

0221-01-INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO - IDT		
CRÉDITOS		
CÓDIGO	DENOMINACIÓN	VALOR EN PESOS (\$) MCT
13	GASTOS	14.971.522
131	GASTOS DE FUNCIONAMIENTO	14.971.522
13101	Gastos de personal	14.971.522
1310101	Planta de personal permanente	14.971.522
13101010301	Indemnización por vacaciones	7.116.202
13101010305	Reconocimiento por permanencia en el servicio público - Bogotá D.C.	7.855.320
TOTAL CRÉDITOS		14.971.522

Artículo 2. REMISIÓN: Remítase copias de la presente Resolución a la Secretaría de Hacienda Distrital y demás oficinas competentes.

Artículo 3. VIGENCIA: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dada en Bogotá, D.C., a los quince (15) días del mes de abril de dos mil veintiuno (2021).

KAROL FAJARDO MARIÑO
Directora General

RESOLUCIÓN N° 065 (26 de abril de 2021)

“Por la cual se adiciona la Resolución 008 de 2021 mediante la cual se adoptan el Plan Estratégico del Talento Humano, el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos del Instituto Distrital de Turismo – IDT para la vigencia 2021”

LA DIRECTORA GENERAL DEL INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO - IDT

En ejercicio de sus facultades Legales, como la definida en el artículo 34 del Decreto Ley 1567 de 1998 y en especial las que le confiere el literal e) del Artículo 5 del Acuerdo Nro. 275 de 2007 del Concejo de Bogotá, D.C., así como el literal e) del artículo 18 del Acuerdo Nro. 01 de 2007 de la Junta Directiva, y el literal i) del artículo 4º del Acuerdo 008 de 2016, modificado por el Acuerdo 006 de 2019 de la Junta Directiva,

CONSIDERANDO:

Que el Instituto Distrital de Turismo – IDT es un establecimiento público del orden distrital, con personería

jurídica, autonomía administrativa y financiera, y patrimonio propio, adscrito a la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, creado mediante Acuerdo Distrital Nro. 275 de 2007.

Que el Instituto Distrital de Turismo - IDT, en cumplimiento de sus funciones, se ha propuesto diseñar y ejecutar acciones de fortalecimiento y promoción de las condiciones turísticas del Distrito Capital, para hacer de esta actividad un factor de contribuya a su desarrollo económico y social, competitivo y sostenible, en interacción con los demás integrantes del sistema de Gestión Turística, mediante la ejecución de la política pública de turismo.

Que mediante la Resolución 008 del 28 de enero de 2021 este Despacho adoptó el Plan Estratégico del Talento Humano, el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos del Instituto Distrital de Turismo – IDT para la vigencia 2021.

Que de conformidad con el artículo 2 del acto en comentario, la implementación, análisis y evaluación del Plan Estratégico del Talento Humano, el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos del Instituto Distrital de Turismo – IDT para la vigencia 2021, adoptados en la presente Resolución, será responsabilidad de la Subdirección de Gestión Corporativa y Control Disciplinario del Instituto Distrital de Turismo – IDT.

Que con motivo de la normatividad vigente, en especial la **Ley Estatutaria No. 1618 de febrero 2013**, la **Ley No. 361 de 1997**, el **Decreto 2011 del 30 de noviembre de 2017**, el **Decreto 2177 del 22 de diciembre de 2017**, el **Decreto 392 del 26 de febrero de 2018** y el **Decreto 470 de 2007**, como acción afirmativa, en el Instituto Distrital de Turismo – IDT como compromiso a la inclusión laboral, se propone un documento anexo al Plan estratégico para materializar el ingreso de las personas con discapacidad a la vida laboral en el Instituto Distrital de Turismo – IDT.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

Artículo 1. Adicionar la Resolución 008 de 2021 mediante la cual se adoptan el Plan Estratégico del Talento Humano, el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos del Instituto Distrital de Turismo – IDT para la vigencia 2021, en cuanto al *Anexo Personas con discapacidad*, documento que hace parte integral de esta Resolución.

Artículo 2. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dada en Bogotá, D.C., a los veintiséis (26) días del mes de abril de dos mil veintiuno (2021).

