



El empleo
es de todos

Mintrabajo

GUÍA DE AJUSTES A LA **RUTA DE EMPLEABILIDAD**

CON ENFOQUE EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD

ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN
LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD



Unidad del
**Servicio
de Empleo**

NOS ACERCA AL
TRABAJO

GUÍA DE AJUSTES A LA **RUTA DE EMPLEABILIDAD**

CON ENFOQUE EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD

ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN
LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Dirigida a

La red de prestadores del Servicio Público de Empleo

Unidad del Servicio Público de Empleo

Subdirección de Promoción

Equipo de Diseño: José Luis Buitrago Corredor, Jessica Andrea Angulo Diaz, Maritza Barrera Archila, Diana Cristina Morales Idárraga.



Unidad del
**Servicio
de Empleo**

NOS ACERCA AL
TRABAJO

ANGI VIVIANA VELÁSQUEZ VELÁSQUEZ
Directora de la Unidad del Servicio Público de Empleo

CARLOS ALBERTO GARZÓN FLÓREZ
Subdirector de Promoción

JUAN MANUEL PULIDO VILLEGAS
Subdirector de Administración y Seguimiento

JUAN DAVID VÉLEZ BOLÍVAR
Secretario General

JULIÁN DAVID CALDERÓN HORTÚA
Asesor de Comunicaciones

ALEXANDER GARZÓN
Corrector de Estilo

PAULA CAMILA CRUZ FAJARDO
Diseño y diagramación

PRIMERA VERSIÓN
ENERO DE 2020

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	5
2.OBJETIVO.....	6
2.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	6
3. MARCO NORMATIVO EN MATERIA DE EMPLEO.....	7
4. POBLACIÓN OBJETIVO - CARACTERIZACIÓN.....	12
5. INSTITUCIONALIDAD.....	15
6. DEFINICIÓN Y CATEGORÍAS DE DISCAPACIDAD.....	16
7. ANÁLISIS DE BARRERAS.....	21
8. SUGERENCIAS PARA LA ATENCIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	23
9. NIVELES Y SERVICIOS DE LA RUTA DE EMPLEABILIDAD.....	29
9.1 RECEPCIÓN Y REGISTRO.....	30
9.2 ORIENTACIÓN OCUPACIONAL.....	33
9.3 GESTIÓN EMPRESARIAL.....	35
9.4 INTERMEDIACIÓN LABORAL.....	38
10. RECONOCIMIENTO A PRESTADORES INCLUSIVOS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	40
11. DOCUMENTOS ANEXOS A LA GUÍA.....	41
12. BIBLIOGRAFÍA.....	42



1. INTRODUCCIÓN

Colombia ha experimentado en las últimas décadas mejoras en sus condiciones socioeconómicas en términos de reducción de pobreza, aumento de clase media y reducción de la desigualdad; no obstante, aún persisten retos en términos de equidad de oportunidades para favorecer la inclusión social y laboral de la población con discapacidad.

En 2015, la Unidad del Servicio Público de Empleo (SPE), con el apoyo técnico y financiero del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), la Fundación Corona y el programa Pacto de Productividad, desarrolló un proyecto con el objeto de elaborar un programa de inclusión laboral que permitiera la contratación de personas con discapacidad en el mercado laboral, a través de la transformación, cualificación y encadenamiento de la oferta de servicios relacionados con la inclusión laboral. Este proyecto permitió llevar el conocimiento sobre el modelo y las buenas prácticas en inclusión laboral de población con discapacidad a 135 Centros de Empleo a nivel nacional.

Como parte del impacto generado a través de diferentes proyectos, la Unidad del SPE y algunos prestadores del SPE recibieron documentos técnicos sobre inclusión laboral de personas con discapacidad, tecnologías para el acceso a la información para personas ciegas y acceso a las comunicaciones para personas sordas y sordociegas, piezas de comunicación en formatos accesibles y otros recursos. Esta experiencia fue positiva y, por ello, en la vigencia 2016 se ampliaron los recursos para mejorar las condiciones de atención a población con discapacidad en los prestadores del SPE, a través del 'Fondo de Oportunidades de Empleo' (FOE).

