DIGNIFICACIÓN LABORAL E INCLUSIÓN SOCIAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

SOMOS
moviendo futuro

Autor

Juan Carlos Gallo Pérez

sst@somosmovilidad.gov.co

Coautores

Andrea Arbeláez gestion.social@somosmovilidad.gov.co / Carolina Montoya juridica@somosmovilidad.gov.co / Sofía Montoya saludocupacional.somos@outlook.com / Carlos Ramírez coordinador.zer@somosmovilidad.gov.co / Arbey García talentohumano@somosmovilidad.gov.co / Jorge Granada gerente@somosmovilidad.gov.co / Diego Gallego secretariageneral@somosmovilidad.gov.co / Asesores externos: Beatriz Arcila / beatrizarcilas@yahoo.es / Cindy Martínez / cindyjuli2011@gmail.com /

Categoría

Empresa Líder en Prevención

Ciudad

Rionegro – Antioquia

Palabras Clave

Accesibilidad, ausentismo, ajustes razonables, barreras, dignificación, diseño universal, enfoque de desarrollo humano, enfoque de género, enfoque diferencial, formalizar la labor, inclusión, rehabilitación integral, scouting y situación discapacidad.

Tema SST

Medicina del trabajo, reincorporación laboral, situación de discapacidad.

“El que no vive para servir, no sirve para vivir” – Madre Teresa de Calcuta

Abstract

Promovemos la adopción de trabajadores acorde a sus capacidades, al logro de sus objetivos y la salud en su cotidianidad, procurando su recuperación en condiciones de confort, educación, idoneidad y seguridad[1].

El trabajo dignifica a la persona porque la hace sentir capaz y autosuficiente en la sociedad. Ganar algo por tu propio esfuerzo, parte del proceso de realización personal. Nos enfocamos en la prevención de las condiciones de salud impactando positivamente en la calidad de vida de los trabajadores.

El programa de rehabilitación integral, nos ha permitido ejecutarlo, con un enfoque más humano y de inclusión, con ajustes razonables[2] y promoviendo la integridad física, psicológica y social acorde a los menesteres de cada trabajador, en la dignificación de su formalización laboral y mejoramiento de las condiciones de vida.

[1] Constitución Política de Colombia 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”.

[2] Los ajustes razonables son un componente esencial para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad. Comprenden la eliminación o mitigación de barreras ambientales que dificultan el desempeño de las funciones esenciales de un puesto de trabajo, ocupado por una persona con discapacidad. Es importante que no impongan una carga desproporcionada o indebida al empleador. Ref. Universidad de Chile – Vicerrectoría de asuntos económicos y gestión institucional.

Tabla de **Contenido**

1 Justificación ____ 6

2 Objetivo ____ 7

3 Metodología ____ 8

3.1 Ajustes razonables al puesto de trabajo ____ 11

3.1.1 Sensibilización del equipo de trabajo sobre la discapacidad y la superación de barreras socio culturales ____ 11

3.1.2 Caracterización situación de discapacidad ____ 12

3.1.3 Diseño aplicativo intuitivo ____ 12

4 Resultados ____ 15

6 Glosario ____ 23

7 Anexos ____ 26

8 Bibliografía ____ 27

Tabla de **Figuras e Ilustraciones**

Figura 1. Flujograma de reclutamiento y reincorporación laboral. 10
Figura 2. Tipo de sexo personal Programa ZER..... 15
Figura 3. Programa de escolarización SOMOS. 16
Figura 4. Intervalo de calificación del desempeño SOMOS. 17
Figura 5. Históricos estacionamientos ZER periodo 2017 a 2023. 18
Figura 6. Tipos de discapacidad personal SOMOS.....19
Figura 7. Certificado de vinculación de trabajadores en situación de discapacidad 20
Figura 8. Tasa de accidentalidad 2022 a 2023 SOMOS Rionegro S.A.S 21

1 Justificación

Desde el 2017, en el programa Zonas de Estacionamiento Regulado (ZER), vinculó a la entidad, parte de la población denominados "*trapitos rojos*"[3] del Municipio de Rionegro. Como política pública del programa ZER, es priorizar y mejorar la movilidad urbana del Municipio, recuperando y protegiendo la integridad del espacio público y su destinación al uso común[4], además, desincentivar la calle como zona de parqueo y culturizando a las personas a usar otros medios de transporte más sostenibles y ecológicos, que los vehículos propios.

Al formalizar la labor "*trapitos rojos*" en nuestro Municipio, muchos y por primera vez conocieron la incorporación laboral, el contrato de trabajo, la dotación empresarial, la entrega de elementos de protección personal y la operatividad de dispositivos tecnológicos y las demás bondades de estar vinculado en una empresa, gozando de las garantías de la afiliación al Sistema General de la Seguridad Social de Colombia, como promotores[5]. El resultado, determinante y emotivo ya que enrutó a la entidad al crecimiento y profesionalización de la labor[6].

[3] Hace referencia a las personas que cuidan vehículos de manera informal en el espacio público. Concepto recopilado de diferentes artículos, noticias, proyectos de grado y "Término empleado por las costumbres del habla colombiano".
[4] Constitución Política de Colombia artículo 82 "Es deber del Estado velar por la protección de la integridad del espacio público y por su destinación al uso común, el cual prevalece sobre el interés particular"
[5] Adj. Que promueve algo, haciendo las diligencias conducentes para su logro. Ref. RAE:2023
[6] La formalización laboral se puede ver como las acciones que propician que los empleos y las empresas brinden condiciones para el bienestar y dignificación de los trabajadores y sus familias, mediante las garantías establecidas en la constitución y aplicadas en el trabajo formal. Texto unificado del, Departamento Nacional de Planeación y Página del Ministerio del Trabajo – Formalización y Protección del Empleo, Colombia 2024.

Se encontraron barreras, que, a HOY, se convirtieron en oportunidades de mejora del proceso, como la innovación de un aplicativo intuitivo y significativo y, de fácil manejo; donde el programa se adapta al personal en situación de discapacidad[7] y que, al operarlo y efectuar el recaudo y entrega del tiquete, se pueda manejar sin limitantes y sin dificultad alguna.

Los escenarios previstos, facultó la contratación de personal para ejecutar las diferentes actividades de su rol, y en el día a día, conocimos testimonios de vida, que impulsó a SOMOS, a promover, vincular y reincorporar a las personas por lo que pueden dar y que hace parte del proceso de realización personal[8]. Lo anterior partiendo de principios constitucionales, como se define en el artículo 54 …" *ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos[9] el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud"* …

2 Objetivo

Disminuir las barreras de los trabajadores potenciando su dignificación, reincorporación y recuperación laboral con los ajustes razonables acorde a sus condiciones de discapacidad, facilitando en ellos bienestar, la destreza y habilidad, la salud y seguridad impactando positivamente en la calidad de vida de los trabajadores y en la productividad de la entidad.

