

# Valoración ocupacional de las personas con discapacidad, desde la perspectiva de las capacidades humanas

## An occupational evaluation of disabled people from a human abilities' viewpoint

Marisol Moreno-Angarita, Edgar Cortés-Reyes, Andrea Cárdenas-Jiménez, Zulma Giraldo-Rátiva y Luz Z. Mena-Ortiz

Universidad Nacional de Colombia. Bogotá. mmorenoa@unal.edu.co; ecortesr@unal.edu.co; acardenasj@unal.edu.co; zgiraldor@unal.edu.co; lzmenao@unal.edu.co

Recibido 15 Mayo de 2013/Enviado para Modificación 18 Junio 2013/Aceptado 25 Julio 2013

### RESUMEN

**Objetivo** Describir el proceso de construcción de la herramienta denominada Valoración Ocupacional de las personas con discapacidad en Colombia.

**Método** Estudio multimétodos, constituido por cinco fases, acompañadas por una estrategia transversal acompañada de diversos actores. La primera fase se basó en revisión documental, la segunda en juicio de expertos, La tercera permitió la evaluación de la herramienta por pares. La cuarta fase consistió en una prueba piloto, y la quinta fase se dedicó a la socialización de las herramientas con los actores participantes, para conocer sus sugerencias para el ajuste final.

**Resultados** Se construyó una herramienta para valorar ocupacionalmente a personas con discapacidad en Colombia, basada en el enfoque de las capacidades humanas y el funcionamiento y de competencias laborales generales para favorecer la inclusión laboral.

**Conclusiones** Se cuenta con una herramienta que promueva la inclusión laboral de las personas con discapacidad, respondiendo a lo contemplado en la Ley 1346 de 2009, Ley 1618 de 2013 y lo planteado en la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con discapacidad. No reemplaza a las herramientas existentes, pero sí promueve una percepción más favorable de las personas con discapacidad, facilitando su inclusión laboral.

**Palabras Clave:** Evaluación de capacidad de trabajo, personas con discapacidad, evaluación de la discapacidad, evaluación de necesidades, Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (*fuentes: DeCS, BIREME*).

### ABSTRACT

**Objective** Describing how a tool was designed for assessing disabled people in Colombia (called "Occupational evaluation of handicapped people in Colombia").

**Method** This was a multi-method study which consisted of five phases and a stakeholder participation-based strategy. The first stage of the multi-method research involved a literature review followed by expert judgment and then peer assessment of the tool; the fourth stage involved a pilot study and a basic training course in occupational assessment involved the tool's socialisation with actors working in the field of occupational assessment, taking their suggestions into account for final adjustment of the tool.

**Results** A tool was developed for the occupational assessment of disabled people in Colombia which was based on identifying their capabilities in terms of performance and general work skills to promote their inclusion in the workforce.

**Conclusions** Considering the Colombian state's responsibility for ensuring disabled people's right to work and their inclusion in the workforce (Law 1346/2009, Law 1618/2013 and Convention on the Rights of People with Disabilities (CRPD)), this tool will not replace existing ones but will promote a more favourable perception of disabled people, thereby facilitating their inclusion in the workforce.

**Key Words:** Occupational assessment, disabled people, evaluating disability, International Classification of Functioning, Disability and Health, mortality, morbidity (source: MeSH, NLM).

La oficina de Promoción Social del Ministerio de Salud y Protección Social, es la entidad rectora de la Política Pública de Discapacidad en Colombia. Decide realizar un convenio de cooperación con la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional de Colombia, para construcción una herramienta de Valoración Ocupacional que promueva la inclusión laboral de las personas con discapacidad. El reconocimiento de la capacidad de las Personas con Discapacidad (PcD), y su legitimación a nivel estatal es una demanda permanente las personas con discapacidad y sus familias. Según el DANE, se estima que apenas un 7 % de la población con discapacidad accede a un trabajo. La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, de las Naciones Unidas, obliga al estado Colombiano a generar iniciativas que promuevan el derecho al trabajo y favorezcan la inclusión laboral de esta población, en condiciones de igualdad y libertad de elegir.