Con el fin de dar un mayor impulso a las acciones, en 2019 la Unidad del SPE, el Ministerio del Trabajo y la Consejería Presidencial para la Participación de las Personas con Discapacidad diseñaron una estrategia de inclusión laboral para esta población, con el objetivo de facilitar y aumentar en forma progresiva su colocación en los sectores público y privado, en el marco del Modelo de Inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas. La estrategia se lanzó oficialmente en el Taller Construyendo País, celebrado en Valledupar el 25 de mayo del 2019, en el que el Gobierno Nacional hizo la presentación formal del Plan de Desarrollo 2018-2022 'Pacto por Colombia, pacto por la equidad', que tiene como una de sus metas la colocación de por lo menos 6.600 personas con discapacidad en el cuatrienio.

Con base en estos antecedentes y otras experiencias que han sido identificadas por los prestadores del Servicio Público de Empleo, la Unidad Administrativa del SPE está consolidando e incorporando a través de la presente guía unos lineamientos técnicos y ajustes en el marco del Modelo de Inclusión Laboral con enfoque de cierre de brechas, identificando en cada uno de los servicios de la ruta de empleabilidad los ajustes del primer y del segundo nivel en materia del recurso humano y de las condiciones de infraestructura física, de acceso a la información y de las comunicaciones, que permitan mitigar las barreras que enfrentan los buscadores con discapacidad que acuden a los centros de empleo, y así mejorar sus niveles de empleabilidad en el mercado laboral colombiano.

Esta guía aporta aspectos centrales para que en un futuro todos los prestadores tengan centros de empleo adecuados para la atención de esta población y sean reconocidos como prestadores inclusivos por parte de la Unidad del SPE, por haber implementado los ajustes del primer y segundo niveles contemplados en la ruta de empleabilidad, así como por mostrar avances en la implementación de la Norma Técnica Colombiana 6175 de 2017, que impacten y favorezcan la inclusión laboral de la población con discapacidad.

2. OBJETIVO

Proporcionar a los prestadores del Servicio Público de Empleo 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.

2.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar los ajustes de primer y segundo nivel de cada uno de los servicios de la ruta de empleabilidad para la adecuada atención de las personas con discapacidad en los centros de empleo.
- Dar a conocer los principales ajustes razonables que se deben implementar en la ruta de empleabilidad para la atención de personas, según su categoría de discapacidad.
- Brindar recomendaciones generales para la atención a la persona con discapacidad, según la categoría de la discapacidad.

3. MARCO NORMATIVO EN MATERIA DE EMPLEO

A partir de la Constitución Política de Colombia de 1991, las personas con discapacidad son reconocidas como ciudadanos de derecho; en esta Carta Política se establece que el Estado debe brindarles una atención diferencial para asegurar su inclusión educativa y laboral, en armonía con los tratados y convenios internacionales sobre derechos humanos ratificados por el Congreso.

Con la Ley 361 de 1997, el Gobierno Nacional estableció mecanismos de integración social de las personas con discapacidad para que tuviesen acceso a educación, salud y trabajo, entre otros; además, promulgó medidas para que se eliminen las barreras actitudinales, físicas, organizativas y de información y comunicación que enfrentan los de esta población.

En materia laboral creó estímulos tributarios y de reducción en la cuota de aprendices por contratar personas con discapacidad. En su artículo 31, la ley 361 de 1997 establece que *“Los empleadores que ocupen trabajadores con limitación no inferior al 25% comprobada y que estén obligados a presentar declaración de renta y complementarios, tienen derecho a **deducir de la renta el 200%** del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable a los trabajadores con limitación, mientras ésta subsista”*. Asimismo, en su parágrafo determinó que *“la cuota de aprendices que está obligado a contratar el empleador **se disminuirá en un 50%**, si los contratados por él son personas con discapacidad comprobada no inferior al 25%”*.

La Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad y su protocolo facultativo fueron aprobados por las Naciones Unidas en 2006. Este instrumento de derechos se concibió con un nuevo espíritu, tendiente a reformar el enfoque clásico que se tenía frente a las personas con discapacidad, restableciendo la dignidad humana, rechazando toda clase de discriminación y garantizando inclusión en todos los aspectos. En el artículo 27, la Convención promulga el derecho al trabajo, y dice: *“a. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás”*.