[7] Ley estatutaria 1618 de 2013, artículo 2, numeral 1. …" 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" …

[8] "Enfoque de desarrollo humano: "sitúa a las personas y a la agencia humana en el centro del proceso. Su propósito es expandir las libertades humanas a partir de la expansión de las opciones que las personas tienen para vivir. En este contexto, sitúa a las personas con discapacidad tanto como beneficiarias del desarrollo, cómo agentes de progreso y cambio que lo hacen posible, esto significa que la potencialidad o posibilidad son condiciones esenciales para su desarrollo. Este proceso debe beneficiar a todos los individuos equitativamente y forjarse en la participación de cada uno de ellos en dichos procesos de desarrollo, cambiando la visión de receptores a participante." Acuerdo 006 de 2015 por el cual se actualiza, adiciona y modifica la "política pública de discapacidad, inclusión y participación social" del municipio de Rionegro, establecida en el acuerdo No. 050 de 2010.

[9] "Acciones afirmativas: Políticas, medidas o acciones dirigidas a favorecer a personas o grupos con algún tipo de título II. Definiciones y principios, numeral 3 discapacidad, con el fin de eliminar o reducir las desigualdades y barreras de tipo actitudinal, social, cultural o económico que los afectan." Ley 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.

2.1 Objetivos Específicos

- Promover durante el scouting y selección del personal, que los candidatos al cargo obtengan las mismas oportunidades sociales y la posibilidad de garantizar la reincorporación laboral de acuerdo a sus condiciones de salud.

- Identificar la capacidad de ejecución, autonomía e independencia en las áreas ocupacionales para las personas con condiciones de discapacidad dentro de la entidad, indicando los aspectos en la interacción, entre un individuo y sus factores contextuales como fundamento del desempeño laboral.

- Caracterizar las diferentes condiciones de discapacidad que pueden impedir su participación efectiva en el ámbito laboral, en igualdad de contextos con los demás trabajadores y monitorear como los ajustes razonables al proceso definen acciones para su autocuidado y rendimiento laboral e interacción.

- Desarrollar herramientas tecnológicas de trabajo, de fácil manejo; partiendo de conceptos ergonómicos y significativos los cuales faciliten la operación sin limitantes y sin dificultad alguna.

- Propiciar la movilidad, la comunicación y el desempeño laboral, con usuarios y diferentes actores de interacción del desempeño laboral.

3 Metodología

En procura de la prevención y el mejoramiento continuo de los procesos, implementamos el programa de rehabilitación y la reincorporación laboral, a través de un ciclo de mejora continua, con un enfoque dinámico en la planificación de actividades y enrolado con las diferentes áreas de la entidad, para efectuar una correcta verificación e impacto en los entornos laborales en los cuales se desenlazan los procesos en ciclo y función de las personas de la siguiente manera:

N°	ETAPA	RESPONSABLE	DOCUMENTO	DESCRIPCIÓN DEL AJUSTE RAZONABLE POR ETAPA
1	Necesidad o vacante de empleo	Coordinador del programa Talento Humano Subgerencia a la que pertenece	Manual de Funciones	Cotejar los perfiles de cargos que se requieren acorde al manual de funciones y procedimientos de la entidad.
2	Reclutamiento y selección de personal	Coordinador del programa Talento Humano SST Subgerencia a la que	Solicitud de necesidad a través de correo electrónico	El líder del proceso correspondiente revisa desde los aspectos técnico, documental y funcional al puesto requerido y se establece la revisión de hojas de vida. Establecer diagnóstico(s) específico(s), pronóstico funcional y ocupacional, con base en estos, orientar el plan de rehabilitación y acciones afirmativas y ajustes razonables, eliminando toda forma de discriminación a las personas por razón de su discapacidad.
3	Entrevista de personal	Coordinador del programa Talento Humano	Selección y entrevista de personal en situación de discapacidad	Identificar los factores contextuales ambientales y personales que puedan favorecer o dificultar la integración ocupacional y social del aspirante y se define las expectativas de desempeño ocupacional de la persona. Establecer de la afectación de la integridad a través de y certificación de preexistencia acorde a los casos criterios de inclusión al programa.

Anexo 1

N°	ETAPA	RESPONSABLE	DOCUMENTO	DESCRIPCIÓN DEL AJUSTE RAZONABLE POR ETAPA
4	Selección y propuesta de los posibles puestos de trabajo para facilitar el reintegro laboral y en el caso de procesos de reconversión, participar activamente en estos.	Coordinador del programa Talento Humano SST Abogado Laboral Médico Laboral IPS	Manual de Funciones Examen médico de ingreso Programa de rehabilitación integral para la reincorporación laboral Reglamento Interno de Trabajo	Se establece las dinámicas de trabajo lo cual permita el desarrollo integrado de los planes de rehabilitación con oportunidad, integralidad, continuidad y calidad. Se presenta el certificado de discapacidad expedido por la Secretaría de salud del Municipio, o, en su defecto, adjuntar una declaración extra juicio, al momento de vincularse laboralmente a la empresa. Revisión de resultados del examen médico de ingreso en condiciones para desempeñar el cargo y registro del colaborador en base de datos de personal en situación de discapacidad.
5	Definir las actividades necesarias para la rehabilitación funcional y profesional, las metas de reincorporación laboral, y las alternativas	Coordinador del programa Talento Humano SST Abogado Laboral	Contrato laboral Especificación de funciones Explicación de uso de equipos y procesos Medición del desempeño	Se establece con el trabajador para su desempeño en el mismo puesto de trabajo: asignaciones de tareas, límites de tiempos, asignación de turnos u horarios específicos entre otros. Posterior al ingreso y en la ejecución de las actividades se analiza la información del caso, y se define el pronóstico funcional-ocupacional - laboral del trabajador y las intervenciones necesarias para equilibrar las exigencias del puesto de trabajo con las capacidades del trabajador. Verificación de los resultados, logro de los objetivos de los procesos individuales en el trabajador permitiendo recolectar la información necesaria para retroalimentar los procesos.

Figura 1. Flujograma de reclutamiento y reincorporación laboral.

3.1 Ajustes razonables al puesto de trabajo

Son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, y garantiza a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales[10].

Entendemos que las barreras se pueden presentar en diferentes dimensiones: la cultural, legal, procedimental, físicas o de infraestructura, comunicacional, entre otras, es por ello que hemos desarrollado políticas, practicas, procedimientos, equipamiento, sensibilización y pedagogía con el fin de eliminar barreras y permitir la plena participación de las personas con discapacidad. Los ajustes razonables han implicado incluir rampas para sillas de ruedas, la adopción de un aplicativo intuitivo para las ZER, la implementación de horarios flexibles para acomodar necesidades específicas y la asignación de espacios de trabajo adecuados y seguros.

