

Políticas de inclusión para personas en situación de discapacidad y el desafío de su implementación

Fridole Ballén Duque

El problema de la discapacidad radica en el fracaso de la sociedad y del entorno creado por el ser humano para ajustarse a las necesidades y aspiraciones de las personas con alguna condición especial, y no en la incapacidad de dichas personas para adaptarse a las demandas de la sociedad. Harlan Han 1993.

Capítulo I Evolución del término discapacidad y la equiparación de oportunidades

La evolución del término “discapacidad”, se ha dado de manera considerable a través de los siglos, en razón de las características geográficas, económicas, sociales y culturales de la humanidad.

En 1980 la Organización Mundial de la Salud –OMS-, optó por definir de manera específica los términos “deficiencia”, “discapacidad” y “minusvalía”. En el año 2001 a través de la llamada clasificación internacional del funcionamiento de la discapacidad y la salud –CIF- se dejó a un lado el término “minusvalía” y decidió concebir la discapacidad como un término genérico que incluye déficits, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación, y la utiliza para tres perspectivas: corporal, individual y social; según esto, la discapacidad es un fenómeno multidimensional que resulta de la interacción de las personas con su entorno físico y social.

Para el Ministerio de Salud de Colombia, la definición parte de los estándares internacionales de las Naciones Unidas y de la CIF¹. De este modo, "la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás" (Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, 2006).

Adicionalmente, se han formulado diversas normas que orientan los programas en beneficio de las personas en situación de discapacidad y se crean las instancias de coordinación y consulta para hacer efectivas las órdenes y medidas previstas en las normas, y con ello entender que se cuenta con la reglamentación de soporte a las acciones que desde las diversas entidades del Estado, con el acompañamiento de la sociedad civil, se implementan para generar medidas de equiparación en el ámbito socio laboral.

Ninguna sociedad puede considerarse civilizada, sin el elemento vital de que los derechos de los más débiles han de promoverse de manera especial y deben prevalecer sobre los demás siendo esta una regla de ponderación cuando los mismos se encuentren en competencia o conflicto. La inquietud aún sin respuesta efectiva es por qué pervive la exclusión con las

¹ CLASIFICACIÓN INTERNACIONAL DEL FUNCIONAMIENTO, DE LA DISCAPACIDAD Y DE LA SALUD (CIF). La CIF es una clasificación universal que establece un marco y lenguaje estandarizados para describir la salud y las dimensiones relacionadas con ella.

personas en condición de discapacidad a pesar de la abundancia normativa orientada a la promoción y protección de estos sujetos de derechos.

La equiparación de oportunidades tiene como objetivo fomentar la participación de la población en condición de discapacidad con iguales condiciones de desarrollo en todos los espacios de interacción y participación social, de acuerdo a sus posibilidades.

En este sentido, una administración pública inclusiva implica que cada territorio, sin necesidad de cambios específicos, desarrolle conceptos universales. La Web es un recurso muy importante para diferentes aspectos de la vida: educación, salud, cultura, empleo, gobierno, comercio, entretenimiento etc. Es muy importante que la Web sea accesible para así proporcionar un acceso equitativo e igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad. Una página Web accesible puede ayudar a personas con discapacidad a que participen más activamente en la sociedad.

1.1. La importancia del diseño universal y el teletrabajo como un entorno telecapacitante

La accesibilidad Web significa que personas con algún tipo de discapacidad van a poder hacer uso de la Web. En concreto, al hablar de este tipo de accesibilidad, se está haciendo referencia a un diseño Web que va a permitir que estas personas puedan percibir, entender, navegar e interactuar con la Web, aportando a su vez contenidos. La accesibilidad Web también beneficia a otras personas, incluyendo personas de edad avanzada que han visto mermadas sus habilidades a consecuencia de la edad.

El diseño universal puede aplicarse a muchos ámbitos: arquitectura y urbanismo (el entorno construido), la salud, la educación, las nuevas tecnologías, el ocio, el turismo y otras. Incluye la accesibilidad y las tecnologías de apoyo. En el ámbito específico de las TICs, la accesibilidad digital supone que cualquier usuario, usando cualquier navegador o cualquier tecnología puede visitar cualquier sitio o usar cualquier herramienta Web para lograr un total y completo entendimiento de la información, como así también tener la total y completa habilidad de interactuar sin enfrentarse con barreras tecnológicas. También significa proporcionar flexibilidad para acomodarse a las necesidades de cada usuario y sus preferencias. Las páginas web de un sitio accesible se transforman correctamente al reproducirse en diferentes navegadores a pesar de las posibles carencias físicas, sensoriales o cognitivas de los usuarios o de las barreras tecnológicas y del entorno de trabajo existentes.

