

**Reflexiones bioéticas desde vulnerabilidad y justicia social a la ruta de ingreso para aspirantes aprendices SENA con diversidad funcional**

**Laura Viviana Castillo Sánchez**

**Universidad del Bosque**

**Maestría Bioética**

**2019**

**Reflexiones bioéticas desde vulnerabilidad y justicia social a la ruta de ingreso para aspirantes aprendices SENA con diversidad funcional**

**Laura Viviana Castillo Sánchez**

**Tutores:**

**Felipe Ramírez Gil**

**Hernando Augusto Clavijo Montoya**

**Trabajo de grado para Maestría**

**Universidad del Bosque**

**Maestría Bioética**

**2019**

Nota de aceptación:

---

---

---

---

---

Jurado

---

Jurado

Bogotá, 30 de noviembre de 2019

## **Dedicatoria**

Dedico de manera muy especial este trabajo a mi madre quien con su apoyo incondicional a contribuido a mi formación académica sobre todo a dar este gran paso de alcanzar el título de Maestría. A la población con diversidad funcional los cuales han sido grandes maestros al permitirme ver la realidad con otros ojos, también a exigirme como profesional y ser humano en la búsqueda constante de conocimientos, activación de redes y sobre todo en promover su reconocimiento como sujetos de derechos y en el ejercicio de su autonomía.

“Nada sobre nosotros sin nosotros”

Lema del Movimiento de vida independiente

## **Agradecimientos**

Agradezco de manera muy especial a la Universidad del Bosque por la oferta académica de la maestría en Bioética, la cual ha dado respuesta a mi interés de continuar mis estudios en el ámbito de las ciencias humanas fundamentada en los valores, en particular para continuar la búsqueda de respuestas y planteamientos a las continuas problemáticas de los seres humanos las cuales me generan malestar y considero que debemos atender, reflexionar, generar consensos y transformaciones. Por ello también doy un agradecimiento especial a los tutores de área y metodológicos Felipe Ramírez Gil y Hernando Augusto Clavijo Montoya los cuales realizaron el acompañamiento en el desarrollo de este trabajo.

Al Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), al ser una de las instituciones más queridas por los colombianos, es un escenario que me ha permitido desarrollarme como profesional y como persona, en donde los retos y compromisos de la entidad se convierten en mis responsabilidades como funcionaria y la garantía de la accesibilidad es uno de ellos que a través de este trabajo e intentado abordar.

## Contenido

	<b>pág.</b>
Resumen	7
Introducción	8
1. Diversidad Funcional y Ruta de Ingreso al SENA	13
2. Vulnerabilidad	22
3. Justicia Social	24
4. Conclusiones	25
5. Referencias	28

## **Resumen**

El presente ensayo tiene como objetivo analizar la ruta de ingreso propuesta por el SENA para los aspirantes aprendices con diversidad funcional, haciendo una reflexión desde la Bioética a través de las dimensiones de vulnerabilidad y justicia social. La metodología que se utilizó fue la revisión bibliográfica de las autoras Corine Pelluchon y Nancy Fraser, así como también diferentes documentos y artículos del SENA relacionados con la temática. Con respecto a la discusión: se entabló un diálogo desde las posturas teóricas de las autoras con la ruta de ingreso; en este paralelo se identificaron barreras actitudinales, de infraestructura, tecnológicas en donde no se logra aplicar el enfoque diferencial; por tanto, la ruta se convierte más en una herramienta normalizadora, homogenizadora y estandarizada; desconociendo el potencial, los intereses, habilidades y recursos con los cuales cuenta las personas con diversidad funcional y el aporte que le pueden llegar a dar al sector productivo, si logran el ingreso y su respectiva capacitación; se podría generar unos aportes positivos en los proyecto de vida de los aspirantes promoviendo la inclusión e independencia. Los resultados de este ejercicio investigativo es la visibilización de barreras y posturas que inciden en la no garantía del derecho a la formación para el trabajo de las personas con diversidad funcional y la posible propuesta de una ruta que cumpla la misión de facilitador para el acceso a la diferente oferta educativa que tiene la institución.

**Palabras clave:** Bioética, Diversidad Funcional, Vulnerabilidad, Justicia Social, Ruta, Acceso y Educación.

## **Introducción**

Al describir el panorama en cuanto acceso a formación para el trabajo y la educación superior de la población con diversidad funcional se pueden visibilizar varios aspectos que se traducen en barreras y estigmas. Las cuales no promueven la inclusión ni favorecen la independencia de las personas con diversidad funcional. De ahí nace el interés de desarrollar una investigación desde el enfoque bioético que brinde fundamentos teóricos y se realicen posibles propuestas para la solución de esta problemática. La cual ha sido abordada desde lo jurídico de ahí la gran cantidad de normatividad que ha surgido desde nivel global como local. También desde lo educativo tanto en las universidades y a través de la documentación de experiencias significativas que ha desarrollado la misma entidad (SENA).

Entre estas investigaciones tenemos el estudio desarrollado para identificar barreras que enfrentan los aspirantes con discapacidad en su proceso de admisión a la universidad Autónoma de San Luis Potosí de la ciudad de México (2015) entre las barreras descritas están:

La falta de una ficha o un registro para identificar a estos aspirantes y sus necesidades, así como la falta de expedientes con datos completos y correctos. También se evidenció la falta de una cultura educativa inclusiva a nivel institucional y las confusiones entre brindar apoyos excluyentes más que inclusivos. Carecen de políticas y prácticas inclusivas en los procesos y procedimientos de admisión. Es decir, no se toma en cuenta a esta población ni se prevén acciones de apoyo a sus necesidades durante el proceso de admisión. También la falta de comunicación y fluidez de la información entre el personal encargado del proceso de admisión, evidenciándose en acciones improvisadas y desorganizadas. Carecen de apoyos tanto de materiales, tecnológicos, espaciales y temporales para que los aspirantes con diversidad puedan contar con mejores condiciones de calidad y equidad en el momento de presentar el proceso de admisión. (Méndez, Mendoza, López, 2015, p.137).

Esto se traduce a prácticas de exclusión, falta de oportunidades, discriminación y barreras de accesibilidad, barreras sociales, barreras culturales, barreras contextuales, barreras ideológicas, todas ellas como consecuencia del poco respecto a la diversidad (Méndez, Mendoza, López, 2015, p.136). Las cuales difícilmente puede superar una persona y por ende su participación en este espacio académico es reducido, tampoco se fortalecen los talentos ni se visibilizan los

intereses que les permitan participar activamente en escenarios diferentes a los entornos familiares.

