



LINEAMIENTOS TÉCNICOS EN INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

en municipios de postconflicto



MINTRABAJO



TODOS POR UN
NUEVO PAÍS
PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

CONTENIDO



01

02

03

04

..... 05

..... 10

..... 14

..... 16

..... 24

..... 30

..... 62

05

06

07

..... 64

..... 72

..... 80

..... 84

..... 92

..... 106

..... 112

..... 120

..... 130

..... 154

..... 158

LINEAMIENTOS TÉCNICOS EN INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

en municipios de postconflicto

Ministerio del Trabajo

Griselda Janeth Restrepo Gallego
Ministra del Trabajo

Maria Eugenia Aparicio Soto
Viceministra de Relaciones Laborales e
Inspección

Fredys Miguel Socarrás
Viceministro de Empleo y Pensiones

Luz Mary Coronado Marín
Secretaria General

Miguel Ángel Cardozo Tovar
Director de Generación y Protección
del Empleo y Subsidio Familiar

Norman Yesid González Pedraza
Profesional Especializado
Dirección de Generación y Protección
del Empleo y Subsidio Familiar

Programa Pacto de Productividad -Fundación Corona

Dirección Editorial
Alejandra Consuelo León Rodríguez
Directora

Programa Pacto de Productividad - Equipo Técnico
Directora, Alejandra Consuelo León Rodríguez
Coordinadora Técnica, Sandra P. Álvarez Franco
Coordinadora de Proyecto, Lina Andrea Muñeton
Consultora, Cristina Alzate
Consultora Gloria Constanza López
Consultor, César Leonardo Arévalo

Fundación Corona - Equipo Técnico
Directora, Ángela Escallón Emilliani
Subdirector Técnico, Daniel Uribe
Gerente Educación y Empleo, Germán Barragán Agudelo
Coordinadora de Programas Educación y Empleo, Carolina Andrade
Coordinadora Modelo Empleo Inclusivo, Laura Lozano Frías

.Puntoaparte Bookvertising
www.puntoaparte.com.co



PRESENTACIÓN

El Gobierno de Colombia, por medio del Ministerio del Trabajo, consciente de su responsabilidad de promover el derecho al empleo digno de todos los colombianos, sin distinción alguna, se encuentra comprometido con el reto de *convertir el trabajo en un eje de desarrollo humano*¹.



En concordancia con la Declaración de Derechos Humanos, ratificados en el *Acuerdo para la terminación del conflicto y la construcción de una paz estable y duradera* negociada con la guerrilla de las FARC EP en noviembre de 2016, y luego de la priorización de los 125² municipios más afectados por el conflicto armado vivido en Colombia por más de 50 años, la Alta Consejería Presidencial para el Postconflicto eligió los lugares del territorio nacional más afectados para encaminar las acciones de consolidación territorial con miras a aunar esfuerzos hacia la reconciliación nacional, la construcción de confianza en el Estado con miras a proyectos para el desarrollo y bienestar de los territorios.

El mandato del Ministerio del Trabajo a su vez contempla liderar pro-

cesos de inclusión para personas con discapacidad. Para ello, se rige por lo establecido en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) de la ONU, el desarrollo de la Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social 2002-2012 y el documento CONPES de Discapacidad 166 de diciembre 9 de 2013. En este último se establece una alianza con el Programa Pacto de Productividad³ para elaborar la presente guía técnica, la cual contiene recomendaciones y lineamientos para la gestión de planes, programas y proyectos de generación de ingresos que contemplen la población con discapacidad en territorios afectados en gran medida por el conflicto armado y que ahora tienen una oportunidad de desarrollo por la intervención de las diferentes entidades del Estado.

1. <http://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/el-ministerio/nuestra-funcion/presentacion-del-ministerio>.

2. Priorización realizada por distintas agencias del Sistema de las Naciones Unidas y el Gobierno Nacional.

3. El Programa Empresarial de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad "Pacto de Productividad" se constituye como una alianza público-privada conformada inicialmente por el Banco Interamericano de Desarrollo BID, la Fundación Corona, la Fundación Saldarriaga Concha, el Ministerio del Trabajo, el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, la Agencia Presidencial de Cooperación de Colombia APC, y las cajas de compensación familiar Cafam, Comfenalco—Antioquia, Comfandi y Comfamiliar—Risaralda.



La presente guía pretende orientar a los diferentes actores sociales (públicos, privados y de la sociedad civil) que integran el ecosistema de la inclusión laboral para que garanticen el goce efectivo del derecho al empleo digno y promuevan la inclusión laboral de la población con discapacidad en equiparación de oportunidades. Para esto serán fundamentales las sinergias entre diferentes actores y el posicionamiento de las personas con discapacidad como talento humano productivo para el sector empresarial y la sociedad.



En ese orden de ideas, la guía, en primer lugar, contextualiza al lector sobre la situación de las personas con discapacidad y las barreras presentes en el entorno. Luego evidencia la pertinencia de la implementación de estrategias de generación de ingresos inclusivas enmarcadas en el enfoque de derechos y competencias. A continuación, presenta el marco normativo colombiano tendiente a promover los derechos de la población con discapacidad con enfoque diferencial. Posteriormente, se brinda una serie de recomendaciones para la administración municipal y los diferentes actores del ecosistema de la inclusión laboral de cara al diseño, implementación y monitoreo

de estrategias de generación de ingresos para promover la participación de la población con discapacidad en entornos laborales inclusivos. Finalmente, se presenta un glosario que facilita la comprensión y noción de la discapacidad, las tipologías y las barreras del entorno en el momento de la participación, y algunos conceptos relacionados con la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Se espera que esta guía se constituya en herramienta de trabajo fundamental para consolidar procesos de inclusión laboral de la población con discapacidad en municipios que deseen convertirse de manera efectiva en territorios de paz con base en el respeto por la diversidad y la inclusión.



INTRODUCCIÓN

Nuestras sociedades, a lo largo de la historia han construido sistemas, medios y formas de vida alrededor de una gran paradoja: la igualdad a partir de la inequidad y la persistencia de la violencia y los conflictos por distintas causas.



Cuanto más se hacen esfuerzos para tratar de ser iguales, nuestro sistema social continúa privilegiando la exclusión. Dicho fenómeno ocurre en muchos casos porque seguimos considerando esa igualdad en términos de brindar las mismas alternativas para todas las personas y no como aquella que más se ajuste a las maneras de ser y de vivir en una comunidad de cada persona. Dicha situación ha traído como consecuencia el aumento de la exclusión social de las poblaciones que no se ajustan a los parámetros impuestos por la sociedad, entendida esta como la discriminación por no poseer o acceder a medios y recursos para sostenerse de manera autónoma, porque estos nos son facilitados por otros grupos sociales.

Grupos poblacionales como las personas con discapacidad o la población víctima del conflicto armado interno colombiano han sido tradicionalmente excluidos del ejercicio de derechos ciuda-

danos. Sin embargo, gracias a la evolución en el entendimiento de sus derechos y a desarrollos normativos, entre otros factores, de manera paulatina han comenzado a incorporarse en los últimos años al entorno social, en el ejercicio de derechos como la educación, la salud, la participación y el trabajo.

En particular, el abordaje del trabajo como el derecho al acceso a oportunidades laborales ha permitido que en Colombia se hayan dado avances en la inclusión laboral de las personas con discapacidad. La generación de políticas públicas en el tema, la creación de normas y la realización de iniciativas entre el Gobierno y diferentes tipos de organizaciones han permitido que ahora se cuente con personas con discapacidad vinculadas en actividades laborales y que el tema comience a ser importante para la empresa privada, los gremios económicos y las administraciones gubernamentales.

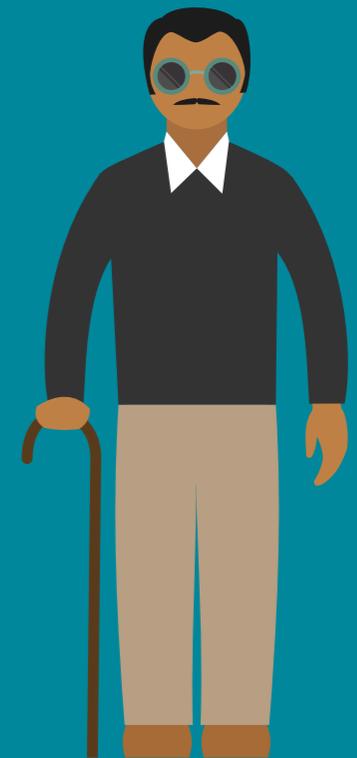


Sin embargo, es necesario avanzar de manera decidida en la consolidación de rutas de gestión para la generación de nuevas oportunidades laborales para las personas en situación de vulnerabilidad, que puedan ser difundidas, desarrolladas y replicadas a partir del conocimiento del contexto local que a diario enfrenta la población y de las experiencias significativas en el tema.

La gestión social efectiva,

por parte de responsables e interesados en la inclusión laboral para personas con discapacidad, exige conocimiento riguroso sobre el tema desde la perspectiva de derechos humanos, cuál debe ser su abordaje, las alternativas existentes y las que es necesario generar con el fin de tener un impacto efectivo en la consolidación de los derechos laborales de las personas con discapacidad.

De esta forma, el propósito de la guía es servir como herramienta de trabajo a las administraciones locales y regionales para promover el desarrollo de alternativas de inclusión laboral para las personas con discapacidad y sus familias. Tales alternativas deben ser concebidas, no desde un enfoque de necesidades basado en la ayuda humanitaria o asistencial, sino desde el enfoque de derechos, brindando a la población la posibilidad de fortalecer sus capacidades, habilidades y calidad de vida, contribuir de manera efectiva al crecimiento de su entorno social y aportar al desarrollo del país como sujeto de derechos, de deberes y como un indicador de participación social real en nuestro país.





OBJETIVOS

El objetivo general es brindar a diferentes actores sociales recomendaciones y lineamientos técnicos que faciliten la gestión de planes, programas y proyectos de inclusión socioeconómica de la población con discapacidad en municipios priorizados para el postconflicto con miras al desarrollo económico y social en el marco de la construcción de paz en el país.

¿De dónde surge la idea de elaborar una guía para desarrollar acciones que beneficien a la población con discapacidad?

Objetivos específicos

- A** INFORMAR
A diferentes actores sociales sobre la pertinencia de implementar planes, programas y proyectos que garanticen la inclusión socioeconómica de la población con discapacidad.
- B** VISIBILIZAR
Las principales barreras para la inclusión socioeconómica que enfrentan las personas con discapacidad.
- C** BRINDAR
Pautas para la implementación de planes, programas y proyectos ajustados a las necesidades y particularidades de la población con discapacidad en el territorio.
- D** MOTIVAR
La generación de sinergias entre los diferentes actores sociales para favorecer procesos de generación de ingresos de la población.
- E** PRESENTAR
Recomendaciones para ser tenidas en cuenta en la gestión de los planes, programas y proyectos de generación de ingresos inclusivos en territorios de postconflicto.

¿A quién va dirigida esta guía?

Este documento está dirigido a las administraciones municipales y demás actores sociales que integran el ecosistema de la generación de ingresos con presencia en los municipios de postconflicto.



01

SOBRE EL CONTEXTO ACTUAL DE LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD



Históricamente, las personas con discapacidad han sido sujetos de discriminación, rechazo y marginación en los diferentes ámbitos de interrelación, entre ellos el entorno laboral.

En este se ha abordado a la persona con discapacidad bajo la propuesta del modelo rehabilitador, como sujeto de curación, con escasos niveles de autonomía, capacidad y desarrollo de competencias, limitando el potencial de las personas con discapacidad y trasladando las acciones de la inclusión laboral hacia una perspectiva filantrópica. Por esta situación, las poblaciones con discapacidad ven disminuidas sus oportunidades de formación para el trabajo e inclusión laboral (lo que impide el crecimiento socioeconómico, productivo y equitativo), así como de superar la vulnerabilidad por escasos recursos y, por ende, la pobreza.

A finales de la década de los 60 y principios de los 70 se propuso un nuevo modelo social que consideraba que las causas que originan la discapacidad son sociales, entendiendo la discapacidad como el producto de la interacción entre la limitación y las barreras del medio ambiente.

Desde esa perspectiva, las personas con discapacidad están en capacidad de aportar a la sociedad desde su potencial, de igual forma que las personas sin discapacidad. Este enfoque ha producido cambios significativos en la forma de comprender y abordar la discapacidad a nivel mundial, incluyendo a Colombia.

Según datos del Informe Mundial sobre discapacidad de la Organización Mundial de la Salud (OMS) del año 2011, más de mil millones de personas en el mundo viven con algún tipo de discapacidad; de ellas, se calcula que ochenta y cinco millones son originarias de Latinoamérica.

La pobreza, la malnutrición, el acceso restringido a servicios de salud y los accidentes viales son algunas de las causas a las cuales se atribuye el origen de la discapacidad. No obstante, el conflicto armado ha incrementado notoriamente la posibilidad de adquirir una discapacidad y es, sin duda, una de las principales causas en nuestro país.



El Acuerdo de paz con las FARC EP, la reinserción de excombatientes a la vida civil y el acceso a territorios antes poco frecuentados por entidades del Estado nos enfrentan como país con un reto representativo para ofrecer atención a la medida en la reincorporación y reintegración social y económica de excombatientes que, además de su condición, tienen una discapacidad y se enfrentan día a día con la discriminación en los territorios de postconflicto, lugares donde también confluyen la mayoría de las víctimas de nuestro país.

Adicional a las características propias de su discapacidad, estas personas suelen enfrentar barreras de tipo físico, de actitudes, de comunicación e incluso políticas que generan discriminación y afectan tanto su desarrollo personal como la posibilidad de estar realmente incluidas en escenarios sociales de los que quieren participar.

Por otro lado, la problemática del desempleo y su impacto en la economía se agudiza cuando el foco está en las personas con discapacidad. El Banco Mundial, en su informe *Discapacidad y Desarrollo*, infiere que la exclusión de este grupo poblacional del mercado laboral representa una pérdida del producto interno bruto (PIB) que oscila entre el 5,35% y el 6,97%, cifras que afectan la economía de un país.

En Colombia, según el Censo DANE 2005



6,4%

De la población tiene algún tipo de discapacidad

Y de acuerdo al total de la población en Colombia de 49.834.240 ([www.dane.gov.co. mayo 2018]), la proyección de personas con discapacidad es de 3.189.391.

Del total de personas con discapacidad registradas a nivel nacional...





LA PROBLEMÁTICA

De acuerdo con las cifras anteriores, se puede dimensionar la problemática identificando la correlación entre educación y empleo. por ejemplo, respecto a la educación de las personas registradas, se indica que el 31,68% no ha recibido ningún tipo de educación, el 30,27% tiene primaria incompleta y el 16,06% tiene secundaria incompleta. esto aleja las posibilidades de ingresar al mercado laboral.

Así mismo, existe una baja difusión del potencial laboral de personas con alguna discapacidad. Esto conlleva a que pocos empresarios estén informados respecto a lo que en realidad significa la discapacidad. Para algunas personas es equivalente a una persona que, valorada desde el área de la salud, cuenta con una incapacidad temporal o permanente, pero esto no es así. Esto de manera indirecta reduce el número de vacantes o empleos formales en los que se les permite participar como candidatos.

Adicionalmente, la poca articulación entre los servicios de inclusión, de rehabilitación, de formación para el trabajo y de empleo disminuye la posibilidad de tener en el país un contexto socioeconómico que pro-

mueva la inclusión y cumpla con la normatividad existente a nivel nacional e internacional para garantizar el derecho al trabajo de esta población y brinde oportunidades de crecimiento tanto para las personas como para los empresarios.

Como consecuencia de lo expuesto, y con el propósito de alinear a los diferentes actores sociales en la implementación de estrategias de generación de ingresos inclusivas que contemplen a la población con discapacidad como protagonistas del crecimiento económico de los territorios en postconflicto, se hace relevante la necesidad de que el Ministerio de Trabajo brinde lineamientos claros para la formulación de política pública en materia de inclusión laboral.

02

IMPORTANCIA DE LA INCLUSIÓN, EL ENFOQUE DE DERECHOS Y EL ENFOQUE POR COMPETENCIAS



El enfoque basado en los derechos humanos se soporta en el principio de que es imposible alcanzar y sostener el crecimiento económico y social de un país por fuera de la base de la garantía de los derechos humanos. En ese sentido, se orienta a la promoción y la protección de los derechos de todos los ciudadanos, haciendo énfasis en aquellas poblaciones excluidas y vulneradas.

A la luz de este enfoque, la inclusión laboral de personas con discapacidad implica analizar las barreras que presenta el entorno e implementar los ajustes razonables necesarios que garanticen el goce efectivo del derecho al trabajo de esta población en igualdad de condiciones a las demás personas. Según esta lógica, la intención de las administraciones municipales y los empresarios por ayudar no es suficiente; es necesario que las políticas públicas, planes, programas y proyectos motiven a los diferentes actores sociales presentes en el territorio a trabajar de manera articulada y sostenible, potenciando su capacidad de acción e impacto.

A su vez, el enfoque por competencias comprende la diversidad

del ser humano y transforma la manera de evaluar la capacidad de la persona para desempeñar determinadas funciones. Este enfoque considera no solo las necesidades del entorno laboral, sino también aquellas del individuo, integrando aquellas habilidades del hacer y del ser en una misma escala de importancia.

Es importante tener en cuenta que tanto los conocimientos como las competencias son fundamentales para ocupar cualquier cargo. Los conocimientos se constituyen en la base del desempeño de un oficio; sin embargo, para que el desempeño sea exitoso es necesario poseer las competencias necesarias para ejecutar la función a cabalidad.



LA CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD - CDPD...

Es explícita en los elementos a tener en cuenta para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Así, retoma elementos tradicionales como la igualdad de oportunidades y remuneración, la protección contra el acoso, las condiciones de trabajo saludables y otros aspectos ya presentes en referentes como la OIT y el Discurso de Trabajo Decente⁴.

⁴ Germán Barragán Agudelo. Modelo de inclusión laboral de personas con discapacidad. Pacto de Productividad.



Reconocer y promover el derecho de las personas con discapacidad a vincularse laboralmente como todos los demás en el mercado laboral abierto...

marca de entrada el derrotero frente a alternativas otrora tradicionales como los talleres protegidos. En ese orden de ideas, es preciso ajustar los entornos laborales para que sean inclusivos y accesibles, aspecto que trasciende y complementa la carga tradicional depositada sobre las personas en cuanto a la adaptación, en especial bajo modelos conceptuales cercanos a la normalización vía acción médica o rehabilitadora. La CDPD es clara en ese sentido al considerar como discriminación la denegación de estos ajustes razonables.

Al adelantar un proceso de inclusión laboral desde los enfoques

propuestos se debe considerar que la ruta a seguir por quienes quieren vincularse laboralmente no debe ser diferente a la ruta genérica que tradicionalmente adelantan las personas sin discapacidad y las empresas que vinculan trabajadores⁵.

La inclusión laboral de personas con discapacidad resulta ser una alternativa con la que cuentan los empresarios para ejercer y visibilizar su responsabilidad social corporativa. De este modo le ofrecen a esta población un empleo digno, con las mismas condiciones y obligaciones legales que se ofrece a otros trabajadores, permitiéndoles el desarrollo en un entorno productivo que respeta la diversidad.



⁵ Programa Pacto de Productividad. Modelo de inclusión laboral.

Es importante conocer algo de la normatividad para fundamentar las acciones en materia de inclusión laboral en su municipio.

Gráfica 1.

Fuente: Construcción propia, Programa Pacto de Productividad.

Personas



Empresas



Para más información acerca de los temas de la guía abordados hasta ahora...

Lecturas recomendadas:

•Palacios, A. (2008). *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Recuperado de: <http://www.cermi.es/sites/default/files/docs/colecciones/Elmodelosocialdediscapacidad.pdf>.

•Organización de las Naciones Unidas (2011). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. ONU. 35 págs. Recuperado de: <http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>.

•Pacto de Productividad (2015). *Sistematización del Modelo de inclusión laboral de personas con discapacidad*. Bogotá: .Puntoaparte. Recuperado de: <http://www.fundacioncoronamedios.org/pactodeproductividad2015/files/assets/basic-html/page-1.html>.

•Reconciliación Colombia (12 de enero de 2015). *Estos son los 125 municipios del postconflicto según la ONU*. Activos Culturales Afro ACUA. Recuperado de: <http://programaacua.org/index.php/acua-ar/1315-estos-son-los-125-municipios-del-posconflicto-segun-la-onu>.

