SECRETARIA DISTRITAL DE SALUD

SUBSECRETARIA DE SALUD PÚBLICA

ACCIÓN INTEGRAL E INTEGRADA

CUIDADO CONTINÚO CON BIENESTAR PARA POBLACIÓNCON DISCAPACIDAD

LINEA OPERATIVA

DESARROLLO DE CAPACIDADES PARA LA PROMOCIÓN DE LA SALUD Y BIENESTAR

ACCIÓN DE BIENESTAR

BIENESTAR E INCLUSIÓN LABORAL DE POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD EN LAS UTIS, MEDIANTE SESIONES EDUCATIVAS DE LA REHABILITACIÓN BASADA EN COMUNIDAD – RBC.

VIGENCIA: OCTUBRE 1 DE 2025 A 30 DE JUNIO 2027

Bogotá D.C. diciembre 2025

Contenido

1. Conceptualización de los elementos centrales de la acción de bienestar o acción de gestión para el bienestar..... 3

2. Descripción de la acción de bienestar o acción de gestión para el bienestar: .....

3. Indicadores..... 8

4. Control de cambios.....

FICHA TECNICA

ACCION INTEGRADA E INTEGRAL: Cuidado Continúo con Bienestar con Enfoque diferencial poblacional y de género

ACCIÓN DE BIENESTAR: Bienestar e inclusión laboral de población con discapacidad UTIS- espacios laborales, mediante sesiones educativas de Rehabilitación Basada en Comunidad – RBC.

1. Conceptualización de los elementos centrales de la acción de bienestar

Las personas con discapacidad presentan diversas barreras para el acceso a oportunidades de inclusión laboral. Estas relacionadas con el desarrollo de competencias y formación ocupacional, las desventajas o restricciones del mercado laboral, los imaginarios sociales y representaciones sociales en torno a la capacidad de desempeño autónomo, que las llevan realizar trabajos informales semicalificados o no calificados, carentes de entornos seguros, accesibles y productivos.

La acción de Bienestar e inclusión laboral de población con discapacidad en espacios laborales, mediante sesiones educativas de rehabilitación basada en comunidad – RBC, en la Acción integrada integral Cuidado Continuo con Bienestar con enfoque diferencial y de género. Se enmarca en los fundamentos, metodologías y alcance de la Rehabilitación Basada en Comunidad RBC definida como estrategia de desarrollo socioeconómico e inclusión social que permite satisfacer necesidades básicas, crear oportunidades, desarrollar capacidades, apoyar grupos de apoyo, involucrar la participación intersectorial, promover el liderazgo y la participación de los gobiernos locales y aprovechar los sistemas legislativos, jurídicos y sociales del país[1]. (MSPS. Lineamientos Nacionales de RBC, 2014).

De la misma forma, adopta el concepto de la Discapacidad como “un concepto que evoluciona y resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con las demás. Incluye a “aquellas personas con deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás…” (ONU, 2006).

Las sesiones educativas de RBC-discapacidad en el entorno laboral, parte de seleccionar espacios laborales con personas con discapacidad o personas cuidadoras de personas con discapacidad, Unidades de Trabajo Informal-UTIS, espacios de emprendimientos, subcontratación, Satélites por cadena, elaboración de actividades en hogar, en las cuales laboran personas con discapacidad o personas cuidadoras de personas con discapacidad, donde se evidencie la necesidad de fortalecer las prácticas de cuidado, la adopción de medidas de accesibilidad y ajustes razonables que eliminen

[1] Ministerio de Salud y Protección Social (MSPS). (2014**).** *Lineamientos Nacionales de Rehabilitación Basada en Comunidad – RBC***.** Colombia: Ministerio de Salud y Protección Social**.**

gradualmente barreras para el desempeño personal y laboral autónomo. También, para transformar imaginarios y se evidencie el interés por vincularse a las rutas de salud e inclusión laboral en las distintas modalidades que oferta el distrito (Formación para el trabajo, Emprendimientos, Vinculación) y participar de rutas y redes de apoyo institucional o social.

