



PLAN PARA LA INCLUSIÓN DE POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD 2022

Informe IV Trimestre

Secretaría General - Grupo de Gestión de Talento Humano -
Subdirección de Servicios Metroológicos y Relación con el Ciudadano SSMRC
Bogotá
Fecha (2022-12-30)



CONTENIDO

	Página.
1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. ALCANCE.....	3
3. DESCRIPCIÓN METODOLÓGICA.....	4
3.1 Desarrollo actividades IV Trimestre	7
4. RESULTADOS.....	10
5. CONCLUSIONES.....	11

1. INTRODUCCIÓN

El Plan para la inclusión de la población con discapacidad para el año 2022 planteado por el Instituto Nacional de Metrología tiene como objetivo promover la inclusión de Personas con Discapacidad (PcD) en el INM a través de la planeación y ejecución de unas actividades que permitan la identificación y eliminación de barreras actitudinales, participativas y comunicativas, que impidan la inclusión de PcD, generando una cultura y unas prácticas inclusivas en todos los escenarios del mismo, respondiendo así el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos desde el respeto con un enfoque diferencial. Identificando y eliminando barreras actitudinales, participativas y comunicativas, que impidan la inclusión de personas con discapacidad en el INM. Propiciando espacios de inclusión de personas con discapacidad en el INM y finalmente, generando una cultura inclusiva en todos los procesos del INM.

Este plan está estructurado en cuatro fases, además de una fase previa en donde se realizó todo el levantamiento de la información y estructuración del Plan de Acción:

Fase 1 Sensibilización y divulgación: Formar a todo el personal del INM sobre inclusión, generando espacios de sensibilización, reconocimiento de la discapacidad y los ajustes razonables.

Fase 2 Servicios Accesibles: Promover el desarrollo de contenidos y programas accesibles a la población con discapacidad.

Fase 3 Acciones relevantes: Generar un plan que permita el sostenimiento y crecimiento del programa de inclusión en el INM.

Fase 4 Inclusión laboral: Promover la inclusión laboral de PcD que genere un valor agregado al INM dando cumplimiento al Decreto 2011 de 2017 de MinTrabajo.

2. ALCANCE

Este informe da cuenta de las acciones ejecutadas durante el cuarto trimestre del año en relación al Plan para la inclusión de población con discapacidad 2022 el cual fue presentado y aprobado por el CIGD en el mes de mayo.

3. DESCRIPCIÓN METODOLÓGICA

Todas las actividades desarrolladas durante el cuarto trimestre que están contempladas en el cronograma desencadenan actividades secundarias y terciarias sobre las cuales se da cumplimiento al porcentaje total.

INSTITUTO NACIONAL DE METROLOGÍA PLAN DE ACCIÓN PARA LA INCLUSIÓN 2022			
Fases	Acción primaria	Acción secundaria	Actividades
Fase previa	Identificación de barreras en el INM	Observación participante en diferentes programas y procesos del INM	Generar acciones desde el Plan de Inclusión para fortalecer los programas para que sean inclusivos.
		Levantamiento de información en cada subdirección y áreas del INM que genere valor agregado al Plan de Inclusión	Reconocimiento de barreras, identificación de colaboradores que pueden ser red de apoyo en procesos de inclusión-
Formación y divulgación	Realizar jornadas de sensibilización y formación sobre Inclusión y discapacidad	Generar sensibilización para cada una de las subdirecciones	Planeación sensibilización
			Elaboración material de apoyo /Diseño de la actividad evaluativa
			Calendario de sensibilizaciones
		Ejecución de sensibilizaciones	
	Campaña para la eliminación de barreras actitudinales	Planeación jornada de vacunación contra la indiferencia	
		Ejecución de jornada de sensibilización	
Jornada de sensibilización sobre comunicación asertiva	Planeación actividad		
	Ejecución actividad		
Capacitación a servidores con funciones de	Protocolo de atención a las PcD de acuerdo a los ajustes razonables de cada tipo de discapacidad.	Revisión al protocolo de atención a la PcD ya establecido	

	servicio al ciudadano estrategias de atención a las PcD.			Elaboración documento de ajustes de protocolo de atención
				Formación a los colaboradores en atención a las PcD
Acciones relevantes	Elaborar la Política de Inclusión para el INM	N/A		Construcción de la política de inclusión que respalde el desarrollo del plan de inclusión 2022
	Elaborar plan de acción que le dé continuidad al programa de inclusión del INM por 4 años.	N/A		Construcción banco digital con los documentos elaborados en el INM y políticas relacionadas con el proceso de inclusión
Servicios Accesibles	Fortalecer los canales de comunicación del INM para que sean accesibles a todas las poblaciones.	Página web Realizar ajustes a la página web de acuerdo con la normatividad de MinTic RESOLUCIÓN 1519 DE 2020	Revisión preliminar de accesibilidad web-	Informe revisión accesibilidad a la página web Ley de transparencia y del derecho de acceso a la información pública nacional. (1712 de 2014)
	Fortalecer los canales de comunicación y servicio al ciudadano del INM para que sean accesibles a todas las poblaciones.	Material de apoyo a todas las áreas.		Elaboración de matriz de ajustes razonables de acuerdo a las características de cada discapacidad.
		Flexibilización de material de acuerdo a la necesidad del INM.		Elaboración de material accesible para las Personas con discapacidad (Braille y LSC)

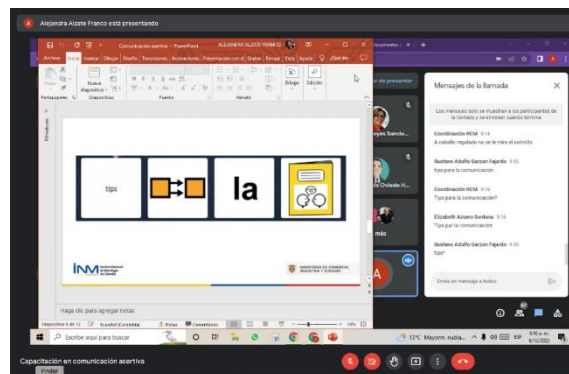
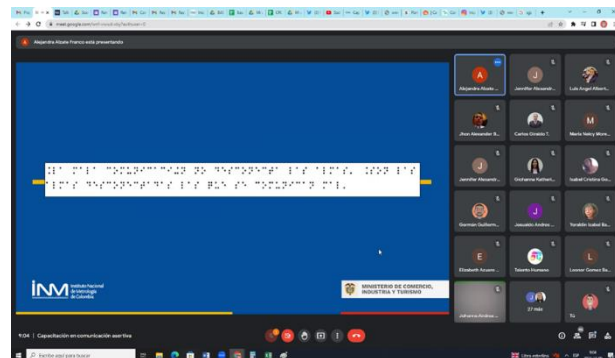
Inclusión laboral	<p>Generar espacio de sensibilización a directivos sobre el proceso de inclusión y vinculación laboral de PcD., identificando dentro del INM las áreas donde la vinculación genere un valor agregado</p>	<p>Levantamiento de información sobre posibilidad de contratación teniendo en cuenta las diferentes subdirecciones y tipo de discapacidad.</p>	<p>Planeación y ejecución de la actividad</p>
	<p>Acompañar la elaboración del perfil laboral para el proceso de inclusión de la PcD</p>	<p>Generar formatos para el perfil en el que se especifiquen</p>	<p>Documento Ruta de vinculación de las Personas con Discapacidad en las entidades publicas</p>
	<p>Realizar jornada de capacitación al equipo de selección y contratación sobre la vinculación laboral de PcD.</p>	<p>Realizar ajustes a los procesos de selección y contratación de acuerdo con las características de la PcD. CUMPLIMIENTO COUTA DE LA LEY 1346/ 2018 Decreto 2011/ 2017 (Porcentaje sector público)</p>	<p>Planeación y ejecución de la actividad</p>

3.1 Desarrollo actividades IV Trimestre

Fase sensibilización y divulgación: Realizar jornadas de sensibilización y formación sobre Inclusión y discapacidad.

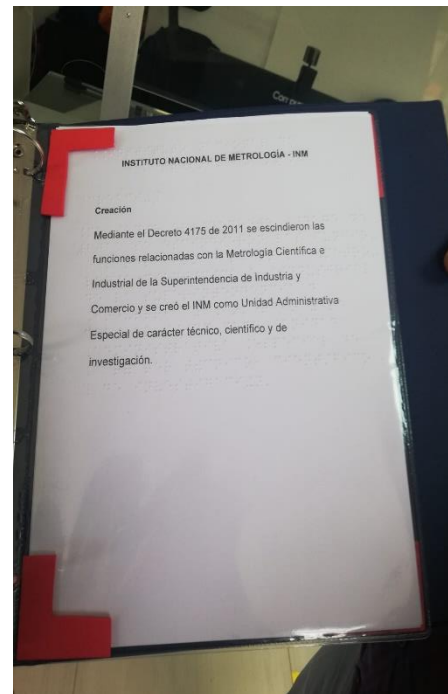
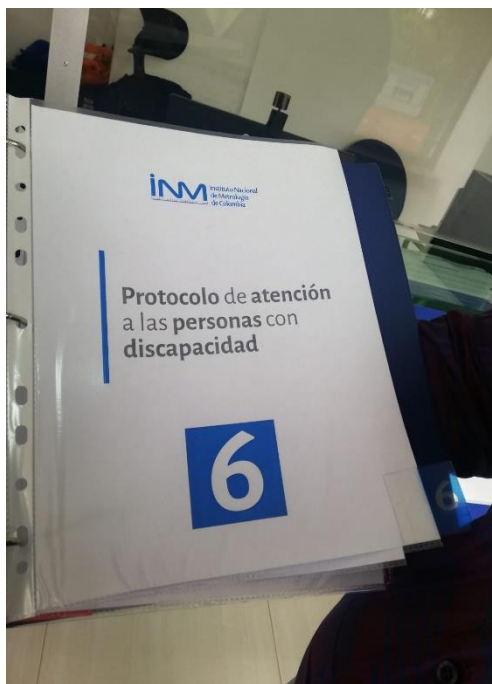
- **Capacitación comunicación asertiva:** El Grupo de Comunicaciones y Talento Humano desarrolló la tercera jornada de sensibilización, expuesta en el Plan de Acción como jornada de capacitación sobre la comunicación asertiva para personas con discapacidad, la cual tenía como objetivo realizar espacio de sensibilización de forma virtual, sobre comunicación asertiva en procesos de inclusión. En este espacio se usaron diferentes formas de comunicar para poner a los participantes en los zapatos de otros, de la siguiente manera, mensaje inicial en braille, definición de la comunicación en lengua de señas colombiana, títulos en pictogramas, además de diferentes ejercicios prácticos que motivan la participación e interacción de los participantes.

Finalmente se socializan los tips para la comunicación asertiva, donde participaron 50 personas.



Fase servicios accesibles: Fortalecer los canales de comunicación del INM para que sean accesibles a todas las poblaciones.

- Desde el equipo de comunicaciones se realizó la interpretación del video ¿Qué es metrología? en lengua de señas colombiana el cual se encuentra ya en la base de documentos digitales para la accesibilidad y publicación en redes sociales.
- Se implementó en la carpeta de documentos impresos de Relación al Ciudadano, un capítulo en Braille en el cual se encuentra la misionalidad del INM, documento siempre expuesto en recepción como se indica en la ley.



Fase

Inclusión laboral: Promover la inclusión laboral de PcD que genere un valor agregado al INM dando cumplimiento al Decreto 2011 de 2017 de MinTrabajo.

- *Sensibilización inclusión laboral:* El 25 de octubre se realizó jornada de capacitación sobre Inclusión laboral y cumplimiento del Decreto 2011 de 2017 por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con

discapacidad en el sector público. En el cual se indicó al equipo directivo la importancia del cumplimiento de acuerdo al resultado obtenido en el informe del DAFP 2021. En donde el INM aparece con incumplimiento.

- *Ruta de vinculación de las personas con discapacidad en las entidades públicas:* Se realizó entrega en físico del documento que especifica el paso a paso a tener en cuenta para el cumplimiento del Decreto 2011 al Director (E), al Secretario (E), a las secretarías y a los Subdirectores para su conocimiento.
- *Ajustes Razonables -Puestos de Trabajo:* Se elaboró un documento sobre el cual se analizan los ajustes razonables en los cargos que pueden ser ocupados por personas con discapacidad, todo esto teniendo en cuenta las directrices del estado como del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP para que el proceso genere un valor agregado y sea productivo tanto para la organización como para la Persona con Discapacidad PcD, teniendo en cuenta los ajustes razonables desde el uso de las TIC y un ejemplo sobre los ajustes que puede tener un cargo a nivel asistencial.

Es importante aclarar que de acuerdo a la resolución 1239 de 2022, los documentos conocidos como Pérdida de Capacidad Laboral PCL o los certificados de discapacidad emitidos por otras entidades como las juntas regionales o las EPS, No todas las personas que obtienen una calificación de pérdida de la capacidad laboral son personas con discapacidad. En consecuencia, depende si la persona desarrolló una condición de discapacidad. por lo cual todas las personas que hacen parte del programa de inclusión deben actualizar su Certificado de Discapacidad. Sobre el Certificado de Discapacidad, en el Artículo 4, Parágrafo 2, se indica “ La empresa o grupo empresarial del sector privado que voluntariamente en el marco de su autonomía, gestione recursos propios para la realización del procedimiento de certificación de discapacidad para sus trabajadores o potenciales trabajadores, direccionará a las personas a las que les financiará el procedimiento hacia las secretarías de salud distritales y municipales o las entidades que hagan sus veces, para obtener la cita para certificación de discapacidad, conforme lo establece el artículo 8 de la presente resolución.”

<https://drive.google.com/file/d/1E0QGk-MzU4cK25bxixt5Yqzsl9qin6YZ/view?usp=sharing>

Fase acciones relevantes: Generar un plan que permita el sostenimiento y crecimiento del programa de inclusión en el INM.

- *Enfoque Diferencial E Inclusión- Políticas Y Planes:* Se elaboró un documento en el que de acuerdo al Departamento Administrativo de la Función Pública desde la Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano, todas las entidades tienen la obligación de incluir en sus procesos, los conceptos de inclusión social y enfoque diferencial, pues involucran los derechos fundamentales de los ciudadanos materializando las acciones, a través de los servicios que prestan las entidades públicas, es decir, los servicios a cargo del Estado están llamados a prestar no solo de una manera eficiente, sino con altos estándares de calidad, cobertura e inclusión, que permitan a todos los ciudadanos acceder a ellos desde cualquier punto del país en condiciones de igualdad.

En este documento enuncia las obligaciones en términos de inclusión y enfoque diferencial que debe tener en cuenta el INM para el cumplimiento de las diferentes normatividades y que se espera sea tenido en cuenta en la GTH y demás planes de acciones que se consideren responsables del cumplimiento de las mismas.

https://drive.google.com/file/d/1Vj45zCb0_aSuPTouZJNquPVZoDmXzFS3/view?usp=sharing

- *Proyección del Plan de Acción para el 2023:* se elaboró la proyección del Plan de Acción para el 2023, el cual está dividido en las etapas que indica el DAFP para la elaboración del mismo, sin embargo, este debe ser coherente con el PND 2022-2026 y la actualización de los demás documentos de los Ministerios referente a la inclusión y el enfoque diferencial.

https://docs.google.com/spreadsheets/d/1jB6JEmaxfrEsu0bgK5j4eoNFdb_EZfVf/edit?usp=sharing&oid=108220930292164733091&rtpof=true&sd=true

4. RESULTADOS

En el cumplimiento de las acciones propuestas para el cuarto trimestre del año 2022 se han impactado al 90% de los colaboradores de INM entre los que se encuentran servidores y contratistas,

estableciendo una cultura inclusiva en todos los espacios que se generan dentro de la entidad desde un enfoque diferencial.

5. CONCLUSIONES

- El Plan para la inclusión de población con Discapacidad se presentó en el CIGD del mes de mayo 2022, donde se aprobó y de esa manera se inició su ejecución, el cual para el mes de diciembre del mismo año cumple en un 100% de ejecución total, teniendo como hoja de ruta la actualización en leyes y las solicitudes emitidas por el DAFP ante los procesos de inclusión y enfoque diferencial, esto siendo un trabajo colaborativo entre los Grupos de Comunicaciones y Relación con el ciudadano y Gestión de Talento Humano.
- Sobre la inclusión laboral al cierre del 2022, el Decreto 2011 de 2017 indica que en una entidad cuya planta es entre 1 y 1000 empleados (no importa el tipo de vinculación que tengan) debe tener vinculadas al 31 de diciembre 2019 el 2% del total de su planta y al 31 de diciembre de 2023 debe ser el 3% del total de su planta y al 31 de diciembre del 2027 será el 4%. Actualmente el INM cuenta con dos personas con discapacidad registradas en SIGEP, lo que se ve reflejado en el Informe sobre el estado de cumplimiento de la implementación del Decreto 2011 de 2017 para el periodo de tiempo 2019- 2021 publicado en el 2022 donde se evidencia el no cumplimiento con el porcentaje de vinculación de la entidad, quedando pendiente por vincular una persona en condición de discapacidad.

4.3.4. Sector Comercio, Industria y Turismo

Tabla 6. Vinculación de Pcd en el Sector Comercio, Industria y Turismo

NOMBRE DE LA ENTIDAD	PCD A VINCULAR	PCD VINCULADAS	PCD QUE FALTA POR VINCULAR	CUMPLIMIENTO
MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO	10	10	0	CUMPLE
SUPERINTENDENCIA DE INDUSTRIA Y COMERCIO	12	12	0	CUMPLE
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL JUNTA CENTRAL DE CONTADORES	0	0	0	N/A
CORPORACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LAS MICROEMPRESAS	0	0	0	N/A
ARTESANÍAS DE COLOMBIA S.A.	2	0	2	NO CUMPLE
BANCO DE COMERCIO EXTERIOR DE COLOMBIA S.A.	9	0	9	NO CUMPLE
FIDUCIARIA COLOMBIANA DE COMERCIO EXTERIOR S.A.	3	0	3	NO CUMPLE
FONDO NACIONAL DE GARANTÍAS S.A.	4	0	4	NO CUMPLE
INSTITUTO NACIONAL DE METROLOGÍA	3	2	1	NO CUMPLE
LEASING BANCOLEX S.A. COMPAÑÍA DE FINANCIAMIENTO COMERCIAL	1	0	1	NO CUMPLE
SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	15	13	2	NO CUMPLE

Fuente: SIGEP / ENCUESTA DEP, 21 de diciembre de 2021

- Es fundamental para el año 2023 solicitar a las personas que en SIGEP tienen registrada su hoja de vida como Persona con Discapacidad el certificado de Discapacidad de acuerdo a la Resolución 1239 de 2022 pues los documentos conocidos como Pérdida de Capacidad Laboral PCL o los certificados de discapacidad emitidos por otras entidades como las juntas regionales o las EPS dejan de ser validos ya que no todas las personas que obtienen una calificación de pérdida de la capacidad laboral son personas con discapacidad.
- De acuerdo con el documento “Módulo de control social al servicio a la ciudadanía en las entidades de la administración pública: Plan Nacional de Formación para el Control Social a la Gestión Pública” publicado en agosto 2022 la atención al ciudadano debe ser desde un Enfoque diferencial, por lo que se debe proyectar el Plan de Acción 2023 con ese objetivo.
- Si bien se elaboró una proyección para el Plan de acción para la inclusión desde un enfoque diferencial que servirá como ruta para el año 2023, este debe alinearse al PND 2022-2026 y a las indicaciones de MinTic, DAFP, MinSalud y otras entidades encargadas de pronunciarse sobre el tema.

Elaboró: Alejandra Alzate Franco
Profesional Grupo de Comunicaciones y Relación con el
ciudadano

Jennifer Alexandra Tique Rincón
Profesional Grupo de Talento Humano
Fecha: 2022-12-30