La investigación por un camino hacia la educación inclusiva: análisis de normatividad, definiciones y retos futuros de la universidad Nacional de Colombia (2014) de acuerdo a lo que encontró hizo las siguientes recomendaciones:

Continuar aumentando la transformación en el imaginario social hacia las personas con diversidad funcional, aspecto novedoso de la ley 1618 de 2013 y clave en la eliminación de barreras actitudinales necesarias para garantizar la inclusión social.

Reconoce la propuesta de identificar las barreras para el acceso y permanencia en la educación, tales como la garantía de pruebas y exámenes con accesibilidad para los estudiantes (Quintanilla, 2014, p.63).

Se puede observar que al centrarse en el ingreso aparecen nuevamente en escenario las representaciones que se manejan en relación a las personas con diversidad funcional convirtiéndose en una barrera actitudinal. También los exámenes y pruebas que deben realizar, no se les han hecho los ajustes razonables que faciliten la igualdad y equidad de oportunidades para la población.

En la documentación de experiencias pedagógicas significativas que hace el SENA se encuentra un ejercicio realizado con personas con diversidad funcional a nivel cognitivo con 0 lectura y 0 escritura. Como fue un trabajo articulado a nivel institucional el proceso de selección de los aspirantes a ser aprendices fue de la fundación Best Buddies. Por tanto, la población no activo la ruta de ingreso establecida, sino que es un grupo de personas que ya estaban identificadas, caracterizadas y con apoyo institucional (Florez, 2016, p.4).

Con respecto a la activación de la ruta a través de una persona solamente como está planteada, la situación cambia de manera drástica tal como se observa en el caso de una acción de tutela interpuesta por un aprendiz, quien refiere que al momento intentó inscribirse en más de diez oportunidades a las ofertas académicas que ofrecía la entidad accionada, en diferentes convocatorias obteniendo resultados negativos, toda vez que las entrevistas de rigor realizadas por el personal encargado y las pruebas a presentar no eran las adecuadas para una persona de esta condición especial, como lo manifiesta la acudiente hecho descrito en la Sentencia T-116/19.

Aunque la entidad ha hecho esfuerzos tanto en normatividad como en estructuración de la ruta se observa con preocupación las diferentes barreras para el acceso a la formación en el momento de vincular a la población con diversidad funcional. Información que se corrobora con los datos publicados por el DANE en el periodo 2002 – 2012; las personas con diversidad funcional mayormente tienen básica primaria o no tienen ningún nivel educativo; con respecto a la formación técnico y tecnológico los datos son significativamente bajos (Grupo de Gestión en Discapacidad, 2014, p. 19). Una de las posibles razones pueden ser, que para poder ingresar al SENA en particular a la formación titulada requiere como requisito básico haber cursado hasta noveno grado para lo técnico, para lo tecnológico ser bachiller. Aunque sea un derecho y este establecido en la diferente normatividad la población sigue teniendo una notable desventaja en relación a la población en general. La situación que se presenta en la entidad no es diferente a la descrita en las distintas investigaciones como la dificultad para el cumplimiento de requisitos tales como el nivel académico, barreras actitudinales, la falta de adecuación de los procesos de acuerdo a las necesidades de la población, tanto en la presentación del examen como en la entrevista.

Este es el reto, al promover la inclusión se deben visibilizar estas barreras y eliminarlas. Establecer facilitadores que propicien la vinculación de las personas con diversidad funcional a la institución. El análisis de esta problemática se hizo a través de los fundamentos de la Bioética para dar respuesta a dicho escenario. A la cual también se le hace el reclamo ya que posiblemente ha sido negligente en la atención a las personas con diversidad funcional y al tema relacionado de la vulnerabilidad (Kottow, 2003, p.1).

Situación que no solo se ha presentado con la Bioética sino con la mayoría de las disciplinas, que muestra interés por abordar las problemáticas vividas por las personas con diversidad funcional cuando se tiene una experiencia cercana como un familiar diverso o es el mismo profesional que tiene la condición. Como hecho anecdótico, uno de los primeros propiciadores de la disciplina fue André Hellegers, reconocido médico, especializado en Ginecología y Obstetricia quien fundó el primer instituto universitario en Bioética, llamado Instituto Kennedy (André Hellegers, s.f). Su especial sensibilidad y preocupación por las personas diversas, fue por la cercanía que sentía hacia su hermano mayor, quien presentaba diversidad cognitiva (Kottow, 2003, p.1)

Por tanto, se hace necesario también superar esta manera de actuar ante las problemáticas de la población, no solo proceder a partir del emocionalismo sino desde una postura de derechos y del reconocimiento del otro. Al aceptar este reclamo, la Bioética se convierte en una ventana para reconocer la diversidad, sea del tipo que sea, como una condición humana. La diversidad, sólo define una forma de relación con los otros, que se verá afectada por la manera como el entorno establezca su relación con la persona.

Como lo expresa Nussbaum no hay necesidad de exhibir ningún conjunto específico de habilidades para tener derecho a la misma educación que cualquier otro ciudadano. Por tanto, la clave está en el reconocimiento subyacente de la dignidad humana (Nussbaum, 2006, p. 211). Se trata de mostrar respeto por las diferencias y el contexto natural en el que se presentan; actuar en función de la justicia e igualdad de oportunidades. Esto significa facilitar estilos de vida cotidiana lo más parecidas a las establecidas por el resto de las personas. Como lo explica la autora Morales (2006) las barreras de las personas con diversidad disminuyen si se entiende en términos que tienen los mismos derechos siendo una persona diferente.

La metodología empleada en la investigación fue la revisión bibliográfica en donde se analizaron las dimensiones de vulnerabilidad y la justicia social; la primera posiblemente como se esté percibiendo a los futuros aprendices, en donde no se reconocen a partir de la diferencia sino que se es vista desde el prejuicio como por ejemplo “son eternos niños”, “no aprenden”, “requieren cuidado permanente”, “no pueden llevar una vida independiente”; ideas que han direccionado la crianza y las prácticas sociales, entre ellas la formación para trabajo (Florez, 2016, p.3). La segunda que no se están dando las condiciones necesarias para que los procesos sean justos y se garantice el derecho a la educación y formación para el trabajo. Esto implica que las políticas establecidas no han cumplido el objetivo de promueve las capacidades básicas de todas y cada una de las personas (Nussbaum, 2006, p.219). La justicia social debe tener el enfoque de redistribución y reconocimiento para poder satisfacer los requisitos de la justicia para todos (Fraser, 2008, p.99). en el caso del SENA garantizar el libre acceso a los diferentes programas ofertados para la comunidad en general.