Así mismo, esta acción de bienestar hace referencia a actividades participativas y de intercambio de saberes con enfoque educativo orientadas a crear oportunidades de empoderamiento y aprendizaje en trabajadores asociados a personas con discapacidad o personas cuidadoras de personas con discapacidad en los espacios laborales. Con esto se busca fomentar la accesibilidad y ajustes razonables para favorecer su desempeño laboral, autoreconocimiento y capacidades que les permita, identificar y agenciar opciones para transformar problemáticas y lograr mayor bienestar en su ámbito social y comunitario. En este sentido, considera encuentros donde se expresen saberes, sentires, experiencias y prácticas de cuidado, bienestar e inclusión mediante el diálogo con los actores de los espacios laborales, a fin de comprender su realidad y concertar opciones para transformarla[2].

1.1 Objetivo General

Mejorar los espacios laborales informales donde se desempeñan personas con discapacidad o personas cuidadoras de personas con discapacidad mediante sesiones educativas orientadas hacia la adopción de medidas saludables, incluyentes, seguras y accesibles para la transformación de imaginarios sociales y la disminución gradual de barreras para la participación y la autonomía.

2. Descripción de la acción de bienestar

La acción Bienestar e inclusión laboral de población con discapacidad en espacios laborales mediante sesiones educativas de la rehabilitación basada en comunidad – RBC, se lleva a cabo mediante un plan de trabajo que contempla 2 sesiones educativas mensuales con cada espacio por un periodo de 3 meses. El proceso parte de la lectura de necesidades en materia de la presencia de barreras físicas, actitudinales o comunicativas ocasionadas por debilidades en la adopción de medidas de accesibilidad y ajustes razonables, o bien, imaginarios sociales de discriminación, exclusión o segregación.

El equipo de RBC para esta acción estará conformado por un profesional universitario 2 en Terapia y un gestor social territorial/agente de cambio RBC, con conocimientos en Rehabilitación Basada en Comunidad RBC, Política Pública, ajustes razonables y medidas de seguridad y accesibilidad en el desempeño ocupacional de personas con discapacidad. Con competencias para la comunicación y relacionamiento desde los enfoques poblacional, diferencial y de género.

---

[2] SECRETARÍA DISTRITAL DE SALUD. (2025). *Documento de modalidades para el desarrollo de capacidades personales, sociales e institucionales desde la perspectiva pedagógica crítico-dialógica a través de procesos educativos, participativos y organizativos.* Bogotá. Agosto de 2025

Este equipo se organiza para implementar las acciones de Bienestar RBC-discapacidad, define su plan de trabajo para llevar a cabo las actividades que componen esta acción diferencial de RBC-discapacidad, acorde con metas y proceso definidos, así como, con las necesidades y prioridades de la población y dinámicas territoriales.

Funciones del equipo:

Terapeuta

- Concertar plan de trabajo con la Persona con Discapacidad o personas cuidadoras del espacio laboral para el desarrollo de la acción de bienestar. Para las personas cuidadoras, se tendrá como criterio para la vinculación a la acción, que la persona o personas con discapacidad a cargo de su cuidado, tengan alto nivel de dependencia.
- Planear, ejecutar y realizar fichas, informes y demás documentos de la metodología de las sesiones con base en las necesidades de cada espacio laboral.
- Orientar y acompañar al gestor social territorial/agente de cambio de RBC en el desarrollo de sus funciones y brindar el soporte para el diligenciamiento de formatos y otros reportes relacionados con la operación de la acción de bienestar en cada localidad.
- Participar de las reuniones, asistencias técnicas y otros espacios de desarrollo de capacidades programados por el equipo distrital.
- Canalizar los casos identificados de discapacidad durante el desarrollo de sus actividades a los procesos, programas, planes y servicios de salud con base a los lineamientos dispuestos para tal fin.
- En el caso de canalizaciones o activación de rutas con otros sectores y de manera particular a la ruta de inclusión laboral ofertada por el sector económico del distrito, coordinará con el delegado de la política de discapacidad de cada localidad la revisión de oportunidad y pertinencia de la canalización previo al diligenciamiento de esta en el aplicativo SIRC. De la misma forma, priorizará la canalización de Niños, Niñas y Adolescentes con discapacidad identificados en labor o presencia en los espacios laborales, que se encuentren fuera del Sistema Educativo, dando cumplimiento a lo establecido por la Sentencia 437 de 2001 y el protocolo distrital, reglamentado para tal fin.

