



Servicio
de Empleo



Día Internacional de las
Personas
con **DisCapacidad**
3 de diciembre | Colombia

EN EL MERCADO LABORAL

NOS **ACERCA** AL
—TRABAJO—



GOBIERNO
DE COLOMBIA



MINTRABAJO



Servicio
de Empleo

Unidad del Servicio Público de Empleo

NOS **ACERCA** AL
—TRABAJO—

De acuerdo con la “Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad” (2006) de la Organización de las Naciones Unidas y ratificada por Colombia por medio de la Ley 1346 de 2010, se define a las personas con discapacidad como “aquellas que tengan 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.”

Algunos derechos ratificados y relacionados con el trabajo son:

- a) Garantizar la capacitación y formación al trabajo de las personas con discapacidad y sus familias, teniendo en cuenta la oferta laboral del país;
- b) Fortalecer el programa de ubicación laboral de las personas con discapacidad, mediante estrategias de promoción direccionadas hacia el sector empresarial, incentivando además los servicios de apoyo de acompañamiento a las empresas;
- c) Desarrollar planes y programas de inclusión laboral y generación de ingresos flexibles para las personas que por su discapacidad severa o discapacidad múltiple, no puedan ser fácilmente incluidos por el mercado laboral, o vinculados en sistemas de producción rentables o empleos regulares. Para el efecto, deberá fijar estrategias protegidas o asistidas de generación de ingresos o empleo que garanticen en cualquiera de las formas ingresos dignos y en las condiciones de seguridad social que correspondan, y permitiendo a sus cuidadoras y cuidadores, y sus familias, las posibilidades de intervenir en estos procesos;
- d) Fomentar la creación y fortalecimiento de unidades productivas, por medio de capacitación técnica y empresarial, líneas de crédito específicas para aquellos casos en que los solicitantes sean personas con discapacidad y/o sus familias, con una baja tasa de interés, apoyo con tecnologías de la información y la comunicación, y diseño de páginas web para la difusión de sus productos, dando prelación a la distribución, venta y adquisición de sus productos por parte de las entidades públicas;
- e) Incentivar el desarrollo de negocios inclusivos y fortalecer el emprendimiento y crecimiento empresarial de las entidades que propenden por la independencia y superación de la población con discapacidad, mediante programas de intermediación de mercados que potencien la producción, la comercialización o venta de servicios generados por esta población, a partir del financiamiento con recursos específicos y estrategias dirigidas;
- f) En coordinación con el departamento administrativo de la función pública, asegurar que el Estado a través de todos los órganos, organismos y entidades de los niveles nacional, departamental, distrital y

municipal, en los sectores central y descentralizado, deberá vincular un porcentaje de personas con discapacidad dentro de los cargos existentes, el cual deberá ser publicado al comienzo del año fiscal mediante mecanismos accesibles a la población con discapacidad.

EL ROL DE LA UNIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

La Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo es una entidad del orden nacional adscrita al Ministerio del Trabajo, creada mediante el artículo 26 de la Ley 1636 de 2013, y dentro de sus funciones se encuentra el desarrollo de instrumentos para la promoción de la gestión y colocación de empleo. Por lo anterior, la entidad crea el modelo de cierre de brechas con la finalidad promover la inclusión laboral de la población mediante intervenciones efectivas y focalizadas que mitiguen las barreras de acceso de los buscadores de empleo.

Modelo de inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas¹

Este modelo es concebido como un marco conceptual que permita agrupar y organizar los diferentes programas y estrategias de promoción y vinculación laboral, con enfoque diferencial; el modelo se construye bajo la premisa de la existencia de las denominadas “barreras de acceso al mercado laboral” entendidas como restricciones de diferente naturaleza, que tienen impacto en las posibilidades de los buscadores para vincularse laboralmente. Para efectos del modelo, se han identificado tres tipos de barreras de orden individual, organizacional y de entorno.

Barreras individuales: Generadas por la ausencia de habilidades, destrezas y conocimientos dificultades para cumplir requisitos en procesos de selección.

Barreras Organizacionales: Asociadas a los requisitos exigidos por las empresas en la búsqueda de perfiles y a mitos o estereotipos contruados por los mismos.

Barreras del Entorno: Generadas por el conjunto de circunstancias o factores sociales, culturales, morales, económicos, políticos, etc. que afectan la inclusión laboral de los buscadores.

