

Análisis de los procesos de inclusión laboral para población con discapacidad física en el marco de la normatividad y políticas propuestas a nivel internacional, nacional y regional, desarrollados en la ciudad de Tunja Boyacá.

Elaborado por:

María Yaneth Ojeda Soler

Código: 40046061

Especialización en Educación Superior a Distancia

Asesor:

Syrley Liced Mahecha Bustos

Docente asociado

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA (UNAD)

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN (ECEDU)

Tunja, febrero de 2018

Resumen Analítico Especializado

Título	Análisis de los procesos de inclusión laboral para población con discapacidad física en el marco de la normatividad y políticas propuestas a nivel internacional, nacional y regional, desarrollados en la ciudad de Tunja Boyacá.
Modalidad de Trabajo de Grado	Monografía
Línea de Investigación	Visibilidad, gestión del conocimiento y educación inclusiva.
Autor	María Yaneth Ojeda Soler 40046061
Institución	Universidad Nacional Abierta y a Distancia
Fecha	11 de febrero de 2019
Palabras Claves	Discapacidad, Discapacidad física, Diversidad Funcional, Inclusión laboral, Normatividad -discapacidad.
Descripción	<p>El presente documento presenta los resultados del trabajo de grado realizado en la modalidad de Monografía, inscrito en la línea de investigación, Visibilidad, gestión del conocimiento y educación inclusiva. de la ECEDU, se pretende dejar un espacio abierto al debate y construcción de conocimiento para los procesos de educación a distancia, en la medida que se identifiquen nuevos espacios de formación y uso de la TIC para personas en condición de discapacidad física, que les permita adquirir competencias de vanguardia para así no solo cumplir con los perfiles solicitados en los escenarios laborales, sino también generar nuevos espacios inclusivos desde le educación superior a distancia en conexión con las necesidades del sector productivo.</p> <p>Se desarrolla como una investigación de tipo documental realizando un texto de científico de tipo informativo, donde se describe y/o analiza de</p>

	<p>forma tanto crítica como propositiva la información bibliográfica recolectada</p>
Fuentes	<p>El desarrollo de la recolección de la información se realizó mediante la búsqueda documental en bases de datos científicas (Redalyc y Scielo) y publicaciones en páginas institucionales que tuvieran sus documentos en español, se trabajó con documentos encontrados de 10 años atrás y aquello que aun cuando estuvieran fuera de este periodo, teniendo en cuenta que las normas y leyes tienen varias décadas de antigüedad. fueran necesarios, la búsqueda se hizo bajo los criterios de las palabras clave.</p>
Contenidos	<p>Introducción Justificación Definición del problema Objetivos Marco teórico Aspectos metodológicos Resultados Discusión Conclusiones y recomendaciones Referencias</p>
Metodología	<p>La presente investigación es de tipo documental, una revisión de literatura tipo “monografía” tal como lo menciona Kaufman y Rodríguez (1993) la monografía es un texto de científico de tipo informativo, donde se describe y/o analiza de forma tanto crítica como propositiva la información bibliográfica recolectada de diversas fuentes seleccionadas una vez delimitado el tema por el autor (Citados en Morales, 2003).</p> <p>Se seleccionó la información siguiendo los criterios establecidos, para el análisis de la revisión documental se categorizaron los documentos según cada uno de los objetivos, los años y las palabras claves. Se desglosó y analizó la información contenida en cada documento seleccionado y allí se toman las unidades de muestreo según criterios. Se desarrollaron 3 momentos así:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Momento Inicial, recolección y selección de la información • Momento intermedio, análisis de los documentos • Momento Final, Escritura del documento
<p>Conclusiones</p>	<p>Los procesos de inclusión laboral a personas en condición de discapacidad física están regulados a nivel internacional y nacional por una normatividad legal y unos mandatos que tienen como base general la búsqueda del goce pleno de los derechos, la no exclusión y la igualdad de oportunidades para todas las personas sin importar su género, su raza, su lugar de procedencia y por su puesto sus condiciones diversas.</p> <p>Si bien existen dichos mandatos se evidencia que en la realidad como sociedad aún no se está preparados para asumir los proceso de inclusión de una forma eficaz y pertinente, como se evidencia en la ciudad de Tunja, donde tan solo un 20% de la población caracterizada con discapacidad tiene acceso a algún tipo de trabajo (Alcaldía Mayor de Tunja, 2016) datos que pueden contrastarse con la situación a nivel nacional donde solo un 12% trabajan, teniendo incluso en este municipio un promedio de inclusión laboral mayor que indicado a nivel nacional, que requiere de análisis y acción urgentes a nivel de la formación en educación básica y superior así como de los entornos laborales.</p>
<p>Referencias bibliográficas</p>	<p>Alcaldía Mayor de Tunja. (2016a). Análisis de situación de salud con el modelo de los determinantes sociales de salud, Tunja - Boyacá 2016. Secretaria de Protección Social. Colombia: Tunja.</p> <p>Disponible en: https://www.boyaca.gov.co/SecSalud/images/Documentos/asis2016/asis-municipal-2016-tunja.pdf</p> <p>Asociación Discapacitados Otros Ciegos de España [DOCE]. (2015). 10 programas para la discapacidad visual. Disponible en: https://asociaciondoce.com/2015/02/24/10-programas-para-la-discapacidad-visual/</p> <p>Balbinder, M. y Maciel, P. (2009). Teletrabajo para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Anuario Electrónico de Estudios en</p>

Comunicación Social "Disertaciones", 2 (1). Disponible en:
<http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/Disertaciones>

Carvajalino, L. (2015). Inclusión en el aula: una escuela para todos.

Corporación Universitaria Minuto de Dios. Disponible en:
<http://redcdpd.net/congreso/wp-content/uploads/2015/04/Carvajalino.pdf>

Chile. Departamento de Inclusión Laboral. (2013). Inclusión laboral de personas con Discapacidad. Servicio Nacional de la Discapacidad.

Disponible en: <https://www.senadis.gob.cl/descarga/i/829>

Colombia. Ministerio de Salud y Protección Social [MINSALUD].

(2017). Normograma de discapacidad para la república de Colombia. Disponible en:

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/Normograma-discapacidad-2017.pdf>

Colombia. Ministerio de Trabajo. (2018). Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad. Disponible en:

<http://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/derechos-fundamentales-del-trabajo/inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad>

Constitución política. Legis. Colombia. [Const.] 1991

Cruz Roja Española. (S.f.). Tipos y grados de discapacidad. Disponible en:

http://www.cruzroja.es/portal/page?_pageid=418,12398047&_dad=portal30&_schema=PORTAL30

Decreto 1510 Presidencia de la Republica. Por el cual se reglamenta el sistema de compras y contratación pública. Diario Oficial de la República de Colombia, Bogotá, 2013.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE]. (2005).

Censo General 2005. Discapacidad, personas con limitaciones permanentes. Disponible en:

<https://www.dane.gov.co/files/censo2005/discapacidad.pdf>

Tabla de contenido

Resumen Analítico Especializado	2
Introducción.....	9
Justificación	12
Definición Del Problema	14
Objetivos.....	17
Objetivo General.....	17
Objetivos específicos	17
Línea de investigación	18
Marco Teórico	18
La Discapacidad, hacia una comprensión holística	18
Tipos de discapacidad.....	21
La Discapacidad física	23
Tipos de discapacidad física	24
La inclusión.....	26
Inclusión laboral para personas con discapacidad física.....	28
Aspectos Metodológicos	31
Tipo de Investigación.....	31
Fuentes de Recolección de la Información	32
Tratamiento y análisis de la información.....	32
Procedimiento Realizado	32
Momento Inicial, recolección y selección de la información.....	33
Momento intermedio, análisis de los documentos.	33

Momento Final, Escritura del documento.....	33
Descripción de los años y bases de datos utilizadas	33
Resultados.....	36
Discusión	58
Conclusiones y recomendaciones.....	60
Referencias	62

Índice de tablas

Tabla 1 Porcentajes para cuantificar la deficiencia según el CIDDM-2	25
Tabla 2 Número de estudios por año incluidos en la revisión.....	33
Tabla 3 Normas y Leyes incluidas en la revisión.....	34
Tabla 4 Registro de revisión de datos.....	34
Tabla 5 Criterios para la selección de los documentos de la revisión	34

Índice de figuras

Figura 1 Alteraciones permanentes que más afectan a la población de la ciudad de Tunja. 49	
Figura 2 Rango en el valor de ingresos de personas en condición de discapacidad de la ciudad de Tunja.	50

Introducción

Los derechos humanos son universales y de igual acceso a personas con discapacidad, así como a personas sin discapacidad, éstos pertenecen a todos los seres humanos en todos los lugares del mundo y su cumplimiento garantiza un continuo mejoramiento en la calidad de vida de cada individuo al igual que su entorno.

Una persona con diversidad funcional debe disfrutar de las mismas oportunidades que alguien que no tenga esta condición, y es aquí en donde interviene en gran parte la vinculación laboral, pues cuando estas personas se involucran laboralmente forman parte del sistema económico del país, aporta y hace parte del sistema económico del país, por lo que se obliga al país a crear políticas públicas que contribuyan a las condiciones laborales equitativas sin distinción alguna.

Los procesos de formación personal y profesional deben responder a la flexibilidad de los procesos siendo cada vez más adaptables a cualquier tipo de población, de tal manera que toda la comunidad se adecuó a personas con discapacidad y no lo contrario. Con esto se resalta la importancia del desarrollo individual de cada sujeto como parte de un entorno en donde son valoradas y resaltadas sus destrezas y capacidades, permitiendo enfocarlas correctamente para aplicarlas en el ámbito laboral.

La inclusión laboral brinda a trabajadores, la oportunidad de mejorar su calidad de vida, desarrollar y realizarse a nivel personal, laboral y profesional. La presencia de trabajadores con discapacidad representa desafíos colectivos en busca de productividad, ya que el nivel de compromiso y pertenencia crece, así como la responsabilidad y perseverancia que estas personas manifiestan.

En los últimos años se ha avanzado en actividades de promulgación de los derechos humanos y especialmente de las personas con discapacidad, con el fin de crear conciencia social y generar cambios con respecto a la inclusión en todos los entornos, involucrando a sectores públicos y privados en esta labor sin embargo los datos estadístico indican que en Colombia tan solo el 12% de las personas en condición de discapacidad física tiene acceso a algún tipo de trabajo (Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad citado en Fedesarrollo y ACRIP 2018) y en Tunja, Boyacá la tasa es del 20% según las cifras del Alcaldía Mayor de Tunja (2016), cifras que requieren de un análisis y acciones urgentes.

Con ese fenómeno de base se hace necesario empezar a indagar y recopilar información que permita reconocer y analizar los procesos de inclusión laboral a personas en condición de discapacidad física en el territorio nacional y regional, con el fin de generar estrategias de mejoramiento reales y contextualizadas en el tema y es allí donde este estudio monográfico pretende generar un aporte documental exploratorio, que sirva de base para la ciudad de Tunja Boyacá. Desde la Especialización en Educación Superior a Distancia y como parte de le Escuela de Ciencias de la Educación ECEDU se aporta a la línea de investigación visibilidad, gestión del conocimiento y educación inclusiva. Se pretende dejar un espacio abierto al debate y construcción de conocimiento para los procesos de educación a distancia, en la medida que se identifiquen nuevos espacios de formación y uso de la TIC para personas en condición de discapacidad física, que les permita adquirir competencias de vanguardia para así no solo cumplir con los perfiles solicitados en los escenarios laborales, sino también generar nuevos espacios inclusivos desde le educación superior a distancia en conexión con las necesidades del sector productivo.

El documento empieza con la justificación de la monografía donde con cifras se destaca la importancia del estudio, luego en la descripción del problema se muestra la situación contextual del fenómeno resaltando la necesidad de realizar investigaciones e intervención en el tema de inclusión laboral a personas con discapacidad física. En ese sentido se busca da respuesta a la necesidad mediante el objetivo general orientado a Analizar los procesos de inclusión laboral para población con discapacidad física en el marco de la normatividad y políticas propuestas a nivel internacional, nacional y regional, desarrollados en la ciudad de Tunja Boyacá, así como la articulación a la línea de investigación.

El soporte teórico aborda los principales conceptos como la discapacidad, sus tipos, la discapacidad física como eje central, la inclusión como concepto esencial que permite la equidad, la igualdad y el desarrollo humano integral y se finaliza con los procesos de inclusión laboral a personas con discapacidad. La metodología indica los momentos del desarrollo de la monografía: Momento Inicial, recolección y selección de la información, Momento intermedio, análisis de los documento y momento Final, Escritura del documento.

El capítulo de resultados se divide en tres grandes títulos donde se describen los principales hallazgos así: referentes de normatividad y políticas existentes a nivel internacional sobre la inclusión laboral a personas con discapacidad física; referentes para su abordaje y comprensión, Alcances y limitaciones de la normatividad y políticas de orden nacional y regional sobre inclusión laboral a personas con discapacidad física en la ciudad de Tunja, Boyacá y propuestas generales de mejoramiento para el desarrollo de procesos de inclusión laboral para población con discapacidad física.

Justificación

En la actualidad hablar de procesos de inclusión laboral a personas con diversidad funcional es entrar a analizar de forma holística las políticas generadas a nivel gubernamental y privado que se han desarrollado para esta población, así como las posibilidades de acceso a un trabajo digno producto de dichas políticas y normas establecidas a nivel internacional, nacional y local, en este caso concreto se aborda la “discapacidad física” y se visibiliza “el trabajo” como un elemento clave en la búsqueda del desarrollo humano integral y el goce pleno de los derechos humanos en el marco de la equidad y la igualdad para todas las personas. La revisión de literatura evidencia las claras desigualdades a las que se enfrentan las personas con algún tipo de “discapacidad” para la adquisición de un empleo digno, aun cuando estas tengan la formación y perfil solicitado, indicando una necesidad de investigaciones e intervención en dicho tema.