Gestor social territorial/Agente de Cambio RBC

- Apoyar el desarrollo de las acciones establecidas en la acción de bienestar, socializando información relacionada con los derechos de la población y la implementación de política pública en coordinación con el profesional.
- Apoyar el desarrollo del plan de trabajo con énfasis en los temas de transformación de imaginarios.
- Participar de las reuniones, asistencias técnicas y otros espacios de desarrollo de capacidades programados por el equipo distrital.
- Acompañar la identificación de casos con necesidad de canalizaciones a salud o sociales y reportar a los profesionales del equipo para la gestión del proceso correspondiente.

- Aportar a los profesionales desde sus competencias la elaboración de fichas, informes o actas requeridas. Se indica que los agentes de cambio de RBC con discapacidad Visual recibirán el apoyo de los profesionales del equipo para el diligenciamiento de formatos impresos o digitales.
- Para el apoyo en el diligenciamiento de formatos los agentes de cambio con discapacidad visual deberán acordar con su equipo el uso de herramientas de comunicación incluyentes y accesibles como sistema Braille, documentos en Word, entre otros dispositivos con ajustes razonables que faciliten la inclusión laboralde las personas con discapacidad visual.
- En articulación con el equipo de RBC y gestión de Política de discapacidad promueve la información y canalización a rutas de atención, programas, proyectos y servicios.
- Desarrolla acciones de concienciación y comunicación a través de formatos y medios incluyentes y accesibles.
- Dinamiza propuestas comunicativas relacionadas con el entorno laboral.
- Realiza convocatoria y divulgación de la acción de manera permanente para incrementar número de participantes. Para esto, lleva a cabo acciones de convocatoria, enganche, contacto telefónico, entre otras acciones.

Metodología

2.1. Aprestamiento técnico del equipo

- Perfiles de terapeuta (terapeuta ocupacional, fonoaudióloga, fisioterapia) y gestor social territorial/agente de cambio RBC.
- Define su plan de trabajo para llevar a cabo las actividades que componen esta acción de bienestar RBC-discapacidad, acorde con metas y proceso definidos en la ficha técnica. Así como, con lo concertado con el entorno laboral para definir la participación de RBC-discapacidad y acordar cronograma.

2.2. Acercamiento y reconocimiento de los actores, concertación participativa

- Identificar y realizar el acercamiento a los espacios laborales seleccionados en articulación con el entorno laboral, para definir la participación de RBC-discapacidad y acordar cronograma para desarrollar la acción educativa.
- El equipo de RBC identifica los espacios laborales de la localidad donde se encuentren laborando personas con discapacidad en cualquiera de los momentos de curso de vida, categoría o nivel de dependencia o personas cuidadoras de personas con discapacidad con altos niveles de dependencia que ejercen la labor en la vivienda con uso compartido habitacional y productivo.

2.3. Implementación de la acción de bienestar

- Se contemplan dos sesiones mensuales con cada espacio laboral identificado y con plan de trabajo concertado.
- Como parte de las sesiones se realiza el diagnóstico participativo y a partir de este, se concerta un plan de trabajo con el espacio laboral acorde con la lectura de necesidades.