KAROL FAJARDO MARIÑO
Directora General



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

(Anexo personas con discapacidad)

IDT

2021

Marzo de 2021

Contenido

Introducción.....	3
1. Marco Normativo de la Discapacidad en Colombia.....	4
2. Categorías de discapacidad.....	6
3.. Acciones.....	7

INTRODUCCIÓN

Los órganos, organismos y entidades del Estado a nivel nacional, departamental, distrital y municipal, en los sectores central y descentralizado y los organismos autónomos e independientes, están obligados a partir del año 2013 a incluir laboralmente a personas con algún tipo de discapacidad en sus entidades.

En la Ley Estatutaria 1618 del 2013, se establecen todas las disposiciones que garantizan el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad en Colombia, siendo su objeto garantizar y asegurar inclusión real y efectiva en el ámbito laboral, mediante el acogimiento de medidas inclusivas, acciones afirmativas y ajustes razonables que eliminen cualquier discriminación laboral por motivo de que una persona tenga discapacidad.

También, según la Ley Estatutaria 1618 de 2013, la inclusión es un proceso que asegura que todas las personas tengan las mismas oportunidades y la posibilidad real y efectiva de acceder, participar, relacionarse y disfrutar de un bien, servicio o ambiente, junto con los demás ciudadanos, sin ninguna limitación o restricción, mediante acciones concretas que ayuden a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad.

Por otra parte, la inclusión laboral para personas con discapacidad es un compromiso de parte del gobierno, lo que permite a Colombia un avance hacia un mercado laboral, con principios enmarcados en la inclusión, equidad y responsabilidad social, permitiendo a las personas con alguna discapacidad el acceso a una remuneración digna y que permitan garantías en procesos de selección laboral del estado.

De acuerdo con los datos del Ministerio de Salud y Protección Social, en 2018 apenas el 12% de las personas registradas con discapacidad, se encontraban trabajando. Además, según la Política Pública de Discapacidad, estas personas tienen más probabilidades de estar desempleadas, y generalmente perciben menores ingresos cuando trabajan, con relación a la población sin discapacidad. Lo anterior, da cuenta de que se debe generar mayor compromiso en las instituciones para brindarle oportunidades laborales incluyentes.

En el Instituto Distrital de Turismo – IDT como acción afirmativa en el compromiso para aportar a la inclusión laboral, se desarrollarán acciones dirigidas a reconocer a las personas con discapacidad como sujetos de derechos y deberes, reconociendo sus capacidades, logros y aptitudes.

1. Marco Normativo de la inclusión laboral de personas con discapacidad en Colombia

Constitución Política de Colombia. En su artículo 54 señala la obligación de garantizar a las personas con discapacidad un trabajo de acuerdo con sus condiciones de salud.

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas. Colombia adopta mediante **Ley 1346 de 2009** la Convención de Naciones Unidas promulgada por la Asamblea de Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006, la cual reafirma 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. El artículo 27º establece que los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones que los demás.

<http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1677870>

Ley Estatutaria No. 1618 de febrero 2013. Se garantiza y asegura el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acciones afirmativas y ajustes razonables, eliminando toda forma de discriminación a las personas por razón de su discapacidad, lo cual requiere reglamentación, programas y acciones tendientes a garantizar los derechos, beneficios y obligaciones laborales de las personas con discapacidad.

<http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1685302>

Ley No. 361 de 1997. Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con discapacidad, y de manera especial el Capítulo IV del Título Segundo sobre la integración laboral de las personas con discapacidad.

<http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30034373>

Decreto 2011 del 30 de noviembre de 2017. El cual establece el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en las entidades del sector público, y se aplica a los órganos, organismos y entidades del Estado en sus tres ramas del poder público, a nivel nacional, departamental, distrital y municipal, en los sectores central y descentralizado y a los órganos autónomos e independientes.