Como lo mencionan Fedesarrollo y ACRIP (2018) para el año 2011 luego de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) Colombia se compromete a identificar, analizar y evaluar las políticas públicas orientadas a desarrollar procesos de inclusión laboral a personas en condición de discapacidad, con el fin de generar propuestas de mejoramiento a dichos textos y de esta forma contribuir de mejor manera a la inclusión social, laboral y productiva de esta población.

Sin embargo y pese a dichos compromisos en la actualidad en Colombia aun el 88% de las personas que están registradas con algún tipo de discapacidad no tienen acceso a la vida laboral, generando tintes excluyentes y de inequidad social para estas personas y sus familias. De otro lado la falta de implementación de estos procesos genera altos costes económicos y sociales para los países ya que cuando estos no aprovechan el potencial de

sus habitantes, pueden tener pérdidas de entre 3% y 7% del PIB según estudios desarrollados por la OIT (Buckup, 2009, citado en Fedesarrollo y ACRIP, 2018).

Con ese panorama general se hace necesario empezar a indagar y recopilar información que permita reconocer y analizar los procesos de inclusión laboral a personas en condición de discapacidad física en el territorio nacional y regional, con el fin de generar estrategias de mejoramiento reales y contextualizadas en el tema y es allí donde este estudio monográfico pretende generar un aporte documental exploratorio, que sirva de base para la ciudad de Tunja Boyacá, con el fin de que instituciones, investigadores e interesados en el tema logren tomar los presentes hallazgos como referente para diseñar y ejecutar proyectos que permitan implementar procesos de inclusión laboral a personas con discapacidad física en esta ciudad una vez recopilados y analizados los documentos normativos y casos de éxitos objeto del presente estudio, estableciendo sus alcances y limitaciones así como algunas propuestas a tener en cuenta para mejorar la inclusión laboral para esta población.

Se espera generar un aporte teórico, analítico y de revisión al desarrollo de estudios de nivel empírico o aplicado, donde se pueda empezar a estudiar con mayor profundidad esta problemática y generar un impacto real en los procesos de inclusión laboral a personas con discapacidad física, promoviendo el paso de un modelo de integración a un modelo realmente inclusivo. Desde la Especialización en Educación Superior a Distancia y como parte de la Escuela de Ciencias de la Educación ECEDU se aporta a la línea de investigación visibilidad, gestión del conocimiento y educación inclusiva. Se pretende dejar un espacio abierto al debate y construcción de conocimiento para los procesos de educación a distancia, en la medida que se identifiquen nuevos espacios de formación y uso de la TIC para personas en condición de discapacidad física, que les permita adquirir competencias de

vanguardia para así no solo cumplir con los perfiles solicitados en los escenarios laborales, sino también generar nuevos espacios inclusivos desde la educación superior a distancia en conexión con las necesidades del sector productivo.

Finalmente se resalta que el análisis de esta temática es de vital relevancia y tiene múltiples aristas que influyen en la formación, goce de derechos y desarrollo humano integral de todas las personas, según Hopenhayn (2008) “la inclusión social [...] pasa por las dinámicas que vinculan el desarrollo de capacidades con el acceso a oportunidades a lo largo del ciclo vital y con ello el acceso al bienestar a redes de relaciones y al ejercicio de la ciudadanía” (p.1), siendo el trabajo parte esencial de la inclusión social su estudio, análisis y propuestas de mejoramiento al respecto cobran total relevancia a nivel regional y global.

Definición Del Problema

Cuando se hace referencia a una persona en condición de “discapacidad” se lleva la idea que es un ser humano con graves problemas, no productivo y/o con pocas posibilidades de desarrollo, generando graves situaciones de exclusión, segregación y discriminación que se da sin fundamentos, y más bien bajo el prejuicio social, esta situación ha impedido comprender la discapacidad en términos de “diversidad” humana y aprovechar las diferencias como el mayor potencial de desarrollo y crecimiento de las sociedades.

La evolución teórica y conceptual ha pasado por diferentes modelos de la comprensión de la discapacidad, del modelo médico basado en lo normal y lo anormal, pasando a la rehabilitación, la educación especial o a personas con necesidades especiales, luego al modelo de la integración social y hoy al modelo de inclusión, donde se ve a un sujeto inmerso en la diversidad, y se proponen intervenciones para su inclusión, donde la prioridad debe ser en lo individual potenciar sus capacidades y en el ambiente o contexto

eliminar las barreras existentes para temas como su movilidad (MEN, 2012) sin embargo aunque el modelo de comprensión y atención evolucionó la práctica se quedó corta como se evidencia en la realidad contextual y en la cifras, pues estos procesos no se están desarrollando según lo esperado y descrito en la normatividad nacional y local.

La población con discapacidad en el mundo esta estimada en 1.000 millones de personas, lo que significa un 15% del total de población, esta tasa va en aumento debido al envejecimiento y el incremento de las enfermedades crónicas, es una cifra muy superior a la proyectada en la década de los 70 que estaba en un 10% aproximadamente (OMS, 2011). La discapacidad física está altamente influida por las condiciones de salud, problemas ambientales, conflicto interno, accidentes de tránsito, hábitos alimentarios y consumo de sustancias.

Los países latinoamericanos en vía de desarrollo tienen altos factores de riesgo para el aumento de la discapacidad y así mismo tienen dificultades para el desarrollo y aplicación de políticas de inclusión en aspectos como la salud, la educación y por supuesto el trabajo. En Colombia se estima que la población con discapacidad según los datos oficiales del DANE (2005) es de 2,6 millones, sin embargo, dicha estadística se espera que aumente para la actualidad, es de aclarar que en el momento de la investigación aun no se encontraban publicados los datos de este tema, según el último censo poblacional DANE 2018.

En Colombia pese a la amplitud y extensión de políticas en temas de atención e inclusión a personas en condición de discapacidad, aproximadamente 76 normas, decretos y/o leyes en tema general de discapacidad y 12 resoluciones, leyes y/o decretos propiamente que regulan la inclusión laboral, aun no se evidencia que esta población tenga

un acceso equitativo a oportunidades de trabajo digno (Colombia. Ministerio de Salud y Protección social, 2017). Según Fedesarrollo y ACRIP (2018), en los datos recolectados mediante el Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad (RLCPD) una de las principales limitantes para la inclusión es su nivel educativo pues el 42% solo tiene la primaria, el 20% la secundaria y un 30% afirma no tener ningún nivel educativo, un tema muy preocupante y que requiere del análisis de entidades e instituciones de educación media y superior, así como entes gubernamentales y privados. De otra parte, apenas el 12% de la población registrada en dicho sistema tiene acceso a algún tipo de trabajo.

Aterrizando la problemática a la realidad regional, el departamento de Boyacá presenta un promedio superior al nacional en temas de discapacidad, mientras que en Colombia por cada 100 personas 6,4 tienen una discapacidad, en Boyacá, entre 7,8 y 9,5 tienen algún tipo de diversidad permanente (DANE, 2005). En la ciudad de Tunja, se encuentra en condición de discapacidad aproximadamente el 1,54 % de la población total, el 54,8% del sistema nervioso con un total de 1596 personas, en segundo lugar, la incapacidad del movimiento del cuerpo, las manos, brazos y piernas en un 44,8% y finalmente la discapacidad Visual en un 44,5% de esta población sufre de esta afección con un total 1296 personas, el estudio aclara que una persona puede tener más de una discapacidad. (Alcaldía Mayor de Tunja, 2016).

Se considera que el 80% de las personas con discapacidad están en edad de poder trabajar, pero en realidad solo tienen acceso a un trabajo 352 personas (Alcaldía Mayor de Tunja, 2016). Se evidencia que este derecho es vulnerado frecuentemente. Las personas con algún tipo de discapacidad física se enfrentan a grandes barreras actitudinales, físicas y

de acceso a la información, que dificultan el derecho de igualdad de oportunidades en el mundo laboral, se presenta una escasa oferta en el diseño de estrategias de inclusión social que posibiliten el desarrollo del ser humano, esto se convierte en un problema fundamental, el cual necesita de un análisis en esa y otras investigaciones.

Pregunta problema: ¿Cuáles son los procesos de inclusión laboral para población con discapacidad física en el marco de la normatividad y políticas propuestas a nivel internacional, nacional y regional, desarrollados en la ciudad de Tunja Boyacá?

Objetivos

Objetivo General

Analizar los procesos de inclusión laboral para población con discapacidad física en el marco de la normatividad y políticas propuestas a nivel internacional, nacional y regional, desarrollados en la ciudad de Tunja Boyacá.

Objetivos específicos

- Describir los referentes de normatividad y políticas existentes a nivel internacional sobre la inclusión laboral a personas con discapacidad física.
- Establecer los alcances y limitaciones de la normatividad y políticas de orden nacional y regional que se han implementado para la inclusión laboral a personas con discapacidad física en la ciudad de Tunja, Boyacá.
- Realizar propuestas generales de mejoramiento para el desarrollo de procesos de inclusión laboral para población con discapacidad física, en la ciudad de Tunja Boyacá.

Línea de investigación

La presente monografía se articula desde la línea de investigación la escuela de ciencias de la educación ECEDU, Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD denominada visibilidad, gestión del conocimiento y educación inclusiva, cuyos objetivos están orientados a generar un espacio de convergencia temática en la Escuela que aporte a la conformación de un movimiento académico en materia de visibilidad y gestión de conocimiento en la educación. Proponer un campo de estudio en materia de educación bajo el enfoque pedagógico de la visibilidad y la gestión de conocimiento.

Marco Teórico

La discapacidad, su soporte teórico y la evolución de sus modelos de abordaje son temas multi-conceptuales y polisémicos, las próximas líneas pretenden describir las principales temáticas a desarrollar en la presente monografía, se desglosarán de forma sintética conceptos como la discapacidad, sus tipos, la discapacidad física como eje central, la inclusión como concepto esencial que permite la equidad, la igualdad y el desarrollo humano integral y se finaliza con los procesos de inclusión laboral a personas con discapacidad.

La Discapacidad, hacia una comprensión holística

Para la Organización Mundial de la Salud – OMS (s.f), el término “discapacidad” agrupa las deficiencias (problemas que afectan ya sea una función o estructura corporal), las limitaciones para desarrollar cierta actividad o tarea y las restricciones que existen a la hora de participar en sociedad o en situaciones que se consideran vitales para el ser humano. Es por ello, que la discapacidad es un fenómeno complicado que hace evidente

una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad de la cual hace parte. La discapacidad desde comprenderse como una situación natural de la vida de los seres humanos sea por una condición de nacimiento o por aquellos devenires del vivir, la discapacidad a nivel vivencial conceptual y de abordaje es compleja, pues se enfrenta a una serie de desventajas biológicas, sociales, ambientales etc., siendo situaciones múltiples variables y complejas.

Por otra parte, la discapacidad se puede definir como como una situación que involucra la interacción de un ser humano tanto en sus dimensiones físicas o psíquicas y a su vez todos aquellos elementos que componen y hacen parte de la sociedad en la que se desarrolló y pasa la mayor parte de su tiempo. (Padilla, 2010).

El Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia, considera que la definición de discapacidad es algo compleja y cambiante dependiendo el enfoque que se tome, pero a partir de la aprobación que se logró de la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, se define como la interacción que resulta entre las personas con deficiencias y aquellos obstáculos que se presentan en su entorno, haciendo que su participación no sea del todo efectiva debido a que no se encuentran en igualdad de condiciones con los demás miembros de la sociedad (Colombia. Ministerio de Salud y Protección Social, s.f.).

Desde el enfoque “biopsicosocial”, se habla de la discapacidad como aquel resultado de relaciones complejas entre dos elementos como lo son las limitaciones funcionales tales como físicas, intelectuales o mentales del individuo y el ambiente social y físico, el cual representa el contexto en el que vive la persona (CIF, citado en Colombia. Ministerio de Salud y Protección Social, s.f.). Según Castellero (s.f), la discapacidad es aquella situación que limita la participación de algún sujeto en determinado ámbito, ya sea

por la existencia de alguna deficiencia física o intelectual; en otras palabras, es la existencia de una limitación, no siendo causa sino consecuencia.

Con el proceso de evolución del concepto y los cambios en su abordaje, se espera que en la actualidad se pueda comprender la discapacidad como esa manifestación y/o expresión de la diversidad de los seres humanos, un cuerpo con alguna característica que “no se encuentre dentro de lo normativo” es el de una persona que está viviendo una diferencia mental, física y/o sensorial, quienes realmente están desarrollándose en una condición natural con la que nacieron o producida por alguna situación particular de la vida, esto nos indica claramente que la exclusión o la no inclusión se desarrolla meramente por causas sociales, barreras que se han impuesto desde unas normativas que imponen como “anormales” los cuerpos con diferencias, llevando inmediatamente a escenarios de desigualdad, esto no es entonces una condición del cuerpo, sino el producto de una construcción de sociedades poco empáticas y excluyentes (Diniz, Barbosa & Rufino, 2009).

El artículo de investigación elaborado por Rodríguez y Ferreira (2010), plantea el nuevo término “diversidad funcional”, el cual fue propuesto por el colectivo de personas con discapacidad de España para eliminar la marginación tradicional, pasando de la carencia a una forma diferente a la hora de desenvolverse o de desarrollar alguna actividad de la vida cotidiana. De igual forma, el artículo titulado “Diversidad funcional, nuevo término para la lucha por la dignidad en la diversidad del ser humano” se propone el uso de este término para que se entienda que no es algo de carácter negativo que afecta a la sociedad, sino que por el contrario muestra una realidad humana donde somos diferentes y

diversos y que a su vez estos valores ayudan a enriquecer el mundo en el que vivimos (Romañach & Lobato, 2005).