03

MARCO LEGAL





El 13 de diciembre de 2007 la Asamblea General de la ONU adoptó la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad - CDPD, que prevé medidas que los Estados deberán implantar para garantizar que las personas con discapacidad puedan disfrutar de sus derechos en igualdad de condiciones que las demás personas.

Se trata del primer instrumento amplio de derechos humanos del siglo XXI y la primera Convención de Derechos Humanos que se abre a la firma de las organizaciones regionales de integración. De ese modo, señala un “cambio paradigmático” de las actitudes y enfoques respecto de las personas con discapacidad.

Como instrumento jurídico vinculante, este documento obliga a los Estados que lo adopten a afirmar políticas de no discriminación y de acción positiva, así como a adaptar sus ordenamientos jurídicos para que las personas con discapacidad

puedan hacer valer sus derechos. Tal es el caso de Colombia, cuya Constitución Política, en especial los artículos 13, 47, 54 y 68, establece medidas tendientes a promover derechos de la población con discapacidad en materia de igualdad de derechos y protección especial por condición de discapacidad, inclusión laboral y derecho al trabajo y educación. De igual manera, en los últimos años se ha desarrollado un marco normativo relacionado con discapacidad y enfoque diferencial para dar cumplimiento a lo establecido en la carta magna.

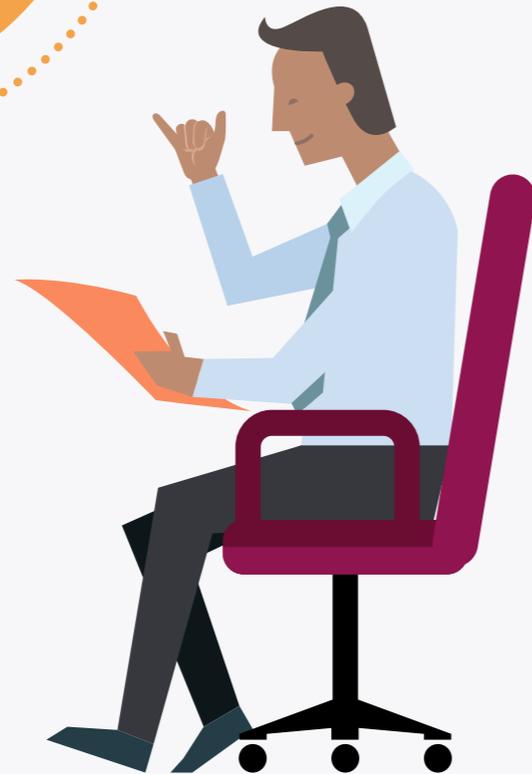


A continuación se mencionan las normas más relevantes:

Norma	Objeto
Ley estatutaria 1618 de febrero 27 de 2013	“Garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa, ajustes razonables y eliminación de toda forma de discriminación por razón de discapacidad, en concordancia con la Ley 1346 de 2009”.
Ley 1346 del 31 de julio de 2009	Es declarada exequible el 22 de abril de 2010 y entra en vigor el 10 de junio de 2011. Mediante esta ley, Colombia adopta la CDPD.
Ley 1145 del 10 de julio de 2007	Crea el Sistema Nacional de Discapacidad con el objeto de: “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 discapacidad y la sociedad civil, con el fin de promover y garantizar sus derechos fundamentales, en el marco de los derechos humanos”.
Ley 1448 de 2011	Se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones. Enfatiza sobre la persistencia de barreras actitudinales, de comunicación y arquitectónicas, el riesgo desproporcionado de desplazamiento forzado para los niños, niñas y adolescentes con discapacidad, la desprotección para las personas mayores con discapacidad y las dificultades en el acceso a la justicia ⁶ .
Ley 1306 de 2009	Se dictan normas para la protección de personas con discapacidad mental y se establece el régimen de la representación de las personas con discapacidad mental absoluta.
Ley 982 de 2005	Se establecen normas tendientes a la equiparación de oportunidades para las personas sordas y sordociegas y se dictan otras disposiciones.
Ley 909 de 2004	Regula el empleo público y la carrera administrativa. En su artículo 52 protege a las personas con discapacidad.
Ley 361 de 1997	Se establecen mecanismos de integración de las personas con limitación, se dictan otras disposiciones y se reconoce a las personas sus derechos fundamentales, económicos, sociales y culturales para su completa realización personal y su total integración social y a las personas con limitaciones severas y profundas la asistencia y protección necesarias.
Resolución 1726 de 2014	Por la cual se adopta la Política Institucional para Atención de las Personas con discapacidad del SENA.

⁶ La Ley 1448 de 2011 cubre a las víctimas sin distinción de edad. Se aclara que para efectos de comités donde se aborden temas relacionados con jóvenes y adolescentes el alcance de la presente guía se enmarca a procesos de formación académica básica y media.

En materia de inclusión laboral se cuenta con el siguiente avance normativo:



Norma	Objeto																				
Ley 82 de 1988	Aprueba el convenio de la OIT respecto a la garantía de derechos laborales de la población con discapacidad en Colombia.																				
Decreto 2177 de 1989	Por el cual se desarrolla la Ley 82 de 1988, aprobatoria del Convenio N° 159, suscrito con la Organización Internacional del Trabajo, sobre readaptación profesional y el empleo de personas inválidas.																				
Ley 1221 de 2008	Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. En el parágrafo 2 del artículo 3° determina que el Ministerio de Protección Social (hoy Ministerio de Salud y protección Social) formulará una política de incorporación al teletrabajo de la población vulnerable (personas con discapacidad).																				
Decreto 884 de 2012	Reglamenta la Ley 1221 de 2008 sobre teletrabajo. Artículo 13, numeral 3°.																				
Decreto 19 de 2012	La limitación de una persona no podrá ser motivo para obstaculizar su proceso de vinculación laboral, ni esta podrá ser despedida ni su contrato terminado por esa razón. Modifica el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.																				
Ley 1636 de 2013	Por la cual se crea el Mecanismo de Protección al Cesante, cuya finalidad es favorecer el encuentro entre la oferta y la demanda, y a su vez facilitar la vinculación de la población cesante en el mercado laboral en condiciones de dignidad, mejoramiento de la calidad de vida, permanencia y formalización.																				
Decreto 2011 de 2017	Que tiene por objeto "establecer el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en las entidades del sector público", así:																				
	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Porcentaje de la planta con participación de personas con discapacidad.</th> <th>Porcentaje de la planta con participación de personas con discapacidad.</th> <th>Porcentaje de la planta con participación de personas con discapacidad.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>En el año 2 después de la entrada en vigencia.</td> <td>En el año 6 después de la entrada en vigencia.</td> <td>En el año 10 después de la entrada en vigencia.</td> </tr> <tr> <td>Plantas entre 1 y 1.000 empleos.</td> <td>2%</td> <td>3</td> <td>4%</td> </tr> <tr> <td>Plantas entre 1.001 y 3.000 empleos.</td> <td>1%</td> <td>2%</td> <td>3%</td> </tr> <tr> <td>Plantas mayores a 3.001 empleos.</td> <td>0.5%</td> <td>1%</td> <td>2%</td> </tr> </tbody> </table>		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.		En el año 2 después de la entrada en vigencia.	En el año 6 después de la entrada en vigencia.	En el año 10 después de la entrada en vigencia.	Plantas entre 1 y 1.000 empleos.	2%	3	4%	Plantas entre 1.001 y 3.000 empleos.	1%	2%	3%	Plantas mayores a 3.001 empleos.	0.5%	1%	2%
		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.																	
		En el año 2 después de la entrada en vigencia.	En el año 6 después de la entrada en vigencia.	En el año 10 después de la entrada en vigencia.																	
Plantas entre 1 y 1.000 empleos.	2%	3	4%																		
Plantas entre 1.001 y 3.000 empleos.	1%	2%	3%																		
Plantas mayores a 3.001 empleos.	0.5%	1%	2%																		
Las entidades deberán efectuar el alistamiento necesario para el cumplimiento de la participación en términos de la vinculación del porcentaje requerido y de ajustes razonables para la inclusión de esta población.																					
Decreto 2177 de 2017	Por el cual se integra el Consejo para la Inclusión de la Discapacidad, cuyo objeto será 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.																				
Resolución 0583 de 2018	Por medio de la cual se implementa la Certificación de las personas con discapacidad y el Registro para la Localización y la Caracterización de Personas con Discapacidad -RLCPD.																				
Decreto 392 de 2018	Mediante el cual se reglamentan los incentivos en los procesos de contratación a favor de personas con discapacidad previstos en la Ley 1618 de 2013.																				

Las dos tablas son construcción propia del Programa Pacto de Productividad.

Marco legal y política nacional de discapacidad

El Plan Nacional de Desarrollo “Prosperidad para Todos” 2010-2014 plantea la necesidad de consolidar, en el marco del sistema de protección social, todas las acciones conducentes a garantizar la inclusión social de las personas con discapacidad y sus familias. Para ello, propone las siguientes estrategias:

“(1) la formación de redes sociales territoriales y comunitarias; (2) la evaluación de la pertinencia, el alcance y el aporte de la gestión de las diferentes instituciones que hacen parte del Sistema Nacional de Discapacidad - SND; (3) la definición y avances en la atención integral a personas en condición de discapacidad; la actualización del registro nacional de discapacidad; (4) la articulación, y coordinación intersectorial y territorial y (5) la formalización de la valoración y medición de la condición de discapacidad”.

De esta manera, y en consideración de los compromisos estableci-

dos por el país al ratificar la CDPD, el Ministerio de Salud y Protección Social, de forma coordinada con el Departamento Nacional de Planeación y las instancias del Sistema Nacional de Discapacidad - SND en el nivel nacional (Consejo Nacional de Discapacidad -CND- y el Grupo de Enlace Sectorial -GES-) y en el nivel territorial (comités departamentales, distritales y municipales de discapacidad), emprendió durante el año 2012 el proceso de formulación de la nueva política de discapacidad e inclusión social.

La política y su inclusión en la agenda del Gobierno nacional a través del CONPES compromete a toda la institucionalidad del Gobierno en el nivel nacional y territorial y toma como referente la CDPD. También se complementa con las disposiciones establecidas en la Ley Estatutaria 1618 de 2013 para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.



Objetivo de la política de discapacidad y ejes estratégicos

Los objetivos del CONPES 166 de 2013, de discapacidad, son:



1

Precisar los compromisos tendientes a la implementación de la Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social.



2

Definir los lineamientos, las estrategias y recomendaciones que permitan avanzar en la garantía del goce pleno en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad.

Así, la Política Pública Nacional de Discapacidad, establecida para el período 2012-2022, contiene los siguientes ejes de acción:

Eje de la Política Pública	Propósito
TRANSFORMACIÓN DE LO PÚBLICO	Generar y promover procesos de gestión pública que se traduzcan en el diseño e implementación de planes y programas del nivel nacional y territorial.
GARANTÍA JURÍDICA	Garantizar el acceso efectivo a la justicia, al pleno reconocimiento de su personalidad y capacidad jurídica de las personas con discapacidad.
PARTICIPACIÓN EN LA VIDA POLÍTICA Y PÚBLICA	Promover la organización, articulación, movilización e incidencia política de las personas con discapacidad, sus familias y cuidadores.
DESARROLLO DE LA CAPACIDAD	Generar y fortalecer el desarrollo humano de las personas con discapacidad, sus familias y cuidadores y la equiparación de oportunidades para el desarrollo y participación en todos sus ámbitos.
RECONOCIMIENTO DE LA DIVERSIDAD	Generar un cambio en la conciencia de las familias, la sociedad civil y el Estado frente al reconocimiento de las personas con discapacidad como parte de la diversidad en busca de una sociedad incluyente y construida para todos y todas.

Tabla de construcción propia, Programa Pacto de Productividad.



En este sentido, el CONPES 166...

Establece una serie de recomendaciones para el Gobierno nacional y para todos los sectores sociales en el desarrollo de medidas tendientes a promover la inclusión social de las personas con discapacidad. Estas son:

- 1 Promover y participar**
 En los procesos de actualización de las normas sobre discapacidad en armonía con la Convención de la ONU y la reglamentación de la Ley 1618 de 2013.
- 2 Implementar**
 Los *ajustes razonables* para garantizar la accesibilidad, la movilidad, el uso y la apropiación de los componentes espaciales y comunicativos, informativos y de programas y servicios por parte de las personas con discapacidad.
- 3 Incluir**
 En todos los sistemas de información la variable de discapacidad, de acuerdo con las categorías de información definidas por la Mesa Interinstitucional liderada por el Ministerio de Salud y Protección Social.
- 4 Promover**
 El conocimiento de los derechos y deberes de las personas con discapacidad, así como las responsabilidades y obligaciones señaladas en la Ley Estatutaria 1618 de 2013, sus decretos reglamentarios, la Política Pública de Discapacidad e Inclusión Social y el documento CONPES.



5

Asistir de manera técnica

Y desde sus competencias, a las entidades territoriales y otros actores corresponsables en la implementación de la Política Pública de Discapacidad e Inclusión Social.

6

Incrementar las partidas

Presupuestales necesarias para hacer efectivas las acciones contenidas a favor del ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, como lo establece el numeral 10 del artículo 5 de la Ley Estatutaria 1618 de 2013.

7

Focalizar recursos

A través de proyectos de inversión, para personas con discapacidad financiados en su totalidad o en parte con el Presupuesto General de la Nación, de acuerdo con los lineamientos establecidos por el DNP.



A.



De igual forma, dicho CONPES

Contiene una serie de recomendaciones de acciones clave de manera específica por cada uno de sus ejes para ser implementadas por los diferentes sectores responsables de su ejecución:

Transformación de lo público

- **Desarrollar mecanismos**
Para mejorar la calidad de la información ampliando el Registro de Localización y Caracterización de las Personas con Discapacidad (RLCPD).
- **Implementar el Observatorio Nacional de Discapacidad.**
- **Desarrollar herramientas**
Para la identificación de recursos de inversión destinados a discapacidad.
- **Fortalecer la accesibilidad**
En todas las formas de transporte.
- **Generar rutas**
Para la inclusión social de las personas con discapacidad pertenecientes a la fuerza pública.
- **Inclusión de la variable de discapacidad**
En todos los proyectos de mejoramiento y adaptación de vivienda rural y en la focalización de la población para los proyectos que requieran convocatorias.

B.



Garantía jurídica

- **Generar programas de formación**
Y gestión para la atención de los casos de violación a derechos.
- **Generar programas de divulgación**
Y conocimiento de la CDPD y de la Ley 1618 de 2013, dirigidos a funcionarios de casas de justicia, centros de conciliación y comisarías de familia.
- **Generar estrategias de formación**
Y de divulgación a los estudiantes de facultades de derecho y a los pasantes de consultorios jurídicos sobre los derechos de las personas con discapacidad.

C.



Participación en la vida política y pública

- **Brindar asesoría**
Y acompañamiento a las organizaciones sociales de personas con discapacidad, familias y cuidadores, asociaciones y federaciones para promover su organización, articulación, movilización e incidencia política.
- **Adelantar procesos de concertación**
Y articulación de la ruta de atención de víctimas de minas antipersonales (MAP), municiones sin explotar (MUSE) y artefactos explosivos improvisados (AEI).

D.



Desarrollo de la capacidad



- **Fortalecer el suministro de los servicios**
Y tecnologías de apoyo y dispositivos para la habilitación y rehabilitación funcional de las personas con discapacidad.
- **Generar mecanismos de articulación**
Seguimiento, monitoreo y sanciones para EPS e IPS, o quienes hagan sus veces, que nieguen o dilaten la atención en salud a las personas con discapacidad.
- **Generar currículos educativos**
Orientaciones sobre actividad física, educación física incluyente y deporte paralímpico en conjunto con federaciones, ligas paralímpicas, organizaciones de y para personas con discapacidad y entidades territoriales del deporte y la recreación.
- **Generar un Programa Nacional de Alfabetización**
Para personas con discapacidad.
- **Desarrollar medidas**
Para garantizar la accesibilidad física, comunicativa e informativa a los escenarios y prácticas deportivas y recreativas para la participación de las personas con discapacidad.
- **Acompañamiento en la fase inicial de inserción laboral**
Para el acceso a la formación para el trabajo de jóvenes adultos con discapacidad.
- **Generar programas de formación**
Y cualificación para cuidadores.
- **Fortalecer la participación**
De las personas con discapacidad en convocatorias del Fondo Emprender y unidades de emprendimiento.
- **Acompañamiento**
A las familias de personas con discapacidad de la Red Unidos.

E.



Reconocimiento de la diversidad

- **Implementar la Política de Diversidad Cultural**

Reconociendo el abordaje de la discapacidad.

- **Se promoverá y favorecerá la importación**

El diseño, el desarrollo, la producción y la distribución de sistemas y tecnologías de la información y las comunicaciones accesibles a las personas con discapacidad.

- **Asegurar la accesibilidad**

De las personas con discapacidad a la alfabetización digital, el uso de dispositivos y tecnologías de la información, las telecomunicaciones y la señalética.

- **Garantizar todas las formas de acceso**

Y accesibilidad en los espacios y procesos culturales.

- **Identificar la oferta institucional**

Para desarrollar el potencial artístico y cultural de las personas con discapacidad.

La vigencia del CONPES 166 de 2013 se contempla para el período comprendido entre los años 2013 a 2022, lo cual se encuentra en consonancia con los propósitos del mediano y largo plazo en la política social.

En este sentido cada uno de los sectores del Gobierno Nacional ha definido partidas presupuestales de acuerdo con sus competencias y correspondencia con cada uno de los ejes de la Política Pública Nacional de Discapacidad. Por su parte, el nivel territorial debe incluir

en sus planes de desarrollo, planes sectoriales y presupuestos recursos orientados a la implementación de la Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social en armonía con las Convenciones de la ONU y la OEA y con la Ley Estatutaria 1618 de 2013.





Sistema Nacional de Discapacidad - SND

El Sistema Nacional de Discapacidad (SND) es el conjunto de orientaciones, normas, actividades, recursos, programas e instituciones que permiten poner en marcha de los principios generales de la discapacidad contenidos en la Ley 1145 de 2007. También es un mecanismo de coordinación de los diferentes actores que intervienen en el proceso de inclusión social de la población con discapacidad, en el marco de los derechos humanos, con el fin de:

Racionalizar los esfuerzos.

Aumentar la cobertura de acciones.

Organizar la oferta de programas y servicios.

Promover la participación de la población fortaleciendo su organización.

El SND

Se encuentra conformado por cuatro niveles:

- 1** El Ministerio de Salud y Protección Social
O el ente que haga sus veces como el organismo rector del Sistema.
- 2** El Consejo Nacional de Discapacidad (CND)
Como organismo consultor, asesor institucional y de verificación, seguimiento y evaluación del Sistema y de la Política Pública Nacional de Discapacidad.
- 3** Los Comités Departamentales y Distritales de Discapacidad (CDD)

Como niveles intermedios de concertación, asesoría, consolidación y seguimiento de la Política Pública en Discapacidad.
- 4** Los Comités Municipales y Locales de Discapacidad (CMD o CLD)

Como niveles de deliberación, construcción y seguimiento de la Política Pública de Discapacidad.

CONFORMACIÓN DE LOS COMITÉS DEPARTAMENTAL Y MUNICIPAL DE DISCAPACIDAD CCD - CMD

Las instancias del Sistema en el nivel departamental (CDD) y municipal (CMD) se encuentran conformadas de la siguiente manera:



Gobernador o Alcalde

O su representante de rango directivo, quien presidirá el comité.



El Secretario de Salud

o su representante de rango directivo.



El Secretario de Educación

o su representante de rango directivo.



El Secretario de Tránsito

o su representante de rango directivo.



El Secretario de Desarrollo

o su representante de rango directivo.



El Secretario de Planeación

o su representante de rango directivo.

Cinco representantes de las organizaciones sin ánimo de lucro de personas con discapacidad:



Un representante de las organizaciones de personas con discapacidad física.



Un representante de las organizaciones de personas con discapacidad visual.



Un representante de las organizaciones de personas con discapacidad auditiva.



Un representante de las organizaciones de padres de familia de personas con discapacidad mental y/o cognitiva.



Un representante de las organizaciones de personas con discapacidad múltiple.

Un representante de las personas jurídicas cuya capacidad de actuación gire en torno a la atención de las personas con discapacidad del correspondiente ente territorial.