<http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30034338>

Decreto 2177 del 22 de diciembre de 2017. Por el cual se crea el Consejo para la Inclusión de la Discapacidad y se dictan disposiciones relacionadas con su funcionamiento” y cuyo objeto es coordinar las acciones que el sector privado adelante para coadyuvar al ejercicio de los derechos y la inclusión social, laboral y productiva de las personas con discapacidad, orientadas al desarrollo de las capacidades a través de la formación para el trabajo, la producción y el empleo de las personas con discapacidad, sus familias y cuidadores.

<http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30034373>

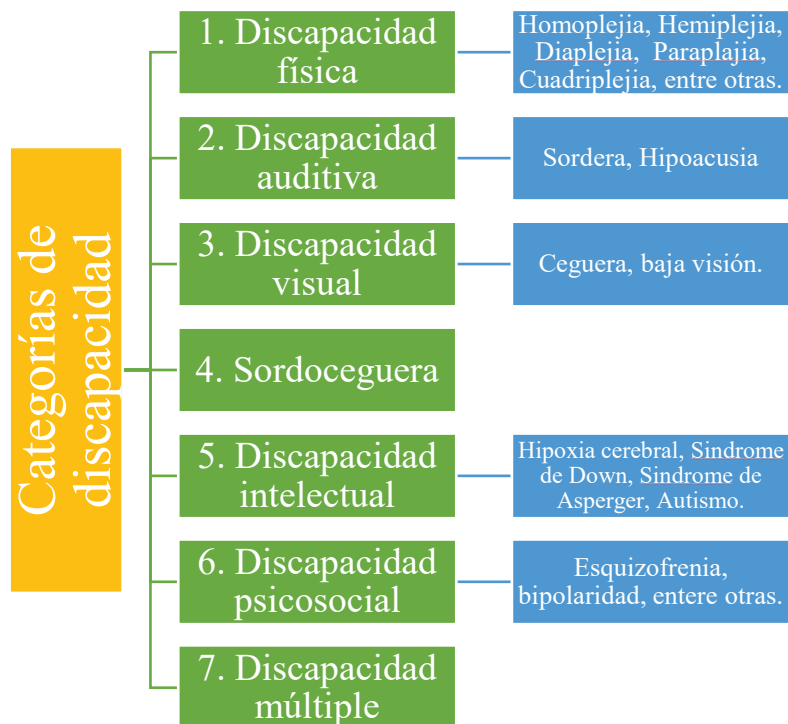
Decreto 392 del 26 de febrero de 2018. Por el cual se establecen incentivos en los procesos de contratación a las empresas que tengan vinculadas personas con discapacidad. En los procesos de licitación pública y concurso de méritos, para incentivar el sistema de preferencias a favor de las personas con discapacidad, las entidades estatales deberán otorgar el (1 %) del total de los puntos establecidos en el pliego de condiciones, a los proponentes que acrediten la vinculación de trabajadores con discapacidad en su planta de personal.

<http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20392%20DEL%2026%20FEBRERO%20DE%202018.pdf>

Decreto 470 de 2007. Por el cual se adopta la Política Pública de Discapacidad para el Distrito Capital. En el artículo 12 habla sobre el desarrollo de la productividad en el que se propende por garantizar el acceso al empleo y promoverlo.

https://www.idrd.gov.co/sitio/idrd/sites/default/files/imagenes/decreto_470-2007.pdf

2. Categorías de discapacidad



(Información tomada de la Resolución 113 de 2020 y de la Guía para el proceso de la inclusión laboral – Ministerio del Trabajo).

3. Acciones

- ❖ **Acción 1:** Promover alianzas con entidades tales como SENA, Secretaría de Desarrollo Económico, Asociaciones sin ánimo de lucro y empresas incluyentes, entre otras, con el fin de promover la accesibilidad al IDT.
- ❖ **Acción 2:** En cuanto a la provisión de las vacantes que se susciten, no sólo se tendrá en cuenta lo establecido en el numeral 3.1.1. del Plan de Vacantes IDT 2021, sino que se adecuarán los procesos de reclutamiento, inducción y capacitación, para los trabajadores con discapacidad.

De acuerdo con el **Decreto 2011 del 30 de noviembre de 2017**, por el cual se establece el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en las entidades del sector público, las plantas de personal con entre 1 y 1000 empleados deberán vincular el 2% de su planta. Sin embargo, para cumplir con una acción afirmativa al respecto, es decir una (1) vinculación para la planta de 44 empleos del IDT, deberá existir una vacancia definitiva.