A nivel institucional y al relacionar las tres dimensiones planteadas por la autora Nancy Fraser en relación a lo económico la entidad ha hecho una inversión \$2.942 millones, para la contratación de intérpretes de lengua de señas a nivel nacional, que facilitan el proceso de formación de los aprendices sordos (SENA, 2016-2017, p.72), pero este recurso sólo se observa

que es destinado para una parte de la población, desconociendo a las personas con diversidad visual, física, cognitiva o no se presenta tan claro cuánto es el recurso y como se distribuye para estos grupos poblacionales.

En cuanto a la oferta educativa han llevado a cabo la construcción de un diseño curricular denominado tecnólogo en intérprete de lengua de señas colombiana, se implementaron los programas de formación básico en lengua de señas y auxiliar en cuidado básico de personas con dependencia funcional (SENA, 2016-2017, p.72). Siendo una oferta bastante baja y por ello sería necesario repensar y de acuerdo a las necesidades de la población y el sector empresarial crear programas y diseños curriculares se adapten a las necesidades de la población.

Desde la APE refieren que se sensibilizaron 8.362 empresas en inclusión laboral de personas con discapacidad con lo que se logró la colocación de 1.613 personas en esta condición (SENA, 2016-2017, p.72). Los aprendices formados no solo se han orientado en la empleabilidad sino como emprendedores así que han participado en las diferentes convocatorias nacionales realizadas por el Fondo Emprender en la vigencia 2016, se aprobaron 5 proyectos presentados por población diversa, con 31 empleos potenciales y 503 millones de pesos aprobados (SENA, 2016-2017, p.72). Estos son esfuerzo que hace la entidad para promover el reconocimiento de las habilidades y competencias de las personas con diversidad funcional y su aporte en el sector empresarial.

Se buscó con las diferentes herramientas que facilita la Bioética para promover el consenso entre aspirantes, aprendices, SENA, sector empresarial y comunidad en general; con el fin de establecer acciones que ayuden el restablecimiento y la activación de la ruta de atención a la población con diversidad funcional pertinentes, eficaces y respondiendo al objetivo de una educación inclusiva, la cual también favorezca la accesibilidad de la población; enfocados al principio de justicia social en donde se reconoce a las personas no como un medio, sino como un fin. Con ello promover la eliminación de barreras. La búsqueda de la consolidación de redes de apoyo institucionales que brinden alternativas orientadas al desarrollo de habilidades para la vida o la formación vocacional, construcción y consolidación del proyecto de vida, siendo el SENA llamado a cumplir esta función, (Decreto N°1421, 2017) por tanto debe asumir un papel más activo en este proceso.

De acuerdo a los objetivos y fines que busca favorecer la educación inclusiva de las personas diversas, se puede observar en el escenario del SENA que actualmente no se está cumpliendo a

cabalidad. Con ello se busca realizar un acompañamiento a los futuros aspirante aprendices en la identificación de sus habilidades, intereses y capacidades con las cuales se pueda guiar para la elección del programa al cual desea formarse y de esa manera integrarse con mayor facilidad al mundo laboral, sensibilizado y preparado para recibirlo.

Por ello la pregunta que orientó la investigación fue siguiente ¿Cómo evaluar desde las dimensiones de la vulnerabilidad y justicia social la ruta de ingreso de los aspirantes aprendices SENA que presentan diversidad funcional?

## **Capítulo 1**

### **DIVERSIDAD FUNCIONAL Y LA RUTA DE INGRESO AL SENA**

En este capítulo del trabajo se desarrolló la evolución del término de discapacidad a diversidad funcional, en pro de utilizar un lenguaje incluyente y garante. Colocando en contexto la manera de cómo la sociedad en diferentes épocas ha visto la diversidad y cómo esta percepción afecta la manera de interactuar con las personas con diversidad funcional. Este proceso ha sido muy de la mano de lo normativo y legislativo por ello se hace un recuento de las normas más significativas que han promovido la garantía de derechos de la población. Se finaliza con el análisis de la ruta de ingreso de los aspirantes a aprendices tanto en la identificación de las barreras, así como en el reconocimiento de los esfuerzos que se han hecho hasta el momento.

El tema de diversidad es de bastante interés ya que es multicausal; por tanto, se requiere una intervención multidisciplinaria, que permita verdaderos procesos de inclusión. Ya que como lo plantea Pelluchon ( 2015) el hecho de que su existencia y su felicidad dependan de otros, no les impiden ser individuos con una personalidad singular y con una necesidad de ser reconocidos como tales. Este reconocimiento corresponde a un proceso de desarrollo social como lo describo a continuación:

En sociedades antiguas como la romana y griega la discapacidad era producto de un castigo divino, por lo que las personas con esta condición debían ser eliminadas (Rozo, 2011, p. 27). De ahí que aparecieran prácticas eugenésicas como abandono, infanticidio de las personas que nacían con una condición distinta a lo que se denomina “normal”.

En la edad media la forma en que fueron tratados las personas con discapacidad fue el aislamiento, la marginación y la sentencia a depender de ayuda pública para su sustento (Rozo, 2011 p. 27). Por tanto, la precariedad y las condiciones de miseria, eran las situaciones a las que

se veía expuestas, incluso a no ser reconocidas como personas sujetas de derecho y por ende la negación de vivir una vida digna. El modelo o paradigma para entender la discapacidad en este periodo era el de prescindencia o innecesidad (Sánchez, Abellán, 2012, p. 24), el cual considera que las personas que presentaran esta condición debían desaparecer. Se subdividida en un modelo eugenésico (que promueve la evitación del nacimiento de personas con discapacidad) y un modelo de marginación (que trata de invisibilizarlos y considerarlos grupos sociales inferiores) (Sánchez, Abellán, 2012, p.24).

Para el siglo XX, con el desarrollo médico y científico cambió ésta perspectiva, promoviendo una comprensión desde la perspectiva biológica, producto de una enfermedad con unas consecuencias que deben ser normalizadas mediante técnicas rehabilitadoras (Rozo, 2011 p.27). Aparece el modelo médico – rehabilitador, donde se percibe a la persona con discapacidad como un sujeto pasivo que se debe intervenir de tal manera que se compensen sus deficiencias. En este periodo se generaron avances a nivel terapéutico, de ayudas técnicas y de medicación. Como consecuencia se observó a la persona con discapacidad como un ser enfermo, cuyo problema estaba en su propia condición personal, trasladando la dificultad al sujeto y no se consideró el entorno; por tanto, se limitaba su participación social (Rozo, 2011 p.27).