La discapacidad, es una condición resultante de la interacción entre las deficiencias que presenta una persona y las barreras físicas y sociales que se encuentran en su entorno, estas pueden generar limitaciones en la actividad y restricciones en la participación (1). Estas limitaciones y restricciones, impactan de forma muy severa sus condiciones socioeconómicas, sus posibilidades de desarrollar el proyecto de vida que consideran valioso y su posibilidad de contribuir al desarrollo de sus familias y comunidades.

En este sentido, La Organización de Naciones Unidas, plantea que la condición más difícil que deben enfrentar las PcD no es su discapacidad específica, sino su falta de acceso a recursos donde se incluye el empleo, lo cual tiene como resultado que tengan unas tasas desproporcionadamente altas de pobreza y exclusión social (2). Las PcD, representan el 15,0 % de la población mundial (2), y representan también el 20,0 % de los ciudadanos más pobres del mundo (3). Existe un círculo vicioso entre la discapacidad y la pobreza, en el cual cada una es causa y consecuencia de la otra (2,4).

En relación con el empleo, la discapacidad puede llegar a afectar el tipo y la cantidad de trabajo que una persona puede llegar a realizar, lo cual afecta la posibilidad de generar ingresos y fortalecer capacidades de las PdC. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo cerca de un 60 % de las en edad de trabajar se encuentra desempleada (5), y según el Informe Mundial de Discapacidad, generalmente, cuando las PcD logran acceder al empleo, ganan menos en comparación con la población sin discapacidad que realiza el mismo trabajo (6), y desarrollan actividades como trabajadores informales (7).

En Colombia, el 92,4 % de la población con discapacidad está en edad de trabajar, y entre ellos 80,0 % no trabaja ni busca trabajo. Es decir, solamente el 14,9 % de las personas con discapacidad en el país se encuentra trabajando. De las personas que se encuentran trabajando el 66,5 % son hombres y solo el 33,5 % son mujeres. Otra situación alarmante es que el 95,1 % de las personas con discapacidad no han recibido ninguna capacitación para el trabajo después de haber adquirido su discapacidad (8).

En términos generales se puede observar que la relación entre empleo y discapacidad se ve afectada por factores tales como el tipo y severidad de la discapacidad presentes en la persona, y las barreras en los entornos laborales como la falta de accesibilidad y de acomodaciones razonables y la presencia de prejuicios y actitudes de discriminación de parte de los empleadores (5,9).

A partir de este panorama el Estado Colombiano emprendió la construcción de la herramienta denominada Valoración Ocupacional de Personas con Discapacidad (PcD), cuyo propósito es contribuir a la garantía de los derechos al trabajo, al reconocimiento y respeto de las capacidades diversas y dignidad humana de esta población.

## MÉTODOS

Para diseñar la estrategia se llevó a cabo un estudio multimétodos, que comprendió cinco fases. Incluyó revisión documental, proceso de juicio de expertos, sometimiento de la herramienta a evaluación de pares y prueba piloto, ajustes finales a la herramienta, curso de formación básico en el proceso de valoración ocupacional y socialización a los actores participantes del proceso de la herramienta de Valoración Ocupacional.

La primera fase, de naturaleza documental, permitió consolidar el estado del arte en tres momentos: se inició con la fundamentación conceptual acerca de la evolución histórica y concepción actual de discapacidad (10), acompañado de la identificación del marco normativo internacional emitido por los organismos multilaterales que declaran la necesidad del reconocimiento de las capacidades de las personas con discapacidad y su valoración ocupacional. El segundo momento, se dedicó al análisis de los procesos de valoración ocupacional para las PcD, en distintas regiones del mundo. Se finalizó, con la conceptualización resultante asumida como la estructura categorial organizadora de toda la herramienta.

La segunda fase, consistió en un proceso de juicio de expertos, basados en conversatorios temáticos con actores expertos, representantes de los diferentes grupos de interés involucrados en el tema de la inclusión laboral de personas con discapacidad en Colombia. Se desarrollaron cuatro conversatorios temáticos: panorama conceptual, panorama normativo, estado de las prácticas de valoración ocupacional en Colombia. Estos conversatorios se complementaron con dos mesas de trabajo con organizaciones sociales de personas con discapacidad, y con empresarios que incluyen laboralmente personas con discapacidad.