- El equipo de RBC identifica las barreras físicas, actitudinales y comunicativas, y los facilitadores en el contexto para el desempeño del trabajo a partir de los criterios de autonomía, medidas de accesibilidad y ajustes razonables (tener en cuenta uso de dispositivos de asistencia personal), tiempos de descanso o pausa, relacionamiento con otras personas trabajadoras, vinculación a redes de apoyo y procesos participativos.
- El equipo de RBC en conjunto con la población y desde el diálogo e intercambio de saberes de la experiencia, concertan, ejecutan y evalúan un plan de trabajo con las personas con discapacidad o personas cuidadoras de personas con discapacidad.
- El plan de trabajo debe contener: actividades o estrategias, recursos / (logísticos, tecnológicos, entre otros necesarios), cronograma, responsables. Los ejes temáticos a trabajar deben estar relacionados con las necesidades o situaciones problemáticas identificadas. Este plan se incluye en dentro del informe trimestral de gestión acorde con cronograma del entorno y la subred. (Ver formato de plan de trabajo RBC entorno laboral – Caja de herramientas RBC-discapacidad)
- Cuando un usuario o espacio laboral no desea continuar, aplica reposición, dejando en acta el cambio y motivo.
- Igualmente orientar en el proceso de certificación de discapacidad y en las rutas de acceso para otras oportunidades de inclusión laboral ofrecida en el distrito (formación, emprendimiento, vinculación)
- El equipo de RBC desarrolla las sesiones con una actividad inicial o de encuadre, generando vínculo con la persona con discapacidad, persona cuidadora o grupo de personas que conforman el espacio laboral, mediante una dinámica pedagógica que facilite la confianza, la comunicación y las relaciones interpersonales. Para esto debe tener en cuenta las características del grupo y las medidas de accesibilidad y ajustes razonables necesarios.
- El equipo de RBC desarrollará los ejes temáticos anteriores, motivando el dialogo compartido de saberes y experiencias profundizando en los contenidos técnicos y normativos correspondientes y abriendo la oportunidad a la reflexión para incentivar a nuevas formas de realización en prácticas de cuidado, salud y bienestar.
- El equipo de RBC incentivará la valoración de aprendizajes y logros obtenidos consignando las conclusiones y compromisos adquiridos, sumando las recomendaciones para la adopción de ajustes razonables que favorezcan un desempeño laboral autónomo, seguro, accesible y productivo.

2.4. Seguimiento.

- Realizar seguimiento participativo al desarrollo de la acción de bienestar mediante evaluación y diálogo conjunto con los trabajadores con discapacidad o personas cuidadoras de manera que permita realizar los ajustes razonables pertinentes.
- En el cierre de cada periodo de tres meses con cada espacio laboral, se hace la evaluación participativa explorando y registrando aprendizajes, logros y retos para mejorar la acción.
- Registro y reporte trimestral, con información de vinculación de personas acorde con los indicadores de la acción de bienestar y reporte cualitativo, incluido en el

informe trimestral de la Subred.

Soportes:

Nombre de la acción de bienestar	***Periodicidad***	***Perfiles del talento humano***	***Entregables***
Bienestar e inclusión laboral de población con discapacidad en el espacio laboral, mediante sesiones educativas de la rehabilitación basada en comunidad – RBC. .	Dos (2) sesiones mensuales	Profesional universitario 2 (operativo). Terapeuta (Terapeuta ocupacional, fisioterapeuta y/o fonoaudióloga), Gestor social territorial/agente de cambio RBC	*Plan de trabajo con el espacio laboral con seguimiento *Formato de sesiones colectivas. *Acta de reuniones y asistencia técnica acorde con convocatoria de nivel central.

