



El servicio público  
es de todos

Función  
Pública

# 10 buenas prácticas en el camino de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector público.



<https://www.asodispro.org/index.php/empresas/como-emplear/164-inclusion-laboral-que-es-ajuste-razonable>

**MARZO DE 2021**

**Nerio José Alvis Barranco**

Director

**Claudia Patricia Hernández León**

Subdirectora

**Diana María Caldas Gualteros**

Secretaria General (e)

**María Magdalena Forero Moreno**

Directora de Gestión del Conocimiento

**Francisco Alfonso Camargo Salas**

Director de Empleo Público

**Hugo Armando Pérez Ballesteros**

Director de Desarrollo Organizacional

**María del Pilar García González**

Directora de Gestión y Desempeño Institucional

**Guiomar Adriana Vargas Tamayo**

Directora de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano

**Armando López Cortés**

Director Jurídico

**Luz Stella Patiño Jurado**

Jefe de Oficina de Control Interno

**Carlos Eduardo Orjuela Oliveros**

Jefe Oficina de Tecnología de la Información y las Comunicaciones

**Diana María Bohórquez Losada**

Jefe Oficina Asesora de Comunicaciones

**Carlos Andrés Guzmán Rodríguez**

Jefe Oficina Asesora de Planeación

## Contenido

10 buenas prácticas en el camino de la inclusión laboral en el sector público.....	1
Índice de tablas .....	3
1. Introducción .....	4
2. Objetivo General.....	4
3. Marco contextual y normativo .....	5
3.1 Marco legal y normativo .....	5
3.2 Marco Contextual.....	6
4. Metodología y recolección de la información .....	6
5. Resultados.....	7
6. El papel de las TIC en la inclusión .....	13
7. Buenas Prácticas en la inclusión laboral de las buenas practicas.....	16
8. Bibliografía .....	18

## Índice de tablas

Tabla 1 Porcentaje de vinculación Decreto 2011 de 2017 .....	5
Tabla 2 Matriz de resultados sobre inclusión .....	7
Tabla 3 Tecnologías implementadas en la inclusión laboral .....	14

## 1. Introducción

Los esfuerzos realizados en la última década en materia de inclusión por parte de diferentes actores, han logrado una mejoría importante en temas de inclusión. Uno de los grandes esfuerzos ha sido la implementación de buenas prácticas a nivel de inclusión y cuyo fin primordial, es el de mejorar y fortalecer el camino de una cultura más inclusiva y diversa. Bajo esta misma línea, la implementación de buenas prácticas y acciones afirmativas son de fundamental importancia para lograr una cultura que respete la equidad y la diversidad.

En el presente documento se quieren establecer 10 buenas practicas relacionadas para la inclusión laboral de personas con discapacidad dentro de las entidades públicas tanto de orden nacional como en el orden territorial.

Actualmente, la meta de vinculación de personas con discapacidad en entidades del estado se establece en 12.000 personas con discapacidad vinculadas-contratadas a este tipo de entidades, el último reporte cuenta un aproximado de 7.300 personas con discapacidad que cuentan algún tipo de vinculación con el estado. Como se logra vislumbrar, a pesar de los esfuerzos realizados, aún se evidencian desafíos importantes en materia de inclusión y vinculación de PcD en el sector público

De acuerdo con lo anterior, es de fundamental importancia identificar las buenas prácticas que las entidades están realizando para cumplir con la meta de vinculación establecida en el Decreto 2011 de 2017 y el fortalecimiento de una cultura más inclusiva y diversa. Es por este motivo, que el presente documento ahondará en dichas prácticas con el fin de generar una nueva estrategia para el fortalecimiento de la vinculación de PcD en las entidades del estado.

## 2. Objetivo General

- El fin último del presente documento es el de identificar buenas practicas establecidas por diferentes entidades del orden nacional y territorial con el fin de generar un fortalecimiento de la vinculación de personas con discapacidad en todas las entidades del estado.

### 3. Marco contextual y normativo

#### 3.1 Marco legal y normativo

La Constitución Política de Colombia, en su artículo 13 consagra *“que todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza origen nacional o familiar, lengua, religión opinión política o filosófica”*.

Se hace especial énfasis, en que el Estado protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.