Para el CDD.

Estas instancias se constituyen como nivel intermedio de concertación, asesoría, consolidación, seguimiento y verificación de la puesta en marcha de la Política Pública de la Discapacidad.

Para el CMD.

Estas instancias funcionan como nivel de deliberación, construcción seguimiento y verificación de la puesta en marcha de las políticas, estrategias y programas que garanticen la integración social de las personas con y en situación de discapacidad.

Las funciones de las instancias señaladas se encuentran establecidas por la Resolución 3317 de 2012 del Ministerio de Salud y Protección Social y son las siguientes:





Para el CDD:

- **Promover la formulación**
De la Política Departamental o Distrital de Discapacidad y orientar la formación de las políticas municipales y locales de discapacidad.
- **Construir el Plan Departamental**
O Distrital de Discapacidad y asesorar a los comités municipales y locales de discapacidad en la construcción de los Planes Municipales de Discapacidad, los cuales deberán ir articulados con los Planes de Desarrollo correspondientes.
- **Participar del Consejo Departamental**
De Política Social de Política Social, quien llevará la voz del CDD, para aportar a la articulación de la Política Pública de Discapacidad a nivel departamental o distrital.
- **Organizar reuniones periódicas**
Con un representante de cada CMD o CLD, según corresponda, que den lugar a la presentación de informes de gestión y a la socialización de la Política Pública de Discapacidad en su territorio y de los lineamientos para la elaboración de programas y proyectos en discapacidad. Asimismo, se deben propiciar la coordinación y articulación de acciones en red y el fortalecimiento de los comités de discapacidad.



Para el CMD:

- **Construir el plan municipal**
O local de discapacidad el cual deberá ir articulado con el plan de desarrollo territorial correspondiente, definiendo claramente, entre otras, las líneas de política, objetivos, actividades, estrategias, metas, indicadores de cumplimiento y recursos. Según el artículo 18 de la Resolución 3317 de 2012, dichos planes de discapacidad a nivel municipal o local deben ser elaborados y aprobados por el Comité antes del 30 de septiembre de cada año.
- **Promover la deliberación**
Construcción y seguimiento de las políticas municipales o locales de discapacidad, según corresponda.
- **Concertar las políticas de discapacidad**
Emanadas del CMD o CLD en el respectivo Consejo Territorial de Política Social.
- **Articular sus acciones**
Con otros comités y consejos del orden municipal o local, tales como el Consejo Municipal de Política Social, el comité de desplazamiento, de atención a la primera infancia, de atención al adulto mayor, entre otros.



- **Organizar la información relevante**
Relacionada con el tema de discapacidad en el municipio o localidad, identificando las necesidades de las personas con discapacidad, los proyectos y programas existentes que aportan a la inclusión de ellas, así como los programas, proyectos y servicios requeridos para aportar a la inclusión social de esta población.
- **Promover la conformación y fortalecimiento**
De las organizaciones sin ánimo de lucro de personas con discapacidad y su participación en procesos de deliberación, construcción y seguimiento de políticas de discapacidad de su territorio.
- **Consolidar información sobre la conformación**
Y funcionamiento del comité municipal o local de discapacidad de su jurisdicción a través de la respectiva Secretaría Técnica.
- **Asistir, por medio de un representante**
Del CMD o CLD, a las reuniones a las que convoque el CDD correspondiente, para socializar la Política Pública de Discapacidad de su territorio y coordinar y articular acciones en red que fortalezcan los comités de discapacidad, los lineamientos para la elaboración de programas y proyectos en discapacidad.
- **Solicitar asesoría**
Al Comité Departamental de Discapacidad (CDD).

Discapacidad en el Plan de Desarrollo Municipal

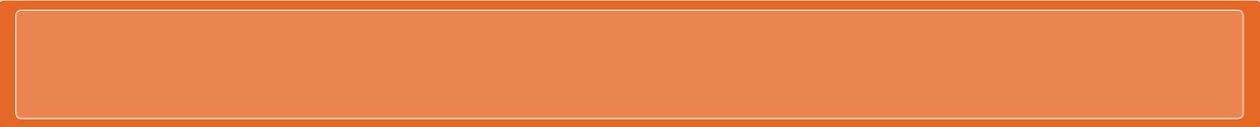
De acuerdo con el artículo 5 de la Ley Estatutaria 1618 de 2013:

"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".

Así, es fundamental que la adecuada incorporación del tema de dis-

capacidad en un plan de desarrollo, sea este departamental o municipal, se base en un abordaje del enfoque diferencial en armonía con el concepto de discapacidad basado en derechos. Es preciso también tener en cuenta la Política Pública Nacional de Discapacidad en sus ejes, líneas de acción, marco normativo y acciones el contexto del territorio y sus particularidades clave recomendadas desde el documento CONPES 166.





Para lograr lo anterior, es importante tener en cuenta que distintos actores pueden involucrarse en la promoción de los derechos de las personas con discapacidad, y en particular en su inclusión laboral, en tres escenarios:



Instancia de toma de decisiones (lo político):

Se relaciona con aquellos actores que poseen la capacidad de decidir sobre las iniciativas o asuntos relacionados con la inclusión social de las personas con discapacidad (por ejemplo, los representantes de las tres ramas del poder público). Su aporte directo es generar las decisiones en favor de procesos en relación con la inclusión.



Instancia de generación y gestión del conocimiento (lo técnico):

Tiene relación con los actores que desarrollan lineamientos, rutas, procesos, procedimientos, modelos de trabajo, planes, programas y proyectos, manuales y demás estructuras conceptuales para materializar las decisiones que desde la instancia política se formalicen. Su aporte directo es la generación y gestión de conocimiento de procesos incluyentes (por ejemplo, los funcionarios o profesionales de organizaciones públicas y privadas responsables de desarrollar los procesos de construcción y gestión de conocimiento).



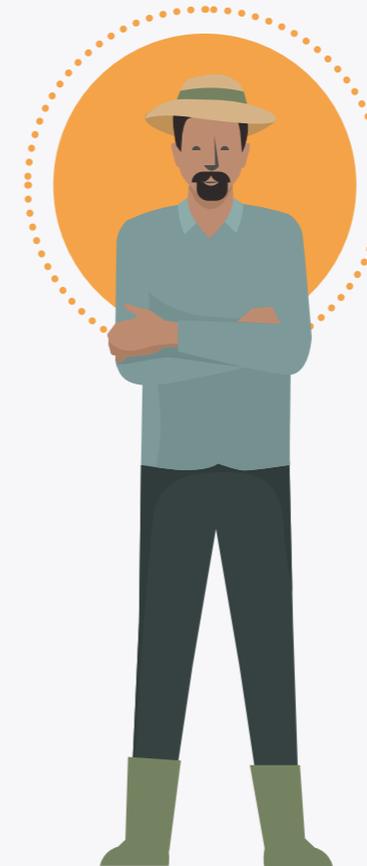
Instancia de movilización social (lo comunitario):

Se refiere a aquellos actores que tienen contacto directo con la situación social existente, en este caso de discapacidad y exclusión social. Cuentan con conocimiento del contexto y el territorio como resultado de su propia experiencia. Su aporte directo es la identificación de contextos excluyentes e incluyentes y planteamiento de iniciativas de inclusión que puedan ser traducidas en políticas, planes, programas y proyectos (por ejemplo, los líderes pertenecientes a organizaciones de la sociedad civil de la población con discapacidad).



Así, una correcta incorporación del tema de discapacidad en un plan de desarrollo, teniendo en cuenta los escenarios de interacción, debe incluir los siguientes aspectos:

- **El enfoque de discapacidad**
En las diferentes líneas del plan.
- **Atención prioritaria a los niños y niñas**
Con discapacidad en articulación con el Sistema Nacional de Bienestar Familiar.
- **Garantías para la plena participación**
De las personas con discapacidad, sus familias y/o cuidadores en todos los espacios sociales con los que cuenta el municipio (por ejemplo, la aprobación de presupuestos).
- **Fomento de procesos organizativos**
De las personas con discapacidad y promoción de su participación en las diferentes instancias locales.
- **Promoción del enfoque territorial**
Y diferencial en las políticas, planes, programas y proyectos.



- **Formación de las personas con discapacidad**

Y sus organizaciones en normatividad, derechos, deberes, ciudadanía, emprendimiento y fortalecimiento organizativo.

- **Cobertura universal en la afiliación al Sistema**

General de Seguridad Social en Salud, priorizando a las personas con discapacidad.

- **Promoción de estrategias**

Orientadas a que las personas con discapacidad reciban la atención integral en salud y rehabilitación.

- **Garantías para la inclusión educativa**

Desde la primera infancia hasta la educación superior a partir de los apoyos pedagógicos y ajustes razonables necesarios para lograr su acceso, permanencia y egreso, con el concurso del Ministerio de Educación Nacional.

- **Apropiación de los apoyos tecnológicos**

Que faciliten el acceso a la información y a las comunicaciones para las personas con discapacidad de su territorio, acorde con lo dispuesto por el Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (MinTIC).

- **Promoción de capacitación a la población**



- Con discapacidad para el acceso, uso y apropiación de tecnologías accesibles, con la participación del MinTIC.
- De las personas con discapacidad, con el apoyo del Ministerio de Justicia y del Derecho.

Promoción y garantía de la capacidad jurídica

Garantías para la disponibilidad de facilitadores

- Para la comunicación [dotación de materiales pertinentes como libros braille, audios, software, entre otros].

Implementación de ajustes razonables⁷

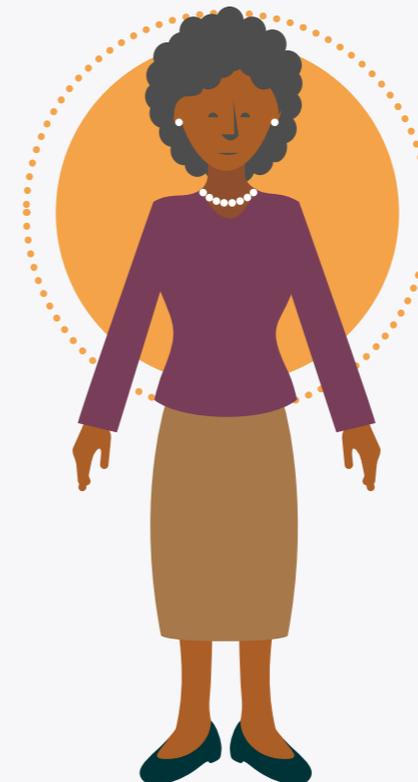
- Y adaptaciones requeridas para generar entornos accesibles para las personas con discapacidad.

Establecimiento de alianzas de capacitación

- Formación e intermediación laboral con las regionales del SENA, cajas de compensación, ONG, Cámara de Comercio, agencias públicas y privadas del Servicio Público de Empleo, entre otros presentes en el territorio.

Gestión de alianzas

Con los gremios productivos del municipio e instituciones expertas en inclusión laboral para fomentar la vinculación laboral de las personas con discapacidad.



Desarrollo de estrategias

Para la generación de ingresos para las personas con discapacidad, sus familias y/o cuidadores.

Promoción de la vinculación laboral

De personas con discapacidad en las entidades públicas⁸.

Incrementar el acceso

A programas de vivienda accesible a las familias con personas con discapacidad.

Promoción de estrategias

De control social⁹ que garanticen la vigilancia a la gestión pública.

Formulación de indicadores

Que midan el mejoramiento de la calidad de vida de las personas con discapacidad.

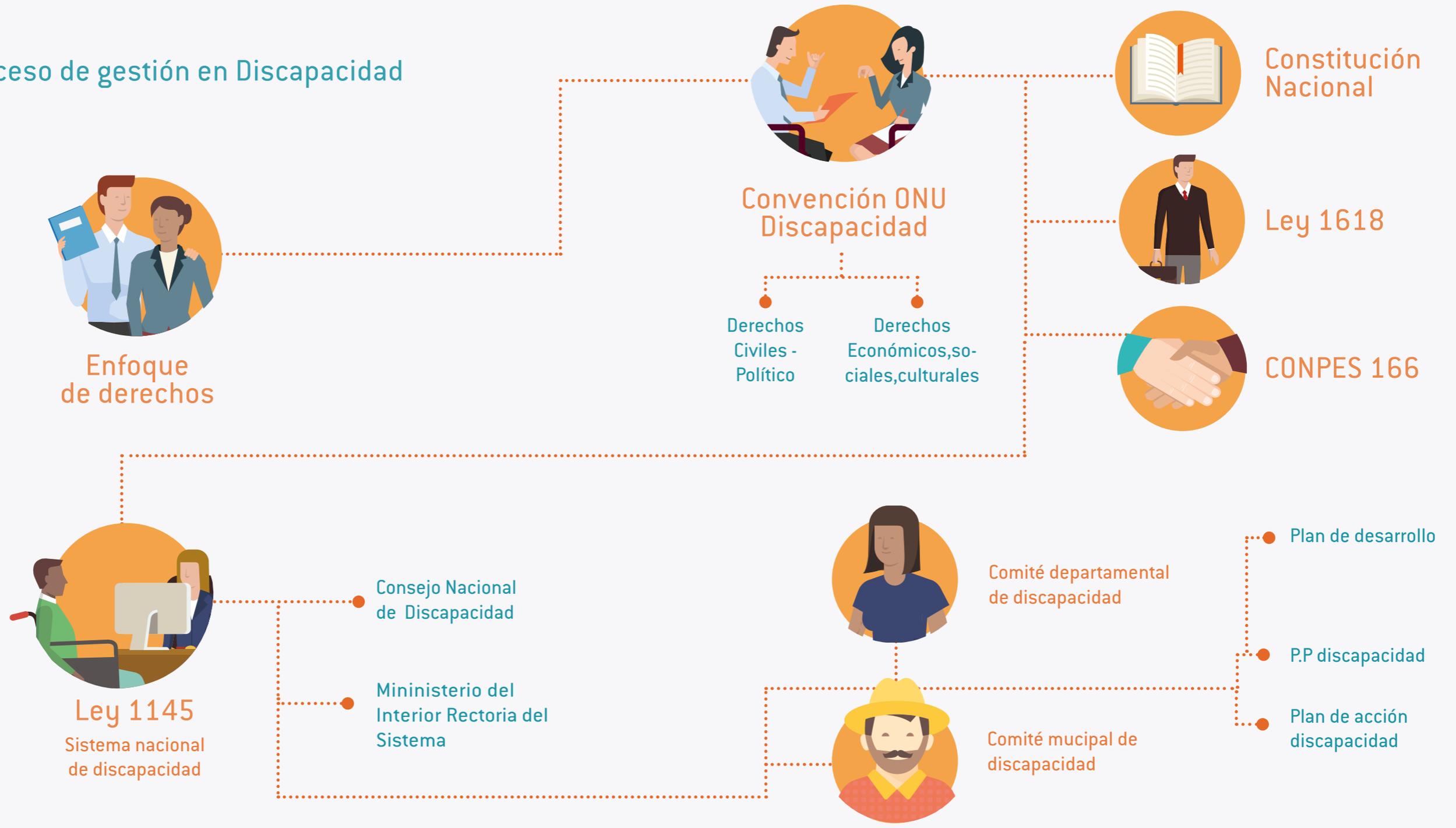
De esta forma, el proceso de gestión en discapacidad puede resumirse en el siguiente gráfico:

⁷ Ver glosario de términos al final del documento.

⁸ Ver Decreto 2011 en el capítulo de normatividad de este documento.

⁹ Ver glosario de términos al final del documento.

Proceso de gestión en Discapacidad



04

MODELO DE INCLUSIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

“Pacto de Productividad” en municipios de postconflicto



4.1 SOBRE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD



4.1.1 Contexto en municipios priorizados por el postconflicto

Según el Censo de 2005 del DANE, en los municipios de alta presencia de confrontaciones armadas en el país, el porcentaje de discapacidad es mayor de 7,4% sobre la población de habitantes. Sin embargo, en el Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad (RLCPD) solo la cuarta parte de las personas con discapacidad se ha registrado. El subregistro, por tanto, es preocupante.

Por otra parte, la Universidad Nacional de Colombia y el Consejo Nacional de Reincorporación presentaron en julio de 2017 el censo socioeconómico de 10.005 integrantes de las FARC que se encontraban en las zonas veredales de transición y normalización (ZVTN)¹⁰. En este se reporta que alrededor del 30% de la población presenta alguna “limitación” de un esbozo de limitaciones físicas y

psicológicas que, sin estar categorizadas como algún tipo de discapacidad, dejan ver la importancia del abordaje de la problemática con esta población.

La cifra además representa una alerta para las administraciones de salud en los municipios donde se ubican los espacios territoriales para la capacitación y la reincorporación (ETCR)¹¹, lo que hace necesario que el Ministerio de Salud y los municipios deban planear acciones y destinación de recursos para la atención de la población con discapacidad, sumando a las personas excombatientes que inician su camino a la legalidad y la ciudadanía. El acceso a salud de calidad y las acciones para la inclusión laboral/productiva son dos de los indicadores claves de permanencia en la legalidad de estas personas.

¹⁰ Lugares donde se concentró el grupo durante la fase inicial de la reincorporación.

¹¹ Lugares administrados conjuntamente por delegados de la Oficina del Alto Comisionado para la Paz (OACP) y las FARC, en los cuales se trabajan acciones de reincorporación encaminadas a la atención en servicios en salud, educación, formación ocupacional, atención psicosocial y orientación para los proyectos servicios en salud, educación, formación ocupacional, atención psicosocial y orientación para los proyectos productivos asociativos camino a la reincorporación comunitaria.



Representatividad para tener en cuenta:



- 1 En las mesas de participación establecidas por la Ley 1448 de 2011, la población víctima de conflicto armado poco o nada evidencia presencia alguna de representación de líderes que, además de ser víctimas, tienen alguna discapacidad. Por ende, existe bajo nivel o ausencia de iniciativas, programas y desarrollo de políticas con enfoque de derechos para las personas con discapacidad inmersas en grupos de poblaciones vulnerables.
- 2 Es de suma relevancia considerar, desde el diagnóstico del territorio, la discapacidad psicosocial. Esta categoría es considerada con mayor prevalencia en zonas post-conflicto y es la menos abordada desde las entidades de salud y prestadores de servicios atención psicosocial.
- 3 Es relevante la información del bajo registro de jóvenes con discapacidad en los municipios. Una estrategia es la búsqueda de nuevas personas por medio de otros jóvenes que generalmente asisten a actividades de formación de este grupo de edad.
- 4 En los municipios que cuentan con centros de empleo se ha identificado un nivel de registro bajo o nulo, poca participación en procesos de la ruta de atención y baja cualificación de funcionarios para el abordaje de la atención adecuada dirigida a las personas con discapacidad y para la gestión empresarial. Es necesario entonces que estos centros generen procesos de articulación con otros actores locales (colegios, organizaciones de personas con discapacidad, entidades prestadoras de servicios, entre otros), que les permitan tener acceso a la población con discapacidad que quieran y puedan trabajar. También se puede buscar apoyo en entidades expertas¹² en temas de inclusión laboral de personas con discapacidad para que acompañen en procesos de capacitación y transferencia de conocimiento.

¹² Programa Pacto de Productividad.

4.1.2 Proceso de caracterización de las personas con discapacidad en un municipio

Uno de los primeros ejercicios orientados a visibilizar la población con discapacidad y generar alternativas de respuesta es la caracterización de la población con el fin de identificar las diversas problemáticas que enfrenta esta población en el territorio nacional. Tenga claro que tener una discapacidad no limita a las personas a hacer parte de otro grupo poblacional vulnerable o especial como las víctimas, excombatientes, adulto mayor, entre otros.

El Registro para la Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad (RLCPD) es un sistema de información que permite recolectar, localizar y caracterizar

personas con discapacidad a partir de datos continuos y actualizados con el fin de disponer de la información a nivel nacional, departamental, distrital y municipal para apoyar el desarrollo de planes, programas y proyectos orientados a la garantía de los derechos de las personas con discapacidad en Colombia.

El RLCPD hace parte del Sistema Integral de Información de la Protección Social (Sispro), lo que posibilita la interoperabilidad con otros sistemas de información del Estado. Esta fuente de información permite la actualización permanente de los datos, por ejemplo, en casos de cambio de domicilio o variación del estado de salud.