Tipos de discapacidad

Para el año 2001, la clasificación de la discapacidad CIF fue aprobada en 191 países que hacen parte de la OMS. Existen diversos tipos de discapacidad que en cada persona son diferentes dependiendo el nivel de gravedad, las necesidades que presente y los cuidados que debe tener (Disiswork, 2017).

Según la clasificación del CIF, existen dos niveles grupo y subgrupos. Existen cuatro grupos, en el primer de ellos se encuentran las discapacidades sensoriales y de la comunicación, el cual agrupa las discapacidades para ver, discapacidades para oír, discapacidades para hablar (mudez), discapacidades de la comunicación y comprensión del lenguaje e insuficientemente especificadas del grupo discapacidades sensoriales y de la comunicación. El grupo 2 contiene las discapacidades motrices, es decir las discapacidades de las extremidades inferiores, tronco, cuello y cabeza, discapacidades de las extremidades superiores e insuficientemente especificadas del grupo discapacidades motrices. El tercer grupo agrupa las discapacidades mentales tales como las discapacidades intelectuales (retraso mental), las discapacidades conductuales y otras mentales e insuficientemente especificadas del grupo discapacidades mentales. Finalmente, en el grupo 4 se encuentran las discapacidades múltiples y otras, es decir, las discapacidades múltiples, otro tipo de discapacidades e insuficientemente especificadas del grupo discapacidades múltiples y otras (Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática [INEGI], s.f.).

Para agrupar de manera más específica las discapacidades, por lo general se habla de tres grandes grupos: discapacidades físicas, sensoriales y psíquicas o mentales. Las

discapacidades sensoriales agrupan aquellos trastornos relacionados con la audición, la vista y el lenguaje, para el caso de las deficiencias auditivas se tienen en cuenta los grados de la gravedad los cuales pueden ser leves como la hipoacusia o con mayor gravedad como la sordera total, de igual forma también están consignados en este grupo los problemas referentes al equilibrio y la parte visual (Cruz Roja Española, s.f.).

Dentro de las discapacidad auditivas, se encuentra la carencia, disminución o deficiencia de la capacidad auditiva, que junto con los procesos y adaptación al entorno (procesos de rehabilitación), permiten que las personas realicen un lectura labio-facial y se comuniquen oralmente, o simplemente se comuniquen por medio del lenguaje de signos, es impórtate tener claro que para clasificar a la persona se debe tener en cuenta la localización de la lesión, la causa, el grado de la pérdida auditiva y la edad del comienzo de esta deficiencia (Fundación Prevent, 2010).

Para la Cruz Roja Española (s.f.), las discapacidades psíquicas o mentales, están compuestas por aquellos retrasos mentales en sus grados de severo, moderado y leve, también el retraso madurativo, las demencias y otro tipo de trastorno mental como por ejemplo el autismo, la esquizofrenia, los trastornos somáticos, psicóticos y de la personalidad, entre otros.

Según la Fundación Prevent (2010), dentro de las discapacidades psíquicas se encuentran las discapacidades intelectuales las cuales se clasifican según tres condiciones, la primera de ellas es el funcionamiento intelectual (estas personas presenta dificultades en la comprensión de ideas complejas y en el razonamiento), la segunda condición es el funcionamiento de conducta adaptativa (son aquellas habilidades que nos permiten desenvolvernó en la vida cotidiana) y finalmente según el origen de la discapacidad

intelectual (DI) antes de los 18 años , agrupa aquellas discapacidades como el Síndrome de Down, síndrome del X frágil, lesiones cerebrales, ciertas infecciones, entre otras.

Por otra parte, los trastornos mentales hacen parte de las discapacidades psíquicas, los cuales están presentes cuando existen alteraciones en los procesos cognitivos y afectivos del desarrollo, en pocas palabras son trastornos en el comportamiento, las adaptaciones a la vida, la comprensión de la realidad y el razonamiento. En este grupo se encuentra la depresión, el trastorno bipolar, los trastornos de ansiedad generalizada, la esquizofrenia, entre otros (Fundación Prevent, 2010).

La Discapacidad física

Para Agudelo, Casas, Tovar y Villadiego (2017), la discapacidad física hace referencia a la deficiencia corporal en el aparato motor del ser humano, que dificulta en ciertos niveles el respectivo funcionamiento del sistema nervioso, óseo o muscular, esta discapacidad puede ser de tipo hereditario o por la adquisición de enfermedades, infecciones y/o a través de accidentes. Las personas que padecen este tipo de discapacidad presentan problemas para moverse y desarrollar actividades diarias como manipular objetos, caminar, sentarse, levantarse, mantener el equilibrio, entre otras.

En este grupo se encuentran clasificadas insuficiencias de tipo motórico y/o visceral, en otras palabras, es aquella situación que impide un pleno funcionamiento de la persona ya sea el moverse con libertad, afectando de manera principal el aparato locomotor y que en algunos casos se hace visible, como la ausencia de alguna extremidad, esta discapacidad hace que la persona que la padezca no cuente con una vida normal debido a que necesitan la ayuda de los demás para desarrollar alguna tarea específica (Castillero, s.f.).

Se considera que una persona tiene algún tipo de discapacidad física, cuando presenta anomalías orgánicas en el aparato locomotor, de igual forma se deben incluir las deficiencias del sistema nervioso que ocasionan parálisis de las extremidades superiores o inferiores, finalmente también agrupan aquellas alteraciones viscerales, es decir problemas en los sistemas respiratorio, cardiovascular, digestivo, genitourinario, sistema endocrino-metabólico y sistema inmunitario (Cruz Roja Española, s.f.).

Tipos de discapacidad física

La discapacidad física se clasifica dependiendo las causas (motrices con o sin afectación cerebral, debidas a enfermedad y mixtas) o la zona afectada (discapacidad motriz de las extremidades inferiores, discapacidad motriz de las extremidades superiores, troco cuello y cara, otras discapacidades motrices), en la cual la persona presenta algún tipo de limitación la hora de realizar sus actividades diarias (Castillero, s.f.).

Existen diferentes tipos de discapacidad física, los cuales se encuentran en las listas ICD (Clasificación Internacional de Enfermedades) y CIDDDM-2 (Clasificación Internacional del Funcionamiento y la Discapacidad) creadas por la Organización Mundial de la Salud (Akros, 2017, párr.1). La CIDDDM abarca tres ámbitos para clasificar este tipo de discapacidad, según las funciones y estructuras corporales, actividades y participación, por otro lado, se añaden aquellos factores contextuales, los cuales se dividen en factores del entorno y factores personales (Akros, 2017).

La discapacidad física en cada persona es diferente, debido a que sus componentes (Funciones y Estructuras Corporales, Actividades y Participación, y Factores Contextuales) se miden utilizando la misma escala y para cada uno de ellos presentan un nivel de discapacidad distinto. Presentar un problema puede hacer referencia a una deficiencia,

como una limitación, barrera o restricción, dependiendo del constructo. La siguiente tabla muestra los calificativos apropiados de acuerdo con el área relevante de la clasificación, dónde xxx representa el número del dominio del segundo nivel (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2001).

Tabla 1 *Porcentajes para cuantificar la deficiencia según el CIDDM-2*

Condición	Característica	Discapacidad
xxx.0 NO hay problema	(Ausente, ninguno)	0-4%
xxx.1 Problema LIGERO	(Reducido, poco, escaso)	5-24%
xxx.2 Problema MODERADO	(Regular, medio)	25-49%
xxx.3 Problema SEVERO	(Extremo, mucho)	50-95%
xxx.4 Problema COMPLETO	(Total)	96-100%
xxx.8 sin especificar		
xxx.9 no aplicable		

Nota: (OMS, 2001, p.20)

Según la clasificación CIDDM-2, se clasifican en primer y segundo nivel. En el primer nivel se encuentran clasificadas aquellas funciones corporales como las funciones mentales, funciones sensoriales y dolor, funciones de la voz y el habla, funciones de los sistemas cardiovascular, hematológico, inmunológico y respiratorio, funciones de los sistemas digestivo, metabólico y endocrino, funciones genitourinarias y reproductoras, funciones neuromusculoesqueléticas y relacionadas con el movimiento y las funciones de la piel y estructuras relacionadas (OMS, 2001).

Para la clasificación de segundo nivel la OMS (2001), agrupo las funciones mentales (globales b110-bb139 y específicas b140-b189), funciones sensoriales y dolor

(vista b210-b229, auditivas y vestibulares b230-b249, funciones sensoriales adicionales b250-b279, dolor b280-b289), funciones de la voz y el habla (b310-b399), funciones de los sistemas cardiovascular, hematológico, inmunológico y respiratorio (funciones del sistema cardiovascular b410-b429, funciones de los sistemas hematológico e inmunológico b430-b439, funciones del sistema respiratorio b440-b449, funciones y sensaciones adicionales de los sistemas cardiovasculares y respiratorio b450-b469), funciones de los sistemas digestivo, metabólico y endocrino (funciones relacionadas con el sistema digestivo b510-b539, funciones relacionadas con el sistema metabólico y endocrino b540-b559), funciones genitourinarias y reproductoras (funciones urinarias b610-b639, funciones genitales y reproductoras b640-b679), funciones neuromusculares y relacionadas con el movimiento (funciones de las articulaciones y los huesos b710-b729, funciones musculares b730-b749, funciones relacionadas con el movimiento b750-b779) y las funciones de la piel y estructuras relacionadas (funciones de la piel b810-b849, funciones del pelo y las uñas b850-b869).

La inclusión

La inclusión se da en todo proceso cuando ponemos alguna cosa u objeto dentro de otras o dentro de unos límites, esto mismo sucede en la sociedad, hablamos de inclusión cuando eliminamos todos aquellos prejuicios que convertidos en actitudes negativas conllevan a crear barreras que impiden la integración de todas las personas y de igual manera no logramos entender que somos diversos. La inclusión se toma como un enfoque que desde una perspectiva positiva hace alusión a la diversidad de las personas y a las diferencias individuales (Universidad del Bó-Bío, 2017).

Según la UNESCO (2005), la inclusión es un enfoque que responde positivamente a la diversidad de las personas y a las diferencias individuales, entendiendo que la diversidad no es un problema, sino una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad, a través de la activa participación en la vida familiar, en la educación, en el trabajo y en general en todos los procesos sociales, culturales y en las comunidades (Citado en Carvajalino, 2015, p.5).

Los procesos de inclusión son necesarios socialmente con el fin de crear una cultura donde exista la equidad y el respeto por las diferencias, beneficiando a todas las personas independientemente de sus características y evitando la exclusión. La inclusión se da en diversos escenarios, en la familia, en los ambientes educativos, en el ambiente laboral, procesos sociales, entre otros (Papaz, 2018). La inclusión social, son todas aquellas acciones que se hacen para lograr que las comunidades que han sido excluidas por su desigualdad o vulnerabilidad tengan el derecho a participar en todas las actividades y sean tenidos en cuenta en todas las decisiones que se toman en pro del mejoramiento y la construcción social (Colombia. Ministerio de Educación, 2018).

La UNESCO (2017), considera que para poder lograr un desarrollo social inclusivo se deben cambiar todas aquellas actitudes de discriminación y marginación contra las mujeres, las personas en condición de discapacidad, las minorías étnicas, las poblaciones indígenas, las personas desplazadas y los refugiados, para poder cambiar todas estas actitudes negativas es necesario empoderar a las personas e inculcar los valores (Citado en Universidad del Bó-Bío, 2017).

Inclusión laboral para personas con discapacidad física

La inclusión social, como objetivo del proceso desarrollo humano integral y potenciación de los recursos del sujeto, contiene el acceso de las personas con diversidad funcional a todos los bienes y recursos existentes en la sociedad, concentrándose en las necesidades y los deseos individuales del sujeto, pues esto encamina a un verdadero proceso de igualdad que es la única vía hacia la normalidad que es parte fundamental en el desarrollo de la sociedad.

Según la convención de los Derechos de las personas con discapacidad en su artículo 27 sobre Trabajo y Empleo, se considera que los estados que hacen parte de dicha convención reconocen:

El derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación (citado en Chile. Departamento de Inclusión Laboral, 2013, p.9)

Según el Ministerio de Trabajo de Colombia, se llevan a cabo actividades de divulgación donde se busca crear conciencia y sensibilizar a la comunidad laboral, brindando asesorías a los empresarios sobre los mecanismos de inclusión laboral a personas en condición de discapacidad, en estos procesos se abordan temas que van desde la

convención de los derechos de las personas con discapacidad de la ONU, hasta el modelo conceptual social, todo ello con el fin de romper los paradigmas tradicionales y de esta manera promover el derecho a la vinculación en el mercado laboral creando entornos laborales inclusivos y accesibles (Colombia. Ministerio de Trabajo, 2018).

Jaramillo (2017), en un artículo redactado para portafolio habla de la inclusión y trabajo decente para personas con discapacidad, resalta que es necesario dejar de asimilar que la inclusión hace referencia a las acciones caritativas y que por el contrario se les debe dar la oportunidad de ejercer su derecho a un trabajo decente, permitiendo a su vez la realización como ciudadanos y un acceso conjunto de bienes para asegurar un ingreso vital. Según datos oficiales, para el año 2005 en Colombia el 6,3% de la población sufre algún tipo de discapacidad y menos del 5% tienen acceso a un trabajo u ocupación (Jaramillo, 2017).