Un factor que explica la baja tasa de empleo de las personas con discapacidad es la existencia de lo que podemos llamar entornos discapacitantes. Este concepto incluye los entornos físicos, sociales y actitudinales que incrementan la discapacidad.

En la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas se subraya, en este sentido, la importancia de invertir para mejorar el acceso a edificios, carreteras, transportes, información y comunicaciones.

Un ejemplo de entorno discapacitante es la falta de adecuación del transporte público, lo cual tiene una doble consecuencia negativa: complica la movilidad y, al penalizar el

desplazamiento, desincentiva la incorporación al mercado laboral, por el costo añadido que supone trasladarse hasta el puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, como una medida viable para evitar que las entidades consideren la falta de presupuesto para la adaptación de algunos puestos de trabajo en el caso de personas con discapacidades físicas, podría implementarse el “teletrabajo” como un entorno telecapacitante.

Las nuevas tecnologías que dan lugar a la aparición del teletrabajo brindan oportunidades laborales para las personas con discapacidad. Las TIC (Tecnologías de la Información y las comunicaciones) han cambiado el escenario del empleo, disminuyendo el peso de algunos factores de exclusión. Las barreras urbanísticas, arquitectónicas, de transporte y actitudinales no son relevantes al momento de la contratación de muchos teletrabajadores y lo más importante, ya que muchas de las tecnologías que se usan para teletrabajar son recientes y están en continua evolución, resulta viable dar aplicación al diseño universal, y avanzar hacia la creación de herramientas y entornos de teletrabajo más accesibles.

El Teletrabajo brinda la posibilidad de ingresar al campo laboral a personas con discapacidad, sobre todo a quienes tienen problemas de movilidad lo cual les impide entregar todo su potencial y talento humano en las organizaciones. Estas personas tienen una gran necesidad de logro, competencias necesarias y por sobretodo excelente disposición para enfrentar retos y desafíos que lamentablemente no están siendo consideradas por las entidades.

Conforme a lo expuesto, el teletrabajo es una opción real que permite el acceso laboral de personas con discapacidad. Para que el acceso sea favorable tanto para las entidades como para los teletrabajadores, los gobiernos en conjunto con las entidades, debe propender a otorgar ayudas técnicas que permitan que los teletrabajadores en condición de discapacidad puedan realizar su trabajo de una manera óptima, para ello, es importante que las entidades públicas ajusten sus manuales de funciones en aras de establecer qué tipo de empleos pueden efectuar labores a través del teletrabajo, y de la misma manera, detectar cuántas personas con discapacidad podrían ingresar laboralmente a través de esta modalidad de empleo.

De acuerdo con la Guía para el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad expedida por el Ministerio de Trabajo en Colombia, las recomendaciones para determinar y ajustar el perfil del cargo, se sugiere que se incluyan las funciones a realizar, así como las herramientas que requiere el cargo, para después elegir qué discapacidad podría tener el candidato y los ajustes requeridos para su buen desempeño, siempre enfocándose en las capacidades y no en la discapacidad.

De esta manera se lograría una Integración socio laboral, entendida como la participación de la persona con discapacidad en la vida corriente de la comunidad, a través de la actividad productiva que tenga la capacidad, el deseo y la oportunidad de desempeñar.

No obstante lo anterior, es indispensable concienciar a las diferentes entidades públicas acerca de una cultura amigable de trato y servicio, rescatando procesos de integración social, ello en atención a que el acceso a la información y a la comunicación de un ser humano se basa en sus ventanas de percepción (sentidos), en este caso, al fallar por

ejemplo la visión o la audición, los procesos de integración se hacen más difíciles. Es por eso que el desarrollo de ayudas tecnológicas permite generar en las personas con discapacidad, condiciones de acceso a la información, en consecuencia la posibilidad de tomar decisiones y ejercer derechos y deberes.

Uno de los primeros criterios por los cuales se mide el éxito o fracaso de las personas, está relacionado con el desempeño de una ocupación acorde con su estatus de edad, sexo y cultura. Así, la sociedad actual valora y reconoce como un derecho humano fundamental de todos los ciudadanos en su vida adulta el desempeño de una actividad productiva, y la retribución con un ingreso económico digno por el trabajo que realice. Para la persona en condición de discapacidad, el desempeño de una actividad productiva, además de representar el ejercicio de un derecho, es la mejor forma de demostrar su capacidad para contribuir al desarrollo de su comunidad y así alcanzar el reconocimiento de su condición de ciudadano.