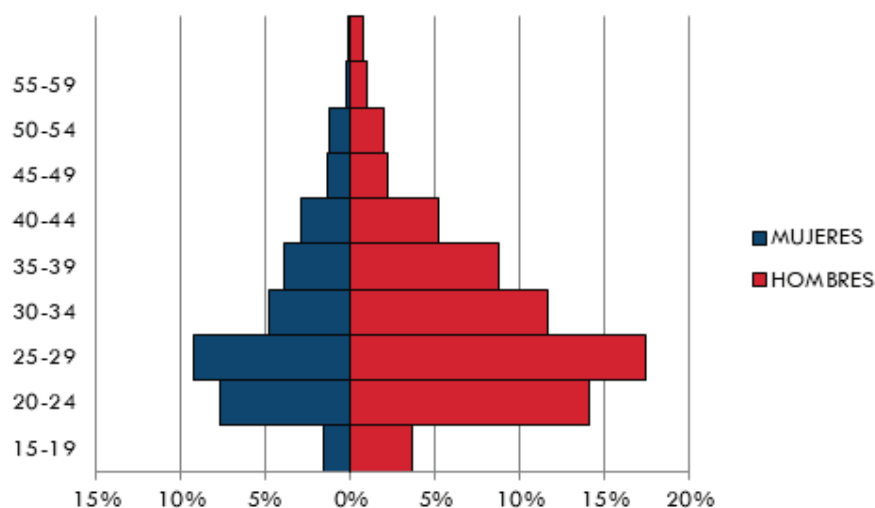
¹ Información suministrada por la Subdirección de Promoción – Coordinación de Diseño, UAESPE.

CIFRAS

Caracterización Personas con Discapacidad Colocadas

Durante los años 2016, 2017 y 2018², el Sistema de Información del Servicio de Empleo – SISE³, registró un total de 1.114 colocaciones de personas con discapacidad, en la gráfica 1 se muestra como la población está compuesta en 33,2% por mujeres y 66,8% por hombres.

Gráfica 1. Estructura de población con discapacidad Colocada 2016, 2017 y 2018.



Fuente: Elaboración propia, con base en el Sistema de Información del Servicio de Empleo.
Información con corte al 6 de noviembre de 2018.

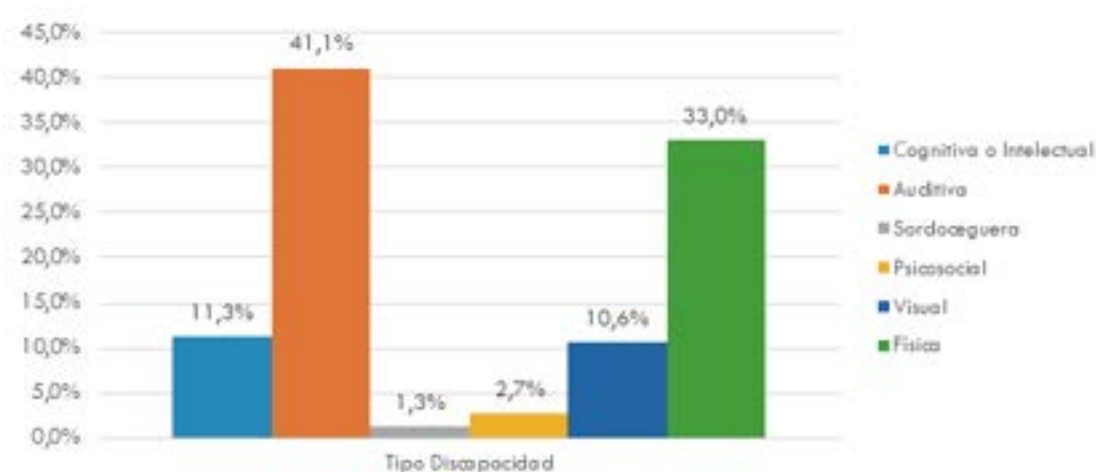
Los grupos de edad que predominaron en las colocaciones de mujeres con discapacidad fueron el de **25-29 años** (9,2%), **20-24 años** (7,7%) y **30-34 años** (4,8%), respectivamente. En los hombres con discapacidad predominaron las colocaciones en los grupos de edad de **25-29 años** (17,4%), **20-24 años** (14,1%) y **30-34 años** (11,6%). (Gráfica 1)

De las colocaciones registradas en este periodo de tiempo, predominan las personas que tienen **discapacidad auditiva** (41,1%), **física** (33,0%) y **cognitiva o intelectual** (11,3%). (Gráfica 2).

² Información con corte a 6 de noviembre de 2018

³ Sistema de Información del Servicio de Empleo: contiene información reportada por las Cajas de Compensación Familiar, Entes Territoriales, algunos privados (lucrativos y no lucrativos) y algunas bolsas de empleo. No incluye red privada.

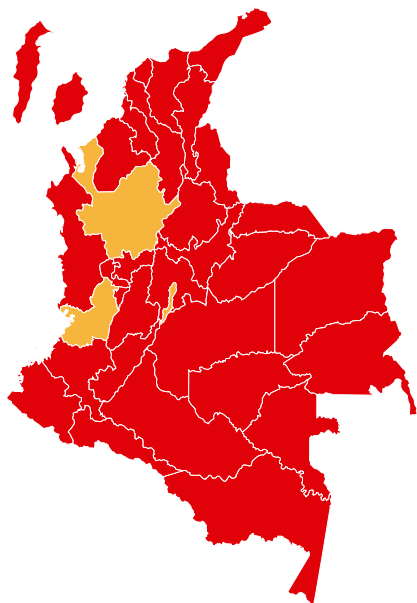
Gráfica 2. Tipo de Discapacidad Población colocada 2016, 2017 y 2018.



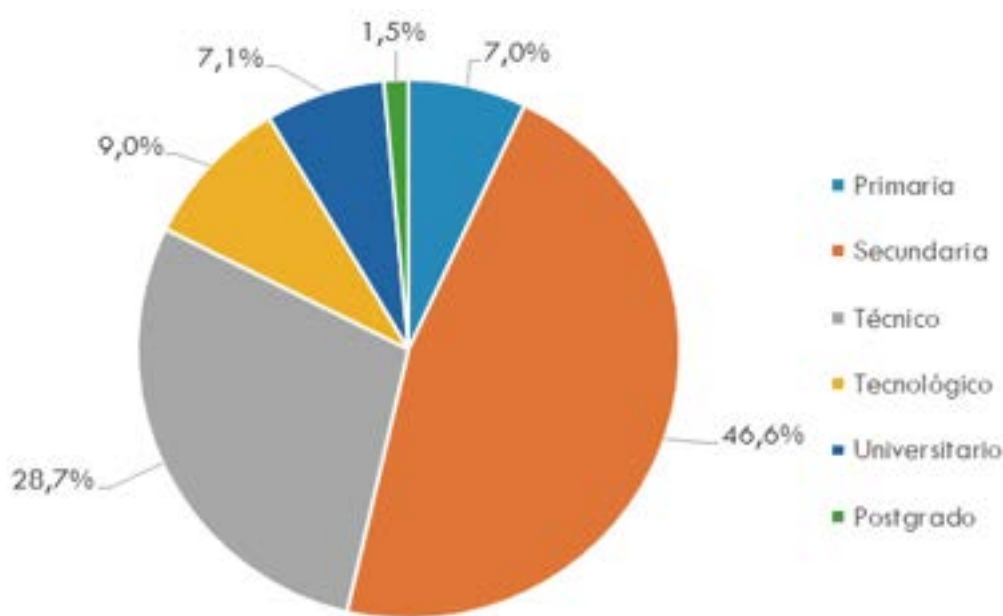
Fuente: Elaboración propia, con base en el Sistema de Información del Servicio de Empleo.
Información con corte al 6 de noviembre de 2018.

Los departamentos en los cuales se presentó mayor número de colocaciones durante este periodo, según el lugar de registro de la persona, fueron **Bogotá** (30,3%), **Antioquia** (22,0%) y **Valle del Cauca** (11,9%).

Los Municipios con mayor incidencia, según el lugar de registro de la persona, fueron **Bogotá D.C.** (30,3%), **Medellín** (9,3%) y **Cali** (7,6%).



Gráfica 3. Nivel educativo Población con discapacidad Colocada 2016, 2017 y 2018.



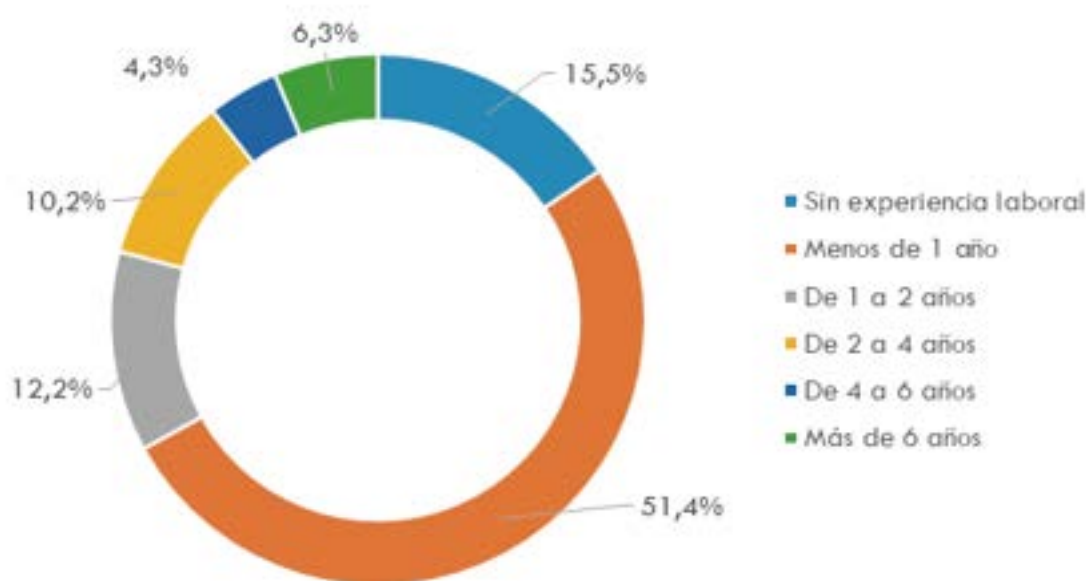
Fuente: Elaboración propia, con base en el Sistema de Información del Servicio de Empleo.
Información con corte al 6 de noviembre de 2018.

El **46,6%** de las colocaciones en discapacidad de este periodo contaba con nivel educativo en educación secundaria, el **28,7%** Técnico y el **9,0%** tecnológico. (Gráfica 3)

Las principales áreas ocupacionales de la población con discapacidad colocada fueron **Asistentes Administrativos y de Oficina** (20,6%), **Producción** (15,9%) y **Ventas y ocupaciones relacionadas** (9,6%).

Finalmente, con relación al tiempo de experiencia de las personas colocadas con discapacidad se encuentra que el **51,4%** contaba con menos de un año de experiencia, el **15,5%** no tenía experiencia laboral y el **12,2%** entre uno y dos años de experiencia. (Gráfica 4).

Grafica 4. Tiempo de Experiencia Población con discapacidad Colocada 2016, 2017 y 2018.



Fuente: Elaboración propia, con base en el Sistema de Información del Servicio de Empleo.
Información con corte al 6 de noviembre de 2018.

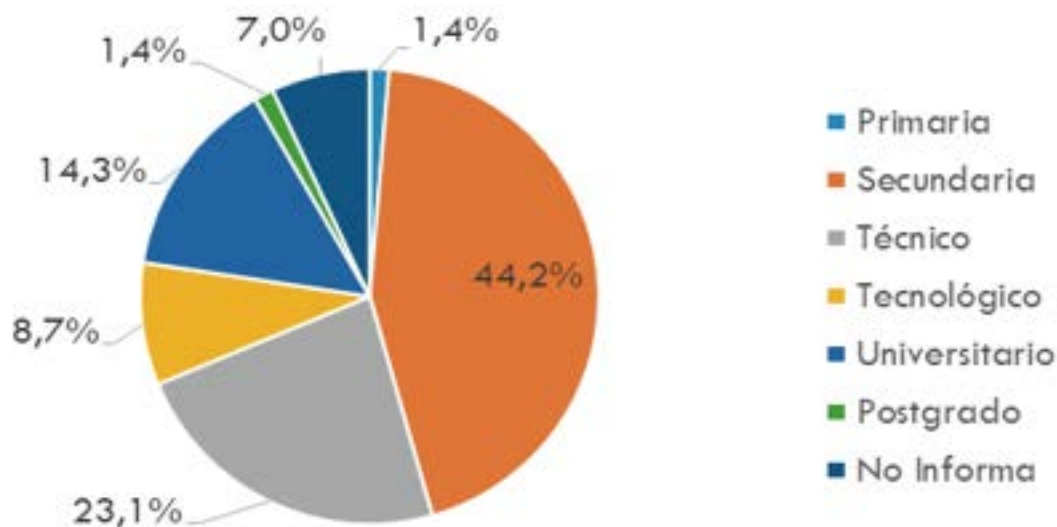
Vacantes

De conformidad con la información proveniente del registro diario de vacantes que realizan todos los prestadores del SPE entre mayo y septiembre de 2018⁴, se encontró que el 44% de las vacantes registradas contemplaban la opción de contratar una persona con discapacidad.

Por niveles educativos, la mayoría de las vacantes se encuentran dirigidas a personas con **escolaridad Secundaria** (44,2%), le sigue las vacantes que requieren **Técnico** (23,1%) y aquellas que exigen **formación Universitaria** (14,3%). (Gráfica5)

⁴ Se cuenta con información desde mayo de 2018 dado que se efectuó un cambio al archivo plano de vacantes lo cual permite capturar variables adicionales de la Resolución 129 de 2015 por medio de la cual se desarrollan los lineamientos sobre el registro y publicación de vacantes.

Gráfica 5. Nivel educativo vacantes 2018

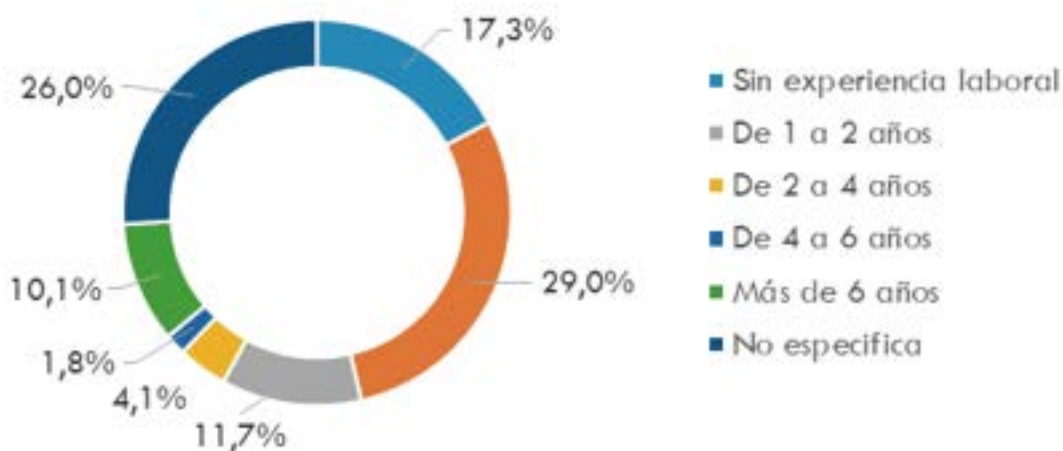


Fuente: Elaboración propia, con base de vacantes registradas.
Información entre mayo a septiembre 2018

El rango salarial más ofrecido por los empresarios se encuentra entre un salario mínimo y **\$1.000.000** (52,1%), seguido de comprendido entre **\$1.000.000 y \$1.500.000** (17,1%) y el **salario a convenir** (16,3%).

Finalmente, con relación al tiempo de experiencia solicitado por las empresas se encuentra que el **29%** solicita personal con menos de un año de experiencia, el **26%** no especifica experiencia laboral en la vacante y el **17,3%** solicita personas sin experiencia laboral. (Gráfica 6)

Gráfica 6. Tiempo de Experiencia solicitado en las vacantes 2018.



Fuente: Elaboración propia, con base de vacantes registradas.
Información entre mayo a septiembre 2018

Las ocupaciones más demandadas por las empresas son **vendedores** (16,3%), **empleados de trato directo con el público** (8,3%) y **técnicos y profesionales del nivel medio de las ciencias y la ingeniería** (5,2%).

Retos

Desde la Unidad del Servicio Público de Empleo se ha liderado y generado diferentes acciones con el fin de brindar capacidad técnica y operativa a la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo para garantizar la adecuada prestación del servicio a las Personas con discapacidad y los empleadores, permitiendo la vinculación y permanencia laboral de la población con discapacidad. Para ello, ha basado su estrategia en tres grandes componentes los cuales continuará fortaleciendo:

a) Fortalecimiento de capacidades a través de la transferencia de conocimientos en asuntos relacionados con conceptos, metodologías e instrumentos relacionados que pudieran mejorar los procesos de atención y vinculación.

En el marco de este componente la Unidad ha capacitado de manera constante a sus profesionales y los de centros de empleo mediante aulas y cursos virtuales, transferencias físicas e incluso pasantías entre prestadores.

b) Implementación de ajustes razonables requeridos en la Unidad del SPE y en los Centros de empleo, a fin de garantizar que las Personas con discapacidad hagan uso efectivo de los servicios de intermediación y colocación ofrecidos a través de la red de prestadores del Servicio.

La implementación de ajustes razonables que se ha incorporado en los Centros de Empleo para disminuir las barreras de acceso de Personas con discapacidad, ésta relacionada: con tecnología para personas ciegas, señalética en braille y lengua de señas, material informativo en braille y lectura fácil para personas con discapacidad intelectual, digiturnos con vibración, entre otros.

c) Generación de alianzas para la red de aliados con el fin de promover la inclusión y permanencia laboral de Población con Discapacidad.