Las personas con discapacidades físicas presentan ciertas restricciones de movilidad, no obstante, son personas que pueden acceder al mercado laboral ya que poseen la mayoría de las competencias para desarrollar actividades administrativas u operativas solicitadas en las empresas, es importante tener en cuenta que las instituciones que desean vincular personal con alguna discapacidad física, debe realizar estudios para realizar las respectivas adaptaciones de los puestos de trabajo, teniendo presente que no es necesario crear cargos nuevos sino ubicarlos en los cargos existentes (Agudelo, Casas, Tovar & Villadiego, 2017).

En una investigación llevada a cabo por Botero (2016), se buscó reconocer aquellas prácticas de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad en la ciudad de Bogotá, para la investigación se tomaron como muestra tres macroempresas, nueve

medianas empresas y cuatro microempresas del sector privado para un total de 16 empresas, en ellas se abordaron tres grandes temas que fueron procesos de inclusión laboral, beneficios y barreras de la inclusión laboral. Se encontró que 6 de la totalidad de empleados con discapacidad tienen un programa de vinculación, por otro lado 10 empresas tienen programas de inclusión laboral el cual se desarrolla de la mano con fundaciones tales como Best Buddies, Fundir y Fundación Cere, las 6 empresas restantes no tienen ningún programa externo, pero llevan de manera interna los procesos de inclusión.

Por otra parte, las empresas que realizan procesos de inclusión con la ayuda de las fundaciones, son evaluadas y se mantiene un constante seguimiento en los procesos tales como la orientación, el diagnóstico, la identificación, la capacitación, la asesoría y el seguimiento y retroalimentación, todo ello con el fin de identificar aquellas falencias en pro de un mejoramiento que permita crear espacios aptos para las personas en condición de discapacidad y a su vez, ellas puedan desempeñarse con excelencia permitiendo un crecimiento profesional, laboral y humano (Botero, 2016). Dentro de los beneficios que reciben las personas en condición de discapacidad a la hora de ser vinculadas laboralmente están la motivación, la autonomía y el acceso al recurso vital; por otro lado algunas de las barreras que se presentan en la inclusión de personas con discapacidad en el ambiente laboral se encuentran la falta de experiencia, desconocimiento en torno a la discapacidad, falta de infraestructura, ausencia de capacidades organizacionales y falta de apoyo del estado (Botero, 2016).

El teletrabajo también es una gran oportunidad que permite la inclusión de personas en condición de discapacidad, debido a que esta modalidad de trabajo rompe aquellas barreras urbanísticas y de transporte, permitiendo una mayor inserción de estas personas en

los ambientes laborales. En una investigación llevada a cabo por Balbinder (2009), la cual abarco nueve países (Argentina, Brasil, Chile, Colombia, El salvador, México, Perú, República Dominicana y Uruguay), se encontró que el 7,18% de la población tienen algún tipo de discapacidad esto equivale a 36.436.674 personas, de las cuales el 44% hacen parte de la Población Económicamente Activa (PEA) y solo el 22,27% cuentan con algún tipo de trabajo. De esta manera se creó un ambiente donde se pudo dar la oportunidad a las personas con discapacidad de hacer parte del teletrabajo, luego de esta experiencia se les realizó una entrevista donde manifestaron que su vida ha mejorado tanto en el ámbito familiar como laboral, de igual forma consideran que el teletrabajo ha disminuido el peso de las barreras urbanas, edilicia y de transporte y la mayoría cuentan con las herramientas necesarias para llevar a cabo esta actividad (computador y conexión a internet), sin mencionar que todas estas personas cuentan con los requisitos para esta modalidad, los cuales con el manejo de las TIC, capacidad de emprendimiento, la confianza y los deseos de superación.

Aspectos Metodológicos

Tipo de Investigación

La presente investigación es de tipo documental, una revisión de literatura tipo “monografía” tal como lo menciona Kaufman y Rodríguez (1993) la monografía es un texto de científico de tipo informativo, donde se describe y/o analiza de forma tanto crítica como propositiva la información bibliográfica recolectada de diversas fuentes seleccionadas una vez delimitado el tema por el autor (Citados en Morales, 2003). Es así como para fines de la presente monografía, la revisión de literatura se desarrolló mediante un proceso narrativo, que permite el análisis de los procesos de inclusión laboral a personas

en condicional de discapacidad física a partir de la indagación y selección de documentos legales, normativos, artículos de investigación, paginas gubernamentales, tal y como se detalla en líneas posteriores.

Fuentes de Recolección de la Información

El desarrollo de la recolección de la información se realizó mediante la búsqueda documental en bases de datos científicas y publicaciones en páginas institucionales que tuvieran sus documentos en español, se trabajó con documentos encontrados de 10 años atrás y aquello que aun cuando estuvieran fuera de este periodo, teniendo en cuenta que las normas y leyes tienen varias décadas de antigüedad. fueran necesarios, la búsqueda se hizo bajo los criterios de las palabras clave, se analizaron **55** documentos, artículos teóricos, empíricos y de apropiación social del conocimiento, desarrollados y publicados a nivel internacional, nacional y regional. Los documentos que estuvieron seleccionados fuera de dichos criterios se usaron por se considerados fundamentales en el tema.

Tratamiento y análisis de la información

Se seleccionó la información siguiendo los criterios establecidos, para el análisis de la revisión documental se categorizaron los documentos según cada uno de los objetivos, los años y las palabras claves. Se desglosó y analizó la información contenida en cada documento seleccionado y allí se toman las unidades de muestreo según criterios y como se describe en las tablas posteriores.

Procedimiento Realizado

El desarrollo de la presente monografía se realizó así:

Momento Inicial, recolección y selección de la información.

Se dio inicio a la indagación mediante una apropiación documental del tema, discapacidad, tipos de discapacidad, discapacidad física y procesos de inclusión laboral a personas con discapacidad física.

Momento intermedio, análisis de los documentos.

Se desarrolló un proceso de sistematización de los documentos, donde se seleccionaron y categorizaron según las intenciones de cada objetivo específico, allí se realiza un análisis de los documentos seleccionados finalmente y se empieza la construcción de cada uno de los capítulos de resultados.

Momento Final, Escritura del documento.

Una vez se realizaron los momentos anteriores, se empieza con la construcción del documento final, teniendo en cuenta el proceso metodológico de la monografía se escribe a partir de la reflexión la crítica y la proposición, con un soporte teórico esencial. Se realiza la elaboración de resultados buscando siempre cumplir con los objetivos y realizar un aporte a los interesados en el tema, la población y por su puesto en todos los temas relacionados a la educación superior a distancia y su necesaria relación para favorecer los procesos de inclusión en procesos de formación y trabajo.

Descripción de los años y bases de datos utilizadas

Tabla 2 *Número de estudios por año incluidos en la revisión*

Año	2003	2005	2008	2009	2010	2011	2015	2016	2017	2018	Total
Artículo	2	2	1	2	3	1	4	5	8	5	33

Nota: Elaboración Propia

Tabla 3 *Normas y Leyes incluidas en la revisión*

Año	1955	1989	1991	1993	1995	1997	1998	1999
Normas y Leyes	1	2	1	1	1	1	2	1
Año	2006	2008	2012	2013	2014	2017	2018	Total
Normas y Leyes	1	2	3	1	1	2	2	22

Nota: Elaboración Propia

Tabla 4 *Registro de revisión de datos*

Nombre de la Base De Datos	Redalyc	Otras fuentes	Scielo
Años Consultados	2003 - 2018		
Búsqueda con términos Libres			
Términos de búsqueda	Palabras Claves		
	Discapacidad	Inclusión laboral	Normatividad -
	Tipos de discapacidad	Diversidad Funcional	discapacidad
	Discapacidad física	Educación Inclusiva	Proceso de/ inclusión
	Tipos de discapacidad física		laboral
Resultados Idioma (s)	Español		Español

Nota: Elaboración Propia

Tabla 5 *Criterios para la selección de los documentos de la revisión*

Ítem	
Pregunta Problema	¿Cuáles son los procesos de inclusión laboral para población con discapacidad física en el marco de la normatividad y políticas propuestas a nivel global, nacional y regional, desarrollados en la ciudad de Tunja Boyacá?

Objetivo	Analizar los procesos de inclusión laboral para población con discapacidad física en el marco de la normatividad y políticas propuestas a nivel global, nacional y regional, desarrollados en la ciudad de Tunja Boyacá.
METODOLOGIA	
Criterios de Inclusión	Clasificación para desarrollar la búsqueda
	Idiomas: español origina – traducida al español
	Periodo de Revisión: 2003 - 2018
	Tema de estudio: Procesos de inclusión a personas en condición de discapacidad física-
	Área geográfica: Internacional que aplique para Colombia Tunja- Boyacá-Colombia
	Tipo de documentos: Artículos de investigación, documentos producto de Revisiones, Normas, Políticas, Leyes, Decretos, Paginas Gubernamentales e Institucionales.
Estrategias de Búsqueda	Lenguaje: Español.
Extracción de Datos	Lectura crítica, Análisis, Síntesis, Descripción.
RESULTADOS	
Resumen del Número de Artículos	Incluidos: 55
Incluidos en la Revisión	
	Excluidos: 7
<i>Nota: Elaboración Propia</i>	

Resultados

Referentes de normatividad y políticas existentes a nivel internacional sobre la inclusión laboral a personas con discapacidad física; referentes para su abordaje y comprensión

Las personas con discapacidad se consideran uno de los grupos más excluidos a nivel mundial, se caracterizan por poseer los resultados académicos más bajos, en la economía no tienen un nivel considerable de participación y registran las tasas más altas de pobreza, se consideran que estas personas están discapacitadas no solo por sus cuerpos sino también por la parte social, todo esto se puede mejorar si los gobiernos, los entes no gubernamentales, los profesionales y las personas con discapacidad en compañía de sus familias trabajan de forma conjunta para eliminar los estigmas históricos, creando normatividad y políticas públicas que ayuden a la inclusión y aceptación de una sociedad diversa (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2017), es por ello que este capítulo recopila la normatividad existente sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad y más concretamente de discapacidad física.

La Organización Internacional del Trabajo [OIT] (1955), en su reunión celebrada en Ginebra crea un documento que plasma aquellas recomendaciones que se deben tener en cuenta sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos en donde especifica que su campo de aplicación son “(...)los inválidos, cualesquiera que sean el origen y la naturaleza de su invalidez y cualquiera que sea su edad, siempre que puedan ser preparados para ejercer un empleo adecuado y tengan perspectivas razonables de obtener y conservar tal empleo”, por otra parte en el numeral tres (3) se menciona que se deben adoptar “(...) todas las medidas necesarias y factibles para crear o desarrollar servicios especializados de orientación profesional destinados a los inválidos que necesiten ayuda para elegir o cambiar de profesión” (párr.10).

Del mismo modo, esta recomendación se divide en diez (10) capítulos, en los cuales se abordan temáticas de gran importancia para el proceso de adaptación y readaptación profesional para personas inválidas, es el caso del capítulo 7 denominado Medidas para Aumentar las Oportunidades de Empleo de los Inválidos, en su numeral 29 establece tres principios que son la base para tomar medidas referentes en este tema y son:

- a) los inválidos deberían tener la misma posibilidad que los trabajadores no inválidos de ingresar en los empleos para los cuales estén calificados;
- (b) los inválidos deberían tener plenas oportunidades para aceptar un empleo que les convenga con un empleador de su elección;
- (c) se debería hacer hincapié en las aptitudes y en la capacidad para el trabajo de los interesados y no en su invalidez (OIT, 1955, párr.36).

La Oficina Internacional del Trabajo [OIT], en el convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas invalidas), núm. 159 (1983), plantea ciertas medidas que deben ser tomadas a la hora de asegurar tanto en las zonas rurales como urbanas, la igualdad de oportunidades respecto al tema laboral y la integración de la comunidad, este convenio se aplica a “La persona inválida, es decir cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida”, por otra parte en su Artículo 8 estipula que “Se adoptarán medidas para promover el establecimiento y desarrollo de servicios de readaptación profesional y de empleo para personas inválidas en las zonas rurales y en las comunidades apartadas” (OIT, 2008, p. 16).

La Recomendación sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), núm. 168, (1983), toma las normas internacionales ya existentes y contenidas en la Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos de 1955 y las actualiza, con la necesidad de asegurar que se aplique tanto en zonas rurales como en zonas urbanas, de esta manera en el numeral 7 menciona que “Las personas inválidas deberían disfrutar de igualdad de oportunidades y de trato en cuanto al acceso, la conservación y la promoción en un empleo que, siempre que sea posible, corresponda a su elección y a sus aptitudes individuales.”; en el numeral 8 se establece que “Al prestar asistencia a las personas inválidas en materia de readaptación profesional y empleo, tendría que respetarse el principio de igualdad de oportunidades y de trato para trabajadores y trabajadoras” (OIT,2008, p.15).

El numeral 10 de este mismo documento, señala que “Deberían adoptarse medidas para promover oportunidades de empleo de las personas inválidas que se ajusten a las normas de empleo y salario aplicables a los trabajadores en general”, por otro lado, el numeral 11 habla de nuevas medidas que deben ser tenidas en cuentas, como por ejemplo el apartado a) habla de las medidas apropiadas para:

Crear oportunidades de empleo en el mercado regular del empleo, incluidos incentivos económicos para alentar a los empleadores a proporcionar formación y empleo subsiguiente a las personas inválidas, así como a adaptar, dentro de límites razonables, los lugares de trabajo, la estructuración de las tareas, las herramientas, la maquinaria y la organización del trabajo para facilitar tal formación y empleo; fomento de la cooperación entre talleres protegidos y talleres de producción en materia de organización y de gestión, a fin de mejorar la

situación de empleo de sus trabajadores inválidos y, siempre que sea posible, ayudarlos a prepararse para el trabajo en condiciones normales (OIT,2008, p.16).