De igual manera, la convención de los derechos de las personas con discapacidad adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006 y aprobada para Colombia a través de la Ley 1346 de 2009, determina la responsabilidad del Estado de establecer mecanismos y sistemas de garantía del ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, sin discriminación por motivo de su condición. Dicha política, en apoyo con la Ley estatutaria 1618 de 2013, la cual establece los derechos de las personas con discapacidad, son el fundamento legal principal establecido dentro de la ley colombiana para el apoyo y la protección integral de estas personas.

Así mismo, se expidió el Decreto 2011 de 2017 el cual establece los porcentajes de vinculación de las personas con discapacidad que deben cumplir las entidades públicas del orden nacional y territorial de acuerdo con el tamaño de su planta de personal. Los cuales se ven reflejados en la siguiente ilustración:

Tabla 1 Porcentaje de vinculación Decreto 2011 de 2017

Tamaño de la planta	Al 31 de diciembre de 2019	Al 31 de diciembre de 2023	Al 31 de diciembre de 2027
Plantas entre 1 y 1000 empleos	2%	3%	4%
Plantas entre 1001 y 3000 empleos	1%	2%	3%
Plantas mayores a 3001 empleos	0,5%	1%	2%

**Fuente:** Decreto 2011 de 2017.

## 3.2 Marco Contextual

Actualmente el gobierno nacional propuesto la meta en el plan de desarrollo territorial 2018-2022 la vinculación de 12.000 personas con discapacidad de las cuales al último trimestre se encuentran vinculadas-contratadas alrededor de 7.300 personas con algún tipo de discapacidad. Si bien el camino hacia una cultura más inclusiva, se encuentra presentando avances significativos, todavía existen múltiples barreras que frenan dicho proceso. Dentro de estas, se encuentran las barreras de acceso a la información, las barreras de infraestructura, actitudinales y de participación. Dentro de las variables que más se presentan en relación con estas, son la falta de implementación de espacios y productos mediante el Diseño Universal, las creencias erróneas sobre la discapacidad, la falta de presupuesto, la baja implementación de ajustes razonables y el desconocimiento frente a diferentes aspectos de la discapacidad.

Por otro lado, también se han dado avances significativos en materia de inclusión y ajustes razonables. Las investigaciones en pedagogía, psicología y otras ciencias humanas han permitido un mejor entendimiento acerca de las características de la discapacidad. Así mismo, con la clasificación de la salud y el funcionamiento humano "CIF" se ha cambiado el paradigma de la discapacidad y la inclusión, transformándolo de un modelo netamente médico y centrado en las deficiencias; en un modelo interaccionista, de participación y restricciones del entorno donde las garantías de los derechos fundamentales juegan un papel fundamental. En otras palabras, este modelo acepta a las personas con discapacidad como sujetos de derechos, centrándose en las restricciones del ambiente para la participación y la accesibilidad enfocándose en las capacidades, la equidad y la diversidad.

## 4. Metodología y recolección de la información

El presente trabajo fue realizado mediante un estudio de caso y a través de revisión documental y entrevistas de las acciones y prácticas que diferentes entidades del orden nacional y territorial. La muestra fue seleccionada por conveniencia según el número de personas con discapacidad vinculadas y el cumplimiento de la meta establecida en el Decreto 2011 de 2017.

El Universo poblacional de este trabajo son todas las entidades del estado del Orden Nacional, Territorial, Departamental y Distrital; además de los organismos autónomos y los entes universitarios. La muestra específica para la revisión documental fueron entidades del Orden Nacional, Territorial y Distrital, las cuales muestran un claro ejemplo de inclusión y el cumplimiento (o la vinculación adecuada) de personas con discapacidad. Las entidades escogidas fueron: Alcaldía de Barranquilla, Ecopetrol, Gobernación de Antioquia, Empresas públicas de Medellín, la Secretaría de Integración Social de Bogotá, INSOR, INCI, Secretaría de Educación Distrital de Bogotá y el Departamento Nacional de Planeación.

La metodología utilizada en el presente trabajo fue la revisión documental y la observación no participante de las entidades escogidas y las entrevistas a informantes clave.

En primer lugar, se realiza una revisión completa de las páginas web de estas entidades, donde a su vez se buscan todos los elementos relacionados con la inclusión y la discapacidad. Posteriormente se extraen todas las posibles prácticas que generan un fortalecimiento de la inclusión para después buscar las categorías pertinentes sobre las buenas prácticas en la inclusión laboral.