Incluir los datos en el RLCPD es el inicio del reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad porque la información del registro permite:

Conocer el número de personas con discapacidad

Y las condiciones de habitabilidad a nivel departamental, distrital y municipal, con el fin de planificar acciones para suplir las necesidades de esta población.

Disponer de una Información veraz

Sobre las personas con discapacidad para ejecutar adecuadamente programas y proyectos en favor de esta población.

Identificar las acciones inclusivas

Por crear a nivel municipal, distrital y departamental, con el fin de equiparar las oportunidades para la población con discapacidad.

Las Secretarías de Salud departamentales cuentan con el listado completo de las unidades generadoras de datos (UGD)¹³ a las que se puede acudir para realizar el registro.



4.1.3 ¿Qué procesos deben vivir las personas con discapacidad para que la inclusión laboral sea una realidad y genere calidad de vida y productividad?

Es difícil lograr que las personas rompan las barreras de ingreso del mercado laboral y se vinculen en empresas cuando no cuentan con requisitos formales como el nivel de escolaridad, formación para el trabajo, experiencia

previa y recomendaciones. El primer momento para la inclusión laboral de las personas con discapacidad requiere generar unas bases determinantes para el posterior desarrollo de procesos laborales exitosos.



- 1 Etapa de competencias básicas.
- 2 Etapa de preparación en competencias laborales.
- 3 Etapa de vinculación laboral.

¹³ Las UGD son instituciones, entidades y organizaciones de carácter público o privado responsables de la atención, intervención y apoyo a la población con discapacidad. Deben aplicar, sin ningún costo, el RLCPD. Así, para tener acceso al Registro solo es necesario acercarse a una UGD y responder a las preguntas del formulario electrónico.

1



Etapa de competencias básicas:

Las personas con discapacidad deben recoger elementos relacionados con el alcance de mayores niveles de funcionalidad, de competencias básicas, de conocimiento, sociales y ciudadanas. *Las competencias básicas suelen potenciarse en los ámbitos formales de educación; sin embargo, las competencias ciudadanas trascienden la escuela y se potencian en la interacción cotidiana con los demás. Así mismo, se hace evidente el gran papel que juegan las familias en el proceso de potenciación de competencias.*

2



Etapa de preparación en competencias laborales:

A partir de este segundo momento las personas pueden desarrollar funciones productivas propias de una ocupación o funciones comunes a un conjunto de ocupaciones. Se incluyen elementos como la identificación del perfil y la estructuración de un plan laboral, el aumento de las competencias laborales generales y la profundización de las competencias laborales específicas. La identificación personal del propio perfil laboral tiene un gran impacto en las posibilidades de vincularse al mercado laboral y requiere generalmente de la orientación de *profesionales cualificados de los centros de formación para el trabajo, de las instituciones prestadoras de servicios y de los centros de empleo.*

3



Etapa de vinculación laboral:

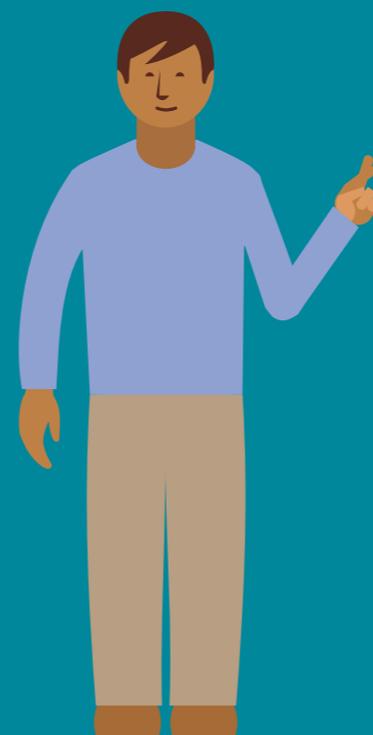
Este tercer momento agrupa elementos relacionados con la primera interacción entre personas y empresas en busca de la vinculación. Las personas pueden realizar la búsqueda de vacantes registradas en la plataforma del Servicio Público de Empleo y presentarse como candidatos a las vacantes seleccionadas según su perfil, contando con la orientación y acompañamiento de los funcionarios cualificados en inclusión laboral de los centros de empleo, quienes, además, deben sensibilizar y asesorar a los empresarios sobre los ajustes razonables de los procesos de selección, contratación e inducción. De este modo se genera participación de las personas con discapacidad en procesos con equiparación de oportunidades, entornos productivos naturalmente inclusivos y vínculos laborales sostenibles. En procesos de inclusión de aprendices con discapacidad, el instructor a cargo del centro de formación es quien debe realizar el proceso de seguimiento y acompañamiento al estudiante/aprendiz en práctica.



La Unidad del Servicio

Público de Empleo

cuenta con...



Etapa de desarrollo laboral:

Este momento agrupa aquellos elementos relacionados con la etapa en la que ya existe un vínculo laboral, las personas son empleadas y las empresas son empleadoras. En cuanto a las personas, se hacen presentes elementos como el complemento de la formación en el puesto de trabajo, el desempeño y proyección laboral, y la mejora en sus condiciones y calidad de vida gracias al vínculo laboral. Las mejoras en la calidad de vida pueden evidenciarse en aspectos como las mejoras en condiciones habitacionales o la apertura de una cuenta bancaria, entre muchos otros.



Acompañamiento psicosocial:

Es un proceso transversal a todos los actores de la cadena de inclusión (escuela, entidades de formación para el trabajo, entidades prestadoras de servicios) en el cual se generan espacios de escucha activa que permiten a las personas con discapacidad resignificar hechos y actuaciones del presente en función del pasado. Esto permite el desarrollo de nuevas capacidades y potencialidades en el individuo que contribuyen con la construcción de un proyecto de vida sostenible.

4.2 SOBRE EL SECTOR EMPRESARIAL

4.2.1 Contexto del sector empresarial en municipios para el postconflicto

Las principales barreras que se presentan en las empresas son generadas por el desconocimiento sobre cómo hacer inclusión laboral de forma correcta y cómo derribar los imaginarios colectivos con relación a la capacidad y las competencias de las personas con discapacidad.

La empresa, por ejemplo, puede lanzar una oferta laboral por medios que no llegan a la población, llevar a cabo procesos de selección sin los ajustes razonables requeridos que eviten que buenos candidatos se queden por fuera del proceso por barreras de comunicación, contar con instalaciones y mobiliario con restricciones básicas para la movilidad, o tener colaboradores que no tienen herramientas sobre cómo interactuar con personas con discapacidad sin discriminarlas o sobre-

protegerlas. También pueden contar con procedimientos para identificar las necesidades de sus cargos, estructurar perfiles, publicar ofertas laborales, seleccionar personal, vincular y hacer inducción, formar y evaluar para el desempeño que no están basados en competencias. Y lo más importante, es posible que cuenten con cargos cuyos procesos asociados aún no han implementado ajustes sutiles que marcan toda la diferencia para que se consolide un proceso de inclusión laboral.

En muchos casos, las empresas no son conscientes de que, al igual que las personas, las empresas también deben prepararse para aumentar su capacidad de vincular con calidad a sus empleados, incluyendo a personas con discapacidad¹⁴.

¹⁴ Modelo Programa Pacto de Productividad. Fundación Corona. Primera edición. 2015.



4.2.2 ¿Qué procesos deben vivir las empresas para que la inclusión laboral sea una realidad y genere calidad de vida y productividad?

Desde el enfoque de la CDPD, la inclusión laboral es un asunto en el que los protagonistas son las personas y las empresas; por ende, ambos deben recorrer una ruta que les permita estar preparados para la inclusión laboral de manera efectiva y natural. Las personas deben atravesar por unos procesos previos¹⁵ que les faciliten cumplir con unos mínimos en el desarrollo de competencias y habilidades, no solo en lo referente a la formación para el trabajo. Las empresas por su parte también deben recorrer un camino que les posibilite tener buenas prácticas de inclusión¹⁶ en entornos inclusivos. Entre los componentes de la ruta cabe nombrar:



- **Constitución básica:**

Agrupar elementos relacionados con alcanzar los niveles mínimos de formalidad, con los procesos de mejora organizacional y certificación, y con los niveles adecuados de clima organizacional y responsabilidad social.

- **Adecuación de condiciones laborales:**

En este segundo momento de la ruta los centros de empleo identifican las vacantes donde puedan vincularse personas con discapacidad, así como el tipo de ajustes razonables que deben implementarse.

- **Vinculación laboral:**

El tercer momento de la ruta inicia con la divulgación de la oferta laboral, continúa con el desarrollo de procesos efectivos de selección, prosigue con la formalización del vínculo vía contratación, y termina con el desarrollo del proceso formal de inducción con el nuevo empleado.

- **Desarrollo laboral:**

En las empresas deben hacerse presentes elementos que den cuenta de la preparación del nuevo empleado y la evaluación de su desempeño. En esta etapa los ajustes suelen estar relacionados con procesos específicos que tienen que ver con el desempeño en el cargo de cada persona. Por lo mismo, resulta muy importante que el proceso diagnóstico de barreras y facilitadores del entorno laboral¹⁷ e incorporación de ajustes razonables haya tenido en cuenta elementos relacionados con los procesos y procedimientos relacionados con cada cargo.

En esta realidad es fundamental el papel de asesoría y acompañamiento empresarial que pueden jugar los centros de empleo, las entidades de formación para el trabajo, las fundaciones, los programas de inclusión económica o social de las Alcaldías, y las instituciones prestadoras de servicios complementarios.



¹⁵ Ver punto 4.1.3.

¹⁶ Por ejemplo, implementar los ajustes razonables necesarios que faciliten el desempeño de los trabajadores con discapacidad contratados en igualdad de condiciones a otros trabajadores [<http://www.pactodeproductividad.com/pdf/documentodebuenaspracticasy20.pdf>].

¹⁷ El diagnóstico de facilitadores y barreras corresponde a una metodología del Modelo país de inclusión laboral de Personas con discapacidad "Pacto de Productividad"

4.2.3 Acciones que deben desarrollarse para promover la inclusión laboral en las empresas en municipios priorizados para el postconflicto.



El sector empresarial es el principal generador de empleo, pero para contribuir a una sociedad más equitativa, con resultados positivos para la empresa, es necesario implementar acciones antes, durante y con posterioridad a los procesos de contratación e incorporación laboral.

Las empresas tienen información específica de las competencias que se requieren para ingresar al mercado laboral, pero esta información no siempre es conocida por los centros de formación que son los responsables de desarrollar las competencias en la población. En consecuencia, mejorar el diálogo entre el sector educativo y el sector empresarial puede ayudar a disminuir las brechas en el mercado laboral.

Hoy en día, el Gobierno nacional ha diseñado esquemas para mejorar la intermediación laboral para que las personas que buscan trabajo logren insertarse al mercado laboral formal

y para que las empresas puedan encontrar personal idóneo de acuerdo con sus necesidades. La articulación entre las empresas y los centros de empleo permitirá definir las competencias requeridas para un cargo, acompañar a la población que requiere fortalecer sus competencias y promover la inclusión laboral de la población con discapacidad.

El compromiso de las empresas no debe ser proveer cargos para las personas con discapacidad que requieren un trabajo, sino promover principios de no discriminación y cualificar sus procesos de talento humano, de forma tal que los cargos que requiera la empresa para desarrollar sus actividades puedan ser ofertados para personas con discapacidad.

Incorporar la inclusión como parte de la filosofía de la empresa es un proceso gradual que requiere diferentes niveles de implementación y acciones que se describen a continuación:

A

Antes de la vinculación laboral, las empresas deben:



¹⁸ Este proceso diagnóstico de facilitadores y barreras lo desarrolla el Programa Pacto de Productividad o entidades que hayan sido formadas por este.

¹⁹ Algunos centros de empleo que han participado de los procesos de transferencia de conocimiento del Programa Pacto de Productividad cuentan con estos profesionales formados.

- 1 Realizar un diagnóstico del entorno laboral para identificar facilitadores y barreras para la inclusión de personas con discapacidad e implementar un plan de ajustes razonables asesorado por profesionales cualificados¹⁸.
- 2 Con la asesoría de profesionales cualificados¹⁹, desarrollar un análisis de los puestos de trabajo por competencias e implementar los ajustes razonables que permitan a las personas con discapacidad un óptimo desempeño laboral.
- 3 Promover la estrategia de inclusión laboral de personas con discapacidad con toda la empresa. El compromiso va más allá de la sensibilización e implica ajustes en la cualificación y procesos de gestión del talento humano.
- 4 Conocer iniciativas de inclusión en el mercado laboral y obtener más información de la población con discapacidad y de los incentivos para empresarios.
- 5 Publicar la vacante en los centros de empleo.
- 6 Determinar costo-beneficio asociado a la contratación de personas con discapacidad.

B

Durante la vinculación laboral, las empresas deben:



- 1 Evitar a toda costa prácticas discriminatorias.
- 2 Promover acciones inclusivas durante el proceso de selección e inducción.
- 3 Promover la contratación de aprendices y practicantes con discapacidad.
- 4 Desarrollar acciones de seguimiento al proceso de contratación, con el acompañamiento de los centros de empleo.

C

Posterior a la vinculación laboral, las empresas deben:



- 1 Evaluar el desempeño y satisfacción del personal.
- 2 Evaluar el clima organizacional.
- 3 Promover actividades incluyentes de bienestar.
- 4 Implementar planes de carrera a los cuales las personas con discapacidad también puedan acceder.



01

02

03

04

05

06

07

4.1

4.3

4.4

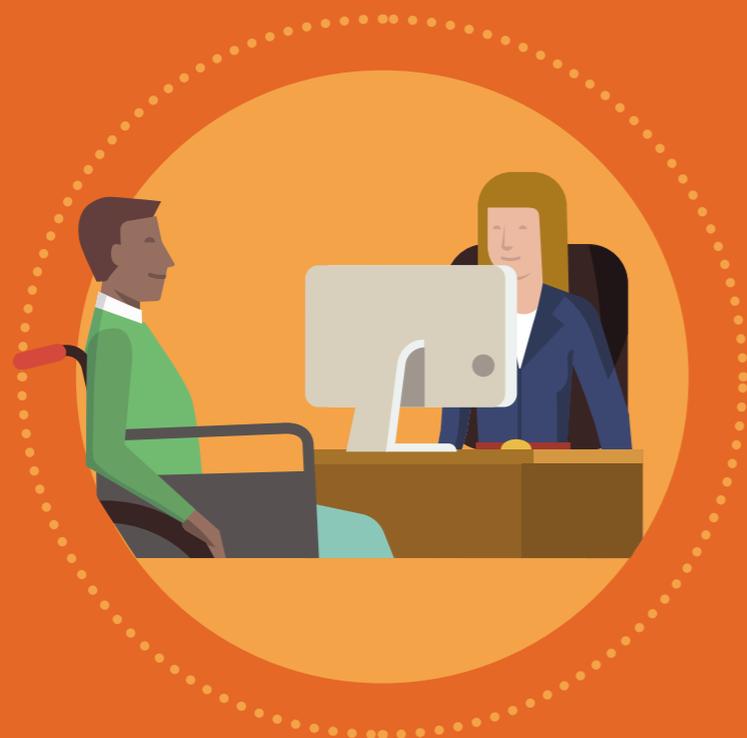
4.5

4.6

4.7

4.8

4.3 SOBRE LA INTERMEDIACIÓN LABORAL



La Ley 1636 de 2013 creó el Servicio Público de Empleo con el fin de integrar oportunidades de trabajo en toda Colombia. Para esto, se cuenta con el apoyo de una red de prestadores de servicio autorizados especializados en orientación para las personas que buscan empleo y para empresas que buscan contratar personal (entre ellos se encuentran el SENA, cajas de compensación familiar, entidades territoriales, bolsas de empleo y agencias privadas). Este servicio debe brindarse según sus principios con un enfoque diferencial y de manera personalizada y humanizada.

El Servicio Público de Empleo debe ser un aliado en la focalización de la población con discapacidad en tanto tiene la capacidad de filtrar otros criterios de vulnerabilidad como servíctima del conflicto

armado, excombatiente de grupos ilegales en proceso de reincorporación, adulto mayor, etc. De esta forma se busca ofrecer oportunidades a personas con mayor vulnerabilidad.

Con el propósito de lograr articular y ejecutar las políticas de mitigación de los efectos del desempleo y facilitar la reinserción de la población cesante en el mercado laboral, la Ley 1636 creó a su vez la Unidad Administrativa Especial para la administración y promoción del Servicio Público de Empleo. Su objetivo es “lograr la mejor organización posible del mercado del trabajo, para lo cual ayudará a los trabajadores a encontrar un empleo conveniente y a los empleadores a encontrar trabajadores apropiados a sus necesidades”.



01

02

03

04

05

06

07



Condiciones de accesibilidad que promuevan el uso efectivo de los servicios de intermediación y colocación por parte de las personas con discapacidad

Teniendo en cuenta que las personas con discapacidad son sujetos de derechos, como el derecho al trabajo, el Servicio Público de Empleo debe garantizar condiciones de accesibilidad que promuevan el uso efectivo de los servicios de intermediación y colocación por parte de las personas con discapacidad. Así, la red de prestadores de servicios autorizados debe:

- **Establecer alianzas con entidades**
Expertas en vinculación laboral de personas con discapacidad que puedan asesorar a los centros de empleo en la implementación de ajustes razonables en los servicios de intermediación laboral.
- **Adelantar un diagnóstico**
De facilitadores y barreras de los centros de empleo presentes en el municipio.
- **Identificar el estado actual de la ruta de atención**
De los centros de empleo y evaluar el nivel de conocimiento frente a la atención de personas con discapacidad.

4.1

4.2

4.3

4.4

4.5

4.6

4.7

4.8



- **Con base en lo hallazgos**
Del diagnóstico²⁰, construir un plan de ajustes razonables que se debe implementar en el centro de empleo.
- **Aprovechar recursos tecnológicos**
Disponibles por el Estado como el Servicio de Interpretación en Línea (SIEL) o el software lector de pantalla Jaws, entre otros, para facilitar la comunicación con las personas con discapacidad y entre ellas.
- **Capacitar a los funcionarios**
En estrategias de interacción y abordaje de personas con discapacidad, contemplando sus necesidades y particularidades.
- **Entrenar a los funcionarios**
Y colaboradores en el perfilamiento por competencias.
- **Formar a los funcionarios**
Y colaboradores en la ruta de acercamiento, asesoría y acompañamiento que se debe seguir con el sector empresarial para garantizar procesos de inclusión laboral exitosos y duraderos²¹.
- **Favorecer procesos de articulación**
Con las organizaciones de personas con discapacidad.

²⁰ Diagnóstico de facilitadores y barreras en centros de empleo lo ha desarrollado la Unidad del Servicio Público de Empleo con el acompañamiento técnico del Programa Pacto de Productividad.

²¹ <https://www.youtube.com/watch?v=iSJKvrz1yM>.



01

02

03

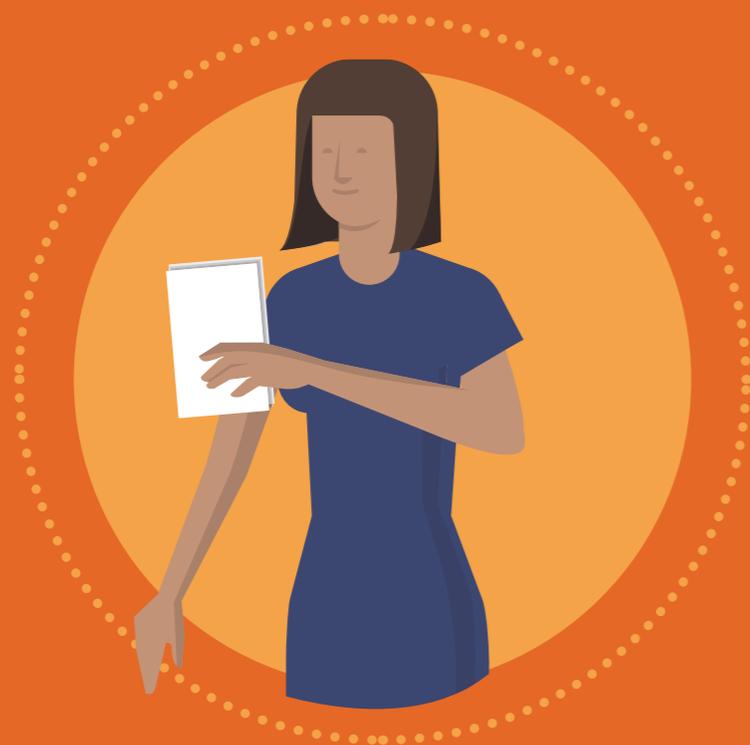
04

05

06

07

4.4 SOBRE LA FORMACIÓN BÁSICA Y MEDIA ACADÉMICA



4.4.1 Contexto de la formación básica de personas con discapacidad en municipios priorizados para el postconflicto

En estos municipios generalmente hay una baja oferta formativa en educación básica y media ajustada para personas con discapacidad. Ellas reciben educación especial en institutos y fundaciones subsidiadas por entidades estatales y el principal sector económico de la región, en los cuales predomina el modelo de rehabilitación y de talleres protegidos, logrando ocasionalmente algún nivel de certificación académica sin un plan de continuidad en formación para el trabajo.