En la Convención Interamericana para la Eliminación de todas formas de discriminación contra las personas con discapacidad - Organización de los Estados Americanos [OEA] (1999), en su Artículo II dicta que “Los objetivos de la presente Convención son la prevención y eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad”, ahora bien, en el Artículo III numeral 1 se estipula que los estados se deben comprometer a tomar medidas para:

Eliminar progresivamente la discriminación y promover la integración por parte de las autoridades gubernamentales y/o entidades privadas en la prestación o suministro de bienes, servicios, instalaciones, programas y actividades, tales como el empleo, el transporte, las comunicaciones, la vivienda, la recreación, la educación, el deporte, el acceso a la justicia y los servicios policiales, y las actividades políticas y de administración (p.3).

El anterior documento fue aprobado por el Congreso de Colombia en la ley 762 de 2002, declarada constitucional en la sentencia C-401 de 2003 y se encuentra en vigencia a partir del 11 de marzo de 2014.

Las Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad las aprobó la Asamblea General de las Naciones Unidas con el número de resolución 48/96, del 20 de diciembre de 1993, en ellas se habla de la igualdad de participación de personas en condición de discapacidad en diferentes ámbitos tales como la educación, empleo, vida familiar e integridad personal, cultura, religión, entre otros. El Artículo 7

corresponde a la igualdad en el ámbito laboral, para lo cual se inicia este apartado estipulando que:

Los Estados deben reconocer el principio de que las personas con discapacidad deben estar facultadas para ejercer sus derechos humanos, en particular en materia de empleo. Tanto en las zonas rurales como en las urbanas debe haber igualdad de oportunidades para obtener un empleo productivo y remunerado en el mercado de trabajo (Naciones Unidas, 1993, p.14).

En los numerales de este Artículo se destaca que “Las disposiciones legislativas y reglamentarias del sector laboral no deben discriminar contra las personas con discapacidad ni interponer obstáculos a su empleo”, de igual forma “Los Estados deben apoyar activamente la integración de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo”; se deben tener medidas como “diseñar y adaptar los lugares y locales de trabajo de forma que resulten accesibles a las personas que tengan diversos tipos de discapacidad”, también se debe “facilitar el acceso de las personas con discapacidad a esos medios (nuevas tecnologías y al desarrollo y la producción de recursos), a fin de que puedan obtener y conservar su empleo”, “Los Estados, las organizaciones de trabajadores y los empleadores deben cooperar para asegurar condiciones equitativas en materia de políticas de contratación y ascenso” (Naciones Unidas, 1993, p.15).

En el Artículo 7 – Empleo, consagrado en las Normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades, en la guía para el usuario preparada por Graeme Innes para el comité de derechos humanos para las personas con discapacidad menciona que “Las personas con discapacidad tienen que tener oportunidades de empleo en el mercado abierto de trabajo. Las reglamentaciones del empleo no deben discriminar contra ellos”, de la misma forma “Se deben ofrecer incentivos económicos a los empleadores tales como beneficios en los impuestos, se debe alentar a los

empleadores a tener instalaciones accesibles y a proporcionar equipos apropiados a los empleados con discapacidad”, también se aclara que se debe “proporcionarles el mismo salario, compensaciones y otras condiciones de empleo que a los demás” (Unión Mundial de Ciegos, 1995, p.4).

En la Declaración de las necesidades básicas de las personas sordociegas, celebrada en Estocolmo (1989), el Artículo 6 menciona que:

La pérdida de la vista y el oído es en sí misma una barrera para la productividad que puedan lograr las personas sordociegas en un puesto de trabajo. Debe estudiarse la posibilidad de que cada sordociego con posibilidades laborales trabaje en un empleo productivo en el ambiente menos restrictivo posible. El asesoramiento adecuado tanto como la formación, la preparación para el trabajo en sí, la colocación laboral y los servicios de seguimiento son componentes importantes del proceso de rehabilitación. Estos servicios se deberían desarrollar en la mayor medida posible en cada país, contando con la activa participación de la persona sordociega en la planificación del caso en a la forma más plena factible (p.2).

Por otra parte, la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y protocolo facultativo, en su Artículo 27 Trabajo y empleo, habla sobre reconocer el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con los demás, “(...) incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad” (Naciones Unidas, 2006, p.23). En el apartado **a)** del Artículo 27 se menciona que debe estar prohibido discriminación por motivos de “(...) discapacidad con

respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables” (Naciones Unidas, 2006, p.23).

Finalmente, en esta misma convención en el numeral dos del Artículo 27 se plantea que “Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio” (Naciones Unidas, 2006, p.24).

La Resolución 62/127 aprobada por la asamblea General de las Naciones Unidas del 18 de diciembre de 2007 titulada “Aplicación del Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad: realización de los objetivos de desarrollo del Milenio para las personas con discapacidad”, en el apartado c del numeral 6 estipula que se debe:

Garantizar un nivel de vida y una protección social adecuados para las personas con discapacidad, en particular mediante el acceso a programas de erradicación de la pobreza y del hambre y a una educación de calidad, en particular la enseñanza primaria gratuita y obligatoria y la enseñanza secundaria, así como el mismo tipo, calidad y nivel de atención de la salud, gratuita o a un precio razonable, que se presta a las demás personas, y la promoción del pleno empleo y un trabajo decente para todos (Naciones Unidas, 2008, p.3).

Del mismo modo en el numeral 13 se pide al Secretario General “otorgar mayor prioridad a las preocupaciones y problemas de las personas con discapacidad y a su inclusión en el programa de trabajo del sistema de las Naciones Unidas”, es decir ejecutar actividades que den

cumplimiento a lo estipulado anteriormente, es por ello que el apartado a) del presente numeral consigna lo siguiente:

Promover la inclusión de la perspectiva de las personas con discapacidad en las políticas, programas y proyectos de la Secretaría y los demás órganos y organismos de las Naciones Unidas, en una escala más amplia y con mayor prioridad, sobre la base de un enfoque holístico de la labor que se realiza en las esferas del desarrollo social, los derechos humanos y la no discriminación y, a ese respecto, asegurar que el Programa Mundial de Censos de Población y Vivienda de 2010 incorpore la perspectiva de las personas con discapacidad (Naciones Unidas, 2008, p.4).

Alcances y limitaciones de la normatividad y políticas de orden nacional y regional sobre inclusión laboral a personas con discapacidad física en la ciudad de Tunja, Boyacá.

Como bien se ha venido mencionando a lo largo del documento Colombia tiene un alto número de políticas y normatividad referente a la inclusión laboral a personas en condición de discapacidad, donde se incluyen las condiciones cognitivas, psíquicas y físicas, a groso modo se pueden contar 76 normas, decretos y/o leyes en tema general de discapacidad y 12 resoluciones, leyes y/o decretos propiamente que regulan la inclusión laboral. El presente capítulo busca establecer y reflexionar sobre dicha normatividad, su aplicación, alcances y limitaciones en su en la ciudad de Tunja, Boyacá, como insumo fundamental y transversal en los procesos de inclusión en temas laborales.

Colombia se rige por la constitución política del año 1991, documento del cual se desprenden los principales lineamientos sobre temas de equidad, igualdad e inclusión, señala, entre otros, que todos los seres humanos son iguales, que sus derechos son sin discriminación

alguna y resalta que debe existir una protección especial a personas que tienen algún tipo de “condición especial” “discapacidad” física, psíquica, cognitiva etc.

De igual forma en el artículo 13., menciona claramente que el estado debe promover todas las condiciones necesarias para que la igualdad se evidencie de forma real en todos los ámbitos, adoptando las medidas necesarias para su cumplimiento (Colombia Constitución política, 1991), en ese sentido a nivel gubernamental en la ciudad de Tunja deben desarrollarse por normatividad nacional diversas estrategias que favorezcan la igualdad de derechos, en este caso acceso a un trabajo digno a todas las personas, de lo cual, aunque se tienen algunos avances aun se requiere de arduo trabajo que aborde de forma eficiente como la misma constitución lo dice la situación existente y que en cifras no se ha logrado como ya se describió en el problema.

Este mismo documento magno indica en el artículo 47., que el estado debe adelantar políticas orientadas a la rehabilitación e integración en el marco social a todas las personas con algún tipo de diversidad física, mental o económica, en temas educativos el artículo 68., menciona “La erradicación del analfabetismo y la educación de personas con limitaciones físicas o mentales, o con capacidades excepcionales, son obligaciones especiales del Estado” (Colombia. Constitución Política, 1991, p.37), en ese sentido dichos artículos no se estarían cumpliendo a cabalidad, por falta de políticas efectivas o por falta de conocimiento en el abordaje a esta población, esto en la medida que según los datos del el Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad (RLCPD) las personas con diversidad en cuanto su nivel educativo el 42% solo tiene la primaria, el 20% la secundaria y un 30% afirma no tener ningún nivel educativo (Fedesarrollo y ACRIP, 2008).

En temas de inclusión laboral a personas en condición de discapacidad física la Constitución Política de Colombia (1991), establece en su artículo 54., que es una obligación del

estado y de los empleadores (de tipo gubernamental y privado), ofrecer formación técnica y/o profesional a quienes lo requieran, así como propiciar espacios laborales a todas las personas en edad de trabajo y garantizar a las personas que tienen cualquier diversidad funcional un trabajo que este acorde a sus capacidades y condiciones de salud.

Es claro entonces que normativamente se han establecido los derechos que tienen las personas en condición de discapacidad física para tener acceso a la formación y también a la vida laboral, de igual forma la responsabilidad de los entes públicos y privados para garantizar que estas posibilidades de igualdad y equidad se cumplan, entonces se empiezan a abrir varios interrogantes frente a las dificultades que se presentan para hacer estos procesos de inclusión laboral y el compromiso real del estado para con esta población.

Además de la constitución colombiana de año 1991, existen otras figuras legales que “regulan” la inclusión laboral a personas con discapacidad física, que se han expedido con base en normas internacionales y/o universales ya descritas en el capítulo anterior, en total se mencionan 12 principales que van desde el año 1988 hasta el 2014. Se puede resaltar entonces la ley 82 de 1988 la cual tiene como objetivo aprobar el convenio de la organización internacional de trabajo OIT relacionado con la garantía de derechos laborales de la población con discapacidad en Colombia, desarrollada en Ginebra en el año 1983, allí se menciona la obligación del estado para diseñar políticas que favorezcan a la población, promoviendo espacios de cualificación y trabajo digno en el mercado regular de empleo (Colombia. Congreso de la Republica, 1988).

En el año 1989, se establece el Decreto 2177 Por el cual se desarrolla la Ley 82 de 1988, aprobatoria del Convenio Número 159, suscrito con la Organización Internacional Del Trabajo, sobre readaptación profesional y el empleo de personas invalidas (Colombia, Presidencia de la

Republica, 1989). La adopción por normatividad en Colombia de estas disposiciones de orden internacional permiten que el país cumpla con mandamientos universales sobre la inclusión laboral a personas con discapacidad física y es justo desde las regiones donde se logra de micro a macor empezar con una implementación real y efectiva de dichos mandatos, son los municipios en cabeza de sus alcaldes y cabildantes quienes son conocedores del territorio y quienes tienen en sus manos las posibilidades de aplicar apropiadamente la norma internacional y nacional favoreciendo a la población de manera eficaz. De igual manera la población general y especialmente aquellos que están en condiciones de diversidad funcional deben estar a la vanguardia de estos temas para ser gestores de sus derechos, para ello la formación y los procesos de educación superior son esenciales y prioritarios y es allí donde la educación a distancia tiene un rol fundamental en la ruptura de brechas de tiempo, espacio y movilidad.

Se hace relevante mencionar la Ley 1221 2008 la cual se dictaminó con el fin de cual se establecer normas para promover y regular el “Teletrabajo” y se dictan otras disposiciones. En el párrafo 2, del artículo 3°, determina que el Ministerio de Salud y Protección social MPS debe formular una política pública donde se pueda realizar la incorporación al teletrabajo de la población vulnerable y personas en condiconas de discapacidad, en ese sentido se evidenció en la búsqueda realizada, que hasta el momento el MPS no ha desarrollado o a hecho publica en medios electrónicos dicha política, de hecho los avances en el tema han sido desarrollado por el Ministerio de las Tecnologías de la información y Comunicación MINTIC y en la demás normatividad que lo regula no se hace mención específica a la conclusión en ese tema a personas en condición de discapacidad, se orienta más a personas víctimas de la violencia como lo dice la resolución 2886 de 2012, así como el Decreto 884 2012 que reglamenta la Ley 1221 de 2008 sobre teletrabajo (Ley 1221, 2008).

En el tema de la contratación en el sector público en la búsqueda de dar ese espacio prioritario y justo a las personas en condición de discapacidad física, se dictamina el Decreto 1510 2013 expedido la Presidencia de la Republica, por el cual se reglamenta el Sistema de Compras y contratación, allí en su Artículo 33., sobre donde se habla de desempate de dos o más ofertas de haber preferencias a favor de empleadores particulares que vinculen laboralmente Personas con Discapacidad debidamente certificadas en un 10% de su planta de trabajadores.