## 5. Resultados

Tabla 2 Matriz de resultados sobre inclusión

Entidad	Política de inclusión	Estrategias observadas para la inclusión
<b>Alcaldía de Barranquilla</b> Se revisan las políticas de inclusión a través de del sitio web: <a href="https://www.barranquilla.gov.co/educacion/inclusion">https://www.barranquilla.gov.co/educacion/inclusion</a>	La política de inclusión de esta entidad se enmarca dentro de la atención diferencial a través de la ruta de atención del centro de oportunidades se apoya a la población en condición de discapacidad y grupos minoritarios facilitando el proceso de selección, contratación y adaptación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se evidencia la creación del centro de oportunidades, el cual prioriza la atención de personas en condición de discapacidad.</li> <li>• Presentan una ruta clara y específica para emplear personas con discapacidad.</li> <li>• Presentan estrategias como el micro sitio de discapacidad y la utilización de diferentes</li> </ul>

		<p>piezas informativas para ello.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se logra denotar el apoyo contante a todos los procesos de vinculación y atención a personas con discapacidad.</li> </ul>
<p><b>Ecopetrol</b> Se contacta al departamento de talento humano. Se consulta la información en el micro sitio d diversidad e inclusión de la entidad. <a href="https://www.ecopetrol.com.co/wps/wcm/connect/04a6515a-721d-41e2-8933-561b158e4169/Gu%C3%A DadeDiversidad Final.pdf?MOD=AJPERES&amp;attachmen t=false&amp;id=1611692893017">https://www.ecopetrol.com.co/wps/wcm/connect/04a6515a-721d-41e2-8933-561b158e4169/Gu%C3%A DadeDiversidad Final.pdf?MOD=AJPERES&amp;attachmen t=false&amp;id=1611692893017</a></p>	<p>Su política de inclusión está centrada en el respeto y la atención a la diversidad cuyo objetivo principal es <b>“crear un entorno inclusivo en que podamos sentir que todos pertenecemos”</b>. Muestra un concepto evolucionado y una cultura del respeto por la equidad y la diversidad. Se evidencia un esfuerzo y una política clara en cuanto al desarrollo de entornos cada vez más incluyentes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuentan con un micro sitio específico para todos los procesos de inclusión</li> <li>• Tienen un programa específico de diversidad e inclusión</li> <li>• Generan políticas claras y exigentes frente a la inclusión, el respeto y la no discriminación.</li> <li>• Presentan varias guías y protocolos sobre temas de diversidad e inclusión.</li> <li>• Tienen como base fundamental de sus políticas los derechos humanos y valores de respeto, tolerancia y equidad.</li> <li>• Generan políticas constantes dentro de la gestión del talento humano relacionadas con la armonía, la equidad, el bienestar laboral y la calidad de vida.</li> <li>• Cuentan con voceros de la alta dirección que aprueban y monitorean constantemente la implementación y el impacto del programa de inclusión.</li> <li>• Generan diferentes piezas informativas como cartillas, entrevistas, guías y</li> </ul>

		<p>relatos relacionados con todo el programa de inclusión.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuentan con políticas claras de evaluación y medición claras frente al programa.</li> <li>• Desarrollo comunicación constante y generan alianzas estrategias para el cumplimiento de los objetivos del programa.</li> </ul>
<p><b>Gobernación de Antioquia</b> La información se analiza desde el micro sitio <a href="https://www.dssa.gov.co/images/documentos/politicapublicadiscapacidad.pdf">https://www.dssa.gov.co/images/documentos/politicapublicadiscapacidad.pdf</a> donde se explican todas las directrices de la inclusión y las prácticas realizadas.</p>	<p>Su política está orientada a la plena inclusión de las personas con discapacidad para garantizar el ejercicio efectivo de sus derechos. Esta política se da como base fundamental para la planeación y ejecución de todas las acciones a nivel departamental orientadas al goce efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, su familia y cuidadores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizan encuentros y mesas de trabajo en torno a las políticas de inclusión y discapacidad cuyos actores son los comités departamentales, las empresas privadas y la academia.</li> <li>• Capacitan constantemente a todos los funcionarios sobre diferentes temas de la discapacidad y la inclusión.</li> <li>• Enfocan sus políticas en el ciclo vital de las personas con discapacidad, donde tienen en cuenta condiciones de funcionamiento y socioculturales.</li> <li>• Basan sus políticas y programas en aforismos y premisas fundamentales del nuevo modelo de la discapacidad, incluyendo el entorno y otros actores diferentes a la persona en sí.</li> <li>• Cuentan con protocolos, guías y otras piezas gráficas donde se enmarcan todas las</li> </ul>