En los años sesenta las personas con discapacidad comenzaron a emprender movimientos para modificar sus condiciones y lograr un proceso de reivindicación social (Rozo, 2011 p.27). Apareciendo el modelo de vida independiente, entre sus representantes está Manuel Lobato Galindo (1958-2009) quien presentaba diversidad física y luchaba por visibilizar a la población tal como lo expresa en el siguiente apartado:

*"Los que nos desplazamos de forma distinta podemos ser felices, podemos amar y ser amados, podemos aportar cosas, incluso tomar iniciativas y ser útiles"* (Arnau, s.a, p.3)

A partir de esta postura ha salido el lema "Nada sobre nosotros sin nosotros" (Arnau, s.a, p.47). Lo que se percibe en esta frase es el deseo de las personas de ser reconocidas como sujetos con autonomía principalmente moral y la necesidad de tomar decisiones sobre diferentes aspectos de su vida (Sánchez, Abellán, 2012, p.24), desde los más básicos como decidir que ropa utilizar o qué comer o transcendentales, como la conformación de una familia o no, que tipo de educación quieren y en donde desempeñarse.

Estos eventos han permitido el empoderamiento de la población y con ello el desarrollo de políticas sociales y legislaciones que contribuyeron a modificar las perspectivas médicas y rehabilitadoras dominantes (Rozo, 2011 p. 8) que se manejaban hasta el momento.

Como resultado de este proceso aparece el término de diversidad funcional el cual fue propuesto por Galindo y Cabrero (2005), con la esperanza de crear nuevas visiones sobre esta condición humana (Sánchez, Abellán, 2012, p.24). Con el enfoque de diversidad funcional se le devuelve la dignidad de las personas, reconociéndolos como seres sujetos de derechos y con la posibilidad de participación social activa y permanente. Este nuevo concepto incorpora valores y se traducen en modos de actuar diferentes en la sociedad (Sánchez, Abellán, 2012, p.24). Delegando responsabilidad a la sociedad en general en esta integración a través de la eliminación de las barreras y la promoción de facilitadores tanto del ambiente físico, actitudinal, en la prestación de servicios, en la vinculación en los diferentes sistemas y en la construcción de políticas públicas tal como lo establece Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF, 2016).

Esta postura epistemológica va a tener también implicaciones en otras dimensiones como lo ético, principalmente, porque tiene toda la intencionalidad de deslegitimar moralmente todas aquellas estructuras que, según este colectivo, hacen de esta realidad humana una “cultura de violencia” (Sánchez, Abellán, 2012, p.24), la cual por muchos años se vio reflejada en el no reconocimiento, olvido, rechazo, temor y malestar de la sociedad, expresada a través del discurso y comportamiento agresivo, peyorativo y desobligante; posturas que por ende deben modificarse.

Esta postura va muy de la mano del modelo de capacidades propuesto por Nussbaum, quien propone el enfoque de capacidades, fundamentado en la teoría de la justicia y lo orientó hacia una doctrina política para el logro de unos derechos básicos necesarios, en los que la persona es vista como un ser social y político (Rozo, 2011 p.28).

En este enfoque interdisciplinario, la Bioética entra a participar de manera activa ya que, mediante la deliberación, se comparten las perspectivas de un problema común sobre la vida, para mejorar así su comprensión, en el marco de pluralidad (moral, social y política). En este proceso las personas con diversidad funcional, han realizado avances significativos ya que a través de sus luchas han podido promover y formular una serie de políticas que atienden a la protección de los derechos de la población, fundamentada en el modelo de la diversidad y

superando la dicotomía capacidad-discapacidad para centrarse en la dignidad intrínseca y extrínseca de toda persona” (Sánchez, Abellán, 2012, p. 25).

Después de explicar la evolución del término de discapacidad hasta llegar a diversidad funcional para esta investigación se retomará la expresión de diversidad funcional para hacer referencia a la población de estudio. Ya que hacen parte de la sociedad y se les debe otorgar la valoración y respecto a su condición de personas diferentes; como lo dicen Martín, desde esta perspectiva busca que la sociedad reconozca la riqueza que implica para ella la presencia de las diferencias funcionales y su aceptación. Se considera que las diferencias entre los individuos implican no sólo limitaciones, sino también potenciales y recursos que pueden llevar a cada persona a desarrollarse plenamente. (Cómo se citó a Stupp, 2002).

Estos procesos van de la mano de la creación de políticas que promuevan la garantía de derechos de la población con diversidad funcional, tanto en el ámbito mundial con la Convención de los derechos en el 2009; a nivel de nuestro país Colombia con la ley 1618 del 2013, en el departamento del Huila con la construcción de la política pública y en Neiva el Acuerdo 023 del 2015 que da forma y soporte a la política pública del municipio.

En cuanto a la convención recoge en sus 50 artículos los principios que rigen su aplicación, los derechos dirigidos a proteger y promover la libertad, la igualdad y dignidad de las personas con diversidad funcional como sujetos de derechos, así como las obligaciones para los países que la adopten (Romañach, 2009 p.42).

Cuando se hace lectura del texto se puede observar que la intencionalidad de la convención coincide con el modelo de diversidad funcional, en respetar y aceptar al otro desde sus diferencias. En relación a la Biótica habla de la lucha contra los estereotipos y las prácticas nocivas respecto a la diversidad funcional que se ven reflejadas en asuntos bioéticos como la eugenesia, la eutanasia, la esterilización (Romañach, 2009 p.42), autonomía, vulnerabilidad, dignidad, integridad entre otros.

En la convención de derechos para las personas con diversidad funcional 2006, en el artículo 24 “reconocen el derecho de las personas diversas a la educación. Con miras a hacer efectivo este derecho sin discriminación y sobre la base de la igualdad de oportunidades, los Estados Partes asegurarán un sistema de educación inclusivo a todos los niveles, así como la enseñanza a lo largo de la vida”. Colombia ratificó la convención y hace parte de ella.

En relación con la Ley Estatutaria 1618 y el CONPES 166, las cuales contextualizan y descenden lo planteado en la convención a las leyes de nuestro país, asignan al Servicio Nacional de aprendizaje SENA, unas responsabilidades entre ellas garantizar el acceso efectivo de la población con diversidad a todos sus servicios, tal como se expone en la Sentencia T-116/19. Exigiendo a la institución una serie de cambios tanto en sus procesos como en infraestructura los cuales faciliten el ingreso de la población con diversidad funcional a las diferentes ofertas que la entidad maneja.

El SENA ha desarrollado una serie de ejercicios y de proyectos con el fin de generar los cambios pertinentes. Entre ellos está el programa SENA Incluyente, cuyo objetivo era aportar al mejoramiento de la productividad de las personas con diversidad física a través de formación para el trabajo, emprendimiento y/o intermediación laboral (Mahecha, 2018, p. 7).

También ha establecido trabajo colaborativo con diferentes instituciones entre ellas la Fundación Red de Empleo con Apoyo (RECA), Fundación Best Buddies y Fundación Misioneros Divina Rendición San Felipe Neri. Como producto de estas alianzas se ha logrado el ajuste del diseño curricular de cinco programas de formación titulada para personas con diversidad intelectual (Mahecha, 2018, p.7).