De esta forma, al existir la vacancia, y luego de la provisión que se deberá dar a través de los mecanismos que establece la Carrera Administrativa para los cargos de esta naturaleza, se podrá proveer con personal en esta condición.

➤ 3.1.1. Provisión de vacantes.

Los empleos públicos se podrán proveer de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional.

La provisión que atenderá la Ley 1960 de 2019 por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones, en cuanto a la provisión de empleos establece: “*Artículo 2º. El artículo 29 de la Ley 909 de 2004 quedará así: Artículo 29. Concursos. La provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se hará mediante procesos de selección abiertos y de ascenso los cuales adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad en la que esta delegue o desconcentre la función.*”, se desarrolla en su totalidad en el Plan de Previsión de Talento Humano del IDT para la vigencia 2020 y de conformidad con lo establecido en el **TH-P02 Provisión y desvinculación de Talento Humano.**”

Contratación de personal por prestación de servicios: se sujeta la contratación a la disponibilidad presupuestal y a la necesidad planteada en las dependencias de la organización.

Análisis del puesto de trabajo: es el proceso de recolección, ordenamiento y valoración de la información asociada al puesto de trabajo. Se relaciona las características del trabajo a realizar y a los requerimientos de competencias que éstas plantean al trabajador para un desempeño satisfactorio.

El análisis del puesto de trabajo, evalúa los aspectos formales de la descripción del puesto y los aspectos informales, tales como, el entorno general de la empresa, espacios para almuerzo, espacios para reuniones, características que tiene el puesto, entre otros. Esta evaluación permitirá saber las condiciones requeridas para el efectivo desarrollo de una persona con discapacidad en el puesto de trabajo, conociendo los requisitos funcionales que se requieren para cumplir con las obligaciones,

como estar de pie, sentado, cargar peso, movilidad, entre otros, y así mismo, conocer aspectos técnicos requeridos.

Situaciones a evaluar ante el ingreso de una persona con discapacidad:

No obstante el acceso al empleo ya sea por medio de la vinculación laboral o por medio de prestación de servicios, se realizará con base en el mérito, (cumplimiento de requisitos del manual de funciones y competencias o el perfil profesional de los términos de referencia, se relacionan las siguientes variables:

- **Accesibilidad:** se refiere a las condiciones de accesibilidad al lugar de trabajo, considerando el puesto de trabajo e información sobre espacios de uso común como: cocinas, cafeterías, áreas de descanso o esparcimiento, baños, salas de reuniones, estacionamientos, vías de evacuación, la existencia de una ruta accesible, entre otras. Para esto es importante no sólo evaluar aspectos asociados a personas con movilidad reducida (uso de bastones o silla de ruedas) sino también hacer análisis de desplazamiento para personas con baja visión, señalética, pavimentación guía o franjas podotáctiles, sistemas de alerta ante situaciones de emergencia, entre otras. Es importante tener en cuenta los requisitos o necesidades de las personas:

- **Personas con discapacidad física:** cuando se vincula a una persona con discapacidad física, usuaria de silla de ruedas, se debe evaluar desde el ingreso a las instalaciones de la entidad hasta el uso de áreas comunes, de manera que no se conviertan en una barrera para su desempeño, es decir que existan espacios amplios, que las subidas de niveles en la planta física se puedan realizar por medio de ascensor o existan rampas con la pendiente adecuada.

El uso de los baños es una parte importante a tener en cuenta. Estos, deben tener como mínimo con un ancho de 90 cm con apertura de la puerta hacia afuera y sin un obstáculo para ingresar, es decir que la entra debe estar al ras del piso. También se requieren barras de apoyo en el inodoro (una abatible y una fija) y un mobiliario a una altura de 80 cm para que la aproximación y uso se den de manera correcta.

- **Personas con discapacidad auditiva:** al vincular a una persona con discapacidad auditiva es importante conocer su tipo de discapacidad, si tiene algún conocimiento del español, si puede escribirlo, o solamente conoce la Lengua de Señas Colombiana (LSC). También es importante contar con intérpretes de lengua de señas o animar y propender para que los demás funcionarios la aprendan y puedan comunicarse directamente con la persona. Es importante que las señalizaciones estén en LSC.
- **Personas con discapacidad visual:** si se vincula a una persona con discapacidad visual, es importante que se realice un reconocimiento espacial, y así la personas tenga totalmente identificada en qué piso debe estar, en dónde quedan las diferentes dependencias, el baño, cafetería, etc. Hay que describir de manera muy clara su puesto de trabajo indicando en dónde se encuentra el computador, CPU, etc. Para la persona con discapacidad visual es de gran apoyo un equipo de cómputo que permita la escritura por medio del lector de voz y que las señalizaciones de la entidad estén en Braille o en relieve.

- Personas con discapacidad intelectual: cuando se vincula a una persona con discapacidad intelectual es necesario darle a conocer sus labores y puesto de trabajo de una manera muy clara y concisa, esto es ir al punto de lo que se requiere de la persona y dar la información sin tecnicismos o sarcasmo. Evaluar si la persona requiere información y entrenamiento previo en el uso de maquinaria, equipo y otros materiales para realizar sus actividades. También es necesario que reconozca a su equipo de trabajo, las relaciones laborales que tiene con las personas.
- Personas con discapacidad psicosocial: al vincular a una persona con discapacidad psicosocial es recomendable que se de a conocer sus obligaciones, puesto de trabajo, su equipo, así como también todos los espacios de la entidad, permitiendo que reconozca un lugar en donde se pueda sentir tranquila en caso de que lo requiera. Es importante conocer, en caso de una crisis, qué le da tranquilidad.

Recomendaciones generales:

- La señalización en espacios y circulaciones del edificio y las rutas de evacuación en caso de emergencia deben facilitar la orientación de la persona.
 - Es recomendable que el jefe, los compañeros y otro recurso humano aprendan, cuando sea necesario, lengua de señas.
 - Se deberá evaluar la existencia de obstáculos que podrían provocar accidentes a la persona mientras se desplaza por su espacio de trabajo.
 - Se debe contar con luces de emergencia con iluminación y sonido para que puedan tener una respuesta oportuna a la alarma de advertencia.
 - Conocer de la gestión de riesgos con personas con discapacidad. En cuanto a discapacidad intelectual,
- **Descripción del Puesto de Trabajo:** se debe realizar una descripción detallada de las tareas que exige el puesto de trabajo, así como la experiencia requerida. También se debe distinguir entre tareas esenciales y no esenciales, a fin de determinar los posibles ajustes a realizar. Por ejemplo, el empleo de computador en el escritorio requiere que el trabajador, como actividad esencial, mantenga el orden en los diferentes productos que se ofrecen, siendo una labor no esencial y/o secundaria, atender público.
 - **Exigencias del empleo:** se deben considerar exigencias físicas, tales como: estar de pie, sentado, desplazamiento, uso de herramientas; exigencias sensoriales como exigencia visual, y/o auditiva; exigencias relacionales como: trabajo en equipo, trabajo bajo presión, flexibilidad, manejo de tensiones y conflictos; exigencias de tipo psíquico y/o mental como: memoria, atención, entre otras.

Un adecuado análisis del puesto de trabajo permite hacer el reclutamiento de personas con discapacidad en forma adecuada, equiparando los requisitos del puesto con el perfil laboral de la persona con discapacidad.

❖ **Acción 3. Procesos de selección de personas con discapacidad (Aplica para contratistas)**

Para este proceso se debe tener en cuenta:

1. Garantizar que el espacio físico dónde se realizarán entrevistas y/o donde se aplicarán las pruebas técnicas o psicológicas sea accesible, es decir, que permitan a cualquier persona, independiente de su discapacidad, aproximarse, ingresar, desplazarse, localizarse, moverse y comunicarse con el entorno y con las demás personas. Esto implica considerar desde las condiciones urbanas de accesibilidad circundante, como transporte público y estacionamientos exclusivos para personas con discapacidad cercanos, hasta la ruta accesible y dimensionamientos que permitan a las personas hacer uso autónomo de espacios como recepción, espera, atención y servicios higiénicos, entre otros.
2. Capacitar y orientar adecuadamente al equipo encargado de la realización de las entrevistas, pruebas, pre-selección y selección final, con la finalidad de evitar la interferencia de prejuicios o actitudes negativas hacia los postulantes con discapacidad, durante este proceso.
3. En el caso de que una persona con discapacidad asista acompañada a una entrevista de trabajo o aplicación de pruebas, el profesional encargado de recibirlo, siempre se debe dirigir al postulante y no al acompañante al momento de comunicar o transmitir información.
4. Las entrevistas y pruebas de selección deben ser accesibles para las personas con discapacidad, incorporando ajustes de acceso a la información, tales como: interpretación en lengua de señas, macrotipos, pruebas orales, sistemas de audio, contraste en caso de baja visión o si, dadas las características del postulante al empleo, se requiere aplicar evaluación por competencias o role playing, entre otras. Estas medidas permitirán a las personas demostrar sus aptitudes, conocimientos, capacidades específicas y potencialidades adecuadas al puesto de trabajo.
5. El criterio de selección debe ser examinado, de tal manera, de garantizar que no se excluyan, inadvertidamente, a las personas con discapacidad.

6. Solicitar a los postulantes que indiquen con anticipación si tienen requerimientos específicos o bien si requieren alguna adaptación del entorno, para poder participar en la entrevista o prueba de selección.
7. Formalizar protocolos de reclutamiento y selección, que consideren cada uno de los aspectos señalados, y que sean conocidos por todos al interior de la organización. Estos deben estar contruidos bajo los principios de diseño universal y no discriminación, para que todas las personas con y sin discapacidad puedan ser parte del mismo proceso.
8. Utilizar tecnología disponible para acompañar cada una de las etapas del proceso de reclutamiento y selección. Por ejemplo, al momento de aplicar una prueba técnica a una persona ciega, contar con un computador que tenga instalado algún lector de pantalla que le permita responder la prueba en igualdad de condiciones que el resto de los postulantes.
9. En el caso de que el postulante no se ajuste al perfil requerido, informe a la persona el resultado de su proceso de selección, señalando las razones por las cuales no fue seleccionado.

Meta 2021: Para la vinculación de personal PcD no obstante en la actualidad hay un solo cargo en vacancia definitiva y que se deberá proveer a través de concurso de méritos, la propuesta para 2021 es plantear a la administración que en el estudio que se haga para el diseño de la estructura organizacional y la posible ampliación de cargos, se tengan en cuenta las prerrogativas para la comunidad en discapacidad.

- ❖ **Acción 4: Inducción y capacitación:** La inducción de personas con discapacidad debe considerar potenciales ajustes en la entrega de información, vinculación con la cultura organizacional y acompañamiento en el proceso de inducción.

En ese contexto, es relevante señalar que el enfoque de inclusión de personas con discapacidad al interior de una organización, aboga por diseños y aprendizajes accesibles para todos, a través del Diseño Universal. Concepto que se relaciona a que se conciben o proyectan, desde el origen, entornos, procesos, bienes, productos, servicios, objetos, instrumentos, dispositivos o herramientas, de forma que puedan ser utilizados por todas las personas o en su mayor extensión posible.

De acuerdo a lo anterior, todas las personas con discapacidad tienen el derecho a recibir en igualdad de condiciones la misma información y capacitación con los ajustes necesarios y/o ayudas técnicas requeridas, las que según sus necesidades, pueden ser: equipo de cómputo accesible (software de lector de voz), materiales técnicos de audición, entre otros. O bien, la adaptación de materiales de uso común, como, por ejemplo: aumentar el tamaño de la

letra de un texto, simplificar la estructura gramatical de éste y/o incorporar imágenes ejemplificadoras.

Asimismo, se deben promover que, en las actividades grupales o en parejas no “se segmente” a los participantes por discapacidad, edad, género, etc. Tratar siempre que las parejas o grupos de trabajo sean diversos, y que haya rotación de participantes en los ejercicios.

Proporcionar múltiples medios de comunicación e información para el acceso a la información: en caso de presentar discapacidad visual o auditiva, las personas requieren ajustes para acceder a la información, por lo cual, es importante considerar medios o herramientas que lo faciliten. Resulta fundamental para las personas ciegas o de baja visión el uso de software o de tecnologías que les permita acceder a textos escritos o a herramientas de digitalización de la voz o formatos audibles.

En el caso de las personas sordas, es primordial contar con un intérprete de lengua de señas para apoyar el acceso a la comunicación e información de entre las personas sordas y oyentes. Y cuando no hay dominio de la lengua de señas, también es muy importante la visualización de textos, que proporcionen buenas opciones de comunicación, información y expresión, en formatos apropiados que consideren el adecuado acceso a la información.

Ejemplo de actividades de inducción:

- Charlas de concientización entre los compañeros del nuevo/a trabajador/a sobre el enfoque de derecho de personas con discapacidad, lenguaje inclusivo y trato igualitario, entre otros.
- Desarrollo de un protocolo de ingreso de personas con discapacidad.
- Identificación de necesidades de adaptación del entorno físico al puesto de trabajo.
- Realización de ajustes razonables al puesto de trabajo (ajustes de procesos).
- Información del proceso de inducción en formatos accesibles (páginas web internas, guías de inducción, videos e intérprete en lengua de señas).
- Evaluación de los riesgos laborales del puesto de trabajo, de acuerdo con las características de cada trabajador.

- ❖ **Acción 5: Evaluación de desempeño:** Debe ajustarse de acuerdo al perfil del cargo y no enfocarse en las habilidades de la persona. Esto quiere decir que la persona con discapacidad que fue seleccionada cuenta con las capacidades para desempeñar el cargo por sus habilidades y que los ajustes realizados fueron los adecuados.

La evaluación evidencia si existe falta de acompañamiento y si se deben definir estrategias para que las personas con discapacidad puedan realizar efectivamente sus funciones a partir

de un refuerzo o capacitación, tanto a la persona como a los jefes o compañeros, como a identificar barreras que anteriormente no fueron contempladas.

Autoevaluación del proceso: Es importante escuchar cómo la persona con discapacidad percibe su proceso de participación laboral y evaluar los ajustes que se realizaron por parte del empleador para que las funciones a realizar sean desarrolladas conforme a lo que se espera para el cargo. En este espacio también se aclaran dudas, si existen, por parte de la persona con discapacidad, así como sugerencias que permitan mejorar el proceso de acuerdo a lo que pueda aportar para su buen desempeño.

Es importante no solo escuchar en término de funciones y ajustes a realizar; este es el espacio para conocer la percepción y adaptación al contexto social de la empresa, así como para la aceptación de los compañeros de trabajo e identificación de los apoyos naturales que se empiezan a generar.

- ❖ **Acción 6: Actividades académicas de cooperación:** es un espacio de cooperación y aprendizaje en donde estudiantes con discapacidad de Colegios Amigos del Turismo destinan un tiempo para poder aplicar su conocimiento, aprender de la entidad y diferentes funciones a desarrollar.
- ❖ **Acción 7: Convenio Best Buddies de Colombia:** es un convenio en donde Best Buddies de Colombia realiza un acompañamiento a la entidad para la selección de la persona con discapacidad intelectual, preparación, definición de plan de acción y evaluación de desempeño.

(Modelo tomado de la Cartilla de Orientación de la gestión de Recursos Humanos inclusivos: www.sence.cl/601/articles-5284_recurso_01.pdf) y de la Guía para el proceso de inclusión laboral del Ministerio de Trabajo en la siguiente dirección electrónica:

<https://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>

Elaborado por: Alberto Amaya Páez, Profesional Especializado, Talento Humano – Subdirección de Gestión Corporativa y CD. 
María Ximena Villota Moncayo, Contratista Turismo Incluyente y Accesible – Subdirección de Gestión de Destino 
Revisado por: Edwin Oswaldo Peña Roa, Subdirector de Gestión Corporativa y Control Disciplinario. 