		<p>acciones y políticas sobre la discapacidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tienen claridad en temas técnicos y específicos requeridos para la inclusión y el trabajo con discapacidad.</li> <li>• Generaron la creación del comité departamental de discapacidad.</li> <li>• Realizan una caracterización específica de la población con discapacidad.</li> <li>• Muestran un fortalecimiento e implementación constante de una cultura inclusiva a través de principios de la no discriminación, el respeto por la diversidad y la igualdad de oportunidades.</li> </ul>
<p><b>Secretaría de integración social.</b> Se hace revisión de la página web <a href="https://www.integracionsocial.gov.co/index.php/politicasp-publicas/la-sdis-aporta-a-la-implementacion/politica-publica-enfoque-diferencial/politica-publica-discapacidad-para-el-distrito-capital">https://www.integracionsocial.gov.co/index.php/politicasp-publicas/la-sdis-aporta-a-la-implementacion/politica-publica-enfoque-diferencial/politica-publica-discapacidad-para-el-distrito-capital</a></p>	<p>Su política de inclusión está enfocada en la garantía de todos los derechos con discapacidad a través de un modelo de respeto por la equidad y la diversidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuentan con una política sólida frente a todos los procesos de inclusión para personas con discapacidad.</li> <li>• Se enfocan en los derechos y la participación de las personas con discapacidad</li> <li>• Muestran ajustes razonables en todos los entornos y productos relacionados con la política de inclusión.</li> <li>• Generan programas específicos para las personas con discapacidad.</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuentan con guías y protocolos para fortalecer la inclusión.</li> </ul>
<p><b>INSOR</b></p> <p>Se revisa documento en el micro sitio donde se exponen las prácticas y políticas de inclusión. Se establece contacto con <a href="http://www.insor.gov.co/home/wp-content/uploads/filebase/transformaciones_insor_2015_2018.pdf">http://www.insor.gov.co/home/wp-content/uploads/filebase/transformaciones_insor_2015_2018.pdf</a></p>	<p>Su política de inclusión se encuentra enmarcada en el apoyo y el mejoramiento de la calidad de vida de las personas con discapacidad auditiva a través de la implementación de una cultura incluyente y de ajustes razonables para mejorar la accesibilidad y participación de esta población en diferentes escenarios.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Basarse en el diseño universal para la planeación y el desarrollo de entornos y productos accesibles a través de la implementación de diferentes estrategias desde diferentes canales sensoriales de respuesta.</li> <li>• Trabajar en pro de la garantía de todos los derechos de las personas con discapacidad auditiva.</li> <li>• Fomentar espacios de capacitación para mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad auditiva. Dentro de estas se encuentran programas de educación bilingüe, lengua de señas y lengua escrita.</li> </ul>
<p><b>INCI</b> (se revisa sitio web donde se extraen las políticas y prácticas relacionadas con la inclusión laboral de personas con discapacidad. <a href="https://www.inci.gov.co/taxonomy/term/5">https://www.inci.gov.co/taxonomy/term/5</a></p>	<p>Su política de inclusión esta referenciada en el mejoramiento de la calidad de vida y la inclusión de personas con discapacidad visual</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollar ajustes razonables en torno a las necesidades específicas de las personas con discapacidad visual.</li> <li>• Generar espacios de capacitación a la comunidad y para las personas con discapacidad visual sobre temas como Braille, macro tipos y tecnologías de la información para personas con discapacidad visual.</li> <li>• Implementar y capacitar en diferentes</li> </ul>