La tercera fase, estuvo dedicada al diseño conceptual y procedimental de la herramienta en sus componentes de operatividad, aplicabilidad y presentación, los cuales fueron evaluados por pares., desde una perspectiva transdisciplinaria, que respondiera a las necesidades de la herramienta de valoración ocupacional en Colombia.

Para dicha evaluación se diseñó y empleó un instrumento que consideró información cualitativa y cuantitativa, expresada en una escala de calificación. Posteriormente se analizaron las observaciones y se realizaron

los ajustes pertinentes, factibles, viables y argumentados. Se obtuvo una nueva versión lista para pilotaje.

La cuarta fase, de pilotaje, se basó en cinco casos hipotéticos de PcD, solicitantes de la valoración ocupacional. La prueba fue realizada por cuatro equipos profesionales en terapia ocupacional con amplia trayectoria académica y profesional. Se sistematizaron los resultados con una matriz cuantitativa, y otra cualitativa y el concepto frente a la herramienta y sus componentes. Se analizó la información resultante del pilotaje y se hicieron los ajustes pertinentes.

La quinta fase consistió en la socialización de la herramienta y se recibieron diferentes observaciones de naturaleza política, conceptual, normativa y procedimental. Adicionalmente se ofreció un curso básico virtual de formación a terapeutas ocupacionales de varias ciudades del país acerca del proceso, y la aplicación de la herramienta. Fundamentación y ejecución de la valoración ocupacional.

## RESULTADOS

El proceso de construcción permitió la creación de la herramienta denominada Valoración de la Capacidad ocupacional de las personas con discapacidad. A continuación se desglosan los resultados obtenidos en cada una de las cinco fases que condujeron a la consolidación final de la misma.

El estado del arte aportó varios fundamentos. Con relación a los referentes conceptuales y teóricos actuales frente al tema de la discapacidad brindó la concepción de discapacidad del Modelo Social de la Discapacidad el cual considera que ésta es preponderantemente social (11) y el enfoque de capacidades humanas el cual es una especificación de los derechos humanos y se materializa en Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad –CDPD. Se identificaron cuatro (4) categorías de fundamentación de la herramienta, que también operan como principios filosóficos: Libertad, Igualdad, Dignidad y No discriminación. Libertad: es la posibilidad de elegir lo que se desea ser y hacer (12-14); Igualdad: se plantea el trato igualitario diferenciado, entendido como el reconocimiento de la igualdad para el acceso al derecho, pero también la plena diferenciación para el disfrute del mismo (13). Esto implica reconocer las diferencias de las personas –con y sin discapacidad- para que se les proporcionen los recursos y ajustes razonables que requieren para su desempeño de acuerdo

con sus capacidades y necesidades. Aquí interesa que se den igualdad de oportunidades (15,16).

La Dignidad: es la atribución propia de todo ser humano, que no es proporcional a su nivel de capacidad para contribuir socialmente, sino una condición inherente e inescindible de su condición como miembro de la especie humana (13,14).

La No discriminación: se entiende como la preferencia adoptada por un Estado a fin de promover la igualdad, la inclusión social y el desarrollo de las personas con discapacidad, siempre que la distinción o preferencia no limite en sí misma el derecho a la igualdad de las personas con discapacidad y que los individuos no se vean obligados a aceptar tal distinción o preferencia (17).

También se encontraron aspectos relacionados con los procesos de valoración ocupacional utilizados actualmente en el mundo, denominados Evaluación Funcional –EF- y Evaluación de la Capacidad Funcional –ECF-, específicamente, de tipo evaluación de la capacidad laboral. Estos procesos integran la utilización de técnicas y procedimientos de clasificación o medición de variables relativas a la persona como un sistema integro, es decir, en el componente corporal, individual y contextual, y la funcionalidad de la persona, la cual hace referencia al intercambio de energía e información entre esta y su entorno físico y social (18-20).