El SENA logrado consolidar varios convenios entre ellos con el Instituto Nacional para Ciegos (INCI) y la Fundación Once de América Latina (FOAL), desarrollando el programa denominado Ágora, el cual tiene como objetivo mejorar la empleabilidad y productividad de la población con diversidad visual a través de acciones de orientación ocupacional, formación, intermediación laboral, promoción laboral y apoyo a iniciativas productivas (Mahecha, 2018, p.8).

Igualmente tiene firmado convenios con el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), la Fundación Saldarriaga Concha y la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia (APC Colombia). De este modo surgió el “Programa Pacto de Productividad”, que tuvo por objetivo el diseño y la implementación de un modelo de inclusión laboral para la población diversa en las ciudades de Bogotá, Cali, Medellín y Pereira (Mahecha, 2018, p.8).

Uno de los principales aportes “Programa Pacto de Productividad” fue la asesoría y acompañamiento para la construcción de la Política Institucional de Atención a Personas con Discapacidad en la Entidad, aprobada mediante Resolución 1726 del año 2014 (Mahecha, 2018, p.8).

La resolución 1726 del 2014, tiene como principales actores las personas con diversidad funcional, sus familias y/o cuidadores. En el artículo 6, establece la responsabilidad de generar los “ajustes razonables”, entendidos como las modificaciones y adaptaciones necesarias con el fin de promover la adquisición de las competencias establecidas en los programas de formación a los cuales estén inscritos.

Como aspectos a mejorar a nivel interno se identificó que los instructores del SENA que desarrollaban la formación no contaban con las herramientas técnico-pedagógicas para abordar y trabajar con la población diversa (Mahecha, 2018, p.16). Dando como resultado la creación de dos programas de formación complementaria virtual con metodología y dirigidas a los funcionarios SENA. También dentro del presupuesto se ha generado un rubro para la contratación de intérpretes.

En cuanto al sector empresarial se convirtió en una estrategia de enganche para que las empresas que tenían dudas frente al proceso de inclusión laboral creyeran en el potencial de esta población y se decidieran a realizar vinculaciones (Mahecha, 2018, p.16).

También se hicieron los ajustes a la hoja de ruta con la que cuenta la Agencia Pública de Empleo APE, por ser la puerta de entrada de la mayoría de la población que se acerca a la entidad (Mahecha, 2018, p.12).

Esta ruta está establecida para todos los grupos que se consideran como población vulnerable (Víctimas de la Violencia (Incluye Desplazados por la Violencia), Personas con diversidad funcional, Indígenas, Jóvenes Vulnerables, Adolescente en conflicto con la Ley Penal, Mujer Cabeza de Hogar, Negros, Afrocolombianos, Raizales, Palenqueros, Personas en proceso de Reincorporación y Reintegración, Adolescentes desvinculados de grupos armados Organizados al margen de la ley, Tercera Edad, Adolescente trabajador, Pueblo Rom. (SENA, 2018, P.1)) igualmente se establece que el enfoque con el cual se aborda a cada grupo poblacional va a ser diferencial, planteando los siguientes pasos para el ingreso:

1. Ingresa por la APE: donde se brinda orientación ocupacional individual/ grupal, se realiza caracterización sociodemográfica/inscripción al aplicativo Sofía plus. Se determina el perfil ocupacional/laboral/emprendedor. Se da a conocer la oferta institucional e interinstitucional.

2. Formación para el trabajo: en la capacitación se oferta los cursos cortos Complementarios, Técnicos, Tecnólogos y Especialización Tecnológica que es titulada y la certificación de competencias.
3. Como tercer paso se busca calificar/recalificar el perfil laboral del aspirante. Este paso a paso fueron recuperado de la “Guía de Atención Diferencial e Inclusión Social para la atención de las Poblaciones Vulnerables y sujetos de Especial Protección”, 2018.

En cuanto a la ruta habla de enfoque diferencial, pero se puede observar que se plantea los mismos procesos para diferentes grupos poblacionales como son víctimas, comunidades indígenas, afrodescendientes, Rom y población con diversidad funcional sólo por nombrar algunos. Convirtiéndose más en una herramienta normalizadora, homogenizadora, que estandariza los procesos; en donde se desconoce las necesidades, características, habilidades e intereses de las personas con diversidad funcional y por tanto no se responden a sus solicitudes de manera oportuna y eficaz como lo requiere la población. Tampoco se comprende ni se reconoce, por el contrario, se niega su condición de ser diferente y se termina generalizando el proceso de ingreso.

Se evidencia, que “Pacto de productividad “aunque fue resultado de un ejercicio práctico, no participaron todos los actores tanto a nivel institucional como de población; para la construcción de la misma; por ello las fallas en su aplicabilidad en los diferentes territorios. Tampoco se ha tenido el impacto y la eliminación de barreras que se esperaba.

También la ruta desconoce o no esta explicito dentro del proceso cuando el aspirante aprendiz se inscribe directamente al SENA a través de la página Web. Las dificultades que se han observado en este paso son los siguientes:

La plataforma Sofía plus, espacio donde el SENA publica las convocatorias y ofertas académicas; se visualiza que no es amigable, lo que significa que su navegabilidad y uso no se acomoda a las necesidades de la población diversa en particular visual y auditiva. Tampoco es compatible con en el uso de aplicaciones que facilitan la interacción y la navegabilidad de manera independiente por las personas con diversidad funcional.

Desconocimiento del aprendiz que deben radicar una solicitud un día después de haber realizado el proceso de inscripción en la página Web a la formación de su interés. Dicha solicitud debe

radicarla en las instalaciones del SENA a la cual se inscribió. Por tanto, esta solicitud debe pasarla por escrito, reportando tipo de diversidad que presentan, el apoyo humano, tecnológico que requiere y también debe adjuntar el certificado médico que conste su condición. Si la persona no realiza este paso el proceso de caracterización no se realiza de manera adecuada. La caracterización no tiene como fin emitir un diagnóstico, sino de establecer un sistema de identificación para que los aspirantes con estas características, puedan manifestar su diversidad y sus requerimientos específicos para realizar el proceso de admisión en condiciones de justicia (Méndez, Mendoza, López, 2015, p.132) Este paso no ha sido socializado de manera continua por parte de la institución, por tanto, las personas con diversidad funcional y la comunidad en general la desconocen.

También los aspirantes aprendices con discapacidad refieren que al ser evaluados para el ingreso las pruebas y entrevistas; que corresponden a la segunda fase del proceso de selección y tienen como objetivo verificar que el aspirante cumpla con algunas aptitudes necesarias según el programa al que se haya inscrito en Sena Sofía Plus. <https://senasofiaplus.info/tag/pruebas-web/> de acuerdo a lo manifestado por los aspirantes; estas pruebas y entrevistas, no están ajustadas a las necesidades de la población, por tanto, difícilmente pasan este filtro.