El nivel de escolaridad de las personas con discapacidad en zonas de postconflicto es bajo: las cifras de la variable de educación de RLCPD reflejan que solo el 40%, en promedio, completa su básica primaria, mientras que otro 40% es analfabeta. La población con discapacidad física o registrada en la categoría de movili-

dad ha alcanzado niveles de escolaridad más altos, lo que permite evidenciar las pocas oportunidades para la población con discapacidad por la presencia de barreras de acceso a la información²² y el desconocimiento de los actores de instituciones educativas sobre ajustes básicos y diseño universal de aprendizaje.

Las personas con discapacidad auditiva y visual que habitan en zonas de postconflicto generalmente hacen parte de una población marginada en zona rural, en condiciones precarias y analfabeta, no conocen las herramientas con tecnología para la comunicación como lector de pantalla y SIEL, no cuentan con servicios de interpretación en lengua de señas colombiana y no tienen acceso a la educación básica y media. Esto es un reto supremo de cara a la creación de oportunidades para la inclusión de esta población.

²² La Unidad de Servicio Público de Empleo cuenta con una herramienta de entrevista por competencias diseñada por el Programa Pacto de Productividad. También pueden implementarse herramientas como el Assessment Center (centros de valoración por competencias) o las pruebas de ejecución.

4.4.2 La formación básica en el desarrollo de competencias blandas y duras

Las habilidades blandas, tales como la responsabilidad, la autoestima y el compromiso, constituyen herramientas esenciales de interacción con las personas en los ámbitos social y laboral, así como para la toma de decisiones y el ejercicio pleno de su ciudadanía. Por lo tanto, es necesario trabajar en la formación de estas habilidades desde la educación primaria y media de

las personas con discapacidad. De este modo se puede dar sostenibilidad estructural al proceso de inclusión laboral de cualquier persona.

Existen diversas metodologías utilizadas en Colombia que sirven de ejemplo para desarrollar y fortalecer las habilidades y competencias blandas necesarias para una inclusión exitosa en el mercado laboral. Estas se caracterizan por:



A

Integrar la noción de *aprendizaje cooperativo*, es decir, la interacción entre sujetos que cooperan en equipo para privilegiar el aprendizaje. Este es mediado por un docente, que diseña diferentes estrategias para que sus estudiantes puedan construir su conocimiento y confrontarlo con el mundo de la vida.

B

Diseñar y/o adaptar, entendiendo el contexto, las características, los comportamientos y las necesidades de la población, precisando estrategias para motivar la asistencia y utilizando un lenguaje adecuado para cada tipo de población.

C

El docente que las implementa es flexible y sensible al tema de la inclusión laboral de población vulnerable. Además, tiene experiencia con este tipo de poblaciones.

D

Promover la corresponsabilidad de las personas a través de la inclusión de porcentajes de asistencia a la formación de alrededor del 80%. Así se inculca a las personas que son las responsables de su comportamiento y desempeño, así como de la búsqueda y consecución de su empleo.

E

Generar hábitos laborales y pertenencia a proyectos o programas. Cuando se trabaja con población que no ha accedido al sistema educativo o que no ha recibido educación de calidad, es preciso nivelar las habilidades blandas para obtener los mínimos. El propósito de esta nivelación es desarrollar hábitos que permitan adaptarse al medio laboral.

F

Involucrar al círculo familiar en los procesos, de manera que contribuyan a la permanencia de los participantes.

G

Flexibilidad y adaptación al cambio. Las metodologías se deben revisar constantemente y adecuarse a las necesidades actuales de la población.



En general, desarrollar estas habilidades en el tramo de educación media no demanda tiempos, ni espacios, ni docentes adicionales, pues se hace en el aula o fuera de ella. En el aula se debe articular con los contenidos de las áreas mediante proyectos y casos, aprovechando la dinámica propia de la interacción entre los estudiantes y el docente. Fuera del aula, la formación de competencias se integra a las distintas actividades institucionales orientadas a la socialización del conocimiento, la expresión (teatro, danzas, etc.), la vinculación con el entorno (servicio social estudiantil, proyectos comunitarios), la orientación profesional, los días temáticos (el idioma, la ciencia, etc.), entre otras. Los docentes, sin embargo, deben tener los lineamientos metodológicos necesarios para trabajar en sus clases.

A partir de las metodologías mencionadas se atacan barreras como los bajos niveles de autoestima, seguridad en sí mismo, desesperanza ante el futuro y el desconocimiento de sus propias potencialidades como seres humanos que llegan a la ruta de inclusión laboral.

En general, las personas con discapacidad están acostumbradas a vivir en contextos donde la ausencia del respeto y tolerancia es la regla general. Por esta razón, es necesario fortalecer las habilidades y competencias blandas a través de las metodologías y herramientas mencionadas. De igual forma, la construcción y fortalecimiento de las habilidades blandas es uno de los principales factores que ayuda a eliminar los imaginarios tanto de los empleadores como de la comunidad en general frente a las capacidades de la población con discapacidad.

El grupo de las **competencias duras** está compuesto por las competencias básicas y por las competencias laborales específicas. Estas son el punto de partida para que las personas puedan aprender de manera continua y realizar diferentes actividades en los ámbitos personal, laboral, cultural y social. Por

ende, representan la base para una inclusión laboral exitosa, y existe relación directa entre la adquisición de habilidades de tipo cognitivo y el fuerte impacto en la mejora de acceso a la educación y los resultados en el mercado laboral.

En el contexto laboral, las competencias básicas permiten que un individuo entienda instrucciones escritas y verbales, produzca textos con distintos propósitos, interprete información registrada en cuadros y gráficos, analice problemas y sus posibles soluciones, y comprenda y comunique sentidos diversos con otras personas. Las competencias básicas están relacionadas con el pensamiento lógico matemático y con las habilidades comunicativas, que son la base para la apropiación y aplicación del conocimiento científico provisto por las distintas disciplinas, tanto sociales como naturales.



Por otra parte, poseer las competencias laborales específicas significa tener el dominio de conocimientos, habilidades y actitudes que conllevan al logro de resultados de calidad en el cumplimiento de una ocupación y, por tanto, facilitan el alcance de las metas organizacionales (Ministerio de Educación Nacional y Corpoeducación, 2003).

Todas aquellas actividades relacionadas con las competencias básicas deben desarrollarse en el tramo de educación media, e incluso antes, y las competencias laborales específicas deben trabajarse en los tramos de educación orientada al trabajo y en empleo.

Existen lineamientos dados por las autoridades competentes en la materia que deben ser tenidos en cuenta por las instituciones que brindan educación básica y media a personas con discapacidad:



Metodologías adecuadas a los estándares de competencias:

El Ministerio de Educación Nacional ha definido los estándares básicos de competencias para las áreas de lenguaje, matemáticas, ciencias naturales, ciencias sociales y ciudadanía. En este orden de ideas, los *estándares básicos de competencias* constituyen en una guía para:

- El diseño del currículo, el plan de estudios, los proyectos escolares e incluso el trabajo de enseñanza en el aula.
- La producción de los textos escolares, materiales y demás apoyos educativos, así como la toma de decisión por parte de instituciones y docentes respecto a cuáles utilizar.
- El diseño de las prácticas evaluativas adelantadas dentro de la institución.
- La formulación de programas y proyectos, tanto de la formación inicial del profesorado como de la cualificación de docentes en ejercicio.



Definición de currículos por competencias:

Las metodologías exitosas buscan el desarrollo de un conjunto de competencias a través de las cuales se logra la aplicación creativa, flexible y responsable de conocimientos, habilidades y actitudes. De acuerdo con el Ministerio de Educación, los currículos por competencias hacen posible la integración de los distintos niveles educativos, así como de las diversas ofertas institucionales, bajo un concepto de educación permanente, que se inicia en la primera infancia y continúa a lo largo de la vida, aun después de que los individuos finalizan su escolarización.

Así entonces, a partir de los estándares básicos de competencias, y en el marco de cada proyecto educativo institucional, los equipos docentes de las instituciones educativas definen objetivos y metas comunes acordes a las necesidades de la población estudiantil con discapacidad.

4.5 SOBRE LA FORMACIÓN PARA EL TRABAJO



4.5.1 Contexto de la formación para el trabajo en municipios priorizados para el postconflicto



- No se evidencia un alto nivel de fuerza laboral capacitada de personas con discapacidad.
- Desconocimiento de la política institucional sobre discapacidad del SENA.
- El concepto de discapacidad es tenido en cuenta desde el modelo médico rehabilitador.
- Los instructores de formación para el trabajo en términos generales no están cualificados para abordar y formar personas con discapacidad.
- Se subutilizan los recursos y herramientas de tecnología para la información que están a su alcance.
- No se contempla la implementación de ajustes para apoyar y acompañar el proceso de inscripción en los programas de formación.
- Existen barreras que impiden a las personas con discapacidad tener acceso a la educación, empleo, comunicación, servicios, sistemas y políticas.
- Se reconoce el interés en el tema de abordaje a la población con discapacidad y diseño universal de aprendizaje.

4.5.2 Acciones que deben desarrollar las instituciones de formación para el trabajo para la inclusión laboral de personas con discapacidad

"Las instituciones de formación para el trabajo son las responsables de formar competencias en sus estudiantes de forma tal que aseguren la inclusión laboral de sus egresados. Esto implica que los centros de formación deben velar por fomentar en sus estudiantes competencias duras o específicas relacionadas con la ocupación y competencias blandas relacionadas con el comportamiento del estudiante y su relación con el entorno.

Sin embargo, los resultados indican que no siempre la población egresada logra engancharse laboralmente y que en muchos casos la

formación no responde a las necesidades del sector empresarial"²³. Por esta razón, la generación de alianzas, liderada por la administraciones municipales, en cabeza de las Secretarías de Productividad/Desarrollo Económico o quien haga sus veces, entre las empresas, los centros de empleo, los centros de formación, las universidades y los Observatorios Regionales del Mercado del Trabajo (ORMET)²⁴, puede maximizar los resultados para desarrollar las competencias requeridas por el sector y la generación de ingresos en los municipios priorizados para el postconflicto.

²³ Guía de empleo inclusivo. Fundación Corona. 2017.

²⁴ La Red ORMET es un entramado de entidades públicas y privadas que desde un enfoque diferencial generan discusión, análisis y conocimiento técnico del mercado de trabajo en el ámbito nacional y territorial, incidiendo en la construcción de líneas de política y en la toma de decisiones, que promuevan mejores condiciones de vida de la población desde la inclusión laboral y productiva. Tomado de <http://www.redormet.org/quienes-somos/>.



A continuación se presentan algunas acciones que pueden desarrollarse en ese tipo de alianzas con los centros de formación²⁵:



Las instituciones de formación de la región deben cualificar a sus profesionales para facilitar el acceso a la formación de las personas con discapacidad, de tal forma que se supere la barrera de acceso.



Es importante que se implementen ajustes en los programas de formación, incluyendo de manera transversal y/o como un módulo específico habilidades blandas en los participantes y un módulo de competencias duras o conocimientos específicos.



El sector productivo puede requerir el diseño de un nuevo programa completo de formación (con competencias duras y habilidades blandas) bajo la modalidad de curso corto/complementario o titulado.



La participación y liderazgo en las mesas sectoriales de los sectores productivo, gubernamental y académico es relevante para promover sinergias y consensos entre el sector educativo y el productivo, obtener insumos para la gestión del talento humano, desarrollar proyectos sectoriales y conocer las necesidades de formación en el sector, entre otras.

²⁵ Guía de empleo inclusivo. Fundación Corona. 2017.



El Modelo de Empleo Inclusivo²⁶ para población vulnerable propone una serie de recomendaciones ...

que deben ser implementadas por los diferentes actores que integran la cadena de inclusión y que aportan al desarrollo de las competencias laborales específicas de las personas con discapacidad. Algunas de ellas son:



A Formación acorde a la demanda laboral: Un elemento esencial es la pertinencia de los currículos a las necesidades del empresariado y la priorización de programas dirigidos a sectores productivos con demanda o en crecimiento, en los cuales se identifica un número importante de vacantes y pocas personas formadas para ellas.



B Formación a la medida de los empresarios: Las metodologías asertivas incluyen al empresariado para hacer parte del equipo que define los contenidos de la formación, y en algunos casos incluso participan en la construcción del pènsum.

²⁶ Modelo de Empleo Inclusivo. Fundación Corona. 2017.



C Procesos de selección rigurosos:

Se reconoce a la población interesada en vincularse al mercado laboral a través de procesos de selección. En primer lugar, se identifica a la población con discapacidad a través de las agencias de empleo, organizaciones no gubernamentales, organizaciones sociales de base o líderes de las comunidades donde se encuentra la población para facilitar la convocatoria y la socialización de los procesos. La convocatoria generalmente se realiza a través de mecanismos como perifoneo, piezas publicitarias, mensajes en radio comunitaria, eventos de sensibilización y voz a voz; también se utiliza información de bases de datos procedente de programas sociales de privados y del Estado. Es recomendable contar con mecanismos de corresponsabilidad que garanticen que la persona se encuentra plenamente informada y que se compromete a asistir en caso de ser seleccionada para el proceso de formación; de hecho, en algunos casos se firman cartas de compromiso. Con esto se busca incidir en la asistencia a la formación, la cual se recomienda tasar en porcentajes altos (75%-80%) de las sesiones para acceder a las certificaciones. Para lograr una mayor permanencia en los procesos de formación, y por ende una mayor probabilidad de inclusión en el mundo laboral, es importante seleccionar a aquellas personas que demuestren verdadero interés en el proyecto. Así mismo, es recomendable que la preselección para ingresar a cursos de formación a la medida se haga de manera conjunta con los empresarios.





D Ambientes de aprendizaje inclusivos:

Los procesos de formación deben darse en instalaciones accesibles y ubicadas en lugares centrales, que motiven a las personas a asistir y a permanecer en la formación de tal forma que se facilite el aprendizaje. El derecho a la educación implica, no solo la asignación de un cupo, sino la implementación de los ajustes razonables requeridos para lograr respuestas oportunas y pertinentes a las necesidades y particularidades de cada estudiante.



E Implementación de un currículo con diseño universal de aprendizaje (DUA):

Enfoque de enseñanza que ofrece más de una manera para que todos los estudiantes puedan acceder a la misma información; a la vez, facilita que estos usen diferentes métodos para mostrar lo que saben. En un currículo con DUA se evidencian:

- **Diseños pedagógicos**, curriculares y evaluativos que contemplen contenidos, métodos, materiales y formas de evaluar que se puedan adaptar a las necesidades de los estudiantes y su contexto.
- **Implementación de un abanico de estrategias** y recursos educativos basados en criterios de accesibilidad universal, tales como lectores de pantalla, lupas, servicios de interpretación, entre otros.



F Formación teórico-práctica:

En ocasiones, la formación se debe realizar a través de ambientes simulados o reales de producción caracterizados por una mayor integración entre la teoría y la práctica y formación profesional para la demanda real. Generalmente, en estos casos los centros de formación, de manera conjunta con el empleador, diseñan el currículo.



G Flexibilidad:

La duración y los currículos de los cursos deben ser flexibles ya que dependen de la demanda del sector empresarial, y en esa medida el tipo de certificaciones es variado.



H Acompañamiento:

Se debe realizar seguimiento durante la formación, identificando situaciones generales tanto académicas como no académicas de los grupos, así como dificultades particulares de las personas, con el propósito de generar estrategias tendientes a combatir el ausentismo y la deserción. En la medida de lo posible, es necesario contar con profesionales como psicólogos y trabajadores sociales para apoyar a los participantes en los requerimientos que inciden en la permanencia.



I Interrelación con habilidades blandas:

En los procesos de formación en competencias laborales específicas es necesario que siempre se continúen potenciando las habilidades blandas, orientando los esfuerzos para que los procesos de formación sean de carácter integral y para que las personas con discapacidad sean capaces de cambiar su contexto por su liderazgo, su capacidad crítica y su autoestima.



J Inclusión de módulos de competencias básicas:

Estos módulos tienen como propósito nivelar primordialmente en lenguaje y matemáticas a las personas que lleguen a su proceso de formación en aras de lograr su inclusión laboral. Aquellas que no alcanzan los logros siguen un proceso de recuperación, y quienes finalmente no los alcanzan no se consideran en condiciones aptas para vincularse en el mercado laboral.



K Participación del empleador en la formación:

En algunos casos las empresas se vinculan a las iniciativas incluso antes de seleccionar a las personas. Esto se hace con el fin de formar a los instructores en temas de particular interés para la empresa a fin de que transmitan los conocimientos a los estudiantes. Así mismo, los empresarios pueden asistir a los lugares de formación para contar acerca del funcionamiento de sus respectivas empresas y de temas en general relacionados con el ambiente laboral.



L La orientación socioocupacional:

Aporta significativamente a los procesos de inclusión laboral, no solo en las personas con discapacidad, sino en la población en general ya que a través de ella las personas logran identificar sus intereses, aptitudes y capacidades, de tal manera que se inclinen por el tipo de formación y trabajo que tienen posibilidades de encontrar y que les haría sentir satisfechos y felices. La orientación socioocupacional es una actividad que debe adelantarse de forma permanente en formación básica y en la formación para el trabajo.

4.5.3 Formación para la creación de emprendimientos sostenibles

Debido a que no todas las personas con discapacidad tienen la expectativa o el interés de emplearse en una empresa, y dado que en la mayoría de municipios las ofertas laborales son bajas, existe otra alternativa para la generación de ingresos de las personas con discapacidad interesadas, como lo es el emprendimiento sostenible para personas con discapacidad y sus familias. Es importante brindar formación en emprendimiento y evaluar si realmente la persona tiene el interés y las competencias para ser emprendedor.

Actualmente el SENA cuenta con un programa denominado SENA Emprende Rural (<http://www.sena.edu.co/es-co/trabajo/Paginas/senaEm->

[prendeRural.aspx](http://www.sena.edu.co/es-co/trabajo/Paginas/senaEm-prendeRural.aspx)), "que busca promover la generación de ingresos para la población rural, a través de acciones de formación para el desarrollo y fortalecimiento de capacidades y competencias, así como el acompañamiento de las iniciativas productivas rurales orientadas al autoconsumo, los negocios rurales y/o la creación empresa". Son acciones de formación complementaria especial en las zonas rurales para la empleabilidad y la generación de iniciativas productivas bajo la estrategia de "aprender haciendo" en los sectores Agrícola, Pecuario, Agroindustrial, Forestal, Turismo, Ambiental y Servicios asociados entre otros".

Este programa tiene dos rutas de atención:



Emprendimiento rural:
Generación de emprendimientos



Empleabilidad en ocupaciones rurales:
Capacitación en competencias técnicas operativas del campo.



Dado que este programa parte desde un contexto formativo, es necesario que el SENA visibilice a la población con discapacidad como un beneficiario del Programa y garantice los ajustes razonables para su acceso con equiparación de oportunidades y se contemplen todas las recomendaciones que aparecen en este apartado 4.5.