La EF y ECF actualmente son utilizadas con diversas finalidades (21,22). De una parte, guían la toma de decisiones correspondiente al retorno al trabajo a partir de la identificación de la capacidad del trabajador lesionado o con discapacidad; y de otra, se constituyen en un sustento objetivo médico-legal para adelantar procesos indemnizatorios o de acceso a beneficios financieros o asistenciales (23-25).

De igual manera permiten orientar el proceso de rehabilitación ocupacional y profesional de las PcD que adquieren un nuevo puesto de trabajo, en lo relacionado con adaptaciones razonables en el empleo para el favorable desempeño laboral de la persona (26-28).

Adicionalmente estas valoraciones también se usan para funcionar como un mecanismo de monitoreo de procesos como la rehabilitación

ocupacional y profesional y/o como soporte para dar el alta a la persona incluida en dichos procesos, al igual que facilitar a la persona la toma de decisión frente a cual actividad laboral es más apropiada acorde a las capacidades determinadas. (29-31).

Se encontró que también pueden funcionar como un instrumento destinado a apoyar políticas que promueven la inclusión laboral de las personas con discapacidad (21-31).

Los componentes constitutivos como estructura organizadora de la herramienta incluyeron el marco conceptual de la CIF en su componente de funcionamiento, puesto que en cada dominio presentado por esta clasificación se permite identificar los aspectos positivos de la interacción entre el individuo con una condición de salud y sus factores contextuales (1). Respecto a la actividad y participación, en este componente la CIF genera el calificador de capacidad; en la actualidad la CIF es aprobada y aceptada internacionalmente para generar mecanismos de valoración e intervención en colectivos con discapacidad y/o como guía para el diseño, formulación y emprendimiento de acciones estatales (32).

En el constructo de la herramienta también se incorporó el enfoque de competencias laborales de actual tendencia mundial (33) y específicamente el establecido por el Ministerio de Educación Nacional, el cual surge de la necesidad de valorar no sólo el conjunto de los conocimientos apropiados (saber) y las habilidades y destrezas (saber hacer) desarrolladas por una persona, sino de apreciar su capacidad de emplearlas para responder a situaciones, resolver problemas y desenvolverse en el mundo, esto implica una mirada a las condiciones del individuo y disposiciones con las que actúa, es decir, al componente actitudinal y valorativo (saber ser) que incide sobre los resultados de la acción (34-37).

Las ejecuciones laborales sistemáticas y permanentes, en la actualidad se han situado en el recurso humano, en otras palabras, en un esfuerzo por revalorizar el capital humano (38), y se reconoce la versatilidad del trabajador en cuanto a transferir sus conocimientos, diversas capacidades y aptitudes dentro de las actividades planteadas en el proceso productivo donde se encuentra inmerso, la estructura del rol laboral se ha trasladado de una visión fragmentada del hacer, a una dimensión compleja del funcionamiento (39).

### Juicio de expertos

A través de conversatorios se discutieron, argumentaron y lograron consensos basados en los avances del conocimiento a nivel nacional y mundial entorno a la discapacidad, funcionamiento, competencias laborales y valoración ocupacional, la viabilidad jurídico-legal en Colombia de la herramienta, las necesidades de las personas con discapacidad en edad productiva y las expectativas y sugerencias de los empresarios frente al tema de inclusión laboral, como se indica en el Cuadro 1.