La entidad reconoce la importancia de los ajustes razonables como medidas específicas que se toman para garantizar la igualdad de oportunidades y la inclusión de las personas con discapacidad, permitiéndoles participar plenamente en todos los escenarios[11], así pues, se han establecido las siguientes variables, toda vez que, nos anticipamos y adaptamos los ajustes al proceso, de la siguiente manera:

3.1.1 Sensibilización del equipo de trabajo sobre la discapacidad y la superación de barreras socio culturales

Se entiende que la primera barrera para la incorporación e inclusión laboral de la población en condición de discapacidad está determinada por las percepciones limitantes, conscientes o inconscientes, de las instituciones y las personas que la conforman. Es por esto que desde las buenas prácticas formativas y desde la experiencia vivida, se forja un viraje en los paradigmas de las personas que conforman el equipo de trabajo y que conlleva a percibir la discapacidad desde las destrezas y habilidades, facilitando la implementación de los ajustes razonables al proceso y, articulando la inclusión, con la buena prestación del servicio.

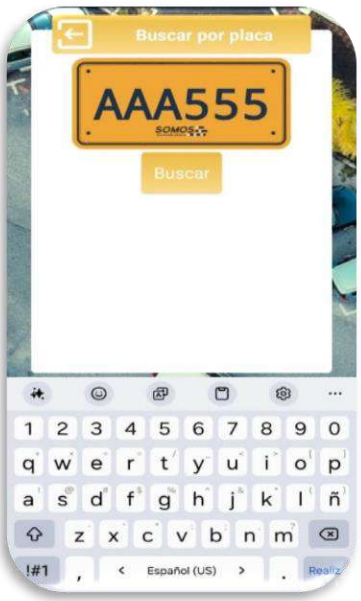
[10] Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, artículo 2. ONU 2006.
[11] "Acciones afirmativas: Políticas, medidas o acciones dirigidas a favorecer a personas o grupos con algún tipo de título II. Definiciones y principios, numeral 3 discapacidad, con el fin de eliminar o reducir las desigualdades y barreras de tipo actitudinal, social, cultural o económico que los afectan." Ley 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.

3.1.2 Caracterización situación de discapacidad

La entidad, luego de los procesos implementados en el reclutamiento y la reincorporación laboral de trabajadores en situación de discapacidad, determina el alcance, las funciones, el diagnóstico y los tipos de discapacidades, el seguimiento mensual y los controles determinantes del proceso, como: a) La percepción de seguridad, b) La mejoría medica máxima. c) La percepción de competencia. d) La adaptabilidad y las relaciones sociales dentro de SOMOS. e) El concepto del jefe inmediato durante la reincorporación laboral. f) El desempeño. g) Los ajustes razonables al proceso entre otros. h) La adecuación del estándar de productividad y rendimiento en sus funciones. i) El cumplimiento y aplicabilidad de las normas de seguridad y salud en el trabajo. j) Las relaciones sociales dentro de la empresa y su inclusión, k) La conducta asumida por el trabajador en el cumplimiento de sus funciones.

3.1.3 Diseño aplicativo intuitivo

Desde su creación, las ZER funcionaba con un software de un tercero, y nos apoyábamos en una mesa de ayuda para gestionar cambios y sugerencias de mejoras, pero no se consideraban las necesidades específicas y las distintas capacidades del personal que opera el programa.



En el 2021, desarrollamos nuestra propia aplicación en SOMOS, adaptada a las necesidades específicas y aplicando un diseño universal de la operación y a los ajustes razonables de nuestro personal. Introdujimos botones característicos con diseños temáticos y colores diferenciados para cada función, facilitando la accesibilidad a los promotores con dificultades de lectura y/o interpretación. Desde el aplicativo, implementamos un menú más dinámico, el cual incluye un botón de pánico en caso de emergencia o accidente de trabajo, además de ágil y accesible para mejorar la usabilidad y operatividad, centrándonos en las necesidades del personal de la empresa y desarrollando una visión más humana de nuestro equipo, con un diseño universal[12]. De las necesidades identificadas, a través de espacios de interacción surgieron ideas y oportunidades de mejora por parte de los trabajadores, en cuanto a los ajustes razonables y la utilización del aplicativo donde su opinión fue determinante para la implementación de las mismas.

3.1.4 Participación directa de las personas en situación de discapacidad en las propuestas de las acciones de mejora

La participación directa de las personas en situación de discapacidad en las propuestas de mejora y el fortalecimiento de las acciones en pro de su integridad, dignificación, e inclusión laboral abarcan varias fases y procesos internos dentro de la labor y funciones que desempeñan en su rol. Dentro de los procesos, en la entrevista de selección y con la aplicación del respectivo formato de selección y entrevista, se le permite al colaborador desarrollar introspección respecto a la autopercepción de las habilidades y competencias socio laborales que cada uno tiene; asimismo en el desempeño de sus funciones, participa en los diferentes escenarios, teniendo en cuenta sus propuestas y sugerencias en la adopción de los ajustes razonables y las acciones de mejora que surgen por parte de cada empleado.

3.1.5 Diseño de formatos para aplicación a personal en condiciones de discapacidad

En los seguimientos que la entidad realiza al personal en situación de discapacidad, se presentan oportunidades de mejora en los procesos de entrevistas, contratación, seguimientos y la evaluación del desempeño del personal y el reglamento interno de trabajo. De acuerdo a

[12] Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, artículo 2, párrafo cinco (5) …" Por "diseño universal" se entenderá el diseño de productos, entornos, programas y servicios que puedan utilizar todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado. El "diseño universal" no excluirá las ayudas técnicas para grupos particulares de personas con discapacidad, cuando se necesiten. ONU 2006.

la necesidad, priorizamos ampliar la información, ya que gran parte de los formatos con los que se evaluaba o se seleccionaba al personal no estaban diseñados para personas en situación de discapacidad. Es por esto que, procedimos a diseñar y mejorar los siguientes formatos:

- Selección y entrevista a funcionarios formato SG-FR-165: Este formato se mejoró e incluyó variables de reincorporación y condiciones de discapacidad por el tipo de trabajadores con los que cuenta la entidad. Además, en paneles introductorios se selecciona sí aplica o no. Y, por otra parte, se efectúa un cuestionario de autoevaluación para personal en situación de discapacidad, información sobre el cargo a desempeñar y las funciones y requerimientos y, por último, el resultado del reclutador que determina sí cumple con las características para el cargo.

- Manual de Funciones formato SG-FR-149: Luego de la implementación del programa de reincorporación, se actualizaron los manuales específicamente en el perfil del cargo, dónde se incluye la autopercepción de habilidades y la convalidación y la educación no formal, toda vez que, gran parte de la población en situación e discapacidad, debido a las barreras culturales, legales y sociales que se han visto expuestas, se ven en condiciones desiguales para afrontar un proceso.

- Evaluación del desempeño formato SG-FR-155: Al crear los formatos anteriores y partiendo de las evaluaciones de desempeño que aplica la entidad, se crea el formato de evaluación de desempeño para personas en situación de discapacidad, con los criterios de diversidad e inclusión, ya que la evaluación, compromete orientaciones de desempeño diferentes sobre las habilidades, la convalidación y las orientaciones al logro de cada trabajador.

- Atención y seguimiento psicosocial formato SG-FR-174: Se prioriza la creación del formato, dando cumplimiento al registro de las novedades de atención que se tiene del personal en situación de discapacidad, desde el ámbito psicosocial.

- Reglamento Interno de Trabajo: Se actualiza y se incluye en los procesos de contratación del personal los trámites respectivos de inicio y de orden.

4 Resultados

Luego de establecer las líneas mencionadas en la metodología y al rastrear e identificar las personas en situación de discapacidad, concatenamos la base de datos e información efectuando trazabilidad en gráficos circulares y flujogramas de desarrollo para las estadísticas respectivas en cuanto a grupos etarios, sexo, casos de situación de discapacidad por programas en la entidad, por afiliación a EPS´S y AFP y, efectuar desde allí con ayuda de profesionales en psicología, enfermería, talento humano y abogado laboralista y SST de SOMOS los seguimientos respectivos y el registro de novedades mes a mes, donde se reporta a la Secretaría General y la Gerencia General los avances y planes a seguir y los ajustes razonables implementados en el proceso.

La información que se presentará a continuación, ilustra el arduo trabajo que la entidad ha logrado atendiendo las recomendaciones, los ajustes razonables y la reincorporación del personal a los procesos. Gran parte del personal en situación de discapacidad se encuentra en el programa ZER, el cual desde su constitución cuenta con aproximadamente 84 meses de funcionamiento y arroja los siguientes valores de referencia:

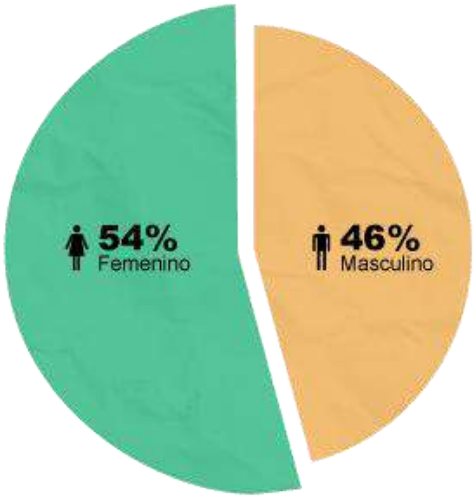


Figura 2. Tipo de sexo personal Programa ZER.

El personal del programa, está determinado por 22 mujeres que equivalen al 54% y por hombres con un 46% de la población. De las 48 personas que la conforman, el 18% son adultos mayores[13] y el 46% del personal tienen situaciones de discapacidad. Sus grupos familiares lo

[13] Ley 1251 de 2008 artículo 3, definiciones Adulto mayor. …"Es aquella persona que cuenta con sesenta (60) años de edad o más." …

conforman alrededor de 278 personas y el 22% de los participantes del programa son mujeres y madres cabeza de familia[14].

En julio de 2018 se instaura convenio con la Universidad Católica de Oriente (UCO) y la Caja de Compensación Comfama para dar apertura integral y de acceso y culminación de escolarización de nuestros trabajadores[15], en busca de mejorar sus condiciones educativas y aportar al crecimiento personal y profesional de cada uno de ellos, como se puede visualizar en el siguiente cuadro:

PROGRAMA DE ESCOLARIZACIÓN
Convenio Comfama - UCO - SOMOS

CLEI (GRADO ACTUAL)	PROMOTORES INICIALES
CLEI I (Analfabeta no funcional)	0
CLEI II (1°, 2°, 3°, 4° y 5°)	26
CLEI III (6° y 7°)	6
CLEI IV (8° y 9°)	6
CLEI V (10° y 11°)	4
TOTAL	**42**

Figura 3. Programa de escolarización SOMOS.

En cuanto a los principios de la reincorporación integral[16] (trabajo y educación) a la fecha en la metodología de CLEI (2 años en 1) se han graduado de bachiller 19 promotores, ceñido al proceso de formación interna que adelanta la entidad con el personal y que desempeña actividades en el ZER. Asimismo, se orienta al personal instruyéndolos en: Prevención del riesgo público y laboral, atención a clientes y cómo actuar en caso de emergencia.

[14] Ley 82 de 1993 artículo 12, Mujer cabeza de familia. quien, siendo soltera o casada, tenga bajo su cargo, económica o socialmente, en forma permanente, hijos menores propios u otras personas incapaces o incapacitadas para trabajar, ya sea por ausencia permanente o incapacidad física, sensorial, síquica o moral del cónyuge o compañero permanente o deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros del núcleo familiar".
[15] Página 54 literal a). educación inclusiva, eje 1. Promoción y fortalecimiento de la capacidad humana, numeral 10. Ejes estratégicos y líneas de acción, Política Pública de Discapacidad e inclusión social Departamento de Antioquia 2015 – 2025.
[16] Rehabilitación integral. Título 2, artículo 2 ley Estatutaria 1618 de 2013.

El desenlace de las funciones propias del cargo en las vías y espacio público del Municipio, nos ha llevado a desarrollar controles para la prevención de riesgos laborales, por el tipo de riesgo IV (Alto), en el cual está expuesto el personal en situación de discapacidad, presentando novedades mínimas por condiciones de seguridad, llamados de atención por actos inseguros, o en su defecto reporte de accidentes de trabajo. Cotejando lo anterior, se contrasta positivamente con la evaluación del desempeño, la cual en su actual calificación se sitúa en 75% como promedio y categorizado como “Bueno”, donde la separa un punto porcentual para tener calificación excelente, obteniendo significancia en las siguientes variables:

ÍTEM	INTERVALO
Excelente	76 - 100
Bueno	51 - 75
Regular	26 - 50
Bajo	0 - 25

Figura 4. Intervalo de calificación del desempeño SOMOS.

- Utilización de los recursos, orientado a la forma como emplea los equipos y elementos dispuestos para el desempeño de sus funciones.
- Atención al usuario, la habilidad de orientar, el esfuerzo en descubrir las necesidades que puedan requerir y, el ser capaz, de satisfacerlas desde cualquier ámbito.
- Conocimiento del trabajo, las destrezas y los conocimientos necesarios para el cumplimiento de las actividades y funciones del empleo.

Al analizar los porcentajes de cumplimiento del desempeño del personal en relación al crecimiento de los estacionamientos por año, se evidencia un incremento muy positivo y proporcional a las mediciones efectuadas, tal y como puede evidenciarse en el siguiente gráfico de desarrollo.

Figura 5. Históricos estacionamientos ZER periodo 2017 a 2023.

La aceptación social de la comunidad ha permitido que ZER presente cifras en aumento de usuarios en cuanto al uso, y al analizar las cifras por los 7 años de funcionamiento se tiene un crecimiento en comparación con el 2022 del 93% en estacionamientos.

La ejecución de las ZER dentro del perímetro urbano del Municipio de Rionegro hace presencia en los sectores conocidos como el Hospital, La Galería, Zona Centro, El Faro y San Antonio de Pereira; los cuales equivalen a la recuperación de 10.016 m2 de espacio público, con las 20 celdas de automóviles, 404 de motocicletas, zonas de cargue y descargue 26 y 19 celdas para personas con discapacidad [17].

Las tipologías de discapacidad con fecha de corte mayo 2024 en la entidad, presenta 22 trabajadores con novedades, las cuales mes a mes, se les efectúa seguimiento desde las áreas de, psicología, talento humano y abogado laboralista y SST como enfoque al bienestar físico, mental y social de todo el personal, y con más énfasis e integralidad al personal descrito.

[17] Consolidado Zonas de Estacionamiento Regulado - Coordinación ZER, autoría propia SOMOS Rionegro 2024.

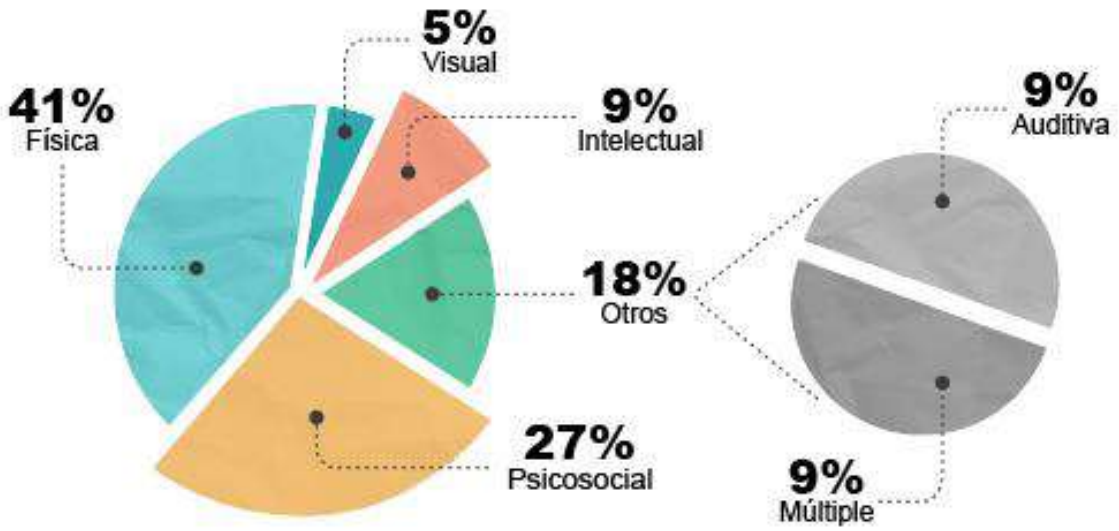


Figura 6. Tipos de discapacidad personal SOMOS.

El gráfico arroja resultados en cuánto a la caracterización del personal actual en la entidad. Las condiciones físicas y motrices presentan el 41% sobre la población objeto. Y como desenlace, se encuentra que, las zonas asignadas al personal cumplan las características referidas por el médico laboral de la IPS que efectúa los exámenes médicos y el seguimiento a restricciones y recomendaciones médicas desde el área SST.

En cuanto al 27% de discapacidades psicosociales, con apoyo de las áreas mencionadas, se efectúa seguimiento requeridos a través del formato, atención y seguimiento psicosocial formato SG-FR-174, y mes a mes se realiza acompañamiento y direccionamiento en rutas de atención en salud mental, de acuerdo a lo identificado en el análisis psicosocial que se realiza.

En relación al 18% de discapacidades auditiva, múltiple, el 9% Intelectual y el 5% Visual hacemos sinergia con la Unidad de Atención Integral (UAI) y MAKIA Centro Integral de Atención Diferencial, hemos formado y creado estrategias para su inclusión dentro de la empresa, formado a supervisores y auxiliares en lenguaje de señas y a líderes de proceso en el abordaje técnico y pedagógico en atención integral a personas en situación de discapacidad.

CERTIFICADO DE VINCULACIÓN DE TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE DISCPACIDAD		
AÑO	CERTIFICADO	% DE TRABAJADORES, SEGÚN MINTRABAJO
2022	SI	1,24
2023	SI	1,24
2024	SI	3,08

Figura 7. Certificado de vinculación de trabajadores en situación de discapacidad.

Desde el 2022, se ha presentado ante la Coordinación de atención al ciudadano del Ministerio del Trabajo, la documentación acreditada en relación a la solicitud de expedición del certificado de vinculación de trabajadores en situación de discapacidad, el cual corresponde al 22% de la población activa de la entidad, se puede visualizar en la Figura 6. Además, se resalta como asciende el porcentaje de trabajadores en situación de discapacidad, todo lo anterior, como fundamento y acompañamiento, además de los Certificados de Discapacidad que emite la Secretaria de Salud con apoyo de la UAI[18].

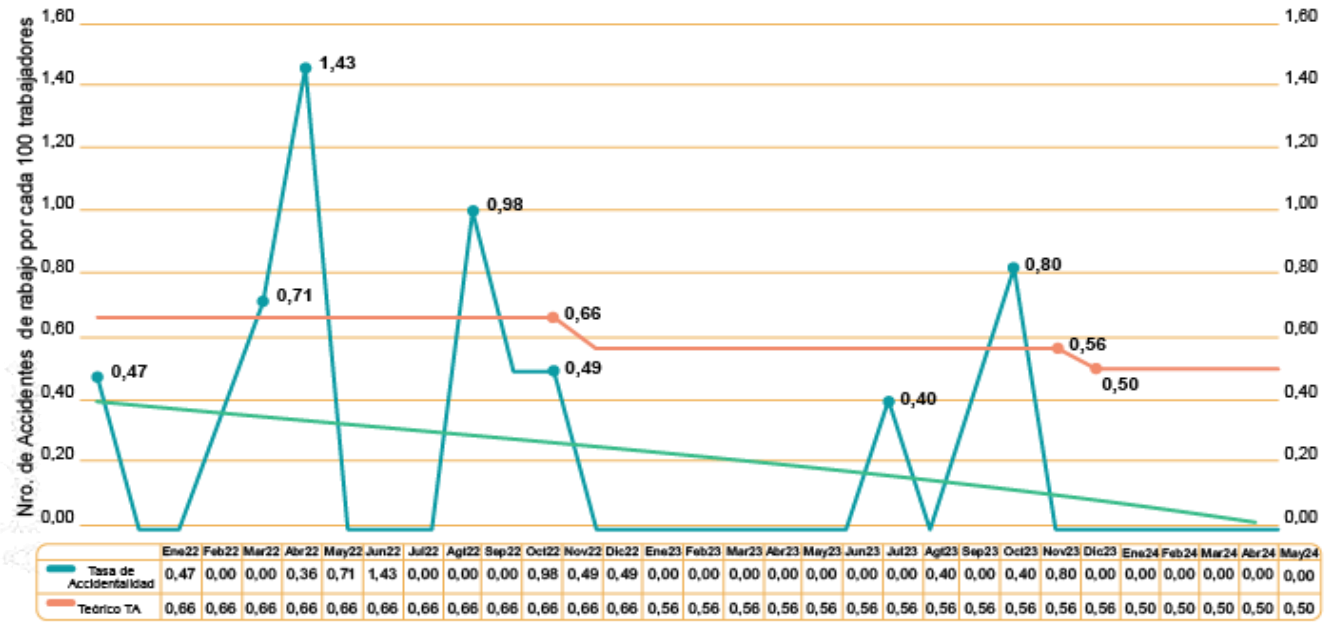
Del personal actual que presenta novedades, se tiene la certificación solo de siete, debido a la renuencia o desinformación del personal en cuanto al trámite y en continuidad a este trabajo, es elevar la certificación con todo el personal restante el trámite ante la entidad competente.

Las revisiones y seguimientos que se efectúan con el personal, desde las áreas transversales de la entidad, ha obtenido en los siete (7) años de funcionamiento de SOMOS Rionegro S.A.S que, los adultos mayores cumplan los requisitos para su acceso a la pensión de vejez, invalidez y otros como indemnizaciones y devolución de saldos por pensión sustitutiva con las respectivas administrados de fondos de pensiones AFP.

En grupos de trabajo que la entidad adelanta en la cual las áreas: jurídica, SST y talento humano, asesoramos al personal en los procedimientos determinados para gozar de lo anteriormente expuesto y con las estadísticas de caracterización del personal en situación de discapacidad, se ha adelantado los procesos consecutivos de la Seguridad Social. Asimismo,

[18] Art 5. Garantía del ejercicio efectivo de todos los derechos de las Personas con Discapacidad y de su inclusión. Conpes Social 166 de 2013. Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social. Ley 1753 de 2015. Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 “Todos por un nuevo país” (Art. 81).

los enfoques educativos y la pedagogía dada en la entidad, ha gestado logros importantes en la reducción de la accidentalidad del último año, presentando descensos en tasa de accidentalidad, y específicamente, el personal en situación de discapacidad no ha sido ajeno a este proceso, y también, son los que menos impacto generan sobre la misma.



	Ene22	Feb22	Mar22	Abr22	May22	Jun22	Jul22	Agt22	Sep22	Oct22	Nov22	Dic22	Ene23	Feb23	Mar23	Abr23	May23	Jun23	Jul23	Agt23	Sep23	Oct23	Nov23	Dic23	Ene24	Feb24	Mar24	Abr24	May24
Tasa de Accidentalidad	0,47	0,00	0,00	0,36	0,71	1,43	0,00	0,00	0,00	0,98	0,49	0,49	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,40	0,00	0,40	0,80	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Teórico TA	0,66	0,66	0,66	0,66	0,66	0,66	0,66	0,66	0,66	0,66	0,66	0,66	0,56	0,56	0,56	0,56	0,56	0,56	0,56	0,56	0,56	0,56	0,56	0,56	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50

Figura 8. Tasa de accidentalidad 2022 a 2023 SOMOS Rionegro S.A.S.

La Figura 8, tasa de accidentalidad periodo 2022 a 2023, evidencia específicamente en el periodo 2022 una tasa acumulada mensual del 0,41% por cada 100 colaboradores. Para el periodo 2023, se presentó una tasa acumulada mensual de 0,13%, presentando una reducción del 315% en comparación con 2022 por la buena gestión de la entidad y la disposición de la atención de las medidas en cuanto a la prevención de riesgos laborales. De igual manera se migró de un eje teórico de seguimiento mensual del 0,66% al 0,56%, efectuando una reducción del 10% para 2023 y la cual se mantendrá para el 2024, en cuanto al comparativo de casos presentados en la entidad.

En la actualidad, al mes de mayo de 2024, la entidad no presenta casos de accidente en el corrido del año. Y como dato especifico, el personal en situación de discapacidad, presenta frecuencia muy baja en novedades por accidente de trabajo y/o enfermedad laboral. Ya que desde el proceso que se efectúa con ellos, presentan mayor sensibilización frente al control de actos y condiciones en su lugar de trabajo. Desde una perspectiva propia de los grupos de apoyo, se percibe resiliencia y su aceptación en la situación de discapacidad, permite ser más precavido y un mayor autocuidado frente a los factores de riesgo latente de su lugar de trabajo.

5 Conclusiones

Dignificar laboralmente a las personas en situación de discapacidad y condiciones de vulnerabilidad ha permitido a la entidad ser referente en la superación de barreras, implementando ajustes razonables y promoviendo oportunidades laborales dignas, incluyentes seguras y salubres.

La aceptación social del programa por cerca de siete (7) años en el municipio de Rionegro, formalizó y profesionalizó la labor “trapitos rojos”, como Promotores. Asimismo, y de forma efectiva, los métodos de prevención y mitigación de riesgos laborales, el desarrollo de aplicativos intuitivos y ajustes razonables al proceso, arrojan resultados óptimos en rendimiento y productividad, en la evaluación del desempeño del personal en sinergia al crecimiento del programa en el ámbito social.

Adicional a los buenos indicadores en relación a la prestación del servicio y la productividad; los ajustes razonables, los factores contextuales y las necesidades específicas tenidas en cuenta en la asignación de espacios de trabajo adecuados para el 46% del personal ZER en situaciones de discapacidad, nos ha permitido ser garantes de principios constitucionales y convencionales permitiendo la reincorporación a gran parte del personal en edad de trabajar e intensificar en ellos su máximo potencial en contribuir en el desarrollo personal y profesional.

En articulación con la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) COLMENA, y las áreas transversales y jefes de área de la entidad, se logra contribuir positivamente en la reducción de la accidentalidad en un 315% en comparación con el año 2022 y que, a la fecha, mayo de 2024, no se presentan novedades por la oportuna gestión de la entidad en cuanto a la prevención de riesgos laborales.

Del personal actual, se cuenta con certificación de discapacidad en siete (7) colaboradores. Como propósito y oportunidad de mejora de la entidad es aumentar la certificación con el personal restante y acompañarlos en el trámite ante la entidad competente, para que puedan gozar de los beneficios que conlleva la caracterización y censo ante el Ministerio de Salud y Protección Social.

Los procesos de selección y scouting del personal, han determinado rutas de trabajo, priorizando en todo caso el debido proceso y la cobertura legal de la entidad, sin desconocer la oportunidad de seguir contribuyendo al país en reducir la tasa de informalidad y el enfoque intersectorial, además de fomentar como se explica líneas atrás: “la vinculación de las personas que se encuentren en condiciones y edad de trabajar”.

Las condiciones de vida de las personas en situación discapacidad ha fortalecido la empatía y el respeto, por parte de los demás compañeros de la entidad, superando percepciones de asistencialismo o marginalización y resaltando su autonomía. Conocer y escuchar sus historias de vida y en muchos casos, asesorarlos por las situaciones que pasan en su entorno familiar y social de cada uno de ellos, nos ha permitido volvernos integrales desde el aspecto extra laboral, como intra laboral. Es cuando entonces interiorizamos que la discapacidad no significa imposibilidad superando una de las mayores barreras culturales.

SOMOS con el apoyo del Municipio de Rionegro, las Entidades Prestadora de Servicios de Salud (EPS´S), ARL y la Caja de Compensación Familiar (CCF); hemos articulado líneas de apoyo, con el propósito de orientar al personal a obtener salidas menos traumáticas para el desenlace de sus novedades, en muchos casos mentales y psicosociales. Promover y acompañarlos en sus esfuerzos personales y familiares, además de garantizar el goce de sus derechos a la Seguridad Social, para muchos, ha sido contributivo el crecimiento personal y familiar, a pesar de que en ciertas situaciones los conflictos extra laborales afectan su estabilidad emocional. Al final, se percibe en ellos reducción de sus incertidumbres, e incremento de la esperanza en seguir mejorando, de la empresa, seguir construyendo calidad de vida y mejores condiciones de bienestar laboral.

6 Glosario

| Ajustes razonables: Son un componente esencial para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad. Comprenden la eliminación o mitigación de barreras ambientales que dificultan el desempeño de las funciones esenciales de un puesto de trabajo, ocupado por una persona con discapacidad. Es importante que no impongan una carga desproporcionada o indebida al empleador. Ref. Universidad de Chile – Vicerrectoría de asuntos económicos y gestión institucional.

| Ausentismo: Según la OIT, es la inasistencia al trabajo por parte de un empleado en uno o más días de los que se esperaba iba a asistir.

| Barreras: se dividen en diferentes aspectos. Actitudinales: Son las más básicas y riesgosas, ya que llevan al desarrollo de otro tipo de barreras que pueden comprometer la participación de una persona con discapacidad en igualdad de oportunidades y equidad de condiciones. Este tipo de barreras se pueden encontrar en los siguientes ejemplos: estereotipos, prejuicios y discriminación. Comunicativas: se refieren a aquellos obstáculos que impiden a una persona en situación de discapacidad, comunicarse con su entorno, se pueden ver reflejadas en los

diferentes elementos del proceso de comunicación, por ejemplo: el canal utilizado para enviar y recibir un mensaje, el contenido de la información y el contexto donde se efectúa la comunicación. Físicas: Son los obstáculos que existen para garantizar el desplazamiento de las personas en condiciones de seguridad, comodidad y autonomía. Se pueden dividir en tres tipos: arquitectónicas, urbanísticas y del transporte.

| Discapacidad: La definición es compleja, controversial y cambiante según el enfoque y el momento histórico en que se enmarca. Sin embargo, a partir de la aprobación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con discapacidad, en nuestro país se considera que: “La discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”.

| Dignificación laboral: Las condiciones dignas y justas no son únicamente axiológicas, sino que deben estar dotadas de eficacia jurídica. Además, ha recordado que se trata de un derecho que “no solo debe ser garantizado por las autoridades públicas (…), sino que también debe ser respetado por todos los particulares que se encuentren inmersos en cualquier tipo de relación laboral, pues estos también están sujetos a la Constitución y obligados a realizar sus principios”. Sumado a lo anterior, ha afirmado que el disfrute del derecho al trabajo no se agota en el acceso y la permanencia de una vinculación laboral, sino que es indispensable que “su ejercicio se realice en condiciones dignas y justas”.

| Diseño Universal: Se entenderá el diseño de productos, entornos, programas y servicios que puedan utilizar todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado. El “diseño universal” no excluirá las ayudas técnicas para grupos particulares de personas con discapacidad, cuando se necesiten. ONU 2006.

| Enfoque de desarrollo humano: Permite establecer la reivindicación de la persona y su desarrollo, teniendo en cuenta todas las dimensiones de la vida de la mujer y el hombre, abarcando todas las necesidades del ser humano: culturales, materiales y económicas, políticas, psicológicas, espirituales y lúdicas.

| Enfoque intersectorial: Trabajo coordinado entre sectores, instituciones y actores sociales dirigido a promover acciones en pro del desarrollo humano. Promueve la integración, vinculación y cooperación, para la promoción de la salud en distintos entornos, dando lugar a una visión conjunta con el fin de resolver integralmente problemas sociales.

| Enfoque de género: Categoría de análisis que permite establecer y evidenciar las desigualdades y desventajas en materia de derechos y oportunidades, que, a partir de la asignación de roles relativos a su sexo, se implantan entre hombres y mujeres.

| Enfoque diferencial: Es la inclusión de medidas efectivas para asegurar que se adelanten acciones ajustadas a las características particulares de las personas o grupos poblacionales, tendientes a garantizar el ejercicio efectivo de sus derechos acorde con necesidades de protección propias y específicas.

| Formalizar la labor: Según el Ministerio del Trabajo de Colombia, la formalización laboral se entiende como el desarrollo y la ejecución de las relaciones de prestación de servicios subordinadas, basadas en el ordenamiento jurídico laboral vigente en el país. De otro modo la formalización se puede ver como las acciones que propician que los empleos y las empresas brinden condiciones para el bienestar y dignificación de los trabajadores y sus familias, a través de: Una remuneración mínima, el respeto por unos derechos mínimos irrenunciable en concordancia con los derechos humanos, la seguridad y la protección en el lugar de trabajo, la protección social para las personas que no tienen capacidad de pago, garantizando así el acceso a salud por medio del régimen subsidiado, y a la protección para la vejez a través de los Beneficios Económicos Periódicos, el acceso a la seguridad social que permite el bienestar propio y familiar, y, el derecho de asociación, para expresar las opiniones o inconformidades en el contexto de dialogo social.

| Inclusión laboral: La Corte Constitucional en Sentencia T 340 de 2017, precisó que, *"en el caso de las personas con discapacidad, el acceso al trabajo no se traduce solamente en un aspecto económico, sino que el desarrollo de una actividad productiva se relaciona íntimamente con la dignidad de la persona, razón y fin de la Constitución de 1991, que permite romper esquemas injustamente arraigados en nuestro medio, como aquel de que una persona con discapacidad es "una carga" para la sociedad"…"El trabajo no sólo significa la posibilidad de obtener un salario para el sustento de las necesidades básicas, sino también es el principal mecanismo de inclusión social, por medio del cual las personas afirman su identidad y desarrollan su existencia conforme a la dignidad humana… Para las personas con discapacidad (en adelante PCD), el empleo fomenta la autonomía, autoestima y realización profesional, además de aportar beneficios para toda la comunidad, ya que promueve la cohesión social y permite aprovechar el capital humano*".