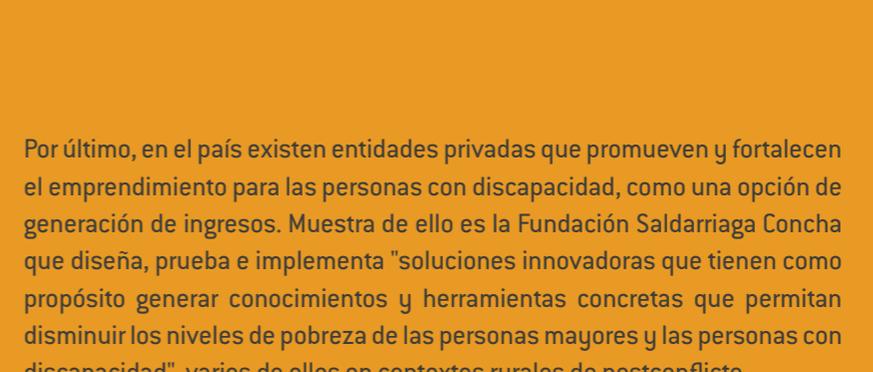
Adicionalmente, los estudiantes egresados del SENA de cualquier formación técnica o tecnológica o egresados del Programa SENA Emprende Rural que hayan completado doscientas (200) horas pueden ser beneficiarios del Fondo Emprender (<http://www.fondoemprender.com/SitePages/Que%20es%20FondoEmprender.aspx>). El Fondo Emprender es un fondo que otorga capital semilla cuyo objeto exclusivo será "financiar iniciativas empresariales que provengan y sean desarrolladas por aprendices o asociaciones entre aprendices, practicantes universitarios o profesionales que su formación se esté desarrollando o se haya desarrollado en instituciones que para los efectos legales, sean reconocidas por el Estado de conformidad con las Leyes 30 de 1992 y 115 de 1994 y demás que las complementen, modifiquen o adicionen".

Sumado a lo anterior, la Ley Estatutaria 1618 en su artículo 13 Derecho al Trabajo, menciona que el Banco de Comercio Exterior de Colombia, Bancoldex, tendrá como función crear líneas de crédito con tasas de interés blancas, para los emprendimientos económicos o de las empresas en que sean titulares las personas con discapacidad en el 20%. En el siguiente link se presentan los requisitos y beneficios para acceder a dicha línea de crédito (https://www.bancoldex.com/Cupos-especiales-de-credito-nacionales339/L%C3%ADnea_de_crédito_para_empresas_de_person.aspx)



Beneficios de la línea de Crédito:

- **Empresas**
De cualquier tamaño y cualquier sector, a excepción del agropecuario, de personas naturales con discapacidad
- **Personas jurídicas**
De cualquier tamaño y de cualquier sector económico, excepto el agropecuario, en cuyo capital social las personas con discapacidad tengan una participación igual o superior al veinte (20%)
- **El monto máximo**
Por empresa es hasta quinientos millones de pesos (\$500 millones)
- **Tiene plazo**
De hasta 5 años y periodo de gracia de hasta 1 año
- **La tasa de redescuento**
Sera menor en 0.50% E.A a la publicada en la línea de crédito de modernización para cada plazo
- **La tasa de interés**
Al empresario es libremente negociable



Por último, en el país existen entidades privadas que promueven y fortalecen el emprendimiento para las personas con discapacidad, como una opción de generación de ingresos. Muestra de ello es la Fundación Saldarriaga Concha que diseña, prueba e implementa "soluciones innovadoras que tienen como propósito generar conocimientos y herramientas concretas que permitan disminuir los niveles de pobreza de las personas mayores y las personas con discapacidad", varios de ellos en contextos rurales de postconflicto.

Para ampliar la información visitar (https://saldarriagaconcha.org/desarrollo_fsc/es/como-trabajamos/itemlist/category/158), en donde encontrará buenas prácticas y lecciones aprendidas de proyectos relacionados con el emprendimiento, el contexto rural y las personas con discapacidad.



4.6 SOBRE LAS ORGANIZACIONES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD



4.6.1 Contexto de las organizaciones de personas con discapacidad en municipios priorizados para el postconflicto

En promedio pueden existir por municipio (de los priorizados) entre dos y tres organizaciones de personas con discapacidad, las cuales en general se caracterizan por:

- Bajo nivel de cohesión, puesto que en general sus asociados consideran que dichas agremiaciones funcionan más como clubes o cajas de compensación en las cuales se obtienen beneficios al asociarse.
- Pocas (o ninguna) acciones dirigidas a sus miembros en temas de participación ciudadana, incidencia política o fortalecimiento interno realizadas por la administración municipal.
- No cuentan con una sede para realizar las reuniones.
- Las personas con discapacidad generalmente se afilian esperando obtener subsidios y beneficios económicos.
- Baja participación de personas con discapacidad en las actividades desarrolladas.
- Los intereses de sus integrantes están relacionados con la solicitud de subsidios y ayudas por parte de la administración municipal.
- Las personas con discapacidad no se encuentran asociadas ni articuladas con agencias de empleo, instituciones de formación básica, media y para el trabajo, y no se tienen identificadas las necesidades de la población.
- Se ha perdido confianza en el sistema municipal de discapacidad (Comité Municipal de Discapacidad), aunque de igual forma estas organizaciones han sido débiles en incidir para generar el proceso de construcción de esta, así como en el seguimiento de las acciones contempladas en el Plan de Desarrollo Municipal.



4.6.2 Acciones de articulación y corresponsabilidad de las organizaciones de personas con discapacidad

Las administraciones locales, en cabeza de las Secretarías de Participación o quien haga sus veces, pueden aportar poderosamente al fortalecimiento de los procesos de visibilidad, liderazgo y empoderamiento de las personas con discapacidad, facilitándoles conocer, incidir, participar y usar los servicios, programas e iniciativas en pro de su inclusión laboral como protagonistas activos. Algunas acciones que vale la pena adelantar son:



- **Fortalecer el entendimiento**
Acerca de la importancia y responsabilidades de organizarse desde la población con discapacidad.
- **Capacitar a la comunidad**
En la manera adecuada de organizarse y las características que debe tener una organización social.
- **Promover acciones**
De corresponsabilidad en los líderes de las organizaciones con discapacidad para hacerlos conscientes de su rol protagónico en los procesos de inclusión laboral.
- **Apoyar procesos de formación**
En el conocimiento de la incidencia política y desarrollo de esta por parte de las organizaciones sociales en relación con la exigibilidad de sus derechos.
- **Brindar asesoría a las organizaciones**
Sociales en aspectos de manejo administrativo.
- **Promover la participación de los representantes**
De las organizaciones sociales en las instancias del sistema de discapacidad y otros sistemas.

- **Teniendo en cuenta que...**

La formación para el trabajo y la inclusión laboral son un asunto público y en línea con el artículo 29 de la CDPD, literal B, las administraciones municipales están llamadas a “...Promover activamente un entorno en el que las personas con discapacidad puedan participar plena y efectivamente en la dirección de los asuntos públicos, sin discriminación y en igualdad de condiciones con las demás, y fomentar su participación en los asuntos públicos...”.

- **Facilitar a las organizaciones**

De personas con discapacidad, servir de puente de información y comunicación entre sus integrantes y la oferta de servicios que existe en el municipio con relación a inclusión laboral y/o formación para el trabajo.

- **Fortalecer a las organizaciones sociales**

De personas con discapacidad en procesos de incidencia y veeduría ciudadana de los planes de desarrollo local, municipal, departamental, nacional e institucional, para el efectivo cumplimiento del marco normativo y la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de la ONU.

- **Promover la articulación de las organizaciones**

De personas con discapacidad con los diferentes actores del ecosistema de la inclusión laboral para la presentación de sus bases de datos de integrantes interesados en acceder a procesos de formación y empleabilidad, posibilitándoles ser corresponsables en la gestión de acciones a favor del desarrollo de competencias para el trabajo y la vinculación laboral.

Se hace necesario que las administraciones municipales, en línea con los demás actores y proyectos sectoriales o transversales, apoyen a las organizaciones de personas con discapacidad en la construcción de un plan estratégico marco en el que se dé relevancia a su papel protagónico en los procesos de inclusión laboral de la población.



4.7 SOBRE LA ARTICULACIÓN ENTRE ACTORES



4.7.1 Contexto de la articulación entre actores sociales del sector productivo para la inclusión laboral de personas con discapacidad en los municipios priorizados para el postconflicto

Es común encontrar en los municipios el desconocimiento y la desarticulación entre actores del ecosistema de generación de ingresos para la población con discapacidad, e incluso para personas víctimas, en situación de desplazamiento y desmovilizadas y en procesos de reintegración, primando el enfoque asistencialista desde el rol individual que ejerce cada una de las entidades de gobierno. Por ello, es necesario propiciar sinergias que propendan a la inclusión del enfoque de derechos de la población y la remisión de casos al Comité Municipal de Discapacidad. Lo anterior es común evidenciarlo a partir lo siguiente:

- No se difunden a cabalidad al colectivo de dicha población las iniciativas, programas y servicios de manera sistemática, así como la poca búsqueda y apoyo en otros actores para promover la formación, el emprendimiento y el empleo de personas con discapacidad.
- Existe desconocimiento del tema de discapacidad y temor a abordarlo por parte de todos los actores sociales de los municipios.
- La oferta de las entidades de gobierno en relación con el tema de discapacidad se encuentra basada mayoritariamente en la subsidiariedad.
- La Mesa Municipal de Víctimas poco cuenta con representación de la población con discapacidad con doble condición. De igual forma, el Comité Municipal de Discapacidad cuenta con escasa participación de un representante de las víctimas con doble condición.
- En muchos casos es necesario considerar las dificultades geográficas y de accesibilidad. En particular, este último es complejo por el alto nivel de barreras al medio físico, transporte y acceso a la información, al igual que el acceso a la educación, entre otros.



4.7.2 Acciones recomendadas para promover la articulación de actores del sector productivo

1

Es muy importante realizar un diagnóstico municipal para recolectar y analizar la información disponible que dé cuenta del contexto general de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el territorio. El propósito es contar con una adecuada lectura del contexto. Se debe apelar a los datos recopilados por la administración municipal y, de manera complementaria, tener en cuenta otras fuentes de información como:

- El registro de localización y caracterización del Ministerio de Salud.
- Entidades de formación para el trabajo.
- Instituciones prestadoras de servicios (servicios de inclusión laboral y/o rehabilitación).
- Organizaciones de personas con discapacidad.
- Gremios empresariales.
- Empresas más representativas en la zona.
- Agencias de empleo.
- Comité Municipal de Discapacidad CMD.

2

Identificar actores sociales relacionados con la generación de ingresos de la población en general y con las personas con discapacidad en el municipio focalizado.

3

Precisar los roles, competencias y responsabilidades de cada uno de los actores del ecosistema, identificando las brechas existentes que están limitando la generación de procesos de inclusión laboral que contemplen a las personas con discapacidad. Algunos actores rea-



4

Promover el diseño de nuevas iniciativas territoriales de promoción de empleo y potenciar aquellas que ya existen a través de la articulación interinstitucional.

5

Concertar medios, esfuerzos y recursos. Se ha demostrado que la efectividad de estos procesos de inclusión laboral depende del nivel de coordinación e integración de los servicios ofrecidos por los actores que la llevan a cabo.

6

Destacar la inclusión de las personas con discapacidad en actividades generadoras de ingresos sostenibles en el tiempo. En este sentido, compartir información y recursos con otras entidades promueve sinergias y optimiza los recursos propios, potenciando el funcionamiento de una red de apoyo.

7

La vinculación de cada actor institucional con la inclusión laboral de personas con discapacidad dependerá de los roles que desempeñan, ya sea que se trate de una entidad ejecutora de iniciativas de empleo inclusivo, una entidad promotora de iniciativas de empleo inclusivo, una entidad gubernamental generadora de política pública relacionada con alguno de los componentes del empleo inclusivo, o una empresa empleadora interesada en vincular personas con discapacidad. En cualquier caso, la intención de consolidar, complementar y trabajar conjuntamente supone una agenda dirigida a fortalecer las capacidades de todos los actores en torno a un propósito común.



A continuación se mencionan los principales actores que se deben identificar en el mapa de la región para efecto de las gestiones necesarias para la implementación de las acciones de inclusión laboral:



Instituciones de educación media con concentración de población con discapacidad:

En estas entidades las personas generan y fortalecen sus competencias blandas y duras, y van construyendo su proyecto de vida, que incorpora un plan vocacional, el cual les permite llegar con más seguridad y éxito al mercado laboral.



Centros de formación para el trabajo certificados:

Involucra todas aquellas acciones positivas que se desarrollan con el fin de generar o fortalecer competencias laborales generales o específicas en la población, y así afinar o desarrollar aquellas competencias necesarias para las diferentes labores que el mercado laboral requiere. Se contemplan la educación para el trabajo y desarrollo humano, y la educación técnica, tecnológica y universitaria. En los municipios más alejados se cuenta mínimo con el SENA, que tiene presencia e incidencia nacional.



Centros de empleo:

Allí las personas pueden encontrar la información que requieren acerca de vacantes y postularse a procesos de selección, siempre contando con un acompañamiento idóneo. A su vez, las empresas pueden hacer uso de los centros de empleo para identificar potenciales empleados de acuerdo con el perfil requerido.



Empresas formales presentes en el municipio²⁷:

Con ellas se pueden desarrollar actividades de acercamiento, sensibilización e información sobre los beneficios de la inclusión laboral, diagnósticos de facilitadores y barreras para la inclusión, planes de ajustes, procesos de capacitación y preparación de las empresas, además del acompañamiento a las oportunidades y vinculaciones generadas. Estas acciones deberán ser lideradas por los centros de empleo.

²⁷ Para el caso de empresas informales, están deben ser direccionadas a las administraciones municipales y a las entidades locales encargadas de incentivar la formalización de empresas y destacar sus beneficios.



Cámara de Comercio y gremios empresariales:

Facilitan el acercamiento, sensibilización e información a empresas sobre las acciones que deben desarrollar.



Instituciones prestadoras de servicios complementarios para personas con discapacidad:

Dentro de este grupo se encuentran las fundaciones, corporaciones e instituciones que sientan los previos y las bases de la inclusión laboral. Generalmente, y según la cualificación de sus funcionarios y colaboradores, prestan servicios de asesoría que abarcan distintos momentos: desde la preparación a empresas (en cuanto a diagnóstico e implementación de ajustes) y la preparación a las personas (perfilamiento) hasta la asesoría en la vinculación como tal (selección, inducción, acompañamiento).



Direcciones o áreas encargadas de la política pública de generación de empleo y de población con discapacidad en entes territoriales.



Organizaciones de base relevantes para la población con discapacidad:

El trabajo de las organizaciones que trabajan con personas con discapacidad debe avanzar orientado a lograr incluirse dentro de la agenda política del municipio, hecho que se debe materializar en la construcción de la Política Pública de Discapacidad.



Mesas, alianzas o grupos que trabajen en temas relacionados con discapacidad e inclusión social.



En regiones de postconflicto:

Es necesario articular con la Agencia para la Reintegración y Normalización (ARN), la Unidad de Atención a Víctimas (UARIV), la Agencia de la ONU para la Atención a los Refugiados (ACNUR), entre otras entidades.

Es relevante, entonces, mejorar la comunicación entre actores sociales, para lo cual se recomienda:



- Conformar un *Comité de Apoyo Local para la Inclusión Laboral*, con participación de los diferentes actores sociales identificados en el municipio. Este debe ser un espacio de encuentro y articulación donde se discuta y construya alrededor de la inclusión laboral de la población con discapacidad, posibilitando la generación de propuestas municipales conjuntas.
- El Comité de Apoyo Local para la inclusión laboral deberá construir y ejecutar conjuntamente el plan operativo global del municipio como herramienta que implica un acuerdo de responsabilidades, procedimientos, metodologías y cronograma de trabajo para el logro de objetivos comunes y cumplimiento de las metas en inclusión laboral de personas con discapacidad.
- Cada actor debe desarrollar su plan en inclusión laboral de personas con discapacidad con base en el plan operativo global del municipio.
- Realizar reuniones periódicas donde se socialicen los avances y dificultades y se puedan definir estrategias de mejora y ajustes para el cumplimiento del plan operativo global.
- *Difundir* el plan operativo en inclusión laboral, las experiencias exitosas y los resultados de la gestión.
- *Compartir ofertas de trabajo*. Por ejemplo, las ofertas de trabajo que una entidad no puede cubrir pueden compararse entre las entidades y así satisfacer las necesidades de la empresa y de las personas usuarias de otros servicios que forman parte de la red.



- Abordar las empresas de forma conjunta. Realizar promoción de forma coordinada también optimiza recursos y puede generar menos dificultades con las empresas que hacerlo de forma individualizada. Puede ser conveniente visitar una empresa de forma conjunta entre las entidades (institución, agencia de empleo de caja de compensación o agencia de empleo del SENA) que –según el sector de actividad y perfiles de los puestos de trabajo– se adecúen más a la empresa prospectada.
- *Definir indicadores* de seguimiento e impacto: utilizar indicadores compartidos que den cuenta de la potencialidad del trabajo en red y del valor de la cooperación entre servicios para la mejora de la calidad, tanto para la red como para cada servicio en particular.
- *Identificación de iniciativas locales* relacionadas con la inclusión socioeconómica de las personas con discapacidad, lideradas por las administraciones municipales o entidades privadas o de cooperación internacional.

Es tan complejo y variado el ecosistema de empleo inclusivo que no se puede pretender que un solo sector o iniciativa pueda abordar todos los elementos necesarios. En ese sentido, los procesos por dinamizarse en un territorio pueden desarrollarse en conjunto entre distintos tipos de actores y roles. Es preciso, entonces, ahondar en los diferentes tipos de acción en las que intervienen los actores del ecosistema desarrollando el mapeo de las distintas acciones presentes en cada municipio o territorio.

Las iniciativas que propendan a la vinculación laboral de las personas en condición de vulnerabilidad deben estar en consonancia y articularse con las entidades encargadas de implementar las políticas y programas en el mismo sentido.

4.8 SOBRE LA POLÍTICA PÚBLICA DE DISCAPACIDAD



Una adecuada gestión en discapacidad implica el abordaje del tema desde el enfoque de derechos, el cual se materializa a nivel internacional en la CDPD. En esencia, esta convención se resume en la generación de medidas tendientes a garantizar los derechos humanos de las personas con discapacidad en dos bloques de derechos: los civiles y políticos, de aplicación inmediata; y los económicos, sociales y culturales, de aplicación progresiva.

Para Colombia, las metas propuestas en materia de derechos de la población con discapacidad se recogen a su vez en la Política Pública Nacional en Discapacidad, formalizada en el documento CONPES 166 de 2013, que propone garantizar el ejercicio pleno y en igualdad de condiciones de los derechos de las personas con discapacidad, sus familias y cui-

dadadores. Allí se establece cómo se desarrollan durante su vigencia las acciones por parte de los diferentes actores y sectores a nivel nacional y territorial en sus cinco ejes: transformación de lo público, la garantía jurídica, la participación en la vida política y pública, el desarrollo de la capacidad y el reconocimiento de la diversidad.

Para hacer operativos tanto el enfoque de derechos como la Convención de la ONU y las demás normas ya mencionadas, se estableció el Sistema Nacional de Discapacidad mediante la Ley 1145 de 2007. Esta dispone cómo se deben organizar y articular el Gobierno nacional y las organizaciones de y para personas con discapacidad con miras a implementar la Política Pública de Discapacidad vigente y cuáles son las responsabilidades de las instancias que conforman tal sistema.



Es importante definir planes o programas relacionados con la generación de ingresos en territorios de postconflicto teniendo en cuenta las siguientes recomendaciones:

- **Fortalecer la conceptualización del tema de discapacidad en los actores locales:**

En los procesos de transferencia de conocimiento que se realicen es importante reforzar la incorporación del concepto de discapacidad bajo el enfoque de derechos. Esta apropiación es vital para generar iniciativas y ajustes razonables con mayor nivel de valor público y que permitan obtener un impacto positivo para la población con discapacidad y su familia. A su vez, esto permitiría una transición que reduzca la respuesta gubernamental que privilegia la subsidiariedad.

- **Generar el proceso municipal de Política Pública de Discapacidad:**

Se debe iniciar un proceso de Política Pública Municipal en Discapacidad que tenga en cuenta el enfoque diferencial y el contexto local. El proceso debe seguir estos pasos:



1

Conformar el Comité de Discapacidad:

Instancia creada por la Ley 1145 de 2007, que permite la interacción entre el Estado y la sociedad civil. Es el medio para que esta última incida en la construcción e implementación de acciones de inclusión social de la población con discapacidad.