Como se evidencia en el siguiente caso, en donde las personas al vivenciar esta serie de situaciones y sus familias acuden a recursos jurídicos porque perciben que sus derechos no están siendo garantizados por la institución como se expone en el siguiente caso consignado en la Sentencia T-116/19:

La señora K, como la llamaremos de ahora en adelante interpuso acción de tutela, en calidad de agente oficiosa de su hermano J, contra el Centro de la Tecnología del Diseño y la Productividad Empresarial SENA-Girardot, al considerar que esta entidad vulneró sus derechos fundamentales a la educación, a la igualdad y no discriminación

En cuanto a la descripción de los hechos refiere que su hermano intentó inscribirse en más de diez oportunidades a las ofertas académicas que ofrecía la entidad accionada, en diferentes convocatorias obteniendo resultados negativos, toda vez que las entrevistas de rigor realizadas por el personal encargado no eran las

adecuadas para una persona de esta condición especial como lo manifiesta la señora K.

La señora K refiere que acudió a reunión con el coordinador académico y la profesional en psicología en donde expuso la condición de su hermano, en respuesta; dichos funcionarios se limitaron a informar que el SENA no tenía preferencia alguna con los aspirantes, es decir, que no se iba a tener en cuenta la diversidad de J para ningún efecto, por lo que solo accedieron a brindar acompañamiento de una profesional en Psicología en la entrevista presencial.

Como respuesta a los planteamientos realizados por la señora K, las directivas del SENA hicieron sus respectivos descargos, manifestando que las personas diversas deben radicar una carta en el centro de formación, en la que se especifique el tipo de apoyo y adecuaciones necesarias que requiere para presentar las pruebas de selección en condiciones óptimas, a la que deberán adjuntar el certificado médico expedido por la EPS, con el fin de que el SENA proceda al alistamiento solicitado por el aspirante.

Por tanto, si los aspirantes con diversidad no presentan la documentación requerida, el Centro asumirá, que no requieren ningún tipo de apoyo o acompañamiento, por lo que las pruebas se realizarán como están definidas, igualmente que está a cargo del aprendiz acreditar la condición particular.

En el caso de J, no presentó ninguna solicitud, en las anteriores 9 inscripciones, solamente lo hizo en la inscripción al programa de Asistencia Administrativa, mediante un derecho de petición solicitó el acompañamiento durante el proceso de selección, el cual se llevó a cabo por parte de un profesional en Psicología.

Aunque en la ruta se habla de enfoque diferencial, uno de los argumentos que plantearon los funcionarios, hace referencia que el acceso preferente es solo para los grupos poblacionales víctimas del conflicto armado, reinserción social, participantes del programa de reincorporación y normalización, programa de difícil adoptabilidad y protección I.C.B.F. así como familiares de servidores públicos SENA, Pero no habla específicamente de la población con diversidad funcional.

A pesar de la situación presentada J, logró vincularse al programa de formación, pero la hermana refiere que el derecho a la educación de su hermano se encuentra

amenazado, pues si bien terminó su etapa lectiva, no logrará obtener su certificado como “Asistente Administrativo” mientras no culmine la etapa práctica.

El fallo que se dio, fue que en un término de cuarenta y ocho (48) horas, le brinde a J orientación y asistencia especial en la elección de la modalidad de etapa productiva que se ajuste a su condición especial, considerando incluso la posibilidad de vincularlo al propio ente público, así como brindarle acompañamiento en el procedimiento de ingreso, registro y actualización del sistema de gestión de la formación (SGVA), acatando la política institucional dispuesta en la Resolución 1726 de 2014 para la atención de personas con discapacidad, reseñada brevemente en esta sentencia.

En el caso se pueden visibilizar de manera más palpable las barreras que se han descrito en el análisis de la ruta, no se cuenta con una caracterización oportuna y pertinente que permita identificar las necesidades de los aspirantes; por tanto, no se anticipa a las situaciones que se puedan presentar, ni se brinda un apoyo y acompañamiento que coloque en condiciones de justicia a la persona con diversidad funcional o que le permita la garantía del acceso a la formación.

Se evidencia barreras actitudinales las cuales se observan en el poco acompañamiento que se le brinda al aspirante, el cual se justifica “que no se tendrá preferencia” desconociendo que es una población que ha sido priorizada e incluso se tiene establecida una Política Institucional de Atención a Personas con Discapacidad en la Entidad, aprobada mediante Resolución 1726 del año 2014, la cual tiene como objetivo promover de manera progresiva y convergente el acceso, en igualdad de oportunidades, a los servicios de la entidad a fin de impactar de manera pertinente de acuerdo con la dinámica del mercado laboral abierto, en la productividad y mejoramiento de la calidad de vida de las Personas diversas.

Aunque se cuenta con recursos o herramientas tecnológicas para facilitar el acceso, en el caso particular de la población con diversidad funcional se convierte en barrera ya la plataforma no tiene los ajustes pertinentes que favorezcan su navegabilidad e interacción.

## Capítulo 2

### VULNERABILIDAD

De acuerdo a la autora Pelluchon (2015) orienta que se debe ver la diversidad funcional como la diferencia significativa y no como simple privación, y que se valore la sensibilidad y la creatividad del individuo. Que estas diferencias son retos, potencialidades que permiten ver la realidad de manera distinta; definiendo la vulnerabilidad no como la pasividad en el sentido común del término, sino que implica compromiso. Por ello la vulnerabilidad es la exigencia de pensar la relación de la humanidad con los otros seres.

Este es un imperativo urgente en particular de las personas con diversidad funcional, las cuales a través de las luchas jurídicas y las reivindicaciones sociales han logrado su propio reconocimiento como seres sujetos de derecho, con capacidad de amar y en la medida que el medio le brinde facilitadores de tener una vida independiente, esto se fortalece a través del proceso de inclusión. El SENA no ha sido ajeno a estos cambios, en el interior como institución así sean exigencias de la norma han desarrollado su propia investigación, documentación de experiencias, socialización de resultados, creación de normatividad en pro de la población con diversidad funcional. Se percibe que está en el tránsito en superar la dicotomía discapacidad – diversidad funcional. Trascender el miedo a la diferencia y entender que la finalidad de la educación y el cuidado es permitir la autonomía del individuo, favoreciendo su felicidad, aportando a su calidad de vida (Pelluchon, 2015, p.245). Como no hacerlo cuando una persona logra identificar sus potencialidades, intereses y adquirir competencias que lo lleven a desempeñarse a nivel laboral.