Finalmente, del tema normativo, en el área de formación y de instituciones que fomenten le educación superior se encuentra la Resolución No. 1726 2014 El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, poor la cual se adopta la política Institucional para Atención de las Personas con discapacidad" allí se describen que pretende desarrollarse un proceso a través del Enfoque de Derechos, lo cual promueve de manera progresiva y convergente el acceso, la igualdad de oportunidades y la equidad, esta normatividad es muy importante para que la población con discapacidad funcional tenga la posibilidad de acceder a la formación técnica y tecnológica cualificándose para la obtención de mejores oportunidades laborales, en la ciudad de Tunja se cuenta con el Centro de Gestión Administrativa y Fortalecimiento Empresarial de la regional Boyacá.

En el marco de la normatividad internacional y nacional el municipio de Tunja desde su direccionamiento gubernamental a desarrollado algunos esfuerzos importantes para la inclusión laboral a personas en condición de discapacidad física en la ciudad, sin embargo se presentan como insuficientes cuando en las estadísticas entregadas escasamente un 20% de la población que está en Registro para la Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad (2015) (citado en Alcaldía Mayor de Tunja, 2016a) tiene acceso a algún tipo de trabajo.

El plan de desarrollo municipal de Tunja 2016-2019, en cabeza del alcalde mayor Pablo Emilio Cepeda Novoa, adopto 10 políticas públicas y una de ellas es el Acuerdo Municipal 026 de 2011, “Por medio del cual se adopta la política pública de inclusión social para las personas con discapacidad de la ciudad de Tunja, para el periodo de 2011- 2024” (Alcaldía Mayor de Tunja, 2016b). Por otra parte, en este mismo documento se encuentra consignado el programa “Somos capaces” el cual, es una estrategia que garantiza la inclusión de aquellas personas en condición de discapacidad a los ambientes tales como la educación, la salud, la cultura, la recreación, el deporte y en especial el trabajo decente donde se pretende valorar su potencial, todo esto con el fin de darle cumplimiento a sus derechos, promoviendo el desarrollo social, humano y económico del municipio (Alcaldía Mayor de Tunja, 2016b).

En la Ciudad de Tunja - Boyacá, se integró el primer Subcomité de Desarrollo Social para tratar temas referentes a inclusión laboral de personas que se encuentran en condición de discapacidad, el encargado del tema de discapacidad en la Ciudad de Tunja se reunió con el secretario de Desarrollo Social y representantes de la discapacidad, para definir aquellos compromisos que permitan acceder a un trabajo digno establecidos en el Decreto 0016 de 2014 denominado Compromiso con la inclusión laboral (Alcaldía Mayor de Tunja, 2018a). Este encuentro permitió abordar temáticas que permita implementar programas de atención para la población en condición de discapacidad, así mismo la presentación de un proyecto “(...) en la segunda fase en cierre de brechas, con el objetivo de formar e incluir laboralmente a un grupo poblacional con discapacidad, para fortalecer la cultura ciudadana en la ciudad” (Alcaldía Mayor de Tunja, 2018a, p.2).

Para el año 2018 se realiza el primer subcomité operativo de inclusión laboral en dirección de la Secretaria de Gobierno de la ciudad de Tunja, en donde se presenta una

caracterización de la población con discapacidad con el fin de fortalecer procesos de inclusión laboral. En este subcomité, se informó que 3.165 personas poseen algún tipo de discapacidad, de las cuales el 35,80% presentan discapacidad del sistema nervioso y el 26,70% discapacidad del movimiento del cuerpo, manos, brazos, piernas; por otro lado, los ingresos que recibe esta población se dividen de la siguiente manera, alrededor del 70% no cuenta con un ingreso y el 15,20% reciben menos de un salario mínimo legal vigente (Alcandía Mayor de Tunja, 2018a). Estas cifras se pueden ver en las Figuras 1 y 2 que se encuentran a continuación.

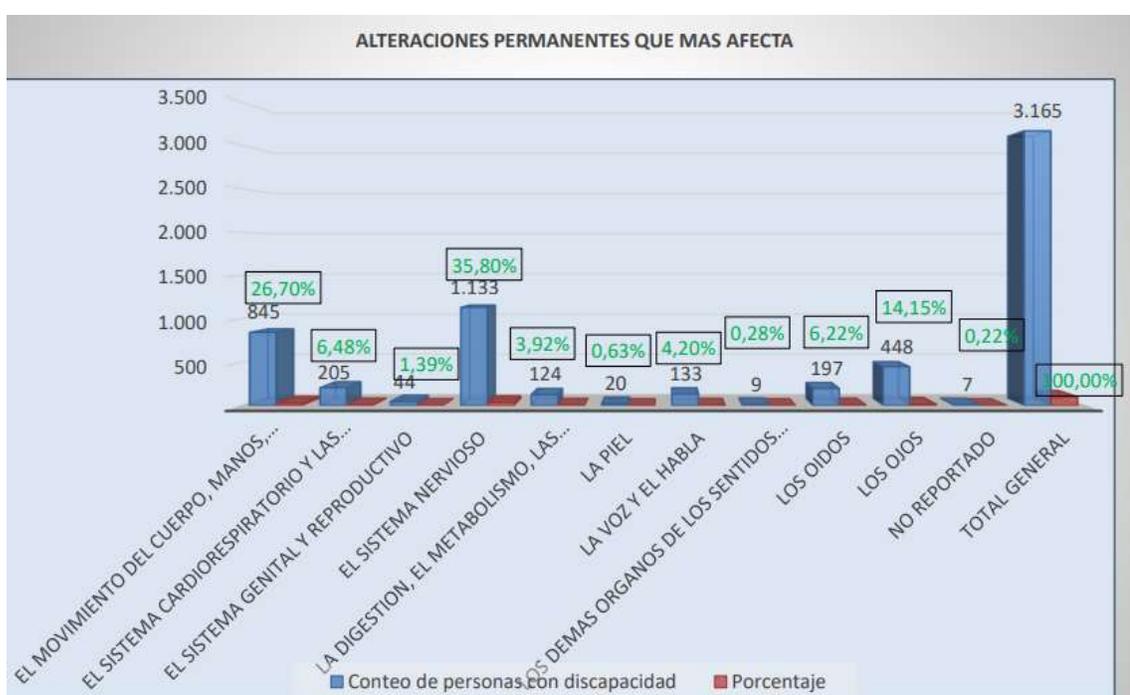


Figura 1 Alteraciones permanentes que más afectan a la población de la ciudad de Tunja.
Nota: Tomado de Primer subcomité operativo inclusión laboral por Alcaldía Mayor de Tunja, 2018a, p.3

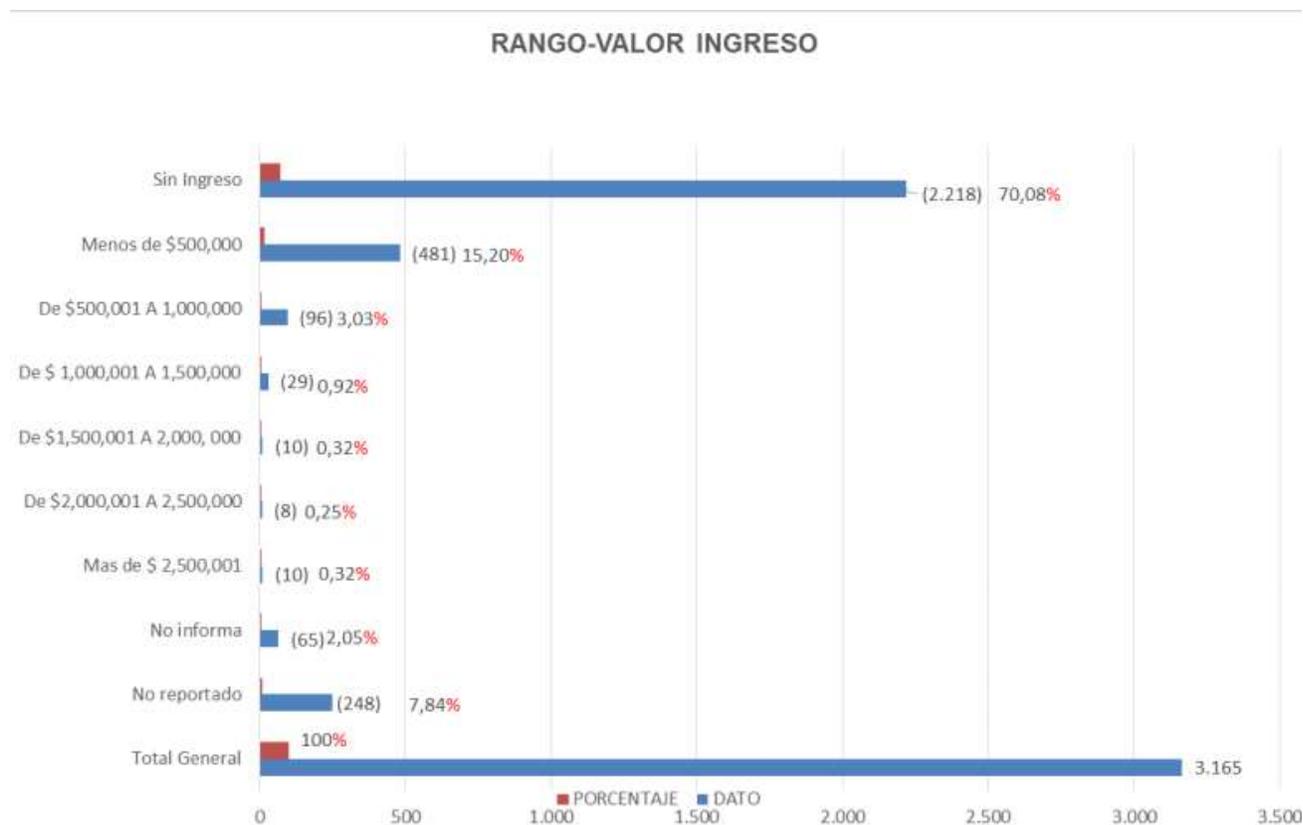


Figura 2 Rango en el valor de ingresos de personas en condición de discapacidad de la ciudad de Tunja.
 Nota: Tomado de Primer subcomité operativo inclusión laboral por Alcaldía Mayor de Tunja, 2018a, p.3

De igual manera, el informe del primer subcomité operativo de inclusión laboral del año 2018 muestra que la población que se encuentra vinculada laboralmente es de un 13% del total de la población con discapacidad y un 8,6% se encuentra laborando sin contrato. Por otro lado, este informe de indicadores de inclusión laboral para personas con discapacidad, evidencia que existe inclusión con respecto a la formación de personas discapacitadas, pero el problema se presenta cuando estas personas, luego de estar capacitadas para desarrollar labores en igualdad de condiciones, no encuentran un sistema laboral que realmente respalde el proceso de formación que desarrollaron y en caso de ser contratados, las condiciones de vinculación son muy desiguales tanto en el tipo de contratación como en su remuneración (Alcaldía Mayor de Tunja, 2018a).

En la Ciudad de Tunja Boyacá, algunas fundaciones e instituciones educativas mantienen programas de educación y vinculación laboral con un proceso de inclusión como parte del apoyo intersectorial con la Secretaría de Gobierno y la Secretaría de Protección Social, por ejemplo, la Fundación Praxis con apoyo de la administración de Tunja en Equipo 2016-2019 para el año 2018, adelantaron un proyecto productivo especialmente para la población con discapacidad, el cual consiste en la formación, capacitación y transformación de dos productos, el primero de ellos es la papa precocida y el segundo la pulpa de fruta, en este proyecto se encuentran participando 30 personas, los cuales han recibido curso de manipulación de alimentos, transformación de papa y transformación de fruta garantizando que los productos que ellos producen cuentan con alta calidad debido a que su capacitación esta a cargo de Activa-T y el SENA (González, 2018).

Finalmente, Activa-T se ha encargado de realizar asesoría y acompañamiento a 10 unidades productivas; de igual forma, realiza talleres con el objetivo de fortalecer aquellas habilidades y competencias que sean de gran utilidad a la hora de presentar una entrevista o elaborar una hoja de vida. La oficina Somos Capaces ha capacitado a los empresarios, las bolsas de empleo y a las asociaciones sobre los beneficios que traen los procesos de inclusión laboral de esta población, todo con el fin de que las personas con discapacidad en ayuda de todas las organizaciones y entes gubernamentales eliminen todas esas barreras que les impiden acceder a un empleo decente y una permanencia sin discriminación (Alcaldía Mayor de Tunja, 2018b).

Propuestas generales de mejoramiento para el desarrollo de procesos de inclusión laboral para población con discapacidad física, en la ciudad de Tunja Boyacá

En la actualidad es de vital importancia empezar a generar procesos de inclusión laboral a personas con discapacidad física y de esta manera plantear y gestionar espacios que ofrezcan soluciones laborales a esta población, esto en el marco de los llamados internacionales de la inclusión y en cumplimiento tanto a la Constitución de la República de Colombia como a toda su normatividad derivada, estudiada en los capítulos anteriores. Como se plantea desde la revisión de literatura para ello deben tenerse en cuenta básicamente dos grandes áreas a fortalecer para empezar a implementar en los diferentes escenarios laborales públicos y privado condiciones de inclusión laboral, estas áreas se entienden como el cuerpo social y el cuerpo físico (Botero, 2016) y en el presente capítulo se realizarán algunas recomendaciones generales al respecto.

Recomendaciones a nivel de inclusión del cuerpo social (aspectos sociales)

Desde el aporte de la psicología humanista, el enfoque de la inclusión social y las directrices normativas a nivel nacional e internacional indican que las entidades deben tener establecidos procesos de inclusión laboral a personas en condición de discapacidad física pues todas las personas deben recibir un trato igualitario y equitativo libre de discriminación, por tanto su quehacer en este tema debe ser la construcción y modificación de los perfiles laborales tradicionales a unos “inclusivos” visibilizando en primer lugar el trabajo como un espacio incluyente, relacionado con el desarrollo humano, el impacto del mejoramiento desde la diferencia y de acuerdo a los proceso individuales que cada persona realiza independientemente si es considerado un persona con diversidad “todos trabajamos diferente”.