**Cuadro 1.** Conversatorios, organizaciones participantes y temas abordados

Conversatorios	Organizaciones participantes	Asuntos abordados
Panorama normativo	Un total de 32 organizaciones representantes de personas con discapacidad, academia, inclusión laboral, asistenciales, gubernamentales y no gubernamentales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Derecho al trabajo de las PcD en Colombia</li> <li>- Ley 361 de 1997 y su implicación en el sector laboral</li> <li>- Beneficios para las PcD y empresarios otorgados por la ley 361 de 1997</li> <li>- Exigibilidad de derechos en el ámbito laboral</li> </ul>
Panorama Conceptual	Un total de 25 organizaciones representantes de personas con discapacidad, academia, inclusión laboral, asistenciales, gubernamentales y no gubernamentales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Marco conceptual de la CIF en su componente de funcionamiento</li> <li>- Aportes disciplinares para identificar desde una perspectiva positiva las capacidades de las PcD</li> </ul>
Estado de las prácticas de Valoración Ocupacional en Colombia	Participaron como panelista 14 instituciones públicas y privadas dedicadas a la promoción de la inclusión laboral de PcD de las ciudades de Cali, Medellín, Cartagena y Bogotá; además de 42 organizaciones representantes de personas con discapacidad, academia, inclusión laboral, asistenciales, gubernamentales y no gubernamentales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Objetivos de la valoración ocupacional</li> <li>- Instrumentos utilizados en la valoración ocupacional</li> <li>- Procedimientos que componen la valoración ocupacional</li> <li>- Duración de la implementación de la valoración ocupacional</li> <li>- Equipo profesional que participa en la valoración ocupacional</li> </ul>
Mesa de trabajo Inclusión Laboral	5 empresas de la ciudad de Bogotá que realizan procesos de inclusión laboral de PcD, y organizaciones gubernamentales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fases del proceso de valoración ocupacional</li> <li>- Percepción y sugerencias de empresarios frente al proceso de valoración ocupacional</li> </ul>

### Evaluación de pares

Esta fase incluyó la emisión de un concepto formal sobre la herramienta de Valoración Ocupacional en cada uno de sus componentes. Participaron ocho (8) evaluadores expertos, de entidades especializadas del ámbito académico y profesional en Terapia Ocupacional, en el campo de la rehabilitación, que desarrollan procesos de inclusión laboral y organizaciones representantes



de personas con discapacidad. Los indicadores de evaluación fueron los siguientes: Pertinencia (P): Relación del ítem con lo que la prueba pretende medir, si es una manifestación del atributo que mide la prueba; Importancia o relevancia (I/R): Hace referencia al contenido específico de la pregunta en relación con la estructura de prueba; Aspectos formales (AF): Redacción, la adecuación del lenguaje al nivel de quien la utiliza; Dificultad (D): Apreciación subjetiva y a priori del nivel de maestría o magnitud del atributo necesario para responder el ítem.

La escala de evaluación utilizada para cada indicador y su equivalencia cualitativa fue, 1: Totalmente en desacuerdo; 2: En desacuerdo 3: Ni de acuerdo, ni en desacuerdo; 4: De acuerdo, y 5: Totalmente de acuerdo. Los términos establecidos para emitir el concepto fueron mantenerse (M), reformularse (R) y eliminarse (E).

En el Cuadro 2 se presentan los análisis cualitativos de los conceptos correspondientes a cada componente de la herramienta.

**Cuadro 2.** Variables evaluadas y análisis de los conceptos emitidos por los evaluadores

Variables evaluadas	Análisis realizado de los conceptos emitidos por los pares evaluadores
Información laboral	Existe uniformidad en la pertinencia de los ítems evaluados en la información laboral. Concepto: mantenerse
Relación de documentos para la valoración	Pertinente. Concepto: mantenerse
Ayudas técnicas utilizadas por la PcD	Se está de acuerdo con las ayudas técnicas que fueron incluidas, sin embargo se sugiere permitir la sugerencia de otro tipo de ayudas técnicas de reciente aparición. Concepto: mantenerse
Aprendizaje y aplicación del conocimiento	Este apartado es pertinente y permite identificar como es el aprendizaje y la aplicación del conocimiento en el área laboral. Concepto: mantenerse
Tareas y demandas generales	Este apartado es pertinente para poder crear el perfil laboral de las personas con discapacidad. Concepto: mantenerse
Comunicación	Este apartado es pertinente y relevante en el proceso de valoración ocupacional. Concepto: mantenerse
Movilidad	Este apartado permite identificar de manera correcta y general la movilidad que puede tener la persona con discapacidad. Concepto: mantenerse
Interacciones y relaciones interpersonales	Este apartado es pertinente, demanda tener en cuenta las características de los tipos de discapacidad y las habilidades de cada persona las cuales podrían ser fortalezas en su desempeño laboral. Concepto: mantenerse
Áreas principales de la vida empleo y actividades económicas	Este apartado es pertinente dentro del objetivo que tiene el formato y el proceso. Concepto: mantenerse
Sugerencias	Este apartado es importante, es necesario aclarar cómo se debe reportar en el formato. Concepto: mantenerse

