



El empleo
es de todos

Mintrabajo

#MÁS DERECHOS #MÁS INCLUSIÓN

DICIEMBRE 3

Día Internacional de las
Personas con Discapacidad



Unidad del
**Servicio
de Empleo**

NOS **ACERCA** AL
—TRABAJO—

INCLUSIÓN LABORAL
**personas con
discapacidad**



Unidad del
Servicio
de **Empleo**

#MÁS DERECHOS
#MÁS INCLUSIÓN

www.serviciodeempleo.gov.co

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:

Garantizar la capacitación y formación al trabajo de las personas con discapacidad y sus familias, teniendo en cuenta la oferta laboral del país.



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.

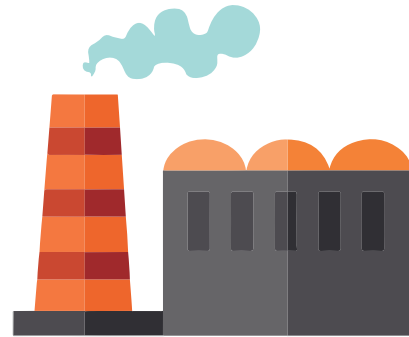
Desarrollar planes y programas de inclusión laboral y generación de ingresos flexibles para las personas que por su discapacidad severa o discapacidad múltiple, no puedan ser fácilmente incluidos por el mercado laboral, o vinculados en sistemas de producción rentables o empleos regulares. Para el efecto, 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.





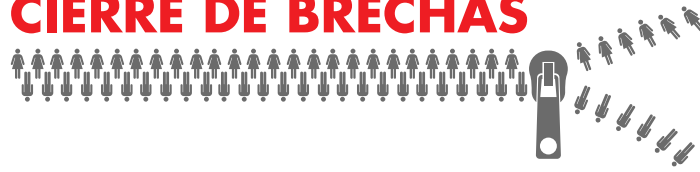
Fomentar la creación y fortalecimiento de unidades productivas, por medio de capacitación técnica y empresarial, líneas de crédito específicas para aquellos casos en que los solicitantes sean personas con discapacidad y/o sus familias, con una baja tasa de interés, apoyo con tecnologías de la información 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

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.



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.

**MODELO DE INCLUSIÓN LABORAL
CON ENFOQUE DE
CIERRE DE BRECHAS**



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, conocimientos y 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 contruidos 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.

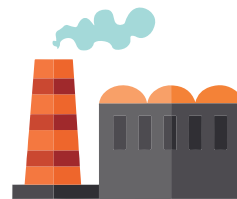
Desde esta perspectiva, entre algunas barreras de inclusión laboral que repercuten en la empleabilidad de las personas con discapacidad y que se han documentado o que han sido identificadas por los prestadores de la Unidad del SPE, vale la pena citar:

BARRERAS INDIVIDUALES



- Algunas personas con discapacidad debido a su entorno familiar o social pueden llegar a presentar baja expectativa en la construcción de un proyecto de vida propio y una baja autoestima.
- Prácticas sobreprotectoras por parte de la familia que pueden limitar a la persona con discapacidad su desarrollo personal, educativo o laboral.
- Ausencia de apoyo familiar y/o de cuidadores (as), que le restringe a la persona con discapacidad su desarrollo personal, educativo o laboral.
- Muchas personas con discapacidad tienen niveles educativos bajos.
- Algunas personas con discapacidad no han recibido un proceso de rehabilitación con el fin de lograr y mantener su autonomía e independencia, en su capacidad física, mental y vocacional.

BARRERAS ORGANIZACIONALES



- Desconocimiento o mala interpretación del Artículo 26 de la ley 361 de 1997 con relación al despido de las personas con discapacidad, lo que los convierte en una población de difícil colocación.
- Falta de conocimiento por parte del sector empresarial de los ajustes razonables que pueden utilizar las personas con discapacidad.

- El sector empresarial presupone que los ajustes razonables que se deben realizar en sus empresas implican una inversión demasiado alta, y no se establece una relación costo-beneficio.
- Desconocimiento por parte de los empresarios de los beneficios tributarios a que pueden acceder por la vinculación laboral de personas con discapacidad.
- Se identifica con los empresarios una expectativa de nivel educativo y experiencia de las personas con discapacidad que supera las condiciones actuales de los mismos.

BARRERAS DEL ENTORNO



- Los imaginarios colectivos y percepciones de la sociedad, fundamentados en la supuesta incapacidad o minusvalía de las personas con discapacidad para enfrentarse al mercado laboral.
- Desaprovechamiento de las herramientas de comunicación y tecnología que ofrece el estado de manera gratuita, que le permiten a las personas con discapacidad acceder a diferentes servicios.
- Dificultad para acceder a servicios que ofrece el Estado (formación, oportunidades de empleo, etc.) por movilidad, adecuaciones físicas, tecnologías de información, etc.

PRINCIPALES AVANCES

Durante 2019, la Unidad del SPE, El Ministerio del Trabajo y la Consejería presidencial para la participación de las personas con discapacidad formularon la **“Estrategia de inclusión laboral para personas con discapacidad”**, la cual tiene como objetivo facilitar y aumentar en forma progresiva la colocación laboral de personas con discapacidad en el sector público y privado en el marco del Modelo de Inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas.



Talleres Construyendo País. Valledupar, Cesar. 25 de mayo de 2019.

Esta estrategia tiene como objetivos específicos:

1. Lograr el reconocimiento gradual de Prestadores Inclusivos de la Unidad del SPE para personas con discapacidad, con la implementación de ajustes razonables y de las condiciones humanas, físicas y tecnológicas requeridas para la atención a esta población.
2. Fortalecer la vinculación laboral de personas con discapacidad en entidades públicas del orden nacional y territorial en el marco del decreto 2011 de 2017.

3. Promover la inclusión laboral de personas con discapacidad entre gremios económicos, empresarios, organizaciones de personas con discapacidad y la sociedad en general.

Es así, como en el marco del Taller Construyendo País celebrado en la ciudad de Valledupar el 25 de mayo del presente año, se reconoció a 12 prestadores de la unidad del SPE por sus ajustes razonables y vinculación laboral de personas con discapacidad mediante el modelo de inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas. Los prestadores reconocidos fueron:

- Bolsa de empleo de la Universidad Minuto de Dios.
- Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de la Caja de Compensación Familiar Comfandi Valle del Cauca.
- Agencia Pública de Empleo Sena Bogotá.
- Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de la Caja de Compensación Familiar Compensar.
- Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de la Caja de Compensación Familiar de Casanare "COMFACASANARE".
- Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de la Caja de Compensación Familiar Combarranquilla.
- Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de la Caja Santandereana de Subsidio Familiar- Cajasan.

- Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de la Caja de Compensación Familiar CAFAM.
- Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de la ALCALDÍA DE BARRANQUILLA.
- Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de la Caja de Compensación Familiar de Caldas, Confa Caldas.
- Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de la Caja de Compensación Familiar de Risaralda, Comfamiliar Risaralda.
- Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de la Caja de Compensación Familiar Comfenalco Antioquia.



Talleres Construyendo País. Valledupar, Cesar. 25 de mayo de 2019.

De igual manera, Se elaboró con el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP un instructivo para las entidades públicas del orden nacional y territorial para la vinculación laboral de personas con discapacidad a través de la Unidad del SPE en el marco del Decreto 2011 de 2017. Dicho instructivo está disponible en la web de la Unidad en <https://unidad.serviciodeempleo.gov.co/informacion-para-poblacion-vulnerable> .

Igualmente, y con el propósito de que más personas con discapacidad auditiva accedan a los servicios que prestan las agencias y bolsas de empleo autorizadas, se habilitó en la página web de la Unidad del SPE www.serviciodeempleo.gov.co el ícono de lengua de señas, lo que permite acceder a una lista de reproducción con 30 videos que brindan la información más relevante y útil para las personas que buscan empleo. La producción de estas piezas cuenta con subtítulos y lenguaje de señas y es útil para cualquier ciudadano colombiano.