En este orden de idea los métodos y técnicas de selección de personal deben considerar a las personas ciegas, sordas, o con limitación de movilidad para su desplazamiento, para lo cual deben existir sistemas de comunicación con diferentes lenguajes como señas y braille, que se utilicen de forma pertinente y eficaz buscando siempre la inclusión y desarrollo productivo del empresario. Se considera que la reestructuración de dichos procesos en el trabajo es en la practica un proceso complejo, el cual debe contar entre otros con un grupo interdisciplinar que puedan aportar desde sus conocimientos en diferentes áreas, como psicólogos, pedagogos, docentes, abogados, médicos, sociólogos, así como representantes de grupos considerados en diversidad; este grupo de expertos debe conocer y sentir la inclusión desde su rol profesional para poder aportar. En primer lugar, hacer una fuerte revisión de literatura con respecto a estudios empíricos que hayan realizado reformas de este tipo en el mundo, teniendo en cuenta siempre el enfoque de equidad y la inclusión.

La flexibilidad del perfil laboral según el nivel de diversidad y las labores a desarrollar debe ser la base de los procesos de inclusión laboral a personas con discapacidad física sin perder su función orientadora dentro del sector productivo, en segundo lugar, es importante crear un marco teórico y metodológico que sirva de guía, lo que se evidencia es que cuando se habla de estos temas las organizaciones busca desarrollar los procesos de una forma intuitiva sin considerar que debe ser un procesos riguroso estandarizado para minimizar al máximo los posibles tintes de exclusión y esto no solo en cuanto a las condiciones sociales de inclusión, si no también locativas o de espacios que son indispensables en este proceso.

La construcción del material de trabajo según el perfil debe tener en cuenta las tipologías de la diversidad, en la actual sociedad, las tecnologías de la información y la comunicación TIC permiten usar un sin número de herramientas que favorecen estos procesos, por ejemplo, en

personas con limitaciones visuales en cuanto a la posibilidad de material en mp3 o audio e incluir de esta forma software tales como NonVisual Desktop Access, Lector de pantalla Orca, tema de acceso independiente, Braille Note Windows (Asociación D.O.C.E. Discapacitados Otros Ciegos de España, 2015), por mencionar algunos. Este proceso de implementación debe ser primero puesto a prueba mediante una prueba piloto y factor determinante es la capacitación al personal en procesos de formación a este tipo de población y la sensibilización de la comunidad frente a las políticas y leyes de inclusión.

En ese proceso se sugiere desarrollar una evaluación inicial de tipo diagnóstico para determinar cuáles son Las necesidades particulares, sus potenciales, conocimientos, fortalezas y debilidades, es importante tener en cuenta que hacer referencia a evaluación no es necesariamente obtener un dato cuantitativo o numérico. Se pueden utilizar intercambios orales de información, también escritos o según el tipo de lenguaje que utilice el trabajador. Los procesos de interacción constante promueven la rápida adaptación a estos escenarios, donde se lleguen a puntos clave sobre el proceso que ha llevado el trabajador, desde los hallazgos de la evaluación diagnóstica, en cuantos limitaciones, habilidades y competencias adquiridas o a mejorar.

La inclusión laboral a personas en condición de discapacidad física desde el escenario social se valora de manera importante, pues representa un aporte a la económica de la región, un mejoramiento en la calidad de vida del trabajador y su familia, el aprovechamiento de conocimientos y experiencias que generalmente han estado quietas o desaprovechadas, la construcción de seres humanos integrales y productivos, esta campo que se abre a las personas en condición de discapacidad mejora su autoestima, se convierten en personas más autónomas y autosuficientes (Botero, 2016).

Concluyendo para empezar con la inclusión social en espacios laborales se debe empezar con una preparación por parte de las organizaciones, mediante un grupo interdisciplinario y experto en el tema, una reestructuración organizacional y de sus perfiles laborales tradicionales por unos perfiles inclusivos, así mismo la actualización de implementos de trabajo según se requiera y la implementación de elementos basados en TIC que favorezcan la inclusión a un menor costo y bajo pautas de la sociedad digital actual.

Recomendaciones a nivel de inclusión de cuerpo Físico

Como lo indica el documento de orientaciones para construir un entorno accesible, realizado por el grupo de enlace sectorial de accesibilidad y liderado por la presidencia de la república de Colombia en el marco del plan nacional de discapacidad desde la perspectiva de los derechos humanos; la accesibilidad se apoya en el derecho fundamental de circular libremente por el territorio nacional (con las limitaciones que establezca la ley), el derecho a la recreación, la práctica del deporte y el aprovechamiento del tiempo libre, y el derecho a la cultura, establecidos en los Artículos 20, 24, 52 y 70 de la Constitución Política colombiana.

La accesibilidad es un bien público que se ha venido consagrando en términos de derecho ciudadano en las últimas dos décadas, a través del cual toda persona, sin importar su edad, género, raza, sus condiciones físicas, psíquicas y sensoriales, tiene derecho a interactuar socialmente y a desarrollar sus aptitudes y potencialidades en las diversas esferas de la actividad cotidiana, y a hacer uso y disfrutar libremente de todos los servicios que presta y ofrece la comunidad. En ese sentido los espacios laborales para empezar con los procesos de inclusión laboral a personas con discapacidad física deben empezar a desarrollar lugares libres de barreras y limitaciones de movilidad.

Se requiere entonces tener en cuenta la implementación de la normatividad sobre inclusión del país que han sido expedidas por el Instituto Colombiano de Normas Técnicas y certificación (ICONTEC), en las cuales se establecen los requisitos mínimos en la construcción de los espacios accesibles para todas las personas así:

- NTC. 4144 de 1997: Accesibilidad de las personas al medio físico, edificios y señalización.
- • NTC. 4141 de 1.997: Accesibilidad de las personas al medio físico, símbolo de sordera o hipoacusia y dificultad de comunicación.
- NTC. 4139 de 1.997: Accesibilidad de las personas al medio físico, símbolo gráfico, características generales.
- NTC. 4140 de 1.997: Accesibilidad de las personas al medio físico, edificios, pasillos, corredores y características generales.
- NTC. 4201 de 1.997: Accesibilidad de las personas al medio físico, edificios, equipamientos, bordillos, pasamanos y agarraderas.
- NTC. 4142 de 1.997: Accesibilidad de las personas al medio físico, símbolo de Ceguera y Baja Visión.

La disposición del espacio requerida: Es importante contar con espacios amplios, con excelente iluminación, pocas escaleras y buena ventilación; el lugar debe evitar al máximo cualquier tipo de accidente sea por piso resbaloso, acceso a electricidad, cuerdas, elementos corto punzantes que puedan afectar en su salud física de los trabajadores, esto es importante de tener en cuenta pues muchas veces por temas de creatividad, curiosidad, hiperactividad o falta de atención se pueden presentar accidentes.

El equipamiento necesario: El escenario laboral debe estar equipado con sillas y escritorios ergonómicos, amigables, se debe tener una decoración llamativa, y con colores dependiendo el perfil laboral y las personas que se vayan a incluir en estos espacios. Los dispositivos tecnológicos son vitales en la actual sociedad de la comunicación, computadores con software actualizados y orientados al objetivo del proceso de inclusión laboral son una herramienta esencial. El equipamiento también está relacionado con el recurso humano el cual debe estar capacitado y conocer la importancia de realizar un apoyo diferencial y respetuoso no excluyente a las personas con diversidad funcional.

Se puede inferir que los procesos de inclusión laboral a personas con discapacidad física representan un alto costo para las organizaciones, sin embargo la principal conclusión de este capítulo es que debe empezar a comprenderse como eso “un proceso” que se va desarrollando de forma paulatina, que favorece el desarrollo económico y social y que favorece el cumplimiento de las mandatos internacionales, las leyes colombianas (Decreto 2177, 1989), (Ley 82 1993, 1993) y hace efectivo el goce pleno de los derechos para todas las personas.

Discusión

Los procesos de inclusión laboral a personas en condición de discapacidad física están regulados a nivel internacional y nacional por una normatividad legal y unos mandatos que tienen como base general la búsqueda del goce pleno de los derechos, la no exclusión y la igualdad de oportunidades para todas las personas sin importar su género, su raza, su lugar de procedencia y por su puesto sus condiciones diversas. Si bien existen dichos mandatos se evidencia que en la realidad como sociedad aún no se está preparados para asumir los procesos de inclusión de una forma eficaz y pertinente, como se evidencia en la ciudad de Tunja, donde tan solo un 20% de la población caracterizada con discapacidad tiene acceso a algún tipo de trabajo (Alcaldía Mayor de Tunja, 2016) datos que pueden contrastarse con la situación a nivel nacional donde solo un 12% trabajan, teniendo incluso en este municipio un promedio de inclusión laboral mayor que indicado a nivel nacional, que requiere de análisis y acción urgentes a nivel de la formación en educación básica y superior así como de los entornos laborales.

Se puede identificar que en la ciudad de Tunja se han venido desarrollando en los últimos años esfuerzos importantes por generar espacios de inclusión laboral a personas con discapacidad física, en la actual administración municipal se destaca la labor para identificar la población con diversidad funcional e incluirla en programas de formación, pero aun se observa que hace falta el proceso de inclusión laboral, pues aunque logre identificar perfectamente a esta población, no basta solamente con conocerla y caracterizarla, hace falta trabajar con ella, implementar una red de apoyo interinstitucional en donde se generen incentivos a aquellos empresarios que participen en estos programas de inclusión.

Como bien lo menciona la ONU (2017), los estados miembros reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en espacios que brinden igualdad de condiciones con

las demás personas, donde se incluye el derecho a tener la oportunidad para financiar su vida mediante un trabajo que pueda elegir libremente y sea aceptado en un mercado y un entorno laborales inclusivo, abierto, equitativo y accesible a las personas con discapacidad. Por tanto, los estados den salvaguardar y favorecer el derecho al trabajo, incluso para aquellos que adquieran alguna discapacidad durante la vida laboral, generando estrategias y políticas eficaces y efectivas, sin embargo, las cifras y resultados evidenciados producto de los planes desarrollo no fomentan esta practicas universales.

En Tunja se ha venido trabajando en el marco del acuerdo municipal 026 de 011 por medio del cual se adopta la política pública de inclusión social para las personas con discapacidad de la ciudad de Tunja, para el periodo de 2011-2024, en las metas para el año 2019 se busca impactar en el programa de inclusión social integral Somos “Capaces” a 2.500 personas en condición de discapacidad de un registro en el SISPRO de 2.974 personas (Alcaldía Mayor de Tunja, 2016) dejando por fuera a 474 personas, son esfuerzos importante de inclusión pero aún se requieren acciones mas exigentes sobre todo en el tema de la inclusión laboral.

Se puede resaltar entonces que la oferta laboral resulta poco útil cuando no se tiene el respaldo real, eficaz y eficiente de entes estatales que estimulen el desarrollo en laboral y el movimiento económico del país, en donde las persones con diversidad funcional son vistas como un gasto y una forma de mostrar gestión y no como parte importante de la población del país, con muchos conocimientos y cualidades, como se ha mencionado a lo largo del desarrollo de este trabajo esta población está en capacidad de emplearse y desarrollar nuevas habilidades. Según Botero (2016) es de vital importancia empezar a generar procesos reales de inclusión laboral a personas en condición de discapacidad física en la medida que se sienten autónomos, pueden mejorar su formación profesional, son útiles en lo económico, potencias sus habilidades etc.

Conclusiones y recomendaciones

La principal razón para realizar esta investigación fue analizar los procesos de inclusión laboral para población con discapacidad física en el marco de la normatividad y políticas propuestas a nivel internacional, nacional y regional, desarrollados en la ciudad de Tunja Boyacá, y de esta forma tener un documento base, resumido y actualizado sobre las directrices y mandatos en el campo de la inclusión laboral. Es muy importante decir que uno de los limitantes de la investigación en inclusión es la escasa evaluación de los sistemas de que rigen la inclusión y la baja investigación en el tema en la ciudad de Tunja.

Se logra identificar dentro de los beneficios que reciben las personas en condición de discapacidad a la hora de ser vinculadas laboralmente están la motivación, la autonomía y el acceso al recurso vital; por otro lado, algunas de las barreras que se presentan en la inclusión de personas con discapacidad en el ambiente laboral se encuentran la falta de experiencia, desconocimiento en torno a la discapacidad, falta de infraestructura, ausencia de capacidades organizacionales y falta de apoyo del estado.

Las autoridades del municipio deben establecer redes de apoyo e interacción entre entidades territoriales, instituciones de formación y empresarios con el fin de crear incentivos, y dar a conocer la importancia de incluir personas con diversidad funcional en todas las oportunidades a las que tiene acceso cualquier persona del municipio. Dentro de la formación y el proceso de inclusión se debe involucrar a la familia para ser parte inicial de este proceso, a fin de participar activamente y permitir descubrir, desarrollar y reforzar nuevas habilidades, que finalmente aportan al desarrollo de una sociedad y economía de la ciudad.

Aunque el ideal de la monografía se centraba en poder realizar un análisis documental durante el proceso de búsqueda de información se encontraron muy pocos proyectos e información realizados sobre inclusión laboral en la ciudad de Tunja, lo que invita a una mirada desde los proyectos aplicados en inclusión laboral en especial con las personas con diversidad funcional, favoreciendo el cambio de paradigmas y mentalidades de rechazo y discriminación, construyendo un futuro mucho mejor.