		<p>tecnologías para la accesibilidad de las personas con este tipo de discapacidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Brindar orientación y capacitación constante tanto a las personas con discapacidad como a la comunidad en general.</li> </ul>
<p><b>Departamento Nacional de Planeación</b> (Se realiza revisión del micro sitio, el cual se encuentra en la bibliografía. <a href="https://www.dnp.gov.co/DNPN/Plan-Nacional-de-Desarrollo/Paginas/Pactos-Transversales/Pacto-por-la-inclusion-de-todas-las-personas-con-discapacidad/inclusion-a-personas-con-discapacidad.aspx">https://www.dnp.gov.co/DNPN/Plan-Nacional-de-Desarrollo/Paginas/Pactos-Transversales/Pacto-por-la-inclusion-de-todas-las-personas-con-discapacidad/inclusion-a-personas-con-discapacidad.aspx</a>)</p>	<p>Su política de inclusión se basa en la promoción y protección de los derechos humanos mediante la implementación de un enfoque social de derechos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuentan con un registro y caracterización de las personas con discapacidad y su situación socioeconómica.</li> <li>• Generan campañas para fomentar la inclusión a través de diferentes piezas informativas tales como guías, cartillas, publicidad y otras piezas gráficas.</li> <li>• Muestran información clara sobre diferentes aspectos de la discapacidad.</li> </ul>
<p><b>Secretaría de Educación Distrital de Bogotá</b> (se realiza entrevista con experto en discapacidad e inclusión quien se desempeña como asesor de esta entidad). De igual manera se revisa el sitio web de la entidad donde se extraen las políticas y las practicas referentes a la inclusión. <a href="https://www.educacionbogota.edu.co/portal_institucional/portal-institucional/marco-normativo-sistema-distrital-discapacidad">https://www.educacionbogota.edu.co/portal_institucional/portal-institucional/marco-normativo-sistema-distrital-discapacidad</a></p>	<p>Su política de inclusión está centrada en el respeto por la diversidad, la equidad y la garantía de los derechos de las personas con discapacidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Generar una constante sensibilización y capacitación en torno a la inclusión y la discapacidad basado en la mitigación de barreras y el enfoque de derechos.</li> <li>• Implementar todas las medidas requeridas para mejorar la accesibilidad, participación y el progreso de las personas con discapacidad.</li> <li>• Crear programas y mesas de trabajo enfocados en fortalecer la inclusión de personas con discapacidad.</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Basarse en el marco normativo existente para la inclusión laboral.</li> </ul>
<p><b>EPM</b> (se realiza revisión documental a través del sitio <a href="https://www.epm.com.co/site/epm-avanza-en-la-implementacion-de-practic-laborales-inclusivas">webhttps://www.epm.com.co/site/epm-avanza-en-la-implementacion-de-practic-laborales-inclusivas</a>)</p>	<p>Su política de inclusión está basada en la implementación de prácticas laborales inclusivas y en la mitigación de barreras.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementan todos los ajustes razonables de acuerdo a las necesidades de cada persona.</li> <li>• Cuentan con un equipo profesional para dar apoyo psicosocial a las personas con discapacidad</li> <li>• Muestran un pacto de productividad para la promoción laboral de personas con discapacidad.</li> </ul>

## 6. El papel de las TIC en la inclusión

La tecnología juega un papel fundamental para la inclusión, es uno de los pilares fundamentales para la accesibilidad y la participación y el mejoramiento de la calidad de vida de las personas con discapacidad. No en vano, es una de las categorías más relevantes en cuanto a los ajustes razonables ya que permite una mejor accesibilidad, participación y adaptación al entorno. Como lo menciona Cypriano (2012), la tecnología es un factor fundamental para la adaptación de las personas y la accesibilidad.

De igual manera, estas permiten posibilitar, tanto la comunicación y colaboración interpersonal, como la multidireccional. A su vez, desempeñan un papel significativo en la generación, intercambio, difusión, gestión y acceso al conocimiento. (Cobo, 2009).

A continuación, se exponen algunas tecnologías que están siendo implementadas para diferentes tipos de discapacidad.

Tabla 3 Tecnologías implementadas en la inclusión laboral

<b>Discapacidad</b>	<b>TIC</b>	<b>Funcionalidad</b>
Visual	JAWS	Transmite en forma de voz toda la información del ordenador
Visual	Non visual Desktop	Proporciona información a través de voz sintética y Braille, que permite la visión ciegos o con discapacidad.
Visual	Lector de pantalla Orca	Lector de pantalla extensible que proporciona acceso al escritorio gráfico a través de voz y braille.
Física –motora	Ajustes en la infraestructura	Infraestructura accesible de acuerdo a las normas técnicas establecidas (NTC 6047). Se incluyen elementos como ascensores accesibles, rampas, pasa manos y apoyos entre otros
Todas	Pantallas audiovisuales	Estas permiten presentar la información de diferentes canales de respuesta. De igual manera generan una ampliación de la información para mejor accesibilidad.
Auditiva	Centro de relevo e interpretes	Integra diversas TIC, incluyen intérpretes, traductores y videos que dan mayor accesibilidad a la información. Se implementan traductores en tiempo real de la conversación en lengua de señas.
Auditiva	Herramienta de apropiación TIC	Ofrece contenidos y espacios donde la lengua de señas y la

		lengua escrita prevalecen para el acceso a la información,
Auditiva, visual y cognitiva	Señalética visual y sistema Braille	En esta se implementan señales visuales, ya sean imágenes, o lengua de señas escrita y sistema Braille. También se incluyen los macro tipos, texturas y senderos podo táctiles.
Cognitiva	Flexibilización de productos	Aunque no se utilizan tecnologías, los productos mismos se configuran como una de ellas. Dentro de estas se incluyen elementos de lectura fácil con imagines y piezas audiovisuales
Motora, cognitiva, múltiple	Señalizador, teclados y chips	Son herramientas tecnológicas que se adaptan a diferentes dispositivos con el fin de mejorar la comunicación y el acceso a la información.
Cognitiva, motora, múltiple	Tabletas y dispositivos con programas especiales	Existen varios dispositivos como portátiles, tabletas celulares y ordenadores que manejan programas especializados para traducir, fortalecer habilidades y mejorar la comunicación. dentro de estos también se pueden incluir algunos tableros de comunicación aumentativa y alternativa y sistemas de pictogramas.
Todas	Software	Dentro de los programas que se utilizan en la vida cotidiana

		<p>también existen algunas herramientas presentadas por office, google y algunas marcas de celulares las cuales ayudan a facilitar la comunicación y la accesibilidad. Dentro de las más relevantes se <sup>1</sup>encuentran el lector de pantalla de Microsoft Edge, Usound, DILO y google Talk Back.</p>
--	--	---

## 7. Buenas Prácticas en la inclusión laboral de las buenas practicas

Las buenas prácticas en la inclusión, hacen referencia a todas aquellas acciones encaminadas a fortalecer la calidad de vida, la accesibilidad y el progreso-desarrollo de las personas con discapacidad. Dentro de estas se encuentran acciones relacionadas con la sensibilización, la implementación de ajustes razonables, la creación de programas, guías y protocolos accesibles y el desarrollo a través del diseño universal de entornos y productos de fácil acceso para todas las personas sin importar su condición.

De acuerdo con la anterior información se extrajeron 10 de las buenas practicas establecidas por estas entidades para mejorar y fortalecer los procesos inherentes a la inclusión y vinculación laboral de personas con discapacidad. A continuación, se muestran 10 de las practicas más relevantes utilizadas por las entidades elegidas para el presente trabajo, enfocadas en categorías como la cultura, los derechos, la inclusión, el diseño universal y los ajustes razonables.

---

<sup>1</sup> Información extraída de <http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/handle/11059/7323/36243A864.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

## **10 BUENAS PRÁCTICAS EN LA INCLUSIÓN LABORAL DENTRO DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS**

1. Generar una cultura de la inclusión a través de piezas informativas que sensibilicen a las personas sobre la inclusión y la discapacidad
2. Realizar una evaluación y planeación estratégica de las condiciones de la entidad haciendo un seguimiento continuo y una evolución de todos los procesos de inclusión.
3. Implementar todos los ajustes razonables necesarios teniendo en cuenta el ciclo de vida del funcionario y las necesidades específicas de cada uno.
4. Generar alianzas estratégicas público-privadas para mejorar todos los procesos de la inclusión.
5. Crear un programa /oficina especializada en todos los procesos de inclusión.
6. Promover una cultura de la inclusión basada en el respeto por la diversidad y la equidad.
7. Establecer guías y protocolos, implementando ajustes razonables con el fin de fortalecer el entendimiento de la discapacidad y mejorar una cultura de la inclusión.
8. Transversalizar todos los ajustes razonables a los diferentes departamentos de la entidad y ajustándolos a las diferentes dimensiones de la misma.
9. Evitar paternalismos y otras conductas relacionadas con la discriminación y la exclusión, especialmente frente a la interacción y el lenguaje inclusivo.
10. Realizar una evaluación y caracterización de la población con discapacidad, el clima organizacional, los entornos y productos con el fin de evaluar los posibles ajustes requeridos para cada persona con discapacidad tanto perteneciente a la entidad como usuaria de la misma. Para esto se recomienda establecer una política de accesibilidad universal a través del Diseño Universal.

## 8. Bibliografía

- Inclusión laboral (2021), recuperado el día 6 abril de 2021 de <https://www.asodispro.org/index.php/empresas/11-como-emplear-a-personas-con-discapacidad>, Asodispro, Guatemala.
- Ecopetrol (2021), Guía de diversidad e inclusión recuperado el 7 de abril 2021 de [https://www.ecopetrol.com.co/wps/wcm/connect/04a6515a-721d-41e2-8933-561b158e4169/Gu%C3%ADadeDiversidad\\_Final.pdf?MOD=AJPERES&attachment=false&id=1611692893017](https://www.ecopetrol.com.co/wps/wcm/connect/04a6515a-721d-41e2-8933-561b158e4169/Gu%C3%ADadeDiversidad_Final.pdf?MOD=AJPERES&attachment=false&id=1611692893017), Bogotá Colombia.
- Alcaldía de barranquilla (2021), Política de inclusión recuperado el día 7 de abril de 2021 de <https://www.barranquilla.gov.co/desarrolloeconomico/centro-de-oportunidades/inclusion-laboral>, Barranquilla Colombia.
- EPM (2019), política de inclusión laboral para personas con discapacidad recuperado el 7 de abril de 2021 de <https://www.epm.com.co/site/epm-avanza-en-la-implementacion-de-practicas-laborales-inclusivas>.
- Secretaria de Integración Social (2021), recuperado el día 7 abril de 2021 de <https://www.integracionsocial.gov.co/index.php/politicas-publicas/la-sdis-aporta-a-la-implementacion/politica-publica-enfoque-diferencial/politica-publica-discapacidad-para-el-distrito-capital>, Bogotá, Colombia
- Decreto 1011 de 2017 recuperado 3 de abril de 2021 de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=84502>, Bogotá Colombia
- Departamento Nacional de planeación, recuperado el 8 de abril de 2021 de <https://www.dnp.gov.co/programa-nacional-del-servicio-al-ciudadano/Herramientas-Servicio/Soluciones%20para%20la%20inclusi%C3%B3n%20social/Paginas/Inclusion-en-Politicas-Publicas.aspx>. Bogotá, Colombia.
- Gobernación de Antioquia (2015), Política pública de discapacidad e inclusión social departamento de Antioquia, recuperado el 8 de abril de 2021 de <https://www.dssa.gov.co/images/documentos/politicapublicadiscapacidad.pdf>, Medellín Colombia.
- Cypriano (2012), El papel de la tecnología en el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad: un estudio sobre la ausencia. Recuperado el 9 de abril de 2021 de [http://repositoriocdpd.net:8080/bitstream/handle/123456789/126/Pon\\_CyprianoPereiraAC\\_TecnologiaInsercionLaboral\\_2012.pdf?sequence=1](http://repositoriocdpd.net:8080/bitstream/handle/123456789/126/Pon_CyprianoPereiraAC_TecnologiaInsercionLaboral_2012.pdf?sequence=1), Universidad federal de Rio Grande do Sul , Brasil.
- Cobo J. (2009) El concepto de tecnologías de información. Benchmarking sobre las definiciones de las TIC en la sociedad del conocimiento ZER Revista de estudios de comunicación Vol. 14 Núm. 27, País Vasco España recuperado de <http://www.ehu.es/ojs/index.php/Zer/article/view/2636/2182> .

-Atehortúa Y, León A. (2016) Herramientas TICS para el acceso de las personas en situación de discapacidad a la educación superior, recuperado el 9 de abril del 2021 de <http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/handle/11059/7323/36243A864.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, Universidad tecnológica de Pereira, Colombia.