De acuerdo con estadísticas de los Ministerios de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y del Trabajo, para el año 2018 existían 122.278 teletrabajadores y el número de empresas en las cuales se utiliza esta modalidad son 12.912 y Bogotá, capital de Colombia, reúne a 63.995 de éstos.

De acuerdo con la Resolución No. 583 de 2018 proferida por el Ministerio de Salud y Protección Social en Colombia las categorías de discapacidad son las siguientes:

1. Física
2. Auditiva
3. Visual
4. Sordoceguera
5. Intelectual
6. Psicosocial (mental)
7. Múltiple

Dado que el teletrabajo en Colombia es una medida ampliamente utilizada por los empleadores, en un sondeo experimental con personas que presentan las siguientes condiciones de discapacidad se indagó su posible interés para aceptar un empleo bajo la modalidad de teletrabajo y se encontró que más de la mitad de las personas encuestadas, estarían interesadas en ser vinculadas a través del teletrabajo, tal como se muestra en el Gráfico No. 1.

Capítulo II

El marco legal: realidades, leyendas y temores infundados

El marco legal es un factor positivo. La normativa que regula la inclusión laboral en Colombia se inspira en la Constitución, que consagra el principio de no discriminación y establece que es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a las personas con discapacidad que lo requieran, así como garantizarles el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.

A nivel interno, la Constitución Política de 1991 protege a las personas en condición de discapacidad, situación prevista especialmente en los artículos 13, 47, 54 y 68.

Igualmente, se han expedido leyes que regulan diversos aspectos relacionados con la inclusión al mercado laboral de las personas en situación de discapacidad, tales como: ley 361 de 1997 que pretende la integración de este grupo poblacional, asignando responsabilidades concretas a la administración central y descentralizada, departamentos, distritos, municipios, corporaciones públicas y privadas del país, para garantizar la educación, capacitación, rehabilitación, bienestar social, así como creación y fomento de fuentes de trabajo.

De la misma manera, esta ley protege a aquellas personas en condición de discapacidad, a través de mecanismos de estabilidad laboral como el que no podrán ser despedidos o finalizado su contrato, por razones de su discapacidad, lo cual se constituye en una medida afirmativa, con la cual se impone al empleador, como requisito para adoptar una decisión de terminación del vínculo laboral, la autorización previa de la oficina de trabajo.

Por su parte, en el Estatuto de Empleo Público y Carrera Administrativa contenido en la ley 909 de 2004², se señala que la Comisión Nacional del Servicio Civil³, debe promover el establecimiento de medidas para garantizar el acceso al servicio público a empleos de carrera administrativa a las personas que posean una discapacidad física, auditiva o visual, bajo los principios de igualdad de oportunidades, publicidad y mérito, con el objeto de proporcionarles un empleo acorde con su condición.

En aplicación de las disposiciones previstas por la ley 361 de 1997, el sistema general de carrera administrativa, contempla que cuando en los procesos de selección para proveer empleos de carrera, se presente un empate en la lista de elegibles porque dos o más aspirantes obtuvieron puntajes totales iguales, se preferirá a la persona en condición de discapacidad para ser nombrada en periodo de prueba.

Desde el ámbito internacional, Colombia ha suscrito diferentes normas en relación con los derechos de las personas en condición de discapacidad, tal como se muestra en la tabla 1.

Capítulo III

La formación como base para el acceso de personas en condición de discapacidad al mercado laboral

En Colombia se han generado diferentes iniciativas para motivar que las personas con discapacidad sean reconocidas y puedan acceder al mercado laboral teniendo en cuenta el desarrollo tanto personal como profesional dentro de las empresas. Este proceso lo han vivido históricamente otros grupos poblacionales como las mujeres, las comunidades afro, la población LGBTI, además de los efectos del conflicto armado, que generan aún más aislamiento y dificultad para personas en condición de discapacidad,

De acuerdo con el censo efectuado en el año 2018, de los 3.080.600 de personas en condición de discapacidad que tiene Colombia, el 58,5% se encuentra en edad productiva, el 10,42% son jefes de hogar y el 4% se encuentra en búsqueda activa de empleo.

² Artículo 52.

³ Organismo autónomo e independiente, que tiene a su cargo la administración y vigilancia de la carrera administrativa en Colombia, con excepción de las entidades que posean un sistema especial de empleo público, de origen constitucional.