Se resalta la importancia del respaldo de empresas privadas en la vinculación de mano de obra que incluya personas con diversidad funcional y se desempeñen en diferentes cargos dentro de la organización, de acuerdo a sus capacidades demostradas con anterioridad. Se recomienda que las instituciones de educación superior creen procesos y acuerdos de vinculación laboral que sea conocida por todas las personas con diversidad funcional,

Es importante que las entidades públicas y privadas, se unan para crear redes de apoyo a las familias y personas con diversidad funcional a fin de que esta población contribuya al desarrollo económico de su entorno y genere estabilidad económica en su hogar.

Los pequeños, medianos y grandes empresarios deberían incluir por lo menos el 20% del total de empleados con personas con diversidad funcional.

Se debe educar a la familia para ser parte inicial de este proceso, a fin de involucrarse y permitir descubrir, desarrollar y reforzar nuevas habilidades, que finalmente aportan al desarrollo de una sociedad y economía de la ciudad.

Referencias

- Agudelo, M., Casas, E., Tovar, A., & Villadiego, E. (2017). Guía para la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral (Tesis Especialización). Universidad Sergio Arboleda. Disponible en:
<https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/1005/Gu%C3%ADa%20para%20la%20inclusi%C3%B3n%20de%20personas%20con%20discapacidad%20en%20el%20C3%A1mbito%20laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Akros. (2017). Tipos de discapacidad física [Blog]. Disponible en:
<https://akroseducational.es/blog/tipos-discapacidad-fisica/>
- Alcaldía Mayor de Tunja. (2016a). Análisis de situación de salud con el modelo de los determinantes sociales de salud, Tunja - Boyacá 2016. Secretaria de Protección Social. Colombia: Tunja. Disponible en:
<https://www.boyaca.gov.co/SecSalud/images/Documentos/asis2016/asis-municipal-2016-tunja.pdf>
- Alcaldía Mayor de Tunja. (2016b). Plan de desarrollo municipal, Tunja en equipo 2016-2019. Secretaria de Protección Social. Colombia: Tunja. Disponible en:
<https://www.boyaca.gov.co/SecSalud/images/Documentos/asis2016/asis-municipal-2016-tunja.pdf>
- Alcaldía Mayor de Tunja. (2018a). Primer subcomité operativo inclusión laboral. Secretaria de Gobierno. Colombia: Tunja. Disponible en:
http://alcaldiatunja.micolombiadigital.gov.co/sites/alcaldiatunja/content/files/000320/159_90_2018_03abr_pso_inclusion_laboral.pdf

- Alcaldía Mayor de Tunja. (2018b). En Tunja la inclusión de población con discapacidad cada vez más visible. Noticias. Colombia: Tunja. Disponible en: <http://www.tunja-boyaca.gov.co/noticias/en-tunja-la-inclusion-de-poblacion-con-discapacidad>
- Asociación Discapitados Otros Ciegos de España [DOCE]. (2015). 10 programas para la discapacidad visual. Disponible en: <https://asociaciondoce.com/2015/02/24/10-programas-para-la-discapacidad-visual/>
- Balbinder, M. y Maciel, P. (2009). Teletrabajo para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Anuario Electrónico de Estudios en Comunicación Social "Disertaciones", 2 (1). Disponible en: <http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/Disertaciones>
- Botero, M. (2016). Prácticas de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad en el contexto laboral de empresas privadas de la ciudad de Bogotá (Tesis de grado). Universidad Externado de Colombia Facultad de Ciencias sociales y Humanas Área de Economía, Trabajo y Sociedad. Colombia: Bogotá D.C. Disponible en: https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/344/1/DEA-spa-2016-Practicas_de_inclusion_laboral.pdf
- Carvajalino, L. (2015). Inclusión en el aula: una escuela para todos. Corporación Universitaria Minuto de Dios. Disponible en: <http://redcdpd.net/congreso/wp-content/uploads/2015/04/Carvajalino.pdf>
- Castillero, O. (S.f.). Los 6 tipos de discapacidad y sus características [Blog]. Disponible en: <https://psicologiaymente.com/salud/tipos-de-discapacidad>
- Castillero, O. (S.f.). Tipos de discapacidad física (y características) [Blog]. Disponible en: <https://psicologiaymente.com/salud/tipos-de-discapacidad-fisica>

Chile. Departamento de Inclusión Laboral. (2013). Inclusión laboral de personas con Discapacidad. Servicio Nacional de la Discapacidad. Disponible en:

<https://www.senadis.gob.cl/descarga/i/829>

Colombia. Ministerio de Educación Nacional (2018). Inclusión Social. Disponible en:

<https://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-350650.html>

Colombia. Ministerio de Educación Nacional [MEN] (2012). Orientaciones Generales para la atención educativa de las poblaciones con discapacidad en el marco del derecho a la educación. Disponible en: <https://searchworks.stanford.edu/view/11062606>

Colombia. Ministerio de Salud y Protección Social [MINSALUD]. (2017). Normograma de discapacidad para la república de Colombia. Disponible en:

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/Normograma-discapacidad-2017.pdf>

Colombia. Ministerio de Salud y Protección Social. (S.f). ABECÉ de la discapacidad. Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/abece-de-la-discapacidad.pdf>

Colombia. Ministerio de Trabajo. (2018). Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad.

Disponible en: <http://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/derechos-fundamentales-del-trabajo/inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad>

Constitución política. Legis. Colombia. [Const.] 1991

Cruz Roja Española. (S.f.). Tipos y grados de discapacidad. Disponible en:

http://www.cruzroja.es/portal/page?_pageid=418,12398047&_dad=portal30&_schema=PORTAL30

Decreto 2177, 2177 (Presidencia de la República 21 de Septiembre de 1989).

Decreto 1510 Presidencia de la Republica. Por el cual se reglamenta el sistema de compras y contratación pública. Diario Oficial de la República de Colombia, Bogotá, 2013.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE]. (2005). Censo General 2005.

Discapacidad, personas con limitaciones permanentes. Disponible en:

<https://www.dane.gov.co/files/censo2005/discapacidad.pdf>

Diniz, D., Barbosa, L., & Dos Santos, W. (2009). Discapacidad, Derechos Humanos y Justicia.

Revista Internacional de Derechos Humanos, 6(11), 65-77. Disponible en:

http://www.scielo.br/pdf/sur/v6n11/es_04.pdf

Disiswork. (2017). Tipos de discapacidad que existen y clasificación [Blog]. Disponible en:

<https://disiswork.com/blog/tipos-de-discapacidad/>

Estocolmo. (1989). Declaración de las necesidades básicas de las personas sordociegas. En IV

Conferencia Mundial de Hellen Keller. Suecia. Disponible en:

http://colombiaaprende.edu.co/html/home/1592/articles-126286_archivo_pdf.pdf

Fedesarrollo & ACRIP. (2018). Informe mensual del mercado laboral Inclusión Laboral de las personas con Discaacidad. Gráficas Ducal Ltda. Bogotá y Cundinamarca. Disponible en:

<https://www.fedesarrollo.org.co/sites/default/files/5imlmayo2018web.pdf>

Fundación Prevent. (2010). Guía para conseguir una prevención de riesgos laborales inclusiva en las organizaciones. Biblioteca virtual Consejería de Empleo, Turismo y Cultura,

Comunidad de Madrid. Disponible en:

<http://www.madrid.org/bvirtual/BVCM010763.pdf>

González, E. A. (2018, abril 08). Se genera inclusión laboral a personas con discapacidad en la ciudad de Tunja. Boyacá Radio. Disponible en:

<https://www.boyacaradio.com/noticia.php?id=18320>

Hopenhayn, M. (2008). Inclusión y exclusión social en la juventud latinoamericana. Pensamiento Iberoamericano, 3(2), 49-71. Disponible en:

https://educiac.org.mx/pdf/Biblioteca/Situacion_Juventudes/024PensamientoIberoamericano_Inclusion_y_Exclusion.pdf

ICONTEC. (25 de junio de 1997). Accesibilidad de las personas al medio físico, símbolo de sordera o hipoacusia y dificultad de comunicación. Norma Técnica Colombiana. [NTC. 4141 de 1997]. Disponible en:

<http://www.mincit.gov.co/loader.php?lServicio=Documentos&lFuncion=verPdf&id=79565&name=NTC4141.pdf&prefijo=file>

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática [INEGI]. (S.f.). Clasificación de Tipo de Discapacidad – Histórica. Disponible en:

http://www.beta.inegi.org.mx/contenidos/clasificadoresycatalogos/doc/clasificacion_de_tipo_de_discapacidad.pdf

Jaramillo, I. (2017). Inclusión y trabajo decente para personas con discapacidad. Portafolio.

Disponible en: <https://www.portafolio.co/economia/empleo/inclusion-y-trabajo-decente-para-personas-con-discapacidad-506306>

Ley 1221, Ley 2177 (Congreso de Colombia 16 de Julio de 2008).

Ley 82 1993, 82 (Diario Oficial 3 de Noviembre de 1993).

Morales, O. (2003). Fundamentos de la Investigación Documental y la Monografía. En N.

Espinoza & A. Rincón., Manual para la elaboración y presentación de la monografía.

Mérida, Venezuela: Grupo Multidisciplinario de Investigación en Odontología, Facultad

de Odontología, Universidad de Los Andes. Disponible en:

http://www.saber.ula.ve/bitstream/handle/123456789/16490/fundamentos_investigacion.pdf;jsessionid=B8D2745358E3EF9E062EEFCCEEE8973D?sequence=1

Naciones Unidas. (1993). Normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las

personas con discapacidad. Asamblea General. Disponible en:

https://saldarriagaconcha.org/desarrollo_fsc/images/fsc/pdf/biblioteca_virtual/discapacidad/derechos_y_politica_publica/06_normasUniformesPconD.pdf

Naciones Unidas. (2006). Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.

Disponible en: <http://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-s.pdf>

Naciones Unidas. (2008). 62/127. Aplicación del Programa de Acción Mundial para las Personas

con Discapacidad: realización de los objetivos de desarrollo del Milenio para las personas

con discapacidad. Asamblea General, Sexagésimo segundo período de sesiones.

Disponible en:

http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/62/127&Lang=S

Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (2017). Anexo I - Convención sobre los derechos

de las personas con discapacidad – Del Artículo 26 hasta el 50. En Los derechos y la

dignidad de las personas con discapacidad. Disponible en:

<http://www.un.org/spanish/disabilities/default.asp?id=619>

Organización de los Estados Americanos [OEA]. (1999). Convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad.

Vigésimo Noveno Periodo Ordinario De Sesiones. Disponible en:

http://apw.cancilleria.gov.co/tratados/AdjuntosTratados/064dd_OEA-1999%20DISCAPACIDAD.PDF

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (1955). R099 - Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos. Ginebra, 38ª reunión CIT.

Disponible en:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R099

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2008). Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) núm. 159, y la Recomendación núm. 168.

Ginebra, Suiza. Disponible en:

<https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.com/&httpsredir=1&article=1528&context=gladnetcollect>

Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2001). CIDDM-2: Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud. Grupo de Clasificación, Evaluación, Encuestas y Terminología. Borrador Final, Versión Completa. Distribución: LIMITADA. Ginebra, Suiza. Disponible en: <http://sid.usal.es/idocs/F9/9.1-1227/9.1-1227.pdf>

Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2011). Resumen Informe Mundial sobre la Discapacidad. Banco Mundial. Malta. Disponible en:

https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf?ua=1

Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2017). 10 datos sobre discapacidad. Disponible en:

<http://origin.who.int/features/factfiles/disability/es/>

Organización Mundial de la Salud [OMS]. (S.f). Discapacidades. Temas de salud. Disponible en:

<https://www.who.int/topics/disabilities/es/>

Padilla, A. (2010). Discapacidad: contexto, concepto y modelos. *International Law: Revista*

Colombiana de Derecho Internacional, (16), 381- 414. Disponible en:

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=82420041012>

Papaz. (2018). ¿Qué es inclusión? Disponible en: <http://inclusion.redpapaz.org/que-es-inclusion/>

Resolución 0884, Ministerio del Trabajo. Por medio del cual se reglamenta la ley 1221 de 2008

y se dictan otras disposiciones. *Diario Oficial*. República de Colombia, Bogotá, 2012.

Resolución 1726, Servicio Nacional de Aprendizaje [SENA]. Por la cual se adopta la Política

Institucional para Atención de las Personas con discapacidad. *Diario Oficial Republica de Colombia*, Bogotá, 2014.

Resolución 2886, Ministerio del Trabajo. Por la cual se definen las entidades que harán parte de

la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. *Diario Oficial república de Colombia*. Bogotá, 2012.

Rodríguez, S., & Ferreira, M. (2010). Desde la dis-capacidad hacia la diversidad funcional un

ejercicio de dis-normalización. *Revista Internacional de Sociología (RIS)*, 68(2), 289-

309. Disponible en: https://www.um.es/discatif/documentos/SRDyMAVF_RIS.pdf

Romañach, J., & Lobato, M. (2005). Diversidad funcional, nuevo término para la lucha por la dignidad en la diversidad del ser humano. En Foro de Vida Independiente. Disponible en:

http://forovidaIndependiente.org/wp-content/uploads/diversidad_funcional.pdf

Unión Mundial de Ciegos. (1995). Normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. Disponible en:

http://biblo.una.edu.ve/docu.7/bases/marc/texto/37258/90_.pdf

Universidad del Bío-Bío. (2017). Inclusión. Comisión Nacional de Acreditación CNA- Chile.

Disponible en:

<http://dfi.mineduc.cl/usuarios/MECESUP/File/2017/eventos/CM/seminario-taller-inclusion/presentaciones/PPTUBB061217s.pdf>