3. Indicadores

Indicadores de gestión:

- Número de espacios laborales vinculados a la Acción de bienestar
- Número de personas con discapacidad por curso de vida y categoría de discapacidad participantes en la acción de bienestar
- Número de personas cuidadoras de personas con discapacidad por curso de vida participantes en la acción de bienestar
- Número de medidas de accesibilidad y ajustes razonables incorporados para el desempeño del trabajo.
- Número de NNA con discapacidad por curso de vida y categoría de discapacidad identificados y canalizados al sistema educativo

Indicador de resultado:

- Porcentaje de espacios laborales vinculados a la acción que mejoran las prácticas de cuidado, accesibilidad y ajustes razonables
- Porcentaje de personas con discapacidad o personas cuidadoras de personas con discapacidad que alcanzan mejores niveles de desempeño en el espacio laboral

Nombre del indicador	**Numerador**	**Denominador**	**Frecuencia**	**Tipo de Indicador**	**Unidad de Medida**	**Fuente**	**Nombre de la Acción o proceso de Bienestar**	**Nivel Operación (Local, Zonal o Distrital)**
Número de UTIS	Número de	Número de	Trimestral	Gestión	Sesión	GESI	Bienestar e	Local

vinculadas a la Acción de bienestar	espacios laborales vinculados a la Acción de bienestar	espacios laborales identificados				Informe trimestral de la Subred	inclusión laboral de población con discapacidad en los espacios laborales mediante sesiones educativas de la rehabilitación basada en comunidad – RBC.	
Número de Personas con discapacidad por curso de vida y categoría de discapacidad participantes en la acción de bienestar	Número de Personas con discapacidad por curso de vida y categoría de discapacidad participantes en la acción de bienestar	Número de Personas con discapacidad por curso de vida y categoría de discapacidad convocadas	Trimestral	Gestión	Sesión	GESI Informe trimestral de la Subred		Local
Número de Personas cuidadoras de personas con discapacidad por curso de vida participantes en la acción de bienestar	Número de Personas cuidadoras de personas con discapacidad por curso de vida participantes en la acción de bienestar	Número de Personas cuidadoras de personas con discapacidad por curso de vida convocadas	Trimestral	Gestión	Sesión	GESI Informe trimestral de la Subred		Local
Número de medidas de accesibilidad y ajustes razonables incorporados para el desempeño del trabajo.	Número de medidas de accesibilidad y ajustes razonables incorporados para el desempeño del trabajo.	Número de espacios laborales vinculados a la Acción de bienestar	Trimestral	Gestión	Sesión	GESI Informe trimestral de la Subred		Local
Número de NNA con discapacidad por curso de vida y categoría de discapacidad identificados y canalizados al sistema educativo	Número de NNA con discapacidad por curso de vida y categoría de discapacidad identificados y canalizados al sistema educativo	Número de NNA con discapacidad por curso de vida y categoría de discapacidad identificados	Trimestral	Gestión	Sesión	GESI Informe trimestral de la Subred		Local
Porcentaje de UTIS vinculadas a la acción que mejoran las prácticas de cuidado, accesibilidad y ajustes razonables	Porcentaje de espacios laborales vinculados a la acción que mejoran las prácticas de cuidado, accesibilidad y ajustes razonables	Número de espacios laborales vinculados a la Acción de bienestar	Trimestral	Resultado	Sesión	GESI Informe trimestral de la Subred		Local
Porcentaje de Personas con Discapacidad o persona cuidadora de	Porcentaje de Personas con Discapacida	Número de Personas con discapacidad y número de	Trimestral	Resultado	Sesión	GESI Informe trimestral		Local

personas con discapacidad que alcanzan mejores niveles de desempeño en los espacios laborales	d o persona cuidadora de personas con discapacidad que alcanzan mejores niveles de desempeño en los espacios laborales	personas cuidadoras de personas con discapacidad por curso de vida participantes en la acción de bienestar				de la Subred		

Referencias bibliográficas

- CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C. Acuerdo 624 de 2015 – por el cual se implementa un protocolo integral por los derechos a la protección y bienestar de los cuidadores y cuidadoras de las personas con discapacidad en Bogotá D.C. 2015. https://www.saludcapital.gov.co/Normo/gsp/acuerdo_624_de_2015.pdf
- OMS. Informe mundial de Discapacidad.2011.
- ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD. (2014). *CD53.R12: Plan de acción sobre discapacidades y rehabilitación (2014-2019)*. 53º Consejo Directivo, 66ª Sesión del Comité Regional de la OMS para las Américas.
- Organización Mundial de la Salud**.** *Guías para la RBC*. Ginebra: OMS, 2010.
- DANE. Censo nacional de Población y vivienda 2018. Resultados preliminares. Disponible en: https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/demografia-y-poblacion/censo-nacional-de-poblacion-y-vivenda-2018.
- DANE. Encuesta nacional de Calidad de Vida. Disponible en: https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/salud/calidad-de-vida-ecv/encuesta-nacional-de-calidad-de-vida-ecv-2019.
- Fuente datos Bogotá: Observatorio de salud de Bogotá SaludData. Secretaria Distrital de Salud. Certificación Proceso de certificación de discapacidad, datos preliminares a 31 de diciembre de 2024.MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL. *Lineamientos nacionales de Rehabilitación Basada en Comunidad*. Colombia, 2014
- MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL. Resolución 0518 del 24 de febrero del 2015. *Por la cual se establece el Plan de Salud Pública de Intervenciones Colectivas - PIC*. Colombia, 2015.
- MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL. *Batería de Indicadores de seguimiento a la implementación de la estrategia RBC*. Colombia, 2014.Secretaría
- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. *Guías para la RBC*. 2012
- ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS. *Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. 2006. [En línea]. [Consultado el 2 de agosto de 2025]. Disponible en: http://www.unchur.ch/spanish/html/menu3/b/m_mwctoc_sp.htm.
- ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ. *Decreto 089 de 2023- Documento Técnico Política Publica de Discapacidad para Bogotá.*2023.
- NUSSBAUM, Martha C. *Las fronteras de la justicia: consideraciones sobre la exclusión*. Barcelona: Paidós, 2006

- MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL. *Resolución 3280 (2 de agosto de 2018). Por la cual se adoptan los lineamientos técnicos y operativos de la Ruta Integral de Atención para la Promoción y Mantenimiento de la Salud y la Ruta Integral de Atención en Salud para la Población Materno Perinatal y se establecen las directrices para su operación*. Bogotá: MSPS, 2018.
- SECRETARÍA DISTRITAL DE SALUD. (2025). *Documento de modalidades para el desarrollo de capacidades personales, sociales e institucionales desde la perspectiva pedagógica crítico-dialógica a través de procesos educativos, participativos y organizativos.* Bogotá. Agosto de 2025

VERSIÓN	FECHA DE APROBACIÓN	RAZÓN DE CREACIÓN O ACTUALIZACIÓN
1	30/09/2025	Inicio convenios interadministrativos GSP-PSPIC octubre 2025 a junio 2027
2	25/12/2025	Convenios interadministrativos GSP-PSPIC octubre 2025 a junio 2027

	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Nombre (s)	1. Martha Lucía Santacruz 2.María Victoria Carrillo 3.Héctor Henry Henao	Diana Sofía Rios Oliveros Marcela Martínez Contreras Juan Carlos cocomá (E) Diane Montoya (E)	Patricia Eugenia Molano Builes María Belén Jaimes Sanabria
Firma (s)			
Cargo	1.Profesional especializado Subdirección de Determinantes en salud 2.Profesional especializado Subdirección de Gestión y Evaluación de Políticas 2. Administrativo Subdirección de Determinantes en salud	Subdirectora de Determinantes en Salud Subdirectora de Acciones Colectivas Subdirector (E) de Gestión y Evaluación de Políticas en Salud Pública Subdirectora (E) de Vigilancia en Salud Pública	Directora de Salud Colectiva Directora de Epidemiología, Análisis y Gestión de Políticas en Salud Colectiva
Fecha	Diciembre 2025	Diciembre 2025	Diciembre 2025

BOGOTÁ | SECRETARÍA DE SALUD