### Prueba piloto

Se aplicó la herramienta de Valoración Ocupacional a cinco casos hipotéticos, fue efectuada por cuatro profesionales de Terapia Ocupacional; para efectos del proceso de análisis de la información y realización de ajustes de la herramienta, los indicadores, escala de evaluación y términos para emitir el concepto fueron los mismos aplicados en la fase de evaluación de pares. La escala usada fue, 1: Totalmente en desacuerdo; 2: En desacuerdo 3: Ni de acuerdo, ni en desacuerdo; 4: De acuerdo, y 5: Totalmente de acuerdo.

El análisis realizado, permitió evidenciar que la herramienta tiene coherencia con el objetivo y propósito que se busca, e identifica el mayor número de sugerencias realizadas por los valoradores se focalizan en los ítems de los dominios de tareas y demandas generales y aprendizaje y aplicación del conocimiento.

Diseño final de la herramienta de Valoración Ocupacional de las personas con discapacidad

Después de realizar los ajustes solicitados, la herramienta de Valoración Ocupacional, quedó con cuatro partes y 69 ítems.

La parte I incluye información general y datos personales del solicitante, y datos de contacto de la persona y/o su acompañante o representante legal. Se incluye información laboral en donde se busca indagar acerca de la autopercepción, los intereses, proyecto de vida y la experiencia laboral formal e informal del solicitante, en términos de área y tiempo de desempeño. Adicionalmente se indaga acerca de la participación en procesos de formación vocacional o para el trabajo.

La parte II se destina a enumerar y describir los tipos de ayudas técnicas con que cuenta el solicitante, tomando como base la clasificación propuesta por la Norma Técnica Colombiana ISO 9999 de 1994 (40). La herramienta presenta las opciones con sus respectivas listas desplegables: órtesis y prótesis, ayudas para la movilización personal, ayudas para actividades domésticas, ayudas para la comunicación, la información y la señalización, ayuda para el manejo de bienes y productos y ayudas para la recreación.

La parte III incluye ítems destinados a valorar las competencias laborales generales clasificadas en personales, intelectuales e interpersonales, y

el funcionamiento a través de los siguientes dominios seleccionados del componente de Actividades y Participación establecidos por la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y la Salud. Este componente cubre el rango de dominios que indican aspectos relacionados con el funcionamiento desde una perspectiva positiva tanto a nivel individual como social (1), los dominios incluidos son: aprendizaje y aplicación del conocimiento, tareas y demandas generales, comunicación, movilidad, interacciones y relaciones interpersonales, y finalmente áreas principales de la vida empleo y actividades económicas.

Cada ítem se valora en una escala que va desde capacidad máxima hasta capacidad básica, desagregados de la siguiente manera. Capacidad máxima: Competencia laboral general que se encuentra entre el 96 y el 100 del máximo alcanzable; capacidad superior: Competencia laboral general que se encuentra entre el 76 y el 95 por ciento del máximo alcanzable; capacidad moderada: Competencia laboral general que se encuentra entre el 51 y el 75 por ciento del máximo alcanzable; capacidad leve: Competencia laboral general que se encuentra entre el 5 y el 50 por ciento del máximo alcanzable; capacidad básica: Competencia laboral general que se encuentra entre el 0 y el 4 por ciento del máximo alcanzable, y no aplica: Competencia laboral general que no es valorable para el caso de esta persona en particular.

La parte IV incluye un espacio para sugerir ayudas técnicas que faciliten desempeño laboral del solicitante en el puesto de trabajo. Se trata de ayudas de bajo costo que no requieran grandes transformaciones pero que si optimicen el desempeño de la persona con discapacidad, si el valorador lo considera pertinente puede sugerir otras ayudas técnicas que no están contemplados en la lista desplegable u otros ajustes razonables. Finalmente se incluyen los datos del valorador.

Se realizaron los ajustes sugeridos y se realizó una socialización en la que los diversos actores retroalimentaron la herramienta. Se formaron profesionales en varias regiones del país, mediante un curso básico en modalidad virtual.

## DISCUSIÓN

Los procesos para identificar las capacidades de las personas con discapacidad han tomado un alcance considerable en el ámbito laboral

alrededor del mundo; políticamente los Estados han legitimado e incorporado el tema como requisito principalmente en el terreno de la movilización de los derechos y la inclusión laboral (30).

Varios países del continente Americano, incluido Colombia, han acogido las estrategias brindadas y consensuadas por organismos multilaterales y han generado acciones para movilizar el derecho a la inclusión laboral de las PcD, partiendo del reconocimiento de las capacidades, potencialidades e intereses personales hacen parte relevante del proceso de inclusión laboral.

Esta herramienta de valoración ocupacional introduce a Colombia en el listado de países que acogen las directrices de la Organización Mundial de la Salud, de la Convención Internacional de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, y la Política Pública de Discapacidad, todos ellos encaminados a garantizar una vida plena para el colectivo poblacional de personas con discapacidad (17) ♣

## REFERENCIAS

1. Organización Mundial de la Salud. Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y la Salud. Ginebra; 2001.
2. Organización de Naciones Unidas. Disability and the Millennium Development Goals, A Review of the MDG Process and Strategies for Inclusion of Disability Issues in Millennium Development Goal Efforts. New York; 2011.
3. Elwan A. Poverty and Disability, a Survey of the Literature. Social Protection Discussion Papers Series. 1999; (9932): 1-48.
4. Department for International Development. Disability, poverty and development. Glasgow: Stairway Communications; 2000.
5. Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE) – División de Población de la CEPAL. Las personas con discapacidad en América Latina: del reconocimiento jurídico a la desigualdad real. 2011; 103: 1-83.
6. Organización Mundial de la Salud y Grupo Banco Mundial. Informe Mundial de Discapacidad. Ginebra; 2011.
7. Organización de Naciones Unidas. Disability and the Millennium Development Goals, A Review of the MDG Process and Strategies for Inclusion of Disability Issues in Millennium Development Goal Efforts. New York; 2011.
8. Fundación Saldarriaga Concha –FSC-. Discapacidad en Colombia: Reto para la Inclusión en Capital Humano; 2010.
9. Mitra S, Posarac A, Vick B. Disability and Poverty in Developing Countries. SP Discussion Paper. 2001; 1-238.
10. Gómez CA, Cuervo C. Conceptualización de discapacidad: reflexiones para Colombia. 1ra ed. Bogotá (Colombia): UNIBIBLOS; 2007.
11. Palacios A. El modelo social de la discapacidad: orígenes, caracterización, y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. 1ra ed. España. Ediciones Cinca; 2008.
12. Sen A. Desarrollo y libertad. 1ra ed. Barcelona. Planeta; 2000.