| Intra laboral y extra laboral: son factores psicosociales identificables en el ámbito laboral, el primero se refiere a las características al interior de la empresa que tienen que ver con el trabajo y su organización, como pueden ser la gestión organizacional, condiciones de la tarea, funciones y jornada de trabajo, condiciones del medio ambiente de trabajo, relaciones sociales en el trabajo, entre otras. el segundo hace referencia a aquellos aspectos inherentes al trabajador fuera del contexto laboral tales como el entorno familiar, social y económico del trabajador, utilización del tiempo libre, redes de apoyo social, condiciones de la vivienda, entre otras.

| Personas 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.

| Rehabilitación integral: Mejoramiento de la calidad de vida y la plena integración de la persona con discapacidad al medio familiar, social y ocupacional, a través de procesos terapéuticos, educativos y formativos que se brindan acorde al tipo de discapacidad.

| Situación 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.

| Trapito rojo: Hacer referencia a las personas que cuidan vehículos de manera informal en el espacio público. Concepto recopilado de diferentes artículos, noticias, proyectos de grado y “Termino empleado por las costumbres del habla colombiano”.

| Vulnerabilidad: Proviene del latín "vulnerabilis" donde "vulnus" significa herida, y el sufijo "abilis" indica posibilidad. Es decir, etimológicamente significa mayor posibilidad de ser herido. expresa tanto la exposición al riesgo como la medida de la capacidad de cada persona para enfrentarlo a través de una respuesta, es la incapacidad de resistencia cuando se presenta un fenómeno amenazante, depende de varios factores como la edad, la salud, las condiciones ambientales y sociales.

7 Anexos

A continuación, se relaciona listado de formatos implementados por la entidad, para sustentar lo expresado.

1. Video ilustrativo con referencias del programa, en cuanto a línea de tiempo.
2. Documentos y formatos del Sistema de Gestión interno, SOMOS Rionegro S.A.S, los cuales se describen en el siguiente cuadro.

CÓDIGO	FORMATO
SG-FR-149	Manual de Funciones
SG-FR-155	Evaluación del esempeño
SG-FR-165	Selección y entrevista a funcionarios
SG-FR-174	Atención y seguimiento psicosocial formato
Sin código	Reglamento Interno de Trabajo

8 Bibliografía

1. Constitución Política de Colombia, artículo 54.
2. Qué son los ajustes razonables. Universidad de Chile – Vicerrectoría de asuntos económicos y gestión institucional.
3. Constitución Política de Colombia artículo 82 “Es deber del Estado velar por la protección de la integridad del espacio público y por su destinación al uso común, el cual prevalece sobre el interés particular”.
4. Constitución Política de Colombia artículo 82 “Es deber del Estado velar por la protección de la integridad del espacio público y por su destinación al uso común, el cual prevalece sobre el interés particular”.
5. Definición de Promotor. 1. Adj. Que promueve algo, haciendo las diligencias conducentes para su logro. Ref. RAE:2023.
6. La formalización laboral se puede ver como las acciones que propician que los empleos y las empresas brinden condiciones para el bienestar y dignificación de los trabajadores y sus familias, mediante las garantías establecidas en la constitución y aplicadas en el trabajo formal. Texto unificado del, Departamento Nacional de Planeación y Página del Ministerio del Trabajo – Formalización y Protección del Empleo, Colombia 2024.
7. Ley estatutaria 1618 de 2013, artículo 2, numeral 1. …” 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”.

8. Ley estatutaria 1618 de 2013, artículo 2, numeral 1. …" 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…"
9. Enfoque de desarrollo humano: "sitúa a las personas y a la agencia humana en el centro del proceso. Su propósito es expandir las libertades humanas a partir de la expansión de las opciones que las personas tienen para vivir. En este contexto, sitúa a las personas con discapacidad tanto como beneficiarias del desarrollo, cómo agentes de progreso y cambio que lo hacen posible, esto significa que la potencialidad o posibilidad son condiciones esenciales para su desarrollo. Este proceso debe beneficiar a todos los individuos equitativamente y forjarse en la participación de cada uno de ellos en dichos procesos de desarrollo, cambiando la visión de receptores a participante." Acuerdo 006 de 2015 por el cual se actualiza, adiciona y modifica la "política pública de discapacidad, inclusión y participación social" del municipio de Rionegro, establecida en el acuerdo No. 050 de 2010.
10. "Acciones afirmativas: Políticas, medidas o acciones dirigidas a favorecer a personas o grupos con algún tipo de título II. Definiciones y principios, numeral 3 discapacidad, con el fin de eliminar o reducir las desigualdades y barreras de tipo actitudinal, social, cultural o económico que los afectan." Ley 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.
11. La formalización laboral se puede ver como las acciones que propician que los empleos y las empresas brinden condiciones para el bienestar y dignificación de los trabajadores y sus familias, mediante las garantías establecidas en la constitución y aplicadas en el trabajo formal.
12. Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, artículo 2. ONU 13 de diciembre de 2006.
13. Ley 1251 de 2008 artículo 3, definiciones Adulto mayor. Es aquella persona que cuenta con sesenta (60) años de edad o más.
14. Ley 82 de 1993 artículo 12, Mujer cabeza de familia. quien, siendo soltera o casada, tenga bajo su cargo, económica o socialmente, en forma permanente, hijos menores propios u otras personas incapaces o incapacitadas para trabajar, ya sea por ausencia permanente o incapacidad física, sensorial, síquica o moral del cónyuge o compañero permanente o deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros del núcleo familiar".
15. Página 54 literal a). educación inclusiva, eje 1. Promoción y fortalecimiento de la capacidad humana, numeral 10. Ejes estratégicos y líneas de acción, Política Pública de Discapacidad e inclusión social Departamento de Antioquia 2015 – 2025.

16. Rehabilitación integral. Título 2, artículo 2 ley Estatutaria 1618 de 2013.
17. Consolidado Zonas de Estacionamiento Regulado - Coordinación ZER, autoría propia SOMOS Rionegro 2024.
18. Art 5. Garantía del ejercicio efectivo de todos los derechos de las Personas con Discapacidad y de su inclusión. Conpes Social 166 de 2013. Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social. Ley 1753 de 2015. Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 “Todos por un nuevo país” (Art. 81).

DIGNIFICACIÓN LABORAL E INCLUSIÓN SOCIAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

SOMOS
moviendo futuro

SISTEMA OPERATIVO DE MOVILIDAD
ORIENTE SOSTENIBLE

NIT: 90100156
Cra 48 #47-19, municipio de Rionegro, Antioquia.
Línea de atención 520 40 60 ext. 2100

www.somosmovilidad.gov.co

@somosmovilidad Somos Movilidad