Conocer el contexto y alcance de la Política Pública:

Este proceso invita a reflexionar, indagar y socializar información importante con el Comité de Discapacidad y actores claves en el proceso. Se asimila a la sensibilización, donde a través de la transferencia de conocimiento se avanza en la uniformidad de criterios y se establece un lenguaje común que alimente el proceso de construcción de la política. En este proceso se deben conocer como mínimo:

- La normativa vigente en discapacidad a nivel nacional e internacional, y la CDPD.
- Enfoque diferencial por ciclo de vida, conflicto armado, pertenencia étnica, género, entre otros.
- La Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social 2012-2022.
- Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

3

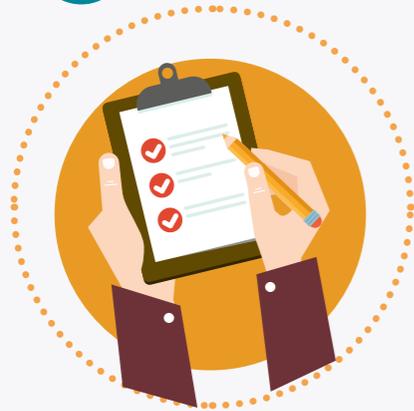


Identificar elementos claves para la formulación de la Política:

En este proceso es necesario recolectar y consolidar información a través de fuentes primarias y secundarias y de procesos participativos, en relación con:

- La situación de la población con discapacidad del territorio, con base en la información que proporciona el RLCPD.
- La oferta de servicios y programas orientados a las personas con discapacidad.
- El mapa de actores claves para el proceso de formulación e implementación de la política.

4



Definir una metodología participativa:

El proceso requiere acordar los espacios, mecanismos, formas y otros elementos que faciliten el trabajo de construcción de la Política. Como mínimo, en el marco de un proceso participativo se debe:

- Consultar los actores que deben participar en el proceso de formulación.
- Adoptar una metodología participativa para la definición de la Política. Esta puede incluir: mesas de trabajo, grupos focales, consejos comunitarios en barrios, veredas o corregimientos. Dentro de los medios para realizarlo se pueden utilizar técnicas como el metaplan o lluvias de ideas.
- Seleccionar el responsable de desarrollar el proceso de sistematización y redacción de los resultados, así como la metodología para realizarlo.
- Conocer los recursos humanos y financieros para el proceso de planeación.
- Establecer el cronograma de actividades.

5



Desarrollar los procesos participativos de construcción de la Política:

Durante este espacio es necesario retomar lo definido en el punto anterior e ir registrando, sistematizando y organizando la información de manera clara, concreta, concisa y organizada. Para mayor facilidad y control, anexo a esta guía encontrará una lista de chequeo, la cual contiene los mínimos que requiere cada municipio para irlo actualizando.

6



Sistematizar la información:

Este proceso permite consolidar la información obtenida durante el proceso de formulación y analizar los productos obtenidos. Como resultado de este paso, se espera contar con un documento de política que guíe el desarrollo de las acciones de las entidades públicas, privadas y de la sociedad civil, y se espera sea un instrumento para las acciones de coordinación intersectorial.

7



Validar la propuesta de política con instancias decisorias:

Una vez sistematizada la información y conformado el documento de política, es necesario socializarla y generar un proceso de reconocimiento político, legislativo y de la sociedad en general. Lo anterior refiere a tres procesos:

- Que el nivel político, tomador de decisiones, reconozca y avale el documento de política.
- Que sea avalado por la Asamblea Departamental o Concejo Distrital o Municipal, para que sea adoptada por medio de un acto administrativo que promueva su desarrollo y sostenibilidad.
- Que sea difundido a toda la comunidad para su reconocimiento y aplicabilidad.

8



Implementar la Política:

En este proceso es necesario definir un plan estratégico donde se definan tiempos, metas e indicadores con el fin de dar curso a planes, programas y proyectos que permitan desarrollar los objetivos planteados en la Política. Se requiere continuar con el trabajo coordinado entre las entidades públicas y privadas, el apoyo y cooperación de la sociedad civil y la voluntad política mediada por el proceso previo de validación por parte del ente competente para su aprobación y la sociedad en general.

9



Monitorear la implementación de la Política:

Consiste en realizar un seguimiento continuo y una evaluación al cumplimiento de los objetivos e impactos esperados en un tiempo determinado.

10



Construcción de un plan de acción en discapacidad:

Debe incluir el tema de inclusión laboral. En este proceso se deben materializar y hacer operativas las acciones e iniciativas de respuesta planteadas en la Política Pública. Para ello se requiere un ejercicio de planeación que establezca dichas iniciativas en metas medibles en un tiempo determinado y a las cuales sea posible darles una asignación de recursos.

Este plan, al igual que la Política Pública Municipal de Discapacidad, debe incluir un eje y una línea de acción relacionados con la inclusión laboral de las personas con discapacidad, que se encuentren armonizados con la Política Pública Nacional de Trabajo y la Política Pública Nacional en Discapacidad, así como con el contexto de la región y sus posibilidades. Para ello el plan, que debe ser construido entre los representantes del Gobierno y los de la sociedad civil, debe contener, entre otras variables, las siguientes:

- Eje estratégico de la Política [tema que se debe movilizar para el cumplimiento de los derechos].
- Objetivo del eje estratégico.
- Líneas de acción [aspectos relacionados con el eje estratégico definido].
- Objetivo de la línea de acción.
- Metas.
- Indicadores de impacto [por meta].
- Recursos económicos requeridos para el cumplimiento de la meta.
- Acciones por desarrollar para el cumplimiento de la meta.

Para mayor claridad y profundidad sobre los temas mencionados en el presente capítulo, el lector se puede remitir a las siguientes lecturas recomendadas:

- Ministerio de salud y protección Social. [Documento]. Guía de Gestión Territorial en Discapacidad para Gobernadores y alcaldes. Recuperado de: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/guia-territorial-discapacidad.pdf>
- Departamento Nacional de Planeación. [9 de diciembre de 2013]. Consejo Nacional de Política Económica y Social CONPES. Documento CONPES 166. Recuperado de: <http://discapacidadcolombia.com/index.php/legislacion/177-politica-publica-nacional-de-discapacidad-e-inclusion-social>
- Congreso de Colombia. [10 de julio de 2007] Ley del Sistema Nacional de Discapacidad. Senado de la República. [Ley 1145 de 2007]. Recuperado de: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1145_2007.html
- Ministerio de Salud y Protección Social. [2012]. ABC de los Comités Territoriales de Discapacidad. Recuperado de: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/ABC%20DE%20LOS%20CTD%20REVISADOS%20FINAL%20112012.pdf>
- Congreso de Colombia y Ministerio de Salud y Protección Social. [16 de octubre de 2012] Comités Territoriales de Discapacidad. [Resolución 3317 de 2012]. Recuperado de: http://legal.legis.com.co/document?obra=legcol&document=legcol_ccd60d51febf00eee0430a01015100ee

A manera de síntesis, la priorización de 125 municipios para las acciones del postconflicto realizada por distintas agencias del Sistema de las Naciones Unidas y el Gobierno nacional se basó en un riguroso análisis de variables como la presencia de las Farc, las acciones armadas con participación de las Farc, desarrollo y pobreza, necesidades humanitarias y capacidades locales. Se habla de desarrollo y superación de condiciones de vulnerabilidad cuando se generan acciones que propendan al desarrollo económico y social incluyente en el marco de la construcción de paz en el país.



05

GLOSARIO





A continuación se plantean una serie de definiciones consagradas en la CDPD, así como en la Ley 1618 de 2013.

A Discapacidad

El reconocimiento del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, buscadoras de empleo, implica la comprensión del concepto de discapacidad, sus tipologías y particularidades que se deben tener en cuenta a la hora de brindar una atención diferenciada y un servicio incluyente.

El artículo 1° de la CDPD considera que entre las personas con discapacidad se incluyen *“aquellas que tienen 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”*²⁸.

Desde el modelo social de discapacidad, esta se define como un producto social, generado por la interacción de las personas con deficiencias y un entorno con barreras y obstáculos que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad con los demás.

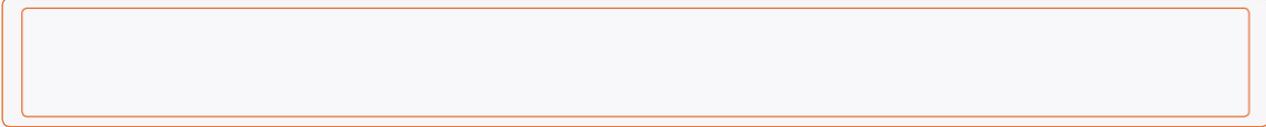
²⁸ Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Naciones Unidas, 2006. Disponible en <http://www.un.org/spanish/disabilities/convention/convention.html>



B Clasificación de discapacidad

La discapacidad puede ser de origen congénito o adquirido, es decir, algunas personas nacen con discapacidad por diversas causas, mientras que otras pueden adquirirla en cualquier momento de su vida como consecuencia de un accidente o a una enfermedad. Para efectos de la presente guía, se presentan los siguientes tipos de discapacidad:

- Discapacidad física
- Discapacidad auditiva
- Discapacidad psicosocial
- Discapacidad visual
- Discapacidad intelectual/cognitiva
- Discapacidad sordoceguera



Discapacidad física:



Resulta de la interacción entre una persona con una alteración en el funcionamiento de su sistema nervioso muscular y las barreras que presenta el entorno, limitando su plena participación en igualdad de condiciones con los demás. Por lo regular, este tipo de discapacidad implica el uso de ayudas técnicas como silla de ruedas, caminador, muletas, prótesis u otras, que facilitan la participación del sujeto en las actividades de la vida cotidiana.

Las principales barreras que enfrentan las personas con discapacidad al interactuar con el entorno están relacionadas con la accesibilidad al medio físico. En tal sentido, los principales ajustes tienen que ver con intervenciones a la infraestructura, ajustes al mobiliario, equipos, medios de transporte y uso de ayudas técnicas. Cabe anotar que la implementación de ajustes razonables no debe generalizarse; es fundamental contemplar las condiciones y características particulares de cada sujeto.

Tenga en cuenta que cuando la persona con discapacidad física además tenga un componente de dificultad para articular las palabras, se le puede pedir que escriba o utilice una forma alternativa de comunicación como sintetizadores de voz, u otra tecnología que ya utilice la persona y lleve consigo.

Cuando el usuario de servicios utiliza silla de ruedas, la mejor manera de hablar con él es posibilitando que sea de frente y a la altura de su cara.



Discapacidad auditiva:

Resulta de la interacción entre una persona con una alteración en las funciones sensoriales auditivas y/o estructuras del oído o del sistema nervioso y las barreras que presenta el entorno, limitando su plena participación en igualdad de condiciones con los demás. Comprende personas con sordera total o hipoacusia.



²⁹ La lengua de señas colombiana es la lengua utilizada por la comunidad sorda de nuestro país. Fue reconocida oficialmente en el año 1996, durante el gobierno del Dr. Ernesto Samper Pizano, mediante la Ley 324. El artículo 2 reza así: “El Estado colombiano reconoce la lengua de señas como propia de la comunidad sorda del país”. Esta lengua se caracteriza por ser visual y corporal, es decir, la comunicación se establece con el cuerpo en un espacio determinado.

Una de las características más importantes de las personas sordas tiene que ver con la forma de comunicarse y de representar el mundo que las rodea, constituyéndose en una comunidad lingüísticamente diferente y minoritaria. Por ende, es importante destacar:

- No todas las personas con discapacidad auditiva tienen la habilidad de leer los labios.
- Su comunicación está principalmente dada por el uso de la lengua de señas²⁹ como primera lengua.
- No todas las personas con discapacidad pueden leer y comprender el castellano escrito.

Las personas con discapacidad auditiva enfrentan barreras relacionadas principalmente con el acceso a la información y la comunicación. Debido a la diversidad propia del ser humano, es fundamental identificar previamente la forma en la cual se comunican las personas con las cuales se interactúa e implementar los ajustes razonables necesarios.

Con base en esta información previa, algunos ajustes por implementar pueden ser:

Para personas usuarias de lengua de señas colombiana, se deben garantizar servicios de interpretación prestados por intérpretes idóneos o plataformas como el SIEL o Centro de Relevo. Evitar hacer uso de la comunicación a través de familiares, ya que usualmente no dominan la lengua de señas.

Señalización de espacios en lengua de señas colombiana para facilitar la ubicación de las personas.

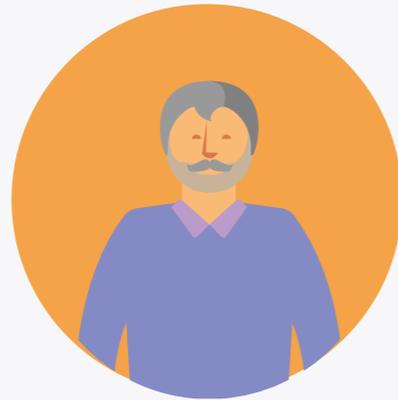
Con personas con restos auditivos o con uso de ayudas técnicas como implantes cocleares o audífonos, se debe mantener contacto visual permanente y cuidar de tener una buena dicción. No es necesario exagerar en la dicción o gritar.

Para personas no usuarias de lengua de señas ni del español, es importante hacer uso efectivo del lenguaje corporal y los gestos naturales por ellos construidos.



Discapacidad psicosocial:

Resulta de la interacción entre una persona con dificultades para relacionarse con otros y las barreras que presenta el entorno, limitando su plena participación en contextos sociales en igualdad de condiciones que los demás. Algunos diagnósticos relacionados con este tipo de discapacidad son los trastornos depresivos, bipolares, de ansiedad, obsesivos compulsivos, esquizofrenia, entre otros.



Si bien todas las personas con discapacidad enfrentan barreras actitudinales, aquellas con discapacidad psicosocial están permeadas por los imaginarios mal relacionados con la locura y promovidos erróneamente por los medios de comunicación. El estigma, el prejuicio y la discriminación son las principales barreras que enfrentan las personas con este tipo de discapacidad, por considerarlos enfermos mentales incapaces de relacionarse con el otro de una manera natural y por ser abordados desde una relación de temor.

Los principales ajustes razonables por implementar son la desmitificación de imaginarios relacionados con esta población y el establecimiento de pautas de relacionamiento basadas en el respeto que permitan el contacto de manera natural con la población. El reto que se plantea es el comprender y utilizar estrategias de escucha y comunicación efectiva. Algunas recomendaciones son:

- Guardar naturalidad en la interacción y en la comunicación, utilizando expresiones sencillas.
- Demostrar un trato digno y respetuoso hacia la persona con discapacidad psicosocial, evitando señalamiento por conductas, movimientos, gestos entre otras.
- Verificar la comprensión de los mensajes, haciendo preguntas sencillas sobre el tema tratado o repetir la información impartida. Algunos pueden presentar dificultades en la comprensión por el consumo de medicamentos.
- Es necesario transmitir la información o las instrucciones de forma secuenciada y muy detallada, utilizando un vocabulario conocido y apoyándose incluso con gráficas, dibujos de paso a paso para centrar la atención.
- Si el usuario con discapacidad psicosocial tiene dificultad para expresarse, debe prestarle mucha atención, sin impacientarse, y no completar las frases cuando él esté hablando; se debe dejar que él o ella las termine.
- Al interactuar con una persona con discapacidad psicosocial hay que recordar que no siempre están en crisis; normalmente están compensados o estables.



Discapacidad visual:

Resulta de la interacción entre una persona con una alteración en el sistema visual y las barreras que presenta el entorno, limitando su plena participación en igualdad de condiciones con los demás. Comprende personas ciegas o con baja visión. Es importante resaltar que no todas las personas ciegas utilizan el sistema braille como método de lectoescritura³⁰.



Las principales barreras que enfrentan las personas con discapacidad visual están relacionadas con el acceso a la información, el uso de la tecnología y barreras físicas, principalmente de disposición de mobiliario, que pueden llegar a limitar la movilidad y la independencia. Dentro de los ajustes razonables propuestos se pueden mencionar:

- Identifique qué tipo de ayudas técnicas utiliza la persona y, de acuerdo con eso, implemente los ajustes respectivos, como impresiones en braille, uso de grabadoras, lupas, entre otros.
- Implementación de software lector de pantalla o magnificadores de imagen, que pueden ser descargados de manera gratuita a través del programa ConVerTIC³¹ del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (MinTIC)³².
- Garantizar que las páginas web cumplan con criterios de accesibilidad a la información³³.
- Facilitar que las personas con discapacidad visual realicen mapas mentales de los lugares que visitan acompañando su recorrido y describiéndolo de manera detallada para facilitar su movilidad e independencia.

³⁰ El sistema braille es un código que se utilizan para lectura y escritura las personas ciegas por medio del tacto. Este sistema posee una unidad denominada "signo generador", que consta de seis puntos distribuidos en dos hileras de tres y del cual surgen 63 combinaciones de puntos en relieve. El lugar de mayor sensibilidad para la lectura del braille es la yema de los dedos. El sistema braille se utiliza de derecha a izquierda si se escribe con pizarra y punzón, y de derecha a izquierda si se escribe a máquina.

³¹ ConVerTIC promueve la inclusión y autonomía de 1,2 millones de personas con discapacidad visual en Colombia gracias al uso y apropiación de las TIC. Por medio de este proyecto ofrecemos a nivel nacional la descarga gratuita del lector de pantalla Jaws y el magnificador Magic. Además, se brindan cursos, eventos y novedades para población con discapacidad visual.

³² <http://www.convertic.gov.co/641/w3-channel.html>

³³ <http://www.convertic.gov.co/641/w3-propertyvalue-15311.html>



Discapacidad Intelectual/ cognitiva:

Resulta de la interacción entre una persona con dificultades para aprender al mismo ritmo que los demás y las barreras que presenta el entorno, limitando su plena participación en igualdad de condiciones con los demás. Las personas con esta discapacidad poseen un potencial de desarrollo importante y capacidad de aprendizaje³⁴. Es importante que cuenten con los apoyos y ajustes razonables pertinentes; de esta manera llegan a ser personas totalmente independientes y productivas. El reto que se plantea a todos aquellos que deben entrar en contacto con personas con este tipo de discapacidad para atenderlas es comprender y utilizar estrategias de comunicación pertinentes.



Las principales barreras que enfrentan las personas con discapacidad intelectual son las relacionadas con los imaginarios colectivos frente a su capacidad de aprendizaje y la comunicación. A continuación se enuncian algunas recomendaciones:

- Guardar naturalidad en la interacción y en la comunicación, utilizando expresiones sencillas.
- Es importante tratar a la persona con esta discapacidad de acuerdo con su edad, sin pensar que, por su condición, se deben tratar como eternos niños.
- Demostrar un trato digno y respetuoso hacia la persona con discapacidad cognitiva, evitando la sobreprotección, la lástima o la indiferencia.
- Verificar la comprensión de los mensajes, haciendo preguntas sencillas sobre el tema tratado o repetir la información impartida. Algunos pueden presentar dificultades en la comprensión.
- Es necesario transmitir la información o las instrucciones de forma secuenciada y muy detallada, utilizando un vocabulario conocido y apoyándose con gestos o señas naturales; de ser necesario, utilizando material escrito adaptado o con ilustraciones.
- Si la persona lo solicita, es necesario brindarle las instrucciones con palabras simples y gestos. Por ejemplo, señalarle la oficina a la que se debe dirigir o la ventanilla donde debe entregar la documentación o un documento similar al solicitado.
- Si el usuario con discapacidad intelectual tiene dificultad para hablar, prestarle mucha atención, sin impacientarse, y no completar las frases cuando él esté hablando; se debe dejar que él o ella las termine. Si no se ha entendido lo que está diciendo, pedirle que repita; con seguridad no se va a incomodar.
- Al interactuar con una persona con discapacidad intelectual/ cognitiva es necesario recordarle que tiene la capacidad para comprender las normas y reglas y las pueden seguir con apoyo de quienes se encuentran a su alrededor.

³⁴ Guía para Entidades Públicas Servicio y Atención Incluyente. Programa Nacional de Servicio al ciudadano. DNP, 2012. Disponible en <http://portalterritorial.gov.co/apc-aa-files/7515a587f637c2c66d45f01f9c4f315c/cartilla-servicio-incluyente.pdf>



Discapacidad sordoceguera:

Resulta de la interacción entre una persona con una combinación de deficiencias sensoriales (visuales y auditivas) y las barreras que presenta el entorno, limitando su plena participación en igualdad de condiciones con los demás. El compromiso visual y auditivo puede ser parcial o total.



Las personas con sordoceguera presentan dificultades de comunicación derivadas de la restricción para percibir y desenvolverse en su entorno. Por lo tanto, esta discapacidad requiere métodos especiales de comunicación³⁵.