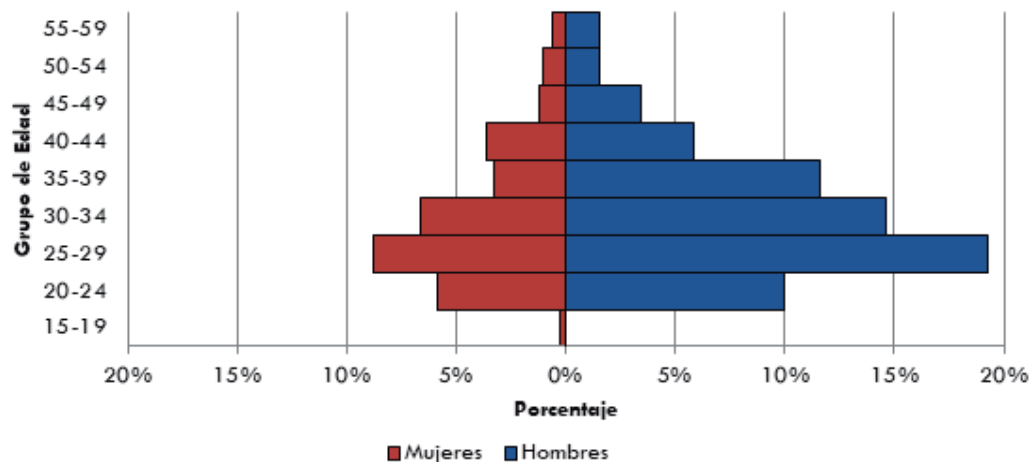
Finalmente, la Unidad del SPE está elaborando la “guía de ajustes a la ruta de empleabilidad con enfoque en personas con discapacidad”, con el objetivo de proporcionar a los prestadores de la Unidad del SPE lineamientos técnicos y herramientas con los ajustes a la ruta de empleabilidad que faciliten la atención de personas con discapacidad en el marco del modelo de inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas.

CIFRAS

Caracterización de colocaciones de Personas con Discapacidad

Entre enero y septiembre se registró un total de **1.888 colocaciones** de personas con discapacidad. Según se observa en el gráfico 1, de acuerdo con el Sistema de Información de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo – SISE el **69,7%** corresponde a hombres y el **30,3%** a mujeres.

Gráfico 1. Estructura de población con discapacidad - colocaciones 2019.

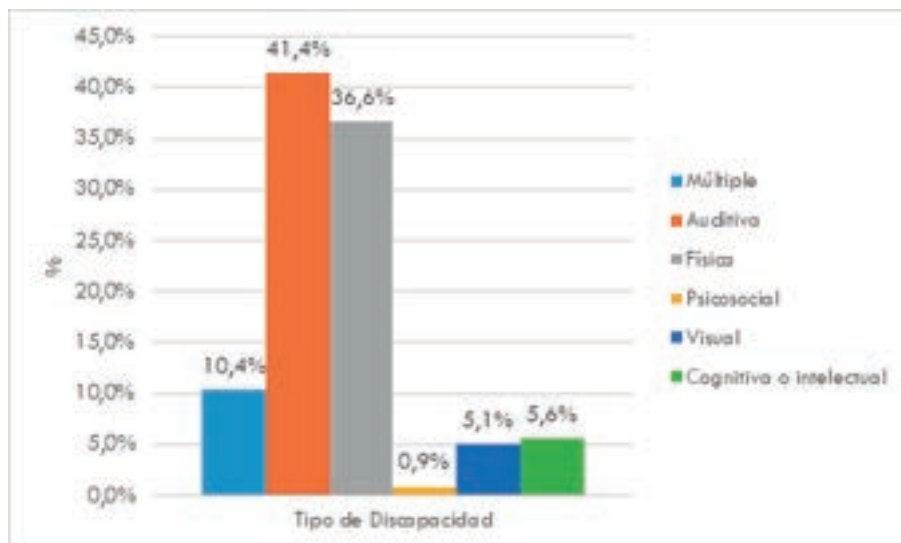


Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo
 Elaboración: Grupo de Estudio e Investigación del Mercado Laboral – GEIML.
 Información para el periodo enero a septiembre de 2019.

Los grupos de edad que predominaron en las colocaciones de mujeres con discapacidad fueron el de 25-29 años (8,7%), 30-34 años (6,6%) y 20-24 años (5,9%), respectivamente. En los hombres con discapacidad predominaron las colocaciones en los grupos de edad de 25-29 años (19,3%), 30-34 años (14,6%) y 35-39 años (11,6%). (Gráfico 1).

De las colocaciones registradas en este periodo de tiempo, predominan las personas que tienen discapacidad auditiva (41,4%), física (36,6%), múltiple (10,4%), cognitiva/intelectual (5,6%), visual (5,1%) y psicosocial (0,9%). (Gráfico 2).

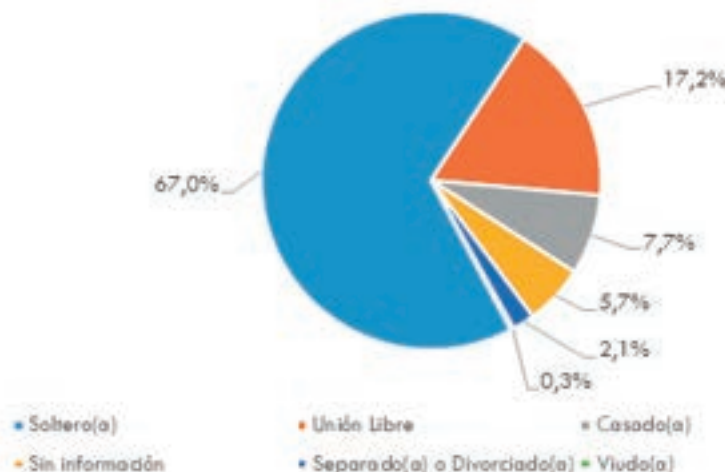
Gráfico 2. Tipo de Discapacidad - colocaciones 2019.



Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo
Elaboración: Grupo de Estudio e Investigación del Mercado Laboral – GEIML.
Información para el periodo enero a septiembre de 2019.

En las colocaciones predominaron las personas con discapacidad con estado civil soltero (67,0%), unión libre (17,2%) y casados (7,7%).

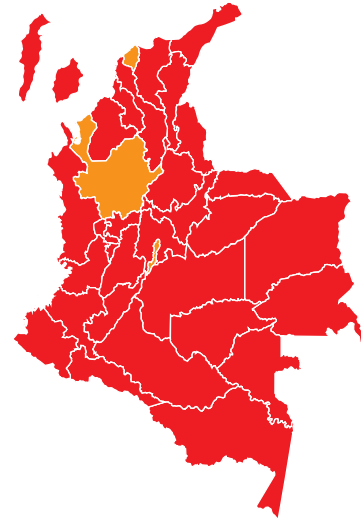
Gráfico 3. Estado civil personas con discapacidad - colocaciones 2019.



Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo
Elaboración: Grupo de Estudio e Investigación del Mercado Laboral – GEIML.
Información para el periodo enero a septiembre de 2019.

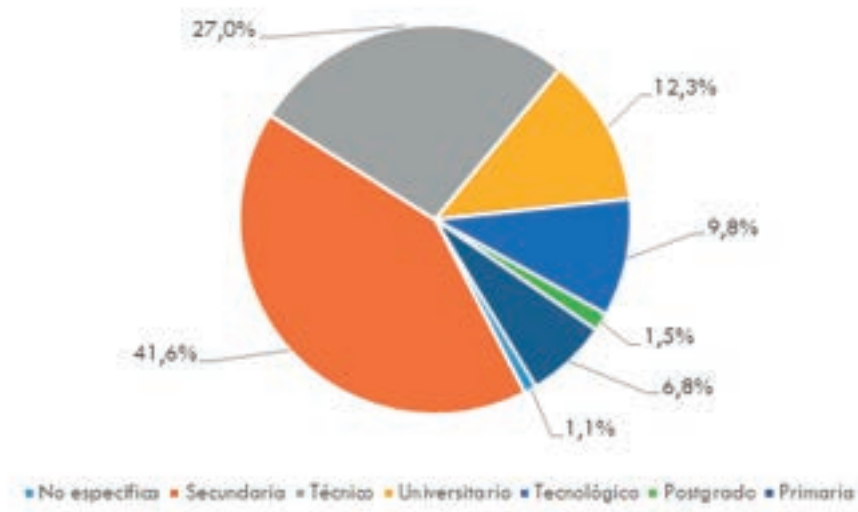
El **74,5%** de la población reportó no ser jefe de hogar frente a un 25,5% que si lo es.

Los departamentos en los cuales se presentó mayor número de colocaciones durante este periodo, según el lugar de registro de la persona, fueron **Bogotá** (29,5%), **Antioquia** (23,8%) y **Atlántico** (11,7%).



Los Municipios con mayor incidencia, según el lugar de registro de la persona, fueron **Bogotá D.C.** (29,5%), **Medellín** (10,8%) y **Barranquilla** (8,7%).

Gráfico 4. Nivel educativo Población con discapacidad – colocaciones 2019.

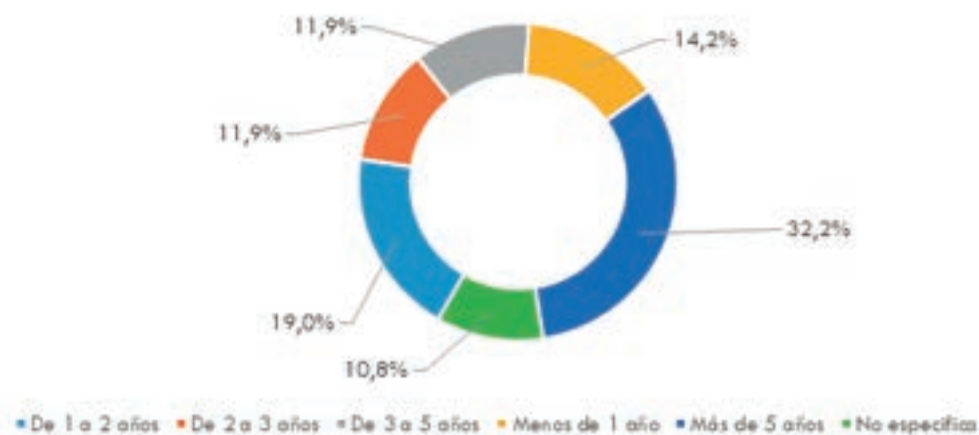


Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo
Elaboración: Grupo de Estudio e Investigación del Mercado Laboral – GEIML.
Información para el periodo enero a septiembre de 2019.

El **41,6%** de las colocaciones en discapacidad de este periodo contaba con nivel educativo en educación secundaria, el **27,0%** Técnico y el **12,3%** universitario. (Grafico 4).

Con relación al tiempo de experiencia de las personas colocadas con discapacidad se encuentra que el **32,2%** contaba con más de 5 años de experiencia, el **19,0%** entre 1 a 2 años de experiencia y el **14,2%** menos de un año de experiencia. (Grafico 5).

Gráfico 5. Tiempo de Experiencia Población con discapacidad – colocaciones 2019.

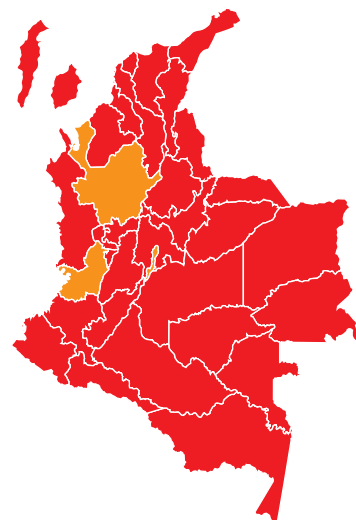


Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo
Elaboración: Grupo de Estudio e Investigación del Mercado Laboral – GEIML.
Información para el periodo enero a septiembre de 2019.

VACANTES

De conformidad con la información proveniente del registro diario de vacantes que realizan todos los prestadores del SPE entre enero y octubre de 2019, se encontró que el 49,2% de las vacantes registradas contemplaban la opción de contratar una persona con discapacidad.