13. Moreno M. *Infancia, políticas y discapacidad*. 1ra ed. Bogotá. Universidad Nacional de Colombia; 2010.
14. Nussbaum M. *Las Fronteras de la Justicia. Consideraciones sobre la Exclusión*. Barcelona. Paidós Ibérica; 2007.
15. Campoy I. Una aproximación a las nuevas líneas de fundamentación de los derechos de las personas con discapacidad. *Revista Telemática de Filosofía del Derecho*. 2004; (8):125-155.
16. Eroles C. Naturaleza de la discriminación contra las personas con discapacidad. En: C. Eroles & H. Fiamberti. *Los Derechos de las Personas con Discapacidad. Análisis de las Convenciones Internacionales y de la legislación vigente que las garantiza*. Buenos Aires: Eudeba; 2009. pp. 1-172.
17. Organización de las Naciones Unidas. *Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*; 2006.
18. Ceravolo MG. *Functional Assessment in Rehabilitation: Conceptual Framework, Goals and Instruments*. *Eura Medicophys*. 2007; 43: 511-513.
19. Jahn W, Cupon L, Steinbaugh J. *Functional and Work Capacity Evaluation Issues*. *Chiropr Osteopat*. 2004; 3 (1):1-5.
20. Memel D. *Assessing functional ability is important*. *Br J Gen Pract*. 2008; 58 (557): 835-836.
21. Gibson L, String J. *A conceptual framework of functional capacity evaluation for occupational therapy in work rehabilitation*. *Aust Occup Ther J*. 2001; 50 (2): 64-71.
22. Gibson L. *Functional Capacity Evaluation: An Integrated Approach to Assessing Work Activity Limitations*. En: Soderback I. *International Handbook of Occupational Therapy Interventions*; 2009. p. 497-505.
23. Matheson L. *The Functional Capacity Evaluation*. En: G. Andersson & S. Demeter & G. Smith. *Disability Evaluation*. 2nd ed. Chicago. Mosby Yearbook; 2003.
24. King P, Tuckwell N, Barrett T. *A Critical Review of Functional Capacity Evaluations*. *Phys Ther Assoc*. 1998; 78 (8): 852-866.
25. Wind H, Gouttebauge V, Kuijjer P, Sluiter J, Frings-Dresen M. *The utility of Functional Capacity Evaluation: the opinion of physicians and other experts in the field of return to work and disability claims*. *Int Arch Occup Environ Health*. 2006; 79 (6): 528-534.
26. Thonnard JL, Penta M. *Functional Assessment in Physiotherapy: A literature review*. *Eura Medicophys*. 2007; 43(4): 525-541.
27. Tesio L. *Functional Assessment in Rehabilitative Medicine: principles and methods*. *Eura Medicophys*. 2007; 43 (4): 515-523.
28. Chen J. *Functional Capacity Evaluation & Disability*. *Iowa Orthop J*. 2007; 27:121-127.
29. Kok R, Hoving J, Verbeek J, Schaafsma F, Dijk V. *Integrating evidence in disability evaluation by social insurance physicians*. *Scand J Work Environ Health*. 2011; 37 (6):494-501.
30. Boer W, Besseling J, Willems J. *Organization of disability evaluation in 15 countries. Pratiques et organization des soins*. 2007; 38: 205-217.
31. Pransky G, Dempsey P. *Practical Aspects of Functional Capacity Evaluations*. *J Occup Rehabil*. 2004; 14 (3): 217-229.
32. Kostanjsek N. *Use of The International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF) as a conceptual framework and common language for disability statistics and health information systems*. *BMC Public Health*. 2011; 11(4):1-6.
33. Sánchez A, Marrero F, Martínez C. *Una Mirada a los Orígenes de las Competencias Laborales*. *Revista de Ciencias Médicas de Holguín*. 2005; 11(2):1-14.
34. Colombia Ministerio de Educación Nacional República de Colombia y Corpoeducación. *Competencias Laborales: base para mejorar la empleabilidad de las personas*. Bogotá D.C; 2003.
35. Colombia Ministerio de Educación Nacional República de Colombia. *Aportes para la Construcción de Currículos Pertinentes. Articulación de la educación con el mundo productivo. Serie Guías No. 21*. Bogotá D.C; 2005.

36. Colombia Ministerio de Educación Nacional República de Colombia. Aportes para la Construcción de Currículos Pertinentes. Articulación de la educación con el mundo productivo. Serie Guías No. 21. Bogotá D.C; 2006.
37. Villa A, Poblete M. Practicum y evaluación de competencias. Profesorado, revista de currículum y formación del profesorado. 2004; 8 (2): 1-19.
38. Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral CONOCER. Análisis Ocupacional y Funcional del Trabajo. 1ra ed. Madrid: Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación la Ciencia y la Cultura; 2000.
39. Novick M. Una mirada integradora de las relaciones entre empresas y competencias laborales en América Latina; 2005.
40. Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación. Ayudas Técnicas para las Personas con Limitación NTC-ISO 9999. Colombia; 1994.