La Ley 1221 de 2008 y su decreto reglamentario 884 de 2012 especifican las condiciones laborales que rigen el teletrabajo en relación con dependencia, las relaciones entre empleadores y teletrabajadores, las obligaciones para entidades públicas y privadas, las ARL y la Red de Fomento para el teletrabajo. Adicionalmente, promueven la inclusión laboral de población con discapacidad mediante el teletrabajo, a través del acceso a las tecnologías de la información y las comunicaciones para el contacto entre el teletrabajador y la empresa.

Colombia aprobó, mediante la Ley 1346 de 2009, la “Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad” de la ONU. Con esta norma se reconoció que los derechos de este grupo poblacional van de la mano con los fundamentos constitucionales colombianos, y gracias a ello se define un precedente para la protección de sus derechos fundamentales y la garantía de una inclusión progresiva a la vida productiva del país.

A través de la Ley 1429 de 2010, en su artículo 10 se estableció que *“Los empleadores que vinculen laboralmente a nuevos empleados a personas con discapacidad, podrán tomar los aportes al Sena, ICBF y cajas de compensación familiar, así como el aporte en salud a la subcuenta de solidaridad del Fosyga y el aporte al Fondo de Garantía de Pensión Mínima correspondientes a los nuevos empleos, como descuento tributario para efectos de la determinación del impuesto sobre la Renta y Complementarios”*. Solo aplican para los nuevos empleos durante 3 años por empleado (ver decreto 4910 de 2011, artículos 11 y 12).

Mediante la Ley 1607 de 2012 de Reforma en materia tributaria modificó el artículo 468-3 del Estatuto Tributario, el cual quedó así: Servicios gravados con la tarifa del IVA del cinco por ciento (5 %), a partir del 10 de enero de 2013, los siguientes servicios quedan gravados con la tarifa del cinco por ciento (5 %):

“Los servicios de vigilancia, supervisión, consejería, aseo y temporales de empleo, prestados por personas jurídicas constituidas con ánimo de alteridad, bajo cualquier naturaleza jurídica de las previstas en el numeral 1 del artículo 19 del Estatuto Tributario, vigiladas por la Superintendencia de Economía Solidaria, cuyo objeto social exclusivo corresponda a la prestación de los servicios de vigilancia autorizados por la Superintendencia de Vigilancia Privada, supervisión, consejería, aseo, y temporales de empleo, autorizadas por el Ministerio de Trabajo, siempre y cuando los servicios mencionados sean prestados mediante personas

con discapacidad física, o mental en grados que permitan adecuado desempeño de las labores asignadas, y la entidad cumpla con todas las obligaciones laborales y de seguridad social en relación con sus trabajadores que debe vincular mediante contrato de trabajo. La discapacidad física o mental, deberá ser certificada por Junta Regional y Nacional de Invalidez del Ministerio de Trabajo.

Los prestadores de los servicios a que se refiere el presente numeral tendrán derecho a impuestos descontables hasta la tarifa aquí prevista. El Gobierno Nacional reglamentará la materia. La base del cálculo del impuesto para los servicios señalados en este numeral será la parte correspondiente al AIU (numeral modificado por el artículo 186 de la Ley 1819 de 2016)".

Con la promulgación de la Ley estatutaria 1618 de 2013 por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, se reglamentó que todas las entidades estatales de todos los órdenes territoriales deberían interactuar articuladamente para proteger y garantizar los derechos de las personas con discapacidad, y se coordinarán administrativa y presupuestalmente para implementar estrategias para la inclusión de este tipo de población en aspectos como educación formal e informal, salud, trabajo, movilidad, comunicación, recreación y cultura, entre otros.

En materia laboral, esta ley tiene como objetivo principal garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, y en su artículo 13 fija, en cabeza del Ministerio del Trabajo y sus entidades adscritas, la obligatoriedad de generar mecanismos para garantizar el derecho al trabajo de esta población, entre los cuales se resaltan como obligaciones principales:

"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”.

Mediante el Decreto 2011 de 2017 se estableció que las entidades del sector público en sus tres ramas, a nivel nacional, departamental, distrital y municipal, deben mantener un porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad según el tamaño de planta de personal, que corresponde al 3 % para plantas menores de 1.000 empleados al año 2023.

En la siguiente tabla se aprecia el porcentaje de la planta de personal que debe contar con participación de servidores públicos con discapacidad y el año límite de cumplimiento:

Tamaño de la planta	Al 31 de diciembre de 2019	Al 31 de diciembre de 2023	Al 31 de diciembre de 2027
Plantas entre 1 y 1000 empleos	2%	3%	4%
Plantas entre 1001 y 3000 empleos	1%	2%	3%
Plantas mayores a 3000 empleados	0,5%	1%	2%

Mediante el Decreto 2177 de 2017 se integró el Consejo para la Inclusión de la Discapacidad y se dictaron disposiciones para coadyuvar al ejercicio de los derechos y la inclusión social, laboral y productiva de las personas con discapacidad, orientadas al desarrollo de las capacidades a través de la formación para el trabajo, la producción y el empleo de las personas con discapacidad, sus familias y cuidadores.

A través del Decreto 392 de 2018 se estableció un sistema de preferencias a favor de las personas con discapacidad, **mediante un puntaje adicional del uno por ciento (1 %)** del total de los puntos establecidos para proponentes con trabajadores con discapacidad en los procesos de licitaciones públicas y concursos de méritos, según el número total de trabajadores de la planta de personal del proponente.

Número de trabajadores de la planta de personal del proponente	Número mínimo de trabajadores con discapacidad exigido
Entre 1 y 30	1
Entre 31 y 100	2
Entre 101 y 150	3
Entre 151 y 200	4
Más de 200	5

La Ley 1955 de 2019, por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 ‘Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad’, en su artículo 195 de inclusión laboral estableció que “Todos los mecanismos, instrumentos, acciones y servicios que promuevan la inclusión laboral deberán implementarse a través de la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo. La Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, como articuladora de la Red, definirá los servicios básicos y especializados de gestión y colocación de empleo y fijará las reglas para la prestación de estos servicios, para contribuir al acceso al empleo formal de las personas que enfrentan barreras, especialmente la población más vulnerable”.

Asimismo, en su parágrafo 2 determinó que “Las personas jurídicas y naturales, nacionales o internacionales, que por su experiencia, representatividad o reconocimiento en modelos de inclusión laboral puedan aportar conocimientos y herramientas para aumentar el acceso de las personas al mercado laboral, especialmente de población vulnerable, lo podrán hacer a través de asesoría técnica y alianzas con los prestadores del servicio público de empleo, previa autorización de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo”.

El Ministerio de Trabajo, mediante Circular 049 de 2019, estableció los lineamientos y términos a seguir por parte del inspector de trabajo en el procedimiento para autorizar la terminación de la relación laboral de trabajadores que se encuentren en condición de discapacidad o de

debilidad manifiesta por razones de salud, permitiendo un trámite claro, expedito y con plazos definidos para decidir las solicitudes a la luz de la normatividad.

La Ley 1996 de 2019, por medio de la cual se establece el régimen para el ejercicio de la capacidad legal de las personas con discapacidad mayores de edad y al acceso a los apoyos que puedan requerirse para el ejercicio de la misma.

La Resolución 113 de 2020 del Ministerio de Salud y Protección Social, por la cual se dictan disposiciones en relación con la certificación de discapacidad y el Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad (RLCPD) como mecanismos para localizar, caracterizar y certificar a las personas con discapacidad y se adopta el anexo técnico denominado 'Manual Técnico de Certificación y Registro de Discapacidad'.

4. POBLACIÓN OBJETIVO

- CARACTERIZACIÓN

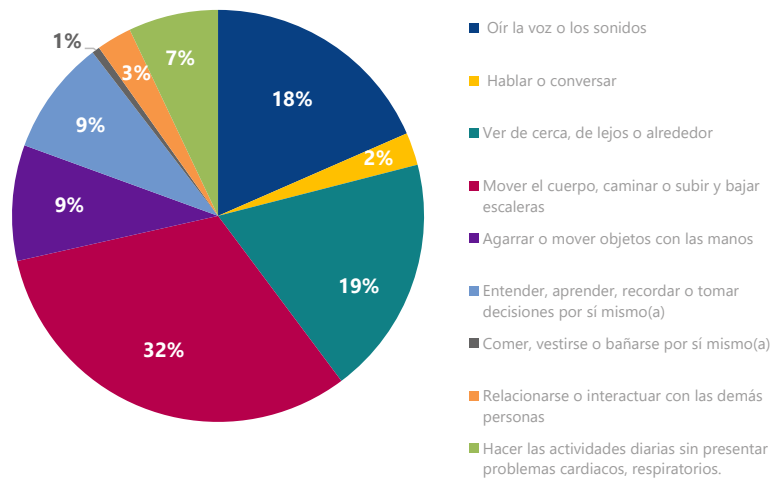
De acuerdo con el censo del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) realizado en 2018, el 7,2 % de la población colombiana presenta una dificultad para realizar actividades diarias “discapacidad” (3.134.086 personas)¹; sus resultados muestran que el 46 % son hombres y el 54 %, mujeres; el 50,1 % de esta población se encuentra en edad productiva y el 10,42 % son jefes de hogar.

¹ Fuente: Boletín del DANE, Resultados del Censo de Población y Vivienda 2018 a noviembre de 2019.

INFORMACIÓN PARA TODOS / RESULTADOS CNPV - 2018

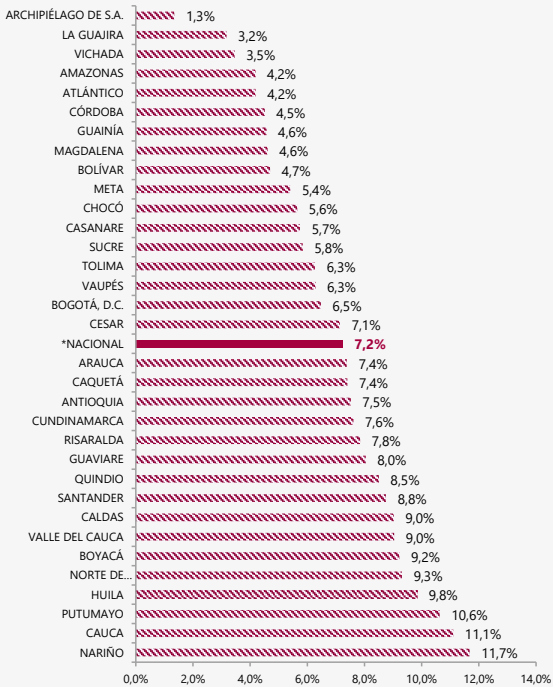
Funcionamiento humano: prevalencia de las dificultades para realizar actividades cotidianas

Prevalencia nacional de limitaciones por causa del conflicto armado



Fuente: DANE – CNPV 2018.

Colombia. Prevalencia de las dificultades para realizar actividades cotidianas, 2018



Entre el Censo General del 2005 y el Censo de Población del 2018, la cantidad de personas con dificultades en el funcionamiento humano aumentó 19,4 %, pasando de 2.624.898 personas con discapacidad a 3.134.036 personas con discapacidad.

El 3,5 % de la población con discapacidad se encuentra en búsqueda activa de empleo (109.691 personas con discapacidad).

INFORMACIÓN PARA TODOS

Actividad realizada la semana anterior a la pregunta del CNPV 2018



Fuente: DANE, CNPV 2018.

De otra parte, según datos del Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad (RLCPD) del Ministerio de Salud y Protección Social, en Colombia, a septiembre de 2019 se han registrado 1.521.114 personas, de las cuales el 51 % son hombres y el 49 % son mujeres. De estas, el 34 % tiene discapacidad física, el 27 % tiene alteraciones en el sistema nervioso, el 12,8 % presenta discapacidad visual, entre otros.

Del total de personas con discapacidad registradas a nivel nacional, el 42,5 % está en edad productiva entre los 18 y 60 años; de estos, el 26,2 % está con incapacidad permanente para trabajar (sin pensión); el 15,5 % realizan oficios del hogar; y solo el 15,7 % está trabajando. De igual manera, la entidad señala que únicamente el 2,5 % de este grupo de la población obtiene remuneración de un salario mínimo legal. De acuerdo con el estrato socioeconómico, el 49,7 % de la población con discapacidad en edad productiva es de estrato 1 y el 31,9 %, de estrato 2. El registro muestra que 42.366 personas con discapacidad se encuentran buscando trabajo.