Según datos del registro de localización y caracterización de personas con discapacidad (RLCPD), en Colombia, para abril de 2019 se han registrado 1.471.767 personas; el 52.3% está en edad productiva y solo el 15.5% está trabajando. Los bajos niveles de empleabilidad de las personas con discapacidad obedecen a barreras que restringen su inclusión laboral.

El panorama anterior, puede no ser muy alentador, sin embargo, entre los casos de éxito dirigidos a mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad visual mediante acciones de orientación ocupacional, formación para el trabajo, emprendimiento y promoción laboral en Colombia, podemos destacar el programa de cooperación Ágora Colombia. Sus socios son el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), el Instituto Nacional para Ciegos (INCI), el Centro de Rehabilitación para Adultos Ciegos (CRAC), que actúa como administrador, y la Fundación ONCE para América Latina (FOAL). El programa estuvo financiado en su primera fase (2009-2012) por la Comunidad Autónoma de Madrid (España) y posteriormente su sostenimiento económico se distribuyó entre los socios. Su periodo de ejecución va desde marzo de 2009 hasta 31 de diciembre de 2019.

El modelo ÁGORA funciona mediante unidades de asesoramiento, formación e intermediación laboral para incorporar al tejido productivo a las personas con discapacidad visual. Está implantado en 14 países latinoamericanos: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Cuba, Ecuador, El Salvador, Guatemala, México, Nicaragua, Paraguay, República Dominicana y Uruguay, y llegó a Colombia en el año 2008 después de haberse hecho un diagnóstico en las ciudades donde se había identificado el mayor número de personas ciegas o con baja visión como: Bogotá, Medellín, Cali, Barranquilla, Ibagué y Tunja donde se observaba que en este colectivo de personas en condición de discapacidad visual se encontraban niveles muy altos de pobreza y marginalidad, dificultades en el acceso a la formación para el trabajo y el empleo igualmente se apreciaba una alta dependencia familiar y asistencial, lo que conllevaba a la invisibilidad de estas personas.

De otra parte se ha identificado una serie de barreras entre las que pueden mencionarse las físicas, como la inadecuada adaptación del puesto de trabajo y actitudinales como el desconocimiento de los empresarios frente a las competencias y cualificación de esta población. Dada la situación anterior el programa ÁGORA Colombia se encamina a disminuir esa problemática a través de la formación para el trabajo, la orientación y promoción laboral y el apoyo a iniciativas productivas.

El impacto del programa ÁGORA puede evidenciarse, en el reconocimiento de la diversidad, en la corresponsabilidad, en la sensibilización de las empresas frente a la ventajas de contratar personas con discapacidad visual, en la participación activa de la población, y en general en el cierre de la brecha entre las personas con discapacidad visual y las oportunidades de mejora de la empleabilidad.

BIBLIOGRAFÍA

INTRODUCCION A LA ACCESIBILIDAD WEB, en Web Accessibility Initiative, <https://www.w3c.es/Traducciones/es/WAI/intro/accessibility#i-what>, 21-06-2019.

VASQUEZ KENNEDY, Camilo (1996) Actualización del Marco Conceptual de la Rehabilitación Profesional. Bogotá, GLARP, Pág 39.

GLARP IPPD (2201). Acceso a los Mercados de Trabajo de las Personas con Discapacidad en América Latina y el Caribe. GLARP IPPD.

Salazar, Cristian (2007), "*Teletrabajo y la inclusión laboral de personas con discapacidad*". <https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2099/4233/Salazar.pdf?sequence=1> 22-06-2019

Guía para el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad (2016). <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59111836/GUIA+PARA+EL+PROCESO+DE+INCLUSION+LABORAL+DE+PCD.pdf/1d8631c0-58d5-8626-69cb-780b169fcdf7?version=1.0> 25/06/2019

Instituto Nacional para Ciegos. <https://www.inci.gov.co/content/el-impacto-del-programa-agora> y <https://www.foal.es/es/agora/255/4946> 25-06-2019

Normograma de discapacidad para la República de Colombia Mayo de 2017. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/Normograma-discapacidad-2017.pdf> 25-06-2019

Misión BID-Crédito Programático- Programa de fortalecimiento de las políticas para la inclusión social y productiva de personas con discapacidad. Sesión de trabajo Departamento Nacional de Planeación, Bogotá, 19 de junio de 2019.

Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, cuarto estudio de penetración de teletrabajo en empresas colombianas (2018). https://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-75985_archivo_pdf_estudio_teletrabajo.pdf 26-06-2019.

RESEÑA BIOGRÁFICA

Experto en temas constitucionales, derecho administrativo, Ciencia política con experiencia profesional en cargos de alta dirección, asesoría y consultoría. 30 años de Docencia universitaria.

ESTUDIOS PROFESIONALES: Abogado y Administrador Público.

ESPECIALISTA Y MAGISTER EN: Derecho Público, 1988; Derecho Público Comparado, Turín Italia. 1990; Maestría en Derecho Administrativo, 2007.

Autor de varios libros en materia de empleo público y registro civil en Colombia, ensayos y ponencias presentadas en foros nacionales e internacionales.

EXPERIENCIA LABORAL: Actualmente Comisionado Nacional del Servicio Civil.

CARGOS ÚLTIMOS 10 AÑOS

Magistrado auxiliar del Consejo de Estado; Registrador delegado para el Registro Civil y la Identificación – Registraduría Nacional del Estado Civil de Colombia; Registrador Distrital de Bogotá D.C.; Comisionado Nacional del Servicio Civil – CNSC – Colombia (Dic 2008 a Dic 2012).

TABLAS

NORMA	AÑO	FUNDAMENTO
Declaración Universal de los Derechos Humanos – ONU-	1948	<p>La Carta de los Derechos Humanos comprende la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y sus dos protocolos facultativos.</p> <p>En virtud de la Declaración de los Derechos Humanos, el ideal del ser humano es ser libre y gozar de sus libertades civiles y políticas para ser liberado de la miseria. Dichos derechos no pueden ser realizados si no son utilizados como condiciones que permitan a cada persona gozar de estos derechos civiles y políticos, así como los derechos económicos, civiles y culturales.</p>
Organización Internacional del Trabajo – OIT-	1983	OIT Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) núm 159, y la recomendación núm 168/ sobre los derechos de las personas con discapacidad.
Convenio 159 sobre readaptación profesional y el empleo de personas inválidas -OIT-	1983	<p>Se refiere al derecho a la posibilidad de obtener y conservar un empleo y progresar en el mismo.</p> <p>Aprobado por el Congreso de la República en la Ley 82 de 1988, radicado el 7 de diciembre de 1989. En vigencia para Colombia desde el 7 de diciembre de 1990.</p>
Convención sobre los derechos del niño –ONU-	1989	Aprobada por el Congreso de la República en la ley 12 de 1991. Ratificada el 28 de enero de 1991. Promulgada por el Decreto 94 de 1992 “Por el cual se promulgan la Convención sobre los Derechos del Niño y la reserva formulada por Colombia respecto de su artículo 38, numerales 2º y 3º. En vigencia para Colombia desde el 28 de febrero de 1991.
Declaración de Cartagena de Indias	1992	Políticas integrales para las personas con discapacidad en el área iberoamericana.
Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de	1999	Para lograr los objetivos de esta Convención, los Estados parte se comprometen a adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la

NORMA	AÑO	FUNDAMENTO
discriminación contra las personas con discapacidad -OEA-		<p>sociedad. Establece que la discriminación se manifiesta con base en cualquier distinción, exclusión o restricción que tenga como efecto impedir a las personas con discapacidad el ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales. Resalta que la distinción solo se justifica se está al servicio de una mejor y mayor inclusión. Aprobada por el Congreso de la República a través de la ley 762 de 2002. Declarada constitucional por la Corte Constitucional en la sentencia C-401 de 2003. Ratificada por Colombia el 11 de febrero de 2004. En vigencia para Colombia a partir del 11 de marzo de 2004.</p>
Convención de las personas con discapacidad ONU	2006	<p>El propósito de la convención es promover, proteger y garantizar el disfrute pleno y por igual del conjunto de los derechos humanos por las personas con discapacidad. Cubre una serie de ámbitos fundamentales como la accesibilidad, la libertad de movimiento, la salud, la educación, el empleo, la habilitación y la rehabilitación, la participación en la vida política, la igualdad y la no discriminación. La Convención marca un cambio en el concepto de discapacidad, pasando de una preocupación en materia de bienestar social, a una cuestión de derechos humanos que reconoce que las barreras y los prejuicios de la sociedad constituyen en sí mismo una discapacidad.</p> <p>En su artículo 23 numeral 1, se reconoce que los niños y niñas con discapacidad, deberán disfrutar de una vida plena y decente en condiciones que aseguren su dignidad, le permitan llegar a bastarse a sí mismo y faciliten la participación activa del niño en la comunidad.</p> <p>En el artículo 24 del numeral 1, se reconoce el derecho que los niños y niñas con discapacidad obtengan al “más alto nivel posible de salud y a servicios para el tratamiento de las enfermedades y la rehabilitación de la salud”.</p> <p>Aprobada por el Congreso de la República en la ley 1346 de 2009. Declarada constitucional por la Corte Constitucional en la sentencia C-293 de 2010, ratificada por Colombia el 10 de mayo de 2011. En vigencia para Colombia a partir del 10 de junio de 2011.</p>