En relación con Pelluchon (2015) se observa una coincidencia con la experiencia significativa reconociendo la vulnerabilidad como retos, posibilidades para descubrir realidades diversas, las cuales pueden llegar a ser gratificantes para todos los involucrados en el caso particular del SENA para los aspirantes aprendices, funcionarios de la entidad, sector empresarial y la sociedad en general. Que las voluntades que describe la instructora se debe entender en compromisos según Pelluchon y de acuerdo a Martha Nussbaum se traduciría en políticas públicas eficaces y accesibles.

Por ello el llamado a estructurar la ruta de atención en donde se dé la posibilidad de escuchar y descifrar las voluntades de la población con diversidad funcional no para sobreprotegerlos ni negarles su participación en el mundo (Pelluchon, 2015, p.283). En este punto le designa un rol

importante al SENA en donde le recuerda el hecho de que aquello que le sucede al otro a los otros, le concierne y esto lo traduce en responsabilidad (Pelluchon, 2015, p.283). En otras palabras, no es solo que la persona sea responsable de realizar la caracterización sino, cuestionarse como institución, que puede hacer para que se genera el dialogo en donde realmente se de este proceso y se traduzca en un facilitador que permita el acceso a la formación al aspirante aprendiz.

Teniendo presente esta experiencia significativa y se retoma la ruta que plantea el SENA, no es claro el enfoque diferencial ya que el proceso que deben seguir las personas, es igual a los diferentes grupos poblacionales vulnerables a los cuales brinda atención. Por tanto, se desconoce el principio diferencial y no se aplica en la práctica de ingreso a las personas con diversidad funcional o así lo percibe la población, como se observa en el caso de J. Ya que hay unos procedimientos que se desconocen y no se evidencia un acompañamiento real desde la entidad que facilite el acceso a los programas de formación por parte de los aspirantes aprendices con diversidad funcional a la entidad.

### **Capítulo 3**

#### **JUSTICIA SOCIAL**

Retomando la escala de justicia que propone Fraser, presentan las tres dimensiones de su teoría de la justicia: la redistribución en la esfera económica, el reconocimiento en el ámbito socio-cultural y la representación en lo político (Fraser, 2012 p.256). Implica que haya un equilibrio entre las tres o hay problemáticas que se pueden abordar desde una sola dimensión para garantiza el principio de justicia.

Dentro de la argumentación la autora para definir las dimensiones, refiere que la “Redistribución” proviene de la tradición liberal, en especial de su rama anglonorteamericana de finales del siglo XX y se centra en injusticias que define como socioeconómicas y supone que están enraizadas en la estructura económica de la sociedad (Fraser, 2008, p.85 y 87). El “reconocimiento”, en cambio, proviene de la filosofía hegeliana y, en concreto, de la fenomenología de la conciencia (Fraser, 2008, p.85), se enfrenta a injusticias que interpreta como culturales, que supone enraizadas en patrones sociales de representación, interpretación y comunicación. (Fraser, 2008, p.87).

En el caso de abordar la diversidad funcional cabría decir que es una categoría híbrida enraizada al mismo tiempo, tanto en la estructura económica y en el orden de estatus de la sociedad. Por tanto, comprender y reparar la injusticia en esta población requiere atender tanto a la distribución como al reconocimiento (Fraser, 2008, p.92).

Al analizar esta dimensión se observa que en relación a la redistribución los recursos no están siendo equitativos para toda la población ni se tiene presente las ayudas técnicas, pedagógicas y de infraestructura que requiere cada tipo de diversidad funcional. También al analizar la ruta desde esta dimensión no se observan con claridad los recursos que se destinan para esta población y en las barreras si se visualizan que se deben hacer unas inversiones en cuanto a talento humano, recursos tecnológicos, material de apoyo, entre otros.

En cuanto al reconocimiento el cual favorece la autorrealización y la vida buena, el número de personas con diversidad funcional que ingresa es significativamente bajo en relación al número de personas con diversidad funcional que hay en el país. Por tanto, no se está contribuyendo a la construcción de los proyectos de vida de las personas que hacen parte de este grupo poblacional. En cuanto a normatividad se cuenta con leyes, normas, CONPES a nivel nacional; el SENA como respuesta a las diferentes responsabilidades que le ha otorgado esta normatividad ha desarrollado algunos decretos para el implemento en la misma entidad, pero esta no llega realmente a impactar de la forma como aspira la población en general. Es por ello que se está de acuerdo con el planteamiento de la autora de la necesidad de promover incluso una política de reconocimiento.

Aunque el SENA ha hecho esfuerzos y se observan reflejados en los datos numéricos y en las experiencias significativas expuestas, es importante replicar estos ejercicios en las 33 regional y no se queden como prácticas “bonitas” pero aisladas. Al implementarse en la entidad a nivel país se sumarían más voluntades; como resultado de este proceso las personas con diversidad funcional se vincularían de manera más frecuente al SENA sin necesidad de recurrir a mecanismos jurídicos como lo hizo el joven J para poder realizar el ingreso a formarse, capacitarse y por ende certificarse. Al realizar una transformación económica también exige cuestionar actitudes culturales negativas hacia las personas con diversidad funcional. Por tanto, si se promueven enfoques integradores que unen redistribución y reconocimiento podremos satisfacer los requisitos de la justicia para todos (Fraser, 2008, p.99).

## **Conclusiones**

La investigación permitió colocar al descubierto las barreras que aún persisten en la aplicabilidad de la ruta de ingreso para aspirantes aprendices SENA que presentan diversidad funcional, las cuales particularmente se acentúan en lo actitudinal y lo tecnológico.

Desde los fundamentos de la Bioética se logró establecer unas bases teóricas para abordar la problemática de la barrera de acceso para la formación para el trabajo de las personas diversas, a través del análisis de tres dimensiones, diversidad funcional, vulnerabilidad y justicia social.

Se identificó que el SENA se encuentra en proceso de transición de reconocer a los aspirantes aprendices desde la diversidad, con ello implica utilizar un lenguaje incluyente, aplicar el enfoque diferencial y promover la réplica de las experiencias exitosas a nivel país. Ya que se observó la implementación de estas estrategias con excelentes resultados; las personas lograron ingresar y adquirir las competencias pertinentes para desempeñar un oficio en particular. A nivel personal les favorece en la creación de vínculos afectivos, a desarrollar confianza en sí mismos, afrontar las adversidades, ser resilientes frente a los diferentes retos del día a día.