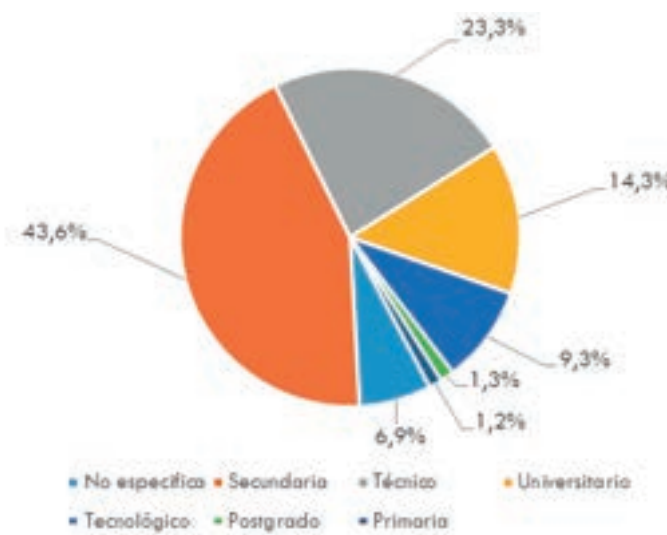
Los departamentos que más registraron vacantes fueron **Bogotá** (43,9%), **Antioquia** (14,8%) y **Valle del Cauca** (6,8%).



Los Municipios con mayor incidencia fueron **Bogotá** (43,9%), **Medellín** (10,9%) y **Cali** (5,0%).

Por niveles educativos, la mayoría de las vacantes se encuentran dirigidas a personas con escolaridad Secundaria (43,6%), le siguen las vacantes que requieren Técnico (23,3%) y aquellas que exigen formación Universitaria (14,3%). (Gráfico 6)

Gráfico 6. Nivel educativo vacantes 2019

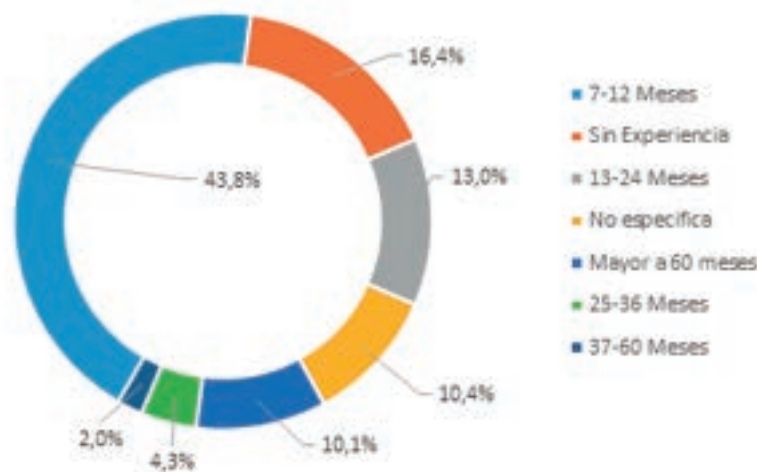


Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo
Elaboración: Grupo de Estudio e Investigación del Mercado Laboral – GEIML.
Información para el periodo enero a septiembre de 2019.

El rango salarial más ofrecido por los empresarios en este periodo fue de **un salario mínimo** (38,2%), seguido del comprendido entre \$**1.000.000 y \$1.500.000** (21,0%) y el salario a convenir (16,2%).

Finalmente, con relación al tiempo de experiencia solicitado por las empresas se encuentra que el **43,8%** solicita personal con experiencia entre 7 y 12 meses, el **16,4%** solicita personas sin experiencia y el **13,0%** solicita personas entre 13 y 24 meses de experiencia. (Gráfico 7)

Gráfico 7. Tiempo de Experiencia solicitado en las vacantes 2019.



Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo
Elaboración: Grupo de Estudio e Investigación del Mercado Laboral – GEIML.
Información para el periodo enero a septiembre de 2019.

Las ocupaciones más demandadas por las empresas son vendedores (18,8%), empleados de trato directo con el público (10,9%) y técnicos y profesionales del nivel medio de las ciencias y la ingeniería (7,2%).

Finalmente, los sectores económicos donde se desempeñan las empresas que publicaron las vacantes son actividades administrativas y de apoyo de oficina y otras actividades de apoyo a las empresas (8,7%), actividades de servicios de información (3,2%) y actividades de seguridad e investigación privada (3,1%).



El empleo
es de todos

Mintrabajo



Unidad del
**Servicio
de Empleo**



@serviciodeempleo



@servicioempleocol



/SPEColombia

www.serviciodeempleo.gov.co



Unidad del
**Servicio
de Empleo**

NOS ACERCA
—TRABAJO—

INCLUSIÓN LABORAL
**personas con
discapacidad**