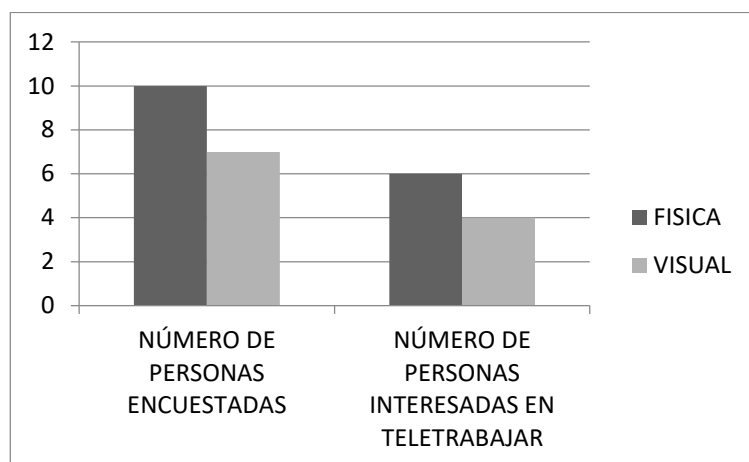


Gráfico No. 1: Personas con discapacidad física y visual interesadas en teletrabajar.
Fuente: Elaboración propia.

RESUMEN

La presente ponencia pretende discutir como asumir el reto para la administración pública de cara a implementar las políticas de discapacidad y como crear ambientes propicios para lograr igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad a través de la legislación.

En Colombia la normatividad constitucional y legal ha establecido medidas de inclusión de la población con discapacidad, en escenarios educativos, laborales y sociales, sin embargo, esta reglamentación ha sido de difícil aplicación en la práctica, puesto que muchas veces la percepción y los paradigmas de las personas, impiden que estas personas accedan de manera efectiva a empleos o que puedan permanecer en ellos. Por ello, es necesario que el estado, a través de sus herramientas de comunicación, sensibilice a la comunidad para evitar que se generen barreras que hagan más vulnerable a estas personas. Asimismo, las entidades públicas haciendo uso de sus herramientas tecnológicas, deben proporcionar un fácil acceso o diseño universal, que permita a todos, en igualdad de condiciones, conocer la misión, ofertas laborales y requisitos de admisión para ingresar al sector productivo.

Programas como Ágora Colombia, son ejemplos que se deben replicar a municipios y regiones apartados en donde las situaciones de las personas con discapacidad se agudizan por las circunstancias de violencia y desplazamiento forzado, con el objeto de garantizar una formación a temprana edad que incrementa las posibilidades de acceso al mercado laboral.

De otro lado, en muchas ocasiones, el transporte, y los sitios de trabajo, no están diseñados para atender las necesidades de esta población, lo cual se constituye en impedimentos para que las personas en condición de discapacidad, sean vinculadas laboralmente, por esta razón se propone el desarrollo de acciones como el fomento del teletrabajo para estas personas, lo cual también implica por parte de las entidades, identificar qué tipo de labores o actividades son susceptibles de ser ejercidas por ellas, y en este sentido, adaptar los manuales de funciones y competencias.

Estas acciones permitirán reconocer las habilidades y aptitudes de este grupo en el ejercicio de funciones, lo cual garantizará que los programas de capacitación y formación estén dirigidos a fortalecer las competencias de estas personas, y lograr así una prestación eficiente y con calidad del servicio.

En este proceso, la Comisión Nacional del Servicio Civil, el Departamento Administrativo de la Función Pública, El Ministerio de Trabajo y el Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, son los actores directos en la implementación de acciones concretas para las personas en situación de discapacidad como el teletrabajo, la formación, la capacitación, sensibilización y adecuación de manuales de funciones.

Palabras Clave

Administración pública, política de estado, discapacidad, legislación, teletrabajo, formación, manuales de funciones y de competencias.