Las personas sordociegas se enfrentan a una gran desventaja en el establecimiento de sus relaciones sociales con los demás individuos en su entorno, pues la tarea comunicativa exige que se comparta el mismo código entre dos o más individuos. Como tienen afectados los sentidos – audición y visión– que ofrecen información a distancia, las formas de comunicación más utilizadas por estas personas están vinculadas al sentido del tacto.



Además, el grado de autonomía personal e independencia para participar en diferentes actividades de la vida cotidiana puede estar gravemente afectado. En este sentido, puede encontrar dificultades para moverse o desplazarse libremente y necesitar, por tanto, aprender técnicas de orientación y movilidad. También pueden requerir entrenamiento en estrategias comunicativas con el público en general (como pedir ayuda), de forma que puedan adquirir o recuperar un nivel de autonomía acorde con sus posibilidades.

³⁵ La Sordoceguera: un análisis multidisciplinar. Daniel Álvarez Reyes. Fundación Organización Nacional de Ciegos Españoles ONCE, 2004. Disponible en <http://www.once.es/otros/sordoceguera/HTML/capitulo03.htm>



Teniendo en cuenta la relación entre el momento en que se adquirió la sordoceguera y la adquisición de una lengua fonoarticulada o escrita, es necesario que las personas sordociegas aprendan distintos métodos para la comunicación, tanto expresivos como comprensivos, y así aumentar las posibilidades de relacionamiento con diferentes personas y su inclusión social. Además de los sistemas de comunicación elegidos por la persona sordociega con quien interactúa, debe considerar que:



- Cada persona sordociega ha definido un sistema de comunicación adecuado a sus posibilidades sensoriales; es importante preguntarse cuál es ese sistema.
- Las personas sordociegas necesitan conocer con anticipación los eventos que sucederán hasta donde esto sea posible, haciéndolo directamente o a través de un guía intérprete.
- Facilitarle la interacción comunicativa a una persona sordociega significa que como interlocutores se deben tener en cuenta algunas condiciones que favorecen esa interacción, tales como: actitud positiva, capacidad de observación y escucha, flexibilidad, y adaptación a la persona, a las circunstancias y al momento.
- Cuando alguien se relaciona con una persona sordociega, debe tocar suavemente su hombro o su brazo y decirle quién es antes de iniciar una conversación; incluso se vuelve a hacer después de una interrupción. La debe saludar siempre y despedirse de ella cuando se retira. Debe dejarla ubicada en un sitio cómodo y seguro, o acompañada, e informarle en cuánto tiempo se regresa.
- Algunas personas sordociegas que tienen remanente visual requieren que el interlocutor se coloque enfrente de ellas, a la altura de sus ojos y muy cerca de su cara.
- Hay que recordar siempre que el proceso de comunicación con una persona sordociega ocurre con mayor erogación de tiempo y de esfuerzo, pues se necesita tiempo para procesarla y dar respuesta pertinente, bien sea que utilice medios táctiles, visuales u orales, y la participación de un mediador o un guía intérprete.

C Control social

Hace referencia a las actuaciones o intervenciones ejercidas por los ciudadanos o por las organizaciones sociales como un deber y un derecho para regular el orden establecido en una sociedad. También se relaciona con el manejo, gestión y ejecución de los bienes públicos para garantizar su adecuada distribución y uso través del uso de los mecanismos de participación ciudadana tales como las veedurías ciudadanas, juntas de acción comunal, consejos de planeación territorial o ligas de usuarios de servicios públicos entre otros.

D Inclusión social

Proceso mediante el cual se 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 limitación o restricción por motivo de discapacidad, mediante acciones concretas que ayuden a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad.



E Inclusión laboral

A la luz del artículo 27 de la CDPD, podría decirse que la inclusión laboral de personas con discapacidad es entendida como la generación de oportunidades de ingreso al mercado laboral abierto en equiparación de oportunidades con los demás ciudadanos y contemplando sus necesidades y particularidades a partir de la implementación de los ajustes razonables necesarios.

La inclusión laboral considera:

- A las personas con discapacidad como productores, consumidores y socios en la creación de riqueza.
- Que las personas con discapacidad no estén aisladas y puedan relacionarse con otras personas.
- Que las personas con discapacidad sean autónomas e independientes y puedan tomar sus propias decisiones.
- Que las personas con discapacidad cuenten con un trabajo digno que les permita contribuir a la sociedad, con suficientes ingresos para cubrir sus necesidades.
- Que las personas con discapacidad puedan tener un empleo en las mismas condiciones, horarios e ingresos que otros trabajadores.

F Acciones afirmativas

Se entienden como las políticas, medidas o acciones dirigidas a favorecer a personas o grupos con algún tipo de discapacidad, con el fin de eliminar o reducir las desigualdades y barreras de tipo actitudinal, social, cultural o económico que las afectan³⁶.

G Enfoque diferencial

Es la inclusión en las políticas públicas 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 específicas³⁷.

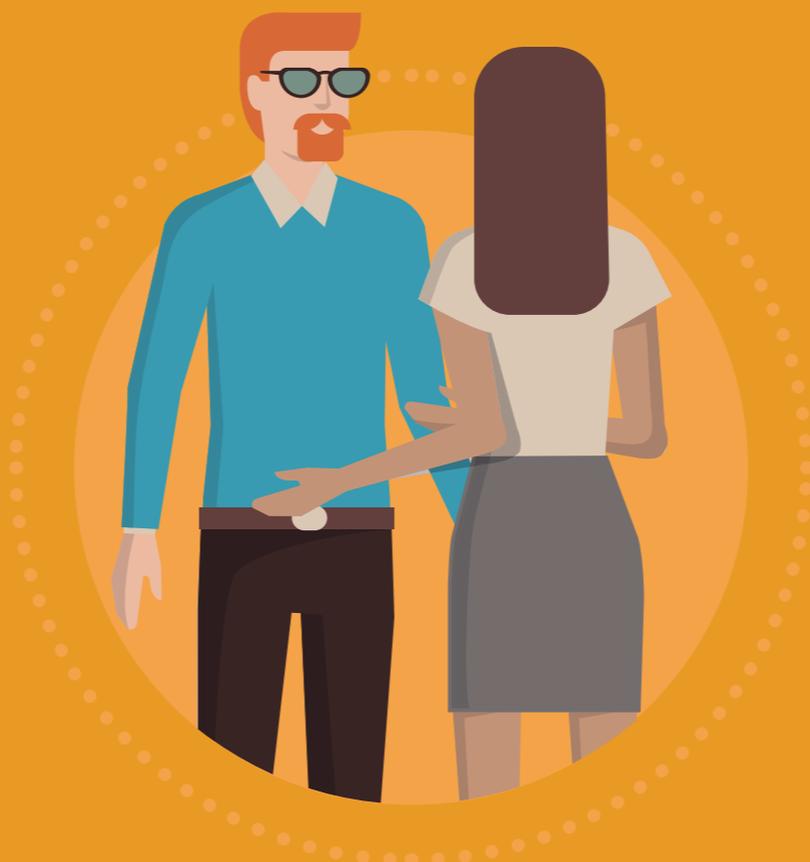
H Barreras

La Organización Mundial de la Salud (2001) define las barreras como *“aquellos factores en el entorno de una persona que, cuando están presentes o ausentes, limitan el funcionamiento y generan discapacidad. Entre ellos se incluyen aspectos tales como el ambiente físico no accesible, falta o inadecuada tecnología asistencial, actitudes negativas respecto al discapacidad, y servicios, sistemas y políticas inexistentes o que dificultan la participación de las personas con una condición de salud en todas las áreas de la vida”*³⁸.

³⁶ Ley 1618 de 2013. Título 2. Definiciones y principios.

³⁷ Ley 1618 de 2013. Título 2. Definiciones y principios.

³⁸ Clasificación Internacional del Funcionamiento la discapacidad y la salud – CIF. Organización Mundial de la salud 2001.



I Facilitadores

Son todos aquellos factores ambientales en el entorno de una persona que permiten el libre funcionamiento y disminuyen el nivel de discapacidad. Pueden incluir aspectos como, por ejemplo, un ambiente físico accesible, tecnología asistencial apropiada, las actitudes positivas de las personas hacia la discapacidad y también la existencia de servicios, sistemas y políticas que favorezcan la participación. Contrario a lo anterior, está el concepto de barrera³⁹.

J Acceso y accesibilidad

Son las condiciones y medidas pertinentes que deben cumplir las instalaciones y los servicios de información para adaptar el entorno, productos y servicios, así como los objetos, herramientas y utensilios con el fin de asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones, al entorno físico, el transporte y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información, tanto en zonas urbanas como rurales. Las ayudas técnicas se harán con tecnología apropiada teniendo en cuenta estatura, tamaño, peso y necesidad de la persona⁴⁰.

K Diseño universal

La actividad por la que se conciben o proyectan, desde el origen, y siempre que ello sea posible, entornos, procesos, bienes, productos, servicios, objetos, instrumentos, dispositivos o herramientas, de tal forma que puedan ser utilizados por todas las personas, en la mayor extensión posible.

³⁹ Clasificación Internacional del Funcionamiento la discapacidad y la salud – CIF. Organización Mundial de la salud 2001.

⁴⁰ Ley 1618 de 2013. Título 2. Definiciones y principios.

L Ajustes razonables

Son aquellas 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 fundamentales⁴¹.

M Habilitación y rehabilitación funcional

Es el proceso de acciones médicas y terapéuticas encaminadas a lograr que las personas con discapacidad estén en condiciones de alcanzar y mantener un estado funcional óptimo desde el punto de vista físico, sensorial, intelectual, psíquico o social, de manera que les posibilite modificar su propia vida y ser más independientes⁴².

N 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 discapacidad⁴³.

⁴¹ Organización de las Naciones Unidas. *Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Artículo 2.

⁴² Ley 1618 de 2013. Título 2. *Definiciones y principios*.

⁴³ Ley 1618 de 2013. Título 2. *Definiciones y principios*.



O Discriminación

De acuerdo con la CDPD, se entiende por discriminación por motivos de discapacidad “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”.

P Igualdad de oportunidades

Se entiende por igualdad de oportunidades la ausencia de discriminación, directa o indirecta, que tenga su causa en una discapacidad, así como la adopción de medidas de acción positiva orientadas a evitar o compensar las desventajas de una persona con discapacidad para participar plenamente en la vida política, económica, cultural y social⁴⁴.

Q Equiparación de oportunidades

Según la ONU, es “el proceso mediante el cual el sistema general de la sociedad –tal como el medio físico y cultural, la vivienda y el transporte, los servicios sociales y sanitarios, las oportunidades de educación y trabajo, la vida cultural y social, incluidas las instalaciones deportivas y de recreo– se hace accesible para todos”.

⁴⁴ Guía de Responsabilidad Social Empresarial y Discapacidad de la Fundación Once.

06

BIBLIOGRAFÍA





- Asamblea General de FEAPS. 2010. IV Plan estratégico de FEAPS. 44 Págs.
- Banco Mundial. (sin fecha). Desarrollo inclusivo: un aporte universal desde la discapacidad.
- Congreso de Colombia. (13 de diciembre de 2006). Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad. Ley1346 de 2006.
- Congreso de Colombia. (10 de julio de 2007). Ley del Sistema Nacional de Discapacidad. Senado de la República. Ley 1145 de 2007.
- Congreso de Colombia. (27 de febrero de 2013). Ley de derechos de las personas con discapacidad. Ley Estatutaria 1618 de 2013.
- Departamento Nacional de Planeación. Consejo Nacional de Política Económica y Social CONPES. (9 de diciembre del 2013). Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social, versión aprobada. Bogotá.



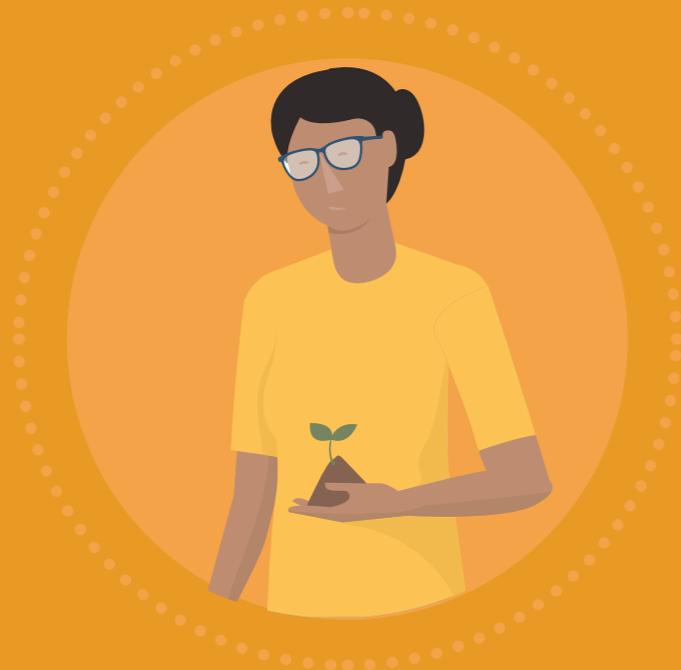
- Departamento Nacional de Planeación. (9 de diciembre de 2013). Consejo Nacional de Política Económica y Social CONPES. Documento CONPES 166.
- ICBF y Comité Regional de Rehabilitación de Antioquia. (2004). Rehabilitación con Base Comunitaria. Camino a la Construcción de Política Pública. Medellín.
- Ministerio de salud y protección Social. (2015). Guía de Gestión Territorial en Discapacidad para Gobernadores y alcaldes. Bogotá.
- Presidencia de la República. Consejería Presidencial de Programas Especiales. (2005). Guía para la Construcción de Política Pública en Discapacidad en lo local. Bogotá.
- Unidad para las víctimas. (2014). Preguntas frecuentes sobre las víctimas con discapacidad. Bogotá, junio de 2014.

07

ANEXOS

Lista de chequeo de acciones básicas requeridas para generar iniciativas de inclusión laboral para personas con discapacidad. Contiene aspectos relevantes para la consolidación de una política pública en discapacidad.





GUÍA TÉCNICA PARA LA GESTIÓN DE PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS DE GENERACIÓN DE INGRESOS QUE CONTEMPLAN LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD EN MUNICIPIO FOCALIZADOS PARA EL POSTCONFLICTO.

Lista de chequeo de acciones básicas requeridas para generar iniciativas de inclusión laboral para personas con discapacidad.

Esta lista tiene como objetivo servir de hoja de ruta para desarrollar iniciativas que promuevan la inclusión laboral de las personas con discapacidad en su municipio a partir de la guía. Se sugiere hacer uso de ella durante los dos primeros años de cada administración municipal de tal forma que pueda ser incluida en la formulación e implementación del plan de desarrollo municipal.

Cada pregunta busca establecer el estado del municipio con relación a ella, en los ejes de política pública e inclusión laboral, y los pasos necesarios por adelantado para su consolidación, el tiempo para su cumplimiento y los responsables de liderar el proceso.

Por ello es importante que su diligenciamiento lo realice a partir de un cuidadoso ejercicio de recopilación y análisis de cada una de las preguntas en conjunto con todos los actores involucrados en el tema discapacidad de manera que se establezcan los pasos necesarios para su adecuada gestión y materialización, en aquellos casos que sea necesario, y en los cuales la guía con recomendaciones y lineamientos técnicos debe ser un documento de consulta permanente.

Acción/ Actividad Marque con "X" Sí o No en cada ítems relacionados a continuación	Si	No	Plazo en meses	Responsables	Aliados necesarios
Aspectos relevantes para la consolidación de una política pública en discapacidad					
Personas con discapacidad					
¿En su municipio se implementan acciones para la dinamización del Registro de Localización y Caracterización de la población con discapacidad, liderado por el Ministerio de Salud?					
¿Cuenta su municipio con planes, programas y proyectos que benefician a población víctima del conflicto armado, personas reincorporadas a la sociedad procedentes de grupos armados ilegales?					
Sector empresarial					
¿Tiene su municipio identificadas empresas en lo local, interesadas por desarrollar procesos de inclusión laboral para sus habitantes con discapacidad?					
¿Cuentan las empresas de su municipio con entidades capacitadas en brindarles acompañamiento en inclusión laboral de personas con discapacidad?					
¿Se implementan iniciativas municipales de responsabilidad social empresarial?					
Intermediación laboral					
¿Cuentan los centros de empleo del municipio con una ruta de servicios ajustada para la atención de personas con discapacidad?					

Acción/ Actividad Marque con "X" Sí o No en cada ítems relacionados a continuación	Si	No	Plazo en meses	Responsables	Aliados necesarios
¿Están los funcionarios de los centros de empleo capacitados para brindar acompañamiento en inclusión laboral a personas con discapacidad a las empresas?					
¿Existe en los centros de empleo indicadores que permitan medir la vinculación laboral de personas con discapacidad?					
Formación académica básica y media					
¿Tienen las personas con discapacidad de su municipio acceso a procesos de formación básica con metodologías ajustadas a sus necesidades y particularidades?					
¿Contemplan los currículos de la formación básica y media académica de su municipio el desarrollo de competencias en los estudiantes con discapacidad?					
¿En su municipio se brinda orientación socio-ocupacional a los estudiantes con discapacidad para acompañar el diseño de su proyecto de vida?					
Formación para el trabajo					
¿Tienen las personas con discapacidad acceso a información de programas, proyectos y servicios relacionados con formación para el trabajo y empleo que se ofrezcan en el municipio?					
¿Los procesos de formación para el trabajo responden a la dinámica del mercado laboral del municipio y a las necesidades del sector empresarial?					

Acción/ Actividad Marque con "X" Sí o No en cada ítems relacionados a continuación	Si	No	Plazo en meses	Responsables	Aliados necesarios
¿Tienen las personas con discapacidad pleno acceso a procesos de formación para el trabajo, libremente escogidos por ellas, con metodologías ajustadas y docentes capacitados?					
¿Cuentan las entidades de formación para el trabajo con ambientes de aprendizaje inclusivos?					
Organizaciones de personas con discapacidad					
¿Se encuentran identificadas las organizaciones de personas con discapacidad del municipio?					
¿Se implementan acciones para motivar la organización, el fortalecimiento, la participación e incidencia de las personas con discapacidad en el municipio?					
Articulación entre actores					
¿Se desarrollan acciones articuladas entre diferentes actores sociales del municipio a favor de la inclusión laboral del municipio?					
¿Se tienen identificadas las iniciativas relacionadas con la generación de ingresos promovidas por diversos actores sociales en el municipio en las que puedan participar personas con discapacidad?					
Política Pública de discapacidad					
¿En su municipio se ha incorporado el tema de discapacidad en su plan de desarrollo de acuerdo con la Convención ONU de discapacidad, la Ley 1618/13 y la política pública nacional y departamental de discapacidad?					

Acción/ Actividad Marque con "X" Sí o No en cada ítems relacionados a continuación	Si	No	Plazo en meses	Responsables	Aliados necesarios
Si el municipio cuenta con política pública de discapacidad, ¿esta se encuentra avalada en un acto administrativo por parte del concejo municipal?					
¿El municipio cuenta con un Plan Municipal de Acción en Discapacidad, articulado con el Plan de Desarrollo Territorial correspondiente, que incluye líneas de política, objetivos, actividades, estrategias, metas, indicadores de cumplimiento y recursos, y en concordancia con la política pública nacional y departamental en discapacidad?					
¿El Comité Municipal de Discapacidad se encuentra conformado y en funcionamiento de acuerdo con lo establecido en la Ley 1145/2007 y la Resolución 3317/2012?					
¿El Comité Municipal de Discapacidad cuenta con un plan operativo para su funcionamiento de acuerdo con lo establecido en la Ley 1145/2007 y la Resolución 3317/2012?					
¿El Comité Municipal de Discapacidad articula acciones, de acuerdo con el enfoque diferencial con otros comités tales como el Consejo Municipal de Política Social, el comité de desplazamiento, de atención al adulto mayor, de víctimas, de justicia transicional, de paz, entre otros, en concordancia con la Resolución 3317 de 2012?					
¿El Comité Municipal de Discapacidad promueve la conformación y fortalecimiento de organizaciones de personas con discapacidad de acuerdo con la Resolución 3317/2012?					
¿El Comité Municipal de Discapacidad ha solicitado asesoría al Comité Departamental de Discapacidad en temas relacionados con el proceso de implementación de la política pública municipal de discapacidad de acuerdo con la Resolución 3317/2012?					



PROGRAMA EMPRESARIAL DE PROMOCIÓN
LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD