadanía basada en la libertad y en el desarrollo del ser humano, atendiendo a la corresponsabilidad, el empoderamiento y el ejercicio de los derechos ciudadanos.

b) Autonomía: es la capacidad para tomar decisiones libres, y con ellas poder responder y satisfacer las necesidades de las personas con discapacidad, sus familias, cuidadoras y cuidadores dentro de un marco funcional, social y político. Así, a todas las personas con discapacidad y sus familias se les debe reconocer y garantizar el libre ejercicio de formular y concretar sus proyectos personales, familiares y colectivos.

c) Equidad: refiere a un valor de vínculo social que se deriva de lo entendido también como igualdad, es la constante búsqueda de la justicia social, la que asegura a todas las personas con discapacidad, condiciones de vida y de trabajo dignas e igualitarias, sin hacer diferencias entre unos y otros a partir de la condición social, sexual o de género, entre otras.

d) Diversidad: se entiende como una red social, es la medida del campo de alternativas en el que un nodo de una red puede determinar su propio comportamiento sin afectar a otros o verse afectado involuntariamente por ellos.

e) Participación: es la capacidad de ser y hacer parte en la toma de decisiones con respecto a temas de interés cotidiano y común, con el fin de propender por el desarrollo sostenible de las condiciones de las personas con discapacidad.

f) Corresponsabilidad Social: Tanto las instituciones municipales, departamentales como la Sociedad Civil y todas aquellas personas involucradas en el tema de la discapacidad, deben participar y asumir compromisos para la gestión y desarrollo de la presente Política Pública y de las acciones que de ella se desprendan.

g) Sostenibilidad: es la capacidad para preservar la estructura ecológica y cultural para asegurar la distribución equitativa de los beneficios ambientales y culturales, con el fin de procurar la calidad ambiental necesaria para la salud, el bienestar y la productividad. La sostenibilidad como principio, también hace referencia dentro de esta Política Pública, a la identificación de las posibilidades para reconocer, garantizar, gestionar y promover los recursos financieros que se pueden presentar en la ejecución de la misma y su repercusión en el tiempo, al considerar que las personas con discapacidad, sus familias y sus cuidadoras y cuidadores, estarán presentes a lo largo del tiempo como futuras generaciones.

h) Transversal e integral: Proceso que convierte las experiencias, necesidades e intereses de las personas con discapacidad en una dimensión integral en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas, en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que estos gocen de servicios en condición de igualdad y equidad.

i) Continuidad: es la condición de permanencia o durabilidad de la política a lo largo del tiempo para garantizar su cumplimiento, evaluación, mejoramiento y reevaluación de todas las acciones planeadas y puestas en marcha.

j) Solidaridad: es la capacidad voluntaria de unirse a la causa de otros, es decir la capacidad de colaboración entre personas, grupos sociales y órdenes de gobierno, de manera corresponsable para el mejoramiento de la calidad de vida de las Personas con Discapacidad.

De acuerdo con los principios previamente mencionados, es necesario tomar en cuenta también elementos relacionados con los ámbitos de intervención, los cuales, son planteados de la siguiente manera en las *políticas públicas*:

Persona: Es un ser humano que vive en familia, la comunidad, la ciudad, el país y el mundo, todo individuo de la especie humana, cualquiera que sea su edad, sexo, extirpe o condición.

Cuidadores: Son personas, familiares o no, profesionales o no, que asisten de manera permanente a personas con discapacidad que requieren apoyos continuos y generalizados.

Cuidador familiar: Se entiende por cuidador familiar a la persona que siendo cónyuge, compañero o compañera permanente de la persona dependiente o teniendo un parentesco hasta el quinto grado de consanguinidad; tercero de afinidad o primero civil con la misma, demuestre que le presta ayuda permanente para las actividades de la vida diaria, sin recibir una contraprestación económica por su asistencia y que por su labor de cuidador se ve impedido de desempeñarse laboralmente.

Cuidador voluntario: Se entiende por cuidador voluntario a la persona que sin tener ningún tipo de parentesco con la persona discapacitada presta ayuda permanente o no, siendo consciente de que no va a recibir una contraprestación económica por su asistencia voluntaria.

Cuidador remunerado: Se entiende por cuidador remunerado a las personas que teniendo un título profesional o no, estén certificados y capacitados, para atender y prestar de manera independiente o a través de una institución pública o entidad con o sin ánimo de lucro, sus

servicios a personas con discapacidad en situación de dependencia ya sea en su hogar o en un centro apto para tal fin y reciben una contraprestación económica por su asistencia. Se entiende por apoyos, a los recursos y estrategias que promueven e incrementan la independencia, autonomía, productividad, integración comunitaria y satisfacción de las personas con discapacidad.

De acuerdo con lo anterior, es necesario considerar que estos ámbitos de intervención promueven los siguientes derechos, sobre los cuales, descansan las políticas públicas, como es declarado en las mismas:

Esta política pública del Municipio de San José de Cúcuta, al abordar los derechos está en consonancia con “respetar”, “proteger” y “hacer efectivos los derechos humanos”

Respetar los derechos humanos significa no interferir en su disfrute.

Proteger los derechos humanos significa adoptar medidas para garantizar que un tercero no interfiera con su disfrute.

Hacer efectivos los derechos humanos significa adoptar medidas progresivas que permitan el disfrute del derecho de que se trate.

Las obligaciones del Estado son: facilitar y poner los medios necesarios para la realización del derecho. Al hablar de facilitar nos referimos a la obligación del Estado de impulsar actividades que fortalezcan la capacidad de las personas para satisfacer sus necesidades.

La política pública de discapacidad del municipio de san José de Cúcuta, también plantea en consonancia con la Convención de las Naciones Unidas, sobre los derechos de las personas con discapacidad.

Como se logra evidenciar, se presenta una serie de aspectos que caracterizan a las políticas públicas dentro de la Alcaldía de San José de Cúcuta y que además, las mismas fueron

consideradas dentro de la producción de dichas políticas, por lo que es necesario reflexionar sobre su aplicación en la realidad, ya que en muchos casos, estas no se logran cristalizar, por intereses de quienes laboran allí o porque, se prefiere dejar pasar poniendo en riesgo la adecuada vinculación contractual de las personas con discapacidad en los contextos laborales que ofrece la Alcaldía de San José de Cúcuta.

5.3 Estudio de la Vinculación Contractual Laboral de Personas en Condición de Discapacidad de Acuerdo a las Políticas Públicas de la Alcaldía de San José de Cúcuta del Departamento Norte de Santander

En este apartado se habló y analizó la vinculación contractual laboral de personas en condición de discapacidad de acuerdo a las políticas públicas de la alcaldía de San José de Cúcuta del Departamento Norte de Santander. Por ende, se hizo una breve revisión de los avances a nivel de la Gobernación del Departamento de Norte de Santander, y de este modo luego se enfocó el estudio en la ciudad de Cúcuta, especialmente de su Alcaldía.

El departamento de Norte de Santander es uno “sensibilizado, capacitado y más consciente de que las personas con discapacidad son un gran aporte a nuestra sociedad” (Romero, J., 2016, p. 3). Por ende, ha vinculado laboralmente a más personas en condiciones de discapacidad, por medio de programas donde se garantice la “equidad e inclusión” de estas personas en condiciones de vulnerabilidad.

En consecuencia, las acciones que ha tomado la Oficina Asesora para la Población con Discapacidad, en términos de vinculación laboral, son las que se presentan en la siguiente figura.



Figura 8 Acciones de la Oficina

Fuente: Elaboración propia en base a Romero, J. (2016).

Cabe mencionar que para el año 2019, en el departamento estaban laborando 17 personas con discapacidad, con respecto a la gobernación, se encontró que, de 309 funcionarios en planta permanente, se debían vincular 6 personas con discapacidad, sin embargo, esta entidad sólo vinculó 2, es decir quedó por vincular 4 personas con discapacidad.

Por su parte, la Alcaldía de San José de Cúcuta, específicamente el concejo de la ciudad, creó un Acuerdo donde “se adopta la política pública en discapacidad para el municipio de San José de Cúcuta” con la cual se quiere hacer “reconocimiento de la diversidad, que garantizará el ejercicio pleno de los derechos humanos, con equidad en las oportunidades a todos los ciudadanos con sus diversas capacidades” (p.4).

Cabe resaltar que la Alcaldía no sólo ha incentivado la creación de empleos para personas discapacitadas, sino que, además, dentro de su “política de responsabilidad social” ha incluido

“laboralmente esta población, tal es el caso de oficinas, como la Secretaría de Hacienda, el Sisben, la Secretaría de Bienestar Social y Programas Especiales, Imsalud, Metrovivienda, entre otras que tienen vinculadas laboralmente a personas con este tipo de discapacidad” (Galán, J., & Portilla, E., 2011, p. 99).

Actualmente, la Alcaldía cuenta o a ella prestan sus servicios tres personas, las cuales son del sexo masculino, que poseen algún tipo de discapacidad motora. Lo cual refleja que efectivamente la entidad contrata a personas con discapacidad, como lo se encuentra estipulado en la Ley 1346 de 2009, adoptando la Convención de Naciones Unidas anunciada por la Asamblea de Naciones Unidas en el año 2006, la cual ratifica “la responsabilidad” por parte de la Nación de instaurar “mecanismos y sistemas” donde se garantice el “ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, sin discriminación por motivo de su condición”

Cabe mencionar que, el artículo 27º Trabajo y empleo

“Los estados partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad” (p.52).

Dicho esto, se hace necesario mencionar la Constitución Política de Colombia de 1991 la cual en su Artículo 13 expresa que

“Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica” (p. 2).

Con respecto al trabajo en el Artículo 25 dice que “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas” (p. 4).

Es importante mencionar Ley Estatutaria 1618 de 2013 “Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad”. La cual establece en su artículo 13, derecho al trabajo, que

“Todas las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo. Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, en términos de igualdad de oportunidades, equidad e inclusión, en concordancia con el artículo 27 de la Ley 1346 de 2009” (p. 23).

Al igual, la Ley No. 361 de 1997. “Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con Discapacidad” la cual dispuso de un capítulo, el “Capítulo IV del Título Segundo sobre la integración laboral de las personas con discapacidad” para tratar todo el tema.

Además, cabe resaltar el Decreto 2011 de 2017, en el cual tiene como objetivo “establecer el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en las entidades del sector público” y que además “se aplica a los órganos, organismos y entidades del Estado en sus tres ramas del poder público, a nivel nacional, departamental, distrital y municipal, en los sectores central y descentralizado y a los órganos autónomos e independientes” (párr. 5-6).

Por ende, es importante mencionar que para el año 2019, como lo informó la Dirección de Empleo Público, en la Alcaldía de San José de Cúcuta se tenían 416 personas en planta permanente, que en concordancia con la Tabla 11 debían vincular el 2% es decir 8 personas con

discapacidad, sin embargo, esta entidad sólo vinculó 5 como se muestra en la figura 9, es decir, hicieron falta por vincular 3 personas con discapacidad.



Figura 9 Personas con discapacidad en las Alcaldías

Fuente: Dirección de Empleo Público (2019)

Lo mencionado puede deberse a que son pocas las personas capacitadas para cumplir con las labores de la Administración o que por el contrario esta se ha quedado rezagada en la inclusión, tanto en la generación de oportunidades laborales dentro de la institución como en la concientización de la importancia social y económica de tener laborando en sus instalaciones a una persona con discapacidad.

Cabe resaltar que el número de trabajadores en la actualidad, 3, no parece estar acorde con lo estipulado por el Decreto, dado que este porcentaje debía aumentar en un 3%, que, si se mantiene constante el número de trabajadores de plana, sería de aproximadamente 13 personas con discapacidad.

Tabla 11 Porcentaje de vinculación de personas con discapacidad

Tamaño de la planta	Porcentaje de la planta con participación de personas con discapacidad	Porcentaje de la planta con participación de personas con discapacidad	Porcentaje de la planta con participación de personas con discapacidad
	Al 31 de diciembre de 2019	Al 31 de diciembre de 2023	Al 31 de diciembre de 2021
1. Plantas entre 1 y 1000 empleos	2%	3%	4%
2. Plantas entre 1001 y 3000 empleos	1%	2%	3%
3. Plantas mayores a 3001 empleos	0,5%	1%	2%

Fuente: Decreto 2011 de 2017

Otro decreto encaminado hacia la inclusión, en especial la laboral de las personas con discapacidad es el Decreto 2177 de 2017 “Por el cual se crea el Consejo para la Inclusión de la Discapacidad y se dictan disposiciones relacionadas con su funcionamiento” y que tiene por propósito “coordinar las acciones que el sector privado adelante para coadyuvar al ejercicio de los derechos y la inclusión social, laboral y productiva de las personas con discapacidad, orientadas al desarrollo de las capacidades a través de la formación para el trabajo, la producción y el empleo de las personas con discapacidad, sus familias y cuidadores”.

Desde el punto de vista de las políticas públicas de la alcaldía, la vinculación contractual es adecuada, dado que se inician situaciones que permiten la vinculación contractual de estas personas con la misma, donde prestan algún servicio. Esto también va en concordancia con los ítems dentro de los principios de la Política Pública de Discapacidad como el de:

“Equidad: refiere a un valor de vínculo social que se deriva de lo entendido también como igualdad, es la constante búsqueda de la justicia social, la que asegura a todas las personas con discapacidad, condiciones de vida y de trabajo dignas e igualitarias, sin hacer diferencias entre unos y otros a partir de la condición social, sexual o de género, entre otras” (Concejo Municipal de Cúcuta, 2011, p. 5).

Estos encuestados expresaron que la dependencia de la administración municipal en la cual laboran son: el Departamento Administrativo Bienestar Social, en el Instituto Municipal para la recreación y el Deporte y en la Secretaría de Salud Municipal de San José de Cúcuta.

Por tanto, se hace necesario que se reconozca a las personas con discapacidad, dado que poseen un amplio espectro de actuación dentro de la Alcaldía, en vista que no se les discrimina por su condición, por lo que se evidencia que laboran tanto en el departamento administrativo de bienestar social, así como también en el Instituto Municipal para la Recreación y el Deporte y la Secretaría de Salud Municipal, lo que es favorable, y se respalda en lo establecido en la Ley 1346 de 2009, de esta forma, se previene la discriminación de las personas con discapacidad.

Desde las políticas públicas, es necesario considerar las acciones vinculantes que se generan desde diversas partes de la alcaldía, por lo que ese necesario asumir que dicha vinculación contractual.

Al igual cabe mencionar que estas tres personas tienen entre 48 a 50 años. Situación que hace aún más curiosa la investigación, dado que evidencia que no se necesita ser joven o no tener discapacidad para ejercer labores en esta entidad. Estas personas dada su discapacidad que limita su movilidad, deben usar sillas de ruedas, por ende, la Alcaldía de San José de Cúcuta plantea dentro de sus políticas públicas la dotación o ayuda técnica a las personas con discapacidad de estos implementos como lo rige el Estado colombiano.

En la Alcaldía, desde las políticas públicas, se trata la discapacidad desde una naturaleza general, no toman en cuenta la carencia de extremidades, la cual posee un 62,5% de la población encuestada. Por ende, va en contravía de lo estipulado por Ministerio del Trabajo (2016) de disponer de elementos operativos que contribuyan con el desplazamiento adecuado de las personas con este tipo de afectaciones para que puedan desempeñar sus actividades laborales.

De dichas extremidades de las cuales carecen las personas encuestadas se encontró que no poseen las piernas, y uno de ellos las posee, pero no logra movilizarse debido a que presenta poca fuerza en las mismas. Lo cual evidencia el cumplimiento de la Ley 361 de 1997 donde en su artículo 26 expresa que esto no debe ser obstáculo para que sea vinculado en un puesto de trabajo.

Sin embargo, las personas con discapacidad a la hora de movilizarse tanto por la ciudad como por la Alcaldía de San José de Cúcuta, encuentran limitaciones físicas como lo son las escaleras o la falta de un sistema de transporte inclusivo. Lo que realmente preocupa es que la Ley 1618 de 2013, Ley Estatutaria, pone a la luz que las personas con discapacidad van a tener limitaciones en la sociedad.

Con respecto a las políticas públicas se puede decir que se ve alterado el principio de “La participación e inclusión plena y efectiva en la sociedad” dado que no cuenta con recursos arquitectónicos adecuados ni con transporte público adaptado a sus necesidades, y lograr tener un desempeño laboral como las otras personas, debido a la igualdad de oportunidades.

6. Discusión

Una vez establecidos los resultados, es necesario referir que en este caso, se logra establecer que existen elementos que son tanto favorables, como desfavorables para la vinculación contractual de las personas con discapacidad, en este caso, es necesario referir que la Alcaldía de Cúcuta, involucra de manera adecuada a estas personas, a pesar de ello, el contexto demuestra barreras sobre todo de orden arquitectónico, lo que define el hecho de que el desplazamiento de las personas es poco adecuado, además de lo anterior, no se cuenta con medios de transporte inclusivos, a pesar de que es la misma ley que exige sistemas de transporte para que favorezca la movilidad de las personas con discapacidad.

Es importante destacar que, en este caso, se toma en cuenta el hecho de que la población con discapacidad que se presenta en la alcaldía, es porque se encuentran en sillas de ruedas, a causa de la ausencia de las extremidades inferiores o de la pérdida de fuerza en la misma, por lo que se manifiesta poca movilidad en esta población. Además, es necesario referir que dicha población es masculina con una edad entre 48 y 50 años de edad, lo que les permite ejecutar sus labores de manera adecuada.

Asimismo, es necesario reconocer que en la Alcaldía de Cúcuta, se previene la discriminación de las personas con discapacidad, porque se ofrece un trato igualitario, se les da apertura para que participen en las actividades que se llevan a cabo en la alcaldía, de esta manera, es necesario referir que se requiere de situaciones relacionadas con evidencias que incidan en la mejora de la calidad de vida. En consecuencia, lo establecido en la ley en la mayoría de los casos se cumple, dado que gozan de un salario digno, no se evidencia

discriminación y son ubicados en puestos de trabajo de acuerdo a las capacidades que los mismos demuestra.

En el mismo orden de ideas, es pertinente reconocer que en la Alcaldía de San José de Cúcuta, se cuenta, con diferentes elementos, los cuales, responden de manera directa a las política públicas, en materia de vinculación contractual de las personas con discapacidad, en dicho ente se presentan situaciones que son favorables, porque están descritas de una manera sistemática, sin embargo, es necesario referir que las mismas no se cumplen a cabalidad, porque a pesar de que se generan acciones que pudieran cristalizar las mismas, siempre los procesos reales entorpecen la adecuada vinculación contractual de las personas con discapacidad.

Cabe resaltar que la vinculación contractual laboral de personas en condición de discapacidad de acuerdo a indicaciones a internacional se tiene la “Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas. Colombia adopta mediante Ley 1346 de 2009 la Convención de Naciones Unidas promulgada por la Asamblea de Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006”. En términos nacionales, se evidencia en el Artículo 25 de la Constitución Política de Colombia de 1991, además se creó la Ley Estatutaria No. 1618 de 2013, Ley No. 361 de 1997, además, del Decreto 2011 del 30 de noviembre de 2017 y el Decreto 2177 del 22 de diciembre de 2017.

7. Conclusiones y Recomendaciones

En este caso, es preciso referir que se presentan una serie de situaciones relacionadas con el desarrollo del estudio, como es el caso de las conclusiones y las recomendaciones.

7.1 Conclusiones

Para el establecimiento de las conclusiones, es necesario partir por los objetivos del estudio, en este sentido, es necesario referir que el objetivo general, se enmarcó en: Analizar la vinculación contractual de personas en condición de discapacidad motora a la luz de las políticas públicas en la alcaldía de San José de Cúcuta del Departamento Norte de Santander, para ello, fue necesario generar una serie de objetivos específicos, que permitieran reconocer la realidad de manera determinante.

En el caso del objetivo número uno: Diagnosticar la forma de contratación que aplica la alcaldía de San José de Cúcuta para la vinculación contractual de personas con discapacidad motora, se logró determinar que la forma de contratación que se aplica en la alcaldía para las personas con discapacidad, es mediante la prestación de servicios, es decir, una vez finaliza el contrato, se evidencia el cumplimiento de una liquidación a la persona con discapacidad, para de esa manera lograr la contratación de estas personas en la alcaldía.

Con relación al segundo de los objetivos específicos Considerar la vinculación contractual de personas en condición de discapacidad motora a la luz de las políticas públicas, se evidencia una alta efectividad, puesto que en la mayoría de los casos, se evidencia el hecho de

incorporar a las personas con discapacidad en diferentes espacios laborales, en la alcaldía de Cúcuta, además de ello que se genera un trato igualitario y equitativo, como una forma de brindar mejoras en la calidad de vida de quien padece alguna discapacidad, de igual forma, por parte de los jefes se previene a discriminación de estas personas, lo que promueve acciones relacionadas con evidencias específicas de la realidad.

Por las razones previamente planteadas, es necesario referir que se comprueba la hipótesis de que, al vincular laboralmente a personas con discapacidad motora, se generará una valoración de la norma jurídica, en cuanto a sus derechos como parte de la población, además que se logró corroborar que, por medio de la vinculación contractual de personas con discapacidad motora en la alcaldía de San José de Cúcuta, el ámbito de la prestación de servicios, se verá favorecido de manera relevante.

En consecuencia, las vinculaciones contractuales laboral de personas con discapacidad en los contextos laborales son significativos porque de esta manera se genera un impacto positivo en la misma cultura jurídica que cobija a las personas con discapacidad, enfocada en el respeto por estas personas, donde gocen de un marco de protección, donde incluso el salario sea el adecuado, de acuerdo con lo que se encuentra realizando en la realidad.

Cabe mencionar que en la Alcaldía de San José de Cúcuta son pocas las vacantes que se ocupan por personas con discapacidad y, aun siendo un poco porcentaje, quedan puestos de empleo libre, es decir sin personas con discapacidades vinculadas. Sin embargo, desde las Políticas Públicas, es necesario referir que la vinculación contractual es adecuada, dado que se promueven desde la alcaldía situaciones que permiten la vinculación contractual de estas personas con la misma.

7.2 Recomendaciones

Desde las consideraciones previamente referenciadas, es necesario tomar en cuenta las siguientes recomendaciones que, de manera muy precisa, el grupo investigador propone:

Promover la vinculación contractual de personas en condición de discapacidad motora a la luz de las políticas públicas en la alcaldía de San José de Cúcuta del Departamento Norte de Santander.

Reconocer la importancia jurídica de la forma de contratación que aplica la alcaldía de San José de Cúcuta para la vinculación contractual de personas con discapacidad motora.

Valorar a las personas que presentan discapacidad y que desean incorporarse a los contextos laborales.

Promover campos de acción jurídica, donde se revise la norma que rige la discapacidad en Colombia, con la finalidad de realizar los ajustes necesarios.

Asumir de manera sistemática las políticas públicas ya creadas, para el desarrollo de acciones en la realidad que favorezcan la vinculación contractual de las personas con discapacidad.

Generar más puestos de trabajo para la vinculación laboral de más personas con discapacidad, con el fin de mayores oportunidades, capacitación y potencialización de la independencia social y económica de esta población vulnerable.

Crear programas para capacitar a las personas con discapacidades para así facilitar su vinculación laboral con la entidad local.

Referencias Bibliográficas

- Alcaldía de San José de Cúcuta (2011). Política Publica en discapacidad para El Municipio de San José De Cúcuta. Cúcuta.
- Arias, F. (2006). El proyecto de investigación introducción a la metodología científica. Caracas, Venezuela: Episteme.
- Botero, M. (2016). Prácticas de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad en el contexto laboral de empresas privadas de la ciudad de Bogotá. Universidad Externado de Colombia Facultad de Ciencias sociales y Humanas Área de Economía, Trabajo y Sociedad. Línea de Investigación: Dinámica del trabajo, educación, innovación e institucionalidad Laboral. Bogotá D.C, Colombia
- Bustamante, J. (2019). Empresas Públicas y Privadas. Su Clasificación. Universidad Bicentenario de Aragua. Venezuela. Material de Apoyo
- Casas, C. (2013). Discriminación En La Vinculación contractual Laboral De Las Personas Con Discapacidad Motora. Universidad Militar Nueva Granada Facultad De Ciencias Económicas Especialización Gestión Y Desarrollo Administrativo Seminario De Investigación Bogotá.
- Código Sustantivo del Trabajo (2011). Autorizado por el Ministerio de Protección Social – Colombia
- Consejo Nacional de Política Económica y Social República de Colombia (2013)
- Constitución Política de Colombia (1991). Constitución política de Colombia. Bogotá, Colombia: Leyer.

- Corbetta, P. (2007). *Metodología y técnicas de investigación social*. Madrid: McGraw-Hill Interamericana de España. Obtenido de <https://diversidadlocal.files.wordpress.com/2012/09/metodologc3ada-y-tc3a9cnicas-de-investigac3b3n-social-piergiorgio-corbetta.pdf>
- Casas, C., & Otero, L. (2013). Inclusión socio-laboral de personas en condición de discapacidad cognitiva (Bachelor's thesis, Universidad Piloto de Colombia)
- Concejo de San José de Cúcuta (2011) Acuerdo municipal no. Por medio del cual se adopta la política pública en discapacidad para el municipio de San José de Cúcuta.
- Dirección de Empleo Público (2019) Informe sobre la vinculación laboral de las personas con discapacidad en el sector público colombiano. Bogotá, D.C., Colombia.
- Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Normativo (2011). Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Boletín Oficial del Estado, 184, 87478-87494.
- Dirección de Empleo Público. (2019). Informe sobre la vinculación contractual laboral de las personas con discapacidad en el sector público colombiano. Bogotá. D.C.
- Egea, C. & Sarabia, A. (2001). "*Clasificaciones de la OMS sobre discapacidad*" Murcia, Revista del Boletín del Real Patronato sobre Discapacidad.
- Galán, J. & Portilla, E. (2011). La Vinculación contractual Laboral De Las Personas Con Discapacidad Motriz Leve - Paraplégicas - En El Municipio De San José De Cúcuta. Universidad Libre de Colombia. Seccional Cúcuta.
- Galán, J., & Portilla, E. (2011). La vinculación laboral de las personas con discapacidad motriz leve-paraplégicas-en el municipio de San José de Cúcuta. Universidad Libre de Colombia

- Garavito, D. (2014). La inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta. Facultad de Medicina.
- Hernández R., Fernández C., & Baptista P. (2010). Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill
- Hurtado, J. (2008) Metodología de la Investigación Holística. Caracas: Fundacite
- Hurtado, L. (2015). El Teletrabajo Como Opción Para Insertar Personas Con Discapacidad En El Área De Telemercadeo En Las Empresas Del Ramo Papelero Del Edo. Aragua. Universidad De Carabobo. Facultad De Ciencias Económicas Y Sociales. Dirección De Estudios De Postgrado Faces. Campus La Morita
- Ley Estatutaria 1618 de 2013
- Martínez, R. (2010). *Aproximaciones teóricas a los procesos de inserción laboral*. España: informes y estudios.
- Meléndez, C. (2012). Desempeño Laboral del Personal con Discapacidad que Labora en una Empresa del Sector Automotriz. Trabajo de Grado. Universidad de Carabobo. Venezuela
- Ministerio del Trabajo (2016). Guía para el Proceso de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad. Bogotá.
- MINSALUD (2014). Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social. Bogotá.
- Molina, G. (2016). Discapacidad y Mercado Laboral. Editorial Trillas. México.
- Murillo, F. & Martínez, C. (2010). *Investigación Etnográfica*. Madrid: UAM.
- Organización de Estados Americanos. (2006) Programa de Acción para el Decenio de las Américas por los Derechos y la Dignidad de las Personas con Discapacidad.

Organización de Naciones Unidas. (1948). Declaración Universal de los Derechos humanos.

Obtenido de https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf.

Organización de las Naciones Unidas - ONU. (2008). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Recuperado el 3 de mayo de 2020. Obtenido de:

<http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

Organización Mundial de la Salud – OMS (2011). Informe Mundial sobre la Discapacidad.

Recuperado el 15 de mayo de 2020 de

http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf

Pacto de Productividad (2020). La Creación de Empleo para Personas con Discapacidad en Colombia. Recuperado el 12 de mayo de 2020. Obtenido de:

[http://www.pactodeproductividad.com/pdf/la_creacion_de_empleo_para_personas con discapacidad_en_colombia.pdf](http://www.pactodeproductividad.com/pdf/la_creacion_de_empleo_para_personas_con_discapacidad_en_colombia.pdf)

Palacios, A. (2008). “El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad”, Primera edición, Editorial CINCA.

Parella, S. & Martins, F. (2006). Metodología de la Investigación Caracas: FEDEUPEL.

Paticas, M. (2012). Evaluación de la percepción interna de los trabajadores en relación al programa de inserción laboral de personas con discapacidad en una empresa de la industria farmacéutica. Universidad de Carabobo. Trabajo de Grado para optar al título de Magister en administración del trabajo y relaciones laborales.

Peralta, F. (2012). Niños diferentes: los trastornos del desarrollo y su intervención psicopedagógica. Pamplona: Ediciones Eunete.

- Pereda, C; De Prada, M & Actis, W. (2010). La inserción laboral de las personas con discapacidades. Fundación “La Caixa”. Libro en línea disponible en http://obrasocial.lacaixa.es/ambitos/home/integración_laboral_es.html.
- Romero, J. (2016) Informe de Gestión con Énfasis en la Garantía de los Derechos de la Infancia, Adolescencia y Juventud 2016-2019. Gobernación de Norte de Santander. Oficina Asesora para la Población con Discapacidad.
- Sabino, C. (2002). Metodología. Bogotá: D-vinni.
- Sagredo, J. Beltrán, P. Peña, C. & Humbria, A. (2002). “Unidades de espalda: un modelo multidisciplinario”. Revista Española de Reumatología, 29 (10), 499-502
- Salinas, C. (2018). Discapacidad Física Y Su Influencia En La Inserción Laboral De Las Personas Con Discapacidad De La Asociación De Limitados Físicos – ALFIP, PUNO 2017. Universidad del Altiplano. Perú.
- Sánchez, J. (2002). Métodos de Investigación. México: Trillas
- Sánchez, L. (2014). El Reto Laboral de los Discapacitados. Editorial Océano. Venezuela.
- Stracuzzi, S. & Martins, F. (2003). Metodología de la Investigación. Venezuela: FEDUPEL.
- UNESCO (2016). Informe sobre la inclusión laboral para las Américas. México.
- Urra, F. (2011). Análisis de inclusión laboral de personas con discapacidad visual de la Región Metropolitana. Tesis para optar al grado de, Licenciado en Ciencias Políticas y Administrativas. Universidad Academia de Humanismo Cristiano. Santiago
- Villa, N. (2011). La Inclusión Progresiva de las Personas con Discapacidad Intelectual en el Mundo Laboral. Tesis Doctoral. Universidad de Complutense. Madrid, España.

Anexos

Anexo A Instrumento de Recolección de la Información



CUESTIONARIO DIRIGIDO A PERSONAS CON DISCAPACIDAD MOTORA

Estimado(a) participante, a continuación, se le presenta una serie de preguntas para obtener una perspectiva acerca de la “Vinculación contractual de personas en condición de discapacidad motora a la luz de las políticas públicas en la alcaldía de San José de Cúcuta del Departamento Norte de Santander”. Agradecemos su colaboración y sinceridad para las respuestas del mismo.

Se presentan una serie de preguntas relacionadas con su condición de limitación física, a lo cual, debe responder de manera concreta lo indicado:

Sexo: _____ Edad: _____

1.- ¿Posee Usted alguna condición especial motriz limitada? Si: _____ No: _____

2.- De ser positiva la respuesta anterior, enuncie cuál es su limitación:

3.- ¿Presenta carencia de extremidades superiores e inferiores? Si: _____ No: _____

4.- ¿Cuáles son las extremidades de las cuales carece?

5.- ¿Cómo la carencia de las extremidades previamente enunciadas, afecta su movilidad física?

6.- ¿Cuáles de los siguientes medios de movilidad emplea?

Andaderas: _____

Silla de ruedas: _____

Aparatos robóticos: _____

Aparatos ortopédicos: _____

Prótesis: _____

7.- ¿Se encuentra Usted vinculado laboralmente a la Alcaldía: Si: _____ No: _____

8.- ¿En qué área laboral?