Desde la vulnerabilidad, la propuesta que se hace es la siguiente:

La valoración y el acompañamiento que no se haga por un funcionario de la APE sino por un equipo interdisciplinario que involucre varios estamentos de la institución como el área pedagógica, bienestar del aprendiz, se debe crear un nuevo rol como es el del bioeticista; que vendría a contribuir en el soporte ético, reflexivo, pluralista y de integridad, siendo uno de los intereses que ha planteado el SENA en sus objetivos misionales. Igualmente, que mejor escenario para actuar la Bioética, la cual es el puente entre la ciencia y la técnica, el SENA tienen como eje estos dos pilares. Activar redes de apoyo para la garantía de la participación de la población diversa, por ello también se propone la contribución de los conocimientos de los representantes líderes de las personas con diversidad funcional y de entidades como el ministerio del trabajo en donde realmente se haga un acompañamiento a los futuros aspirante aprendices en la identificación de sus habilidades, intereses y capacidades que le permitan elegir el programa que se ajuste a su vocación y en los cuales deseen formarse. Con el propósito de integrarlos con mayor éxito al mundo laboral, al cual también hay que sensibilizar y preparar para recibirlos.

Para que este proceso sea exitoso se debe fortalecer la escucha y evitar definir las necesidades de la otra persona en particular de la población diversa, en función de nuestras expectativas, lo

que se debe hacer es todo lo contrario es motivar a expresar las suyas; por ello también se debe hacer un proceso interno en donde se sensibilice a los funcionarios de los diferentes áreas de la institución frente al tema de la diversidad, para que aprendan acogerlos en los diferentes procesos que deben recorrer en el ingreso a la entidad.

Desde la justicia social se debe promover una política de reconocimiento, en donde el aspirante aprendiz con diversidad funcional sea visto como un ser dotado de múltiples potencialidades, actor de su propio proceso, el cual pueda llegar al sector productivo a desempeñarse de manera idónea y competente. Con ello se buscaría superar el atraso del SENA en cuanto a la atención que debe garantizar a la población por negarse a una política que tenga presente un verdadero reconocimiento. La cual favorezca la implementación de la normatividad ya establecida y la continua actualización de acuerdo a las necesidades que se perciban en la comunidad favoreciendo la garantía y goce de sus derechos en particular el acceso a la formación para el trabajo.

También implica una redistribución de recursos económicos que se traducen en inversión en ayudas tecnológicas en particular de la plataforma para que sea accesible y de ayudas técnicas que propicien la valoración más adecuada y garantice la equidad en el proceso de ingreso.

## Referencias

- Arnau, S. (s.a). Educación inclusiva y pedagogía para la "libertad": Nuevos desafíos y horizontes. (Diapositivas de PowerPoint). Recuperado de <http://unescopaz.uprrp.edu/act/Coausp/dignidadfiles/1arnaueducincludivertad.pdf>
- Flórez, M. (2016). Desafíos en la práctica docente para la inclusión educativa y laboral de personas con discapacidad cognitiva. Bogotá: Editorial Magisterio.
- Fraser, N. (2008). La justicia social en la era de la política de identidad: redistribución, reconocimiento y participación. Revista de trabajo. Volumen N°6, p.18.
- Grupo de Gestión en Discapacidad (2014). Línea base observatorio nacional de discapacidad. Ministerio de Salud.
- Iglesias, C. (2012). Justicia como redistribución, reconocimiento y representación: Las reconciliaciones de Nancy Fraser. Investigaciones Feministas. Volumen 3, p.251-269.
- Informe De Gestión. Vigencia 2016 – 2017. SENA
- Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF (2016). variables para el registro de información en discapacidad.
- Kottow, M (2003). Vulnerabilidad y Discapacidad. Revista Biomédica Revisada Por Pares. Recuperado de <https://www.medwave.cl/link.cgi/Medwave/Reuniones/bioeticasenero2003/2324>
- Mahecha, P. (2018). Modelo de inclusión laboral de personas con discapacidad “pacto de productividad”. Bogotá, Colombia. SENA
- Méndez, J. Mendoza, F. López, C. (2015). Barreras que enfrentan los aspirantes con discapacidad en su proceso de admisión a la universidad. Editorial: Red Durango de Investigadores Educativos, A.C.
- Morales, A. (2007). Problematizando el concepto de integración social: Un debate sobre la alteridad en la educación especial. Instituto Pedagógico de Caracas.

- Nussbaum, M. (2006). Las fronteras de la justicia. Barcelona. Editorial Paidós.
- Padilla, E. Sarmiento, P. Coy, L. (2013). Educación inclusiva y diversidad funcional en la Universidad. Revista Facultad de Medicina 2013. Volumen 61 No. 2.
- Pelluchon, C. (2015). Elementos para una ética de la vulnerabilidad. Bogotá. Editorial Pontificia Bolivariana.
- Quintanilla, L. (2014). Un camino hacia la educación inclusiva: análisis de normatividad, definiciones y retos futuros (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Colombia. Bogotá.
- Romañach, J. (2009). Bioética al otro lado del espejo: la visión de las personas con diversidad funcional y el respeto a los derechos humanos. Recuperado de [http://www.diversocracia.org/docs/Bioetica\\_al\\_otro\\_lado\\_del\\_espejo.pdf](http://www.diversocracia.org/docs/Bioetica_al_otro_lado_del_espejo.pdf)
- Rozo, C. (2011). Principios bioéticos y discapacidad: la perspectiva de su inclusión en las políticas públicas. Colombia. Revista Colombiana de Bioética. Volumen 6 No 2, p.19.
- Sánchez, J. Abellán, F. (2012). Aspectos bioéticos, jurídicos de la discapacidad. Recuperado de [http://www.fundacionmercksalud.com/wp-content/uploads/2017/04/MONOGRAFIA\\_18\\_Discapacidad.pdf](http://www.fundacionmercksalud.com/wp-content/uploads/2017/04/MONOGRAFIA_18_Discapacidad.pdf)
- Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad en el 2006. Organización de las Naciones Unidas.
- Ley Estatutaria 1618, febrero 27 de 2013.
- Resolución 1726, Política Institucional de Atención a Personas con Discapacidad en la Entidad, 2014.
- Acuerdo 023, Política pública de discapacidad de la ciudad de Neiva. 2015
- CONPES 166, Discapacidad e inclusión. Diciembre 9 de 2013
- Decreto N°1421 Ministerio de Educación Nacional, 29 de agosto de 2017
- Sentencia T-116. 18 de marzo de 2019.

Hellegers, André (s.f). André Hellegers. Recuperado de [https://es.wikipedia.org/wiki/Andr%C3%A9\\_Hellegers](https://es.wikipedia.org/wiki/Andr%C3%A9_Hellegers)

SENA (2018). Poblaciones vulnerables. Recuperado de <http://www.sena.edu.co/es-co/trabajo/Paginas/default.aspx>

SENA (2019). Sena Sofía Plus. Recuperado de <https://senasofiaplus.info/tag/pruebas-web/>