En cuanto al nivel educativo, las personas con discapacidad mayores de 18 años y menores de 60 años presentan precarios niveles de formación, ya que 6 de cada 10 personas tienen educación básica o no tienen ninguna; lo que se convierte en una barrera individual al momento de buscar un empleo. El último nivel educativo alcanzado por las personas con discapacidad, en su mayoría es básica primaria (33,3 %) y el 29,7 % no tuvo oportunidad de ingreso a ningún tipo de educación. Le siguen los niveles de básica secundaria, con el 29,8 %; y de educación técnica y superior, con el 6,4 % de los registrados.

5. INSTITUCIONALIDAD

El Sistema Nacional de Discapacidad (SND) es el conjunto de orientaciones, normas, actividades, recursos, programas e instituciones que permite la puesta en marcha de los principios generales de la discapacidad contenidos en la Ley 1145 de 2007. Art. 2. Las normas tienen por objeto impulsar la formulación e implementación de la política pública de discapacidad, en forma coordinada con las entidades públicas nacionales, las organizaciones de personas con y en situación de discapacidad y la sociedad civil, con el fin de garantizar sus derechos fundamentales, en el marco de los Derechos Humanos.

EL SND ESTÁ CONFORMADO POR CUATRO NIVELES

- ✓ La Consejería Presidencial para la Participación de Personas con Discapacidad o el ente que haga sus veces como el organismo rector del SND.
- ✓ El Consejo Nacional de Discapacidad (CND), como organismo consultor, asesor institucional y de verificación, seguimiento y evaluación del Sistema y de la Política Pública Nacional de Discapacidad.
- ✓ Los Comités Departamentales y Distritales de Discapacidad (CDD), como niveles intermedios de concertación, asesoría, consolidación y seguimiento de la Política Pública en Discapacidad.
- ✓ Los Comités Municipales y Locales de Discapacidad (CMD o CLD) como niveles de deliberación, construcción y seguimiento de la política pública de discapacidad.

El Grupo de Enlace Sectorial (GES) es la instancia de enlace entre lo público y las organizaciones no gubernamentales; está conformado por representantes de todos los ministerios que hacen parte del Gobierno Nacional, junto con sus entidades adscritas y las demás entidades y organismos que se estime conveniente vincular. Se constituye como instancia técnica de construcción, concertación y coordinación interinstitucional de planes, programas y proyectos del Consejo Nacional de Discapacidad (CND), bajo la coordinación de este, a través de la Secretaría Técnica del mismo, con la participación de la sociedad civil de la discapacidad (Ley 1145 de 2007, capítulo II, artículo 7).

En la institucionalidad es importante resaltar el Consejo para la Inclusión de la Discapacidad, que está articulado con el Consejo Nacional de Discapacidad, reglamentado mediante el Decreto 2177 de 2017, y cuyo objeto es coordinar las acciones que el sector privado adelante para coadyuvar en el ejercicio de los derechos y la inclusión social, laboral y productiva de las personas con discapacidad, orientadas al desarrollo de las capacidades a través de la formación para el trabajo, la producción y el empleo de las personas con discapacidad, sus familias y cuidadores. En los Comités Departamentales, Distritales, Municipales y Locales de Discapacidad se debe crear la Subcomisión para la Inclusión Social, Laboral y Productiva de las Personas con Discapacidad, que abordará las materias contempladas en el mencionado decreto y con los cuales los Prestadores del SPE deben articularse.

6. DEFINICIÓN Y CATEGORÍAS DE DISCAPACIDAD

Según la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de la ONU del 2006, las personas con discapacidad son aquellas que tienen 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 los demás.

La persona con discapacidad es un sujeto de especial protección constitucional. En materia laboral se entiende como un sujeto con derecho al trabajo en igualdad de condiciones

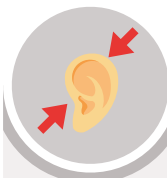
con los demás, con capacidades, donde la discapacidad se concibe como una capacidad diferencial que hace parte de la diversidad humana.

Partiendo de lo establecido en la normatividad nacional y con base en el anexo técnico de la Resolución 113 de 2020 del Ministerio de Salud y Protección Social, las categorías de discapacidad son las siguientes:



**DISCAPACIDAD
FÍSICA**

Deficiencias corporales.



**DISCAPACIDAD
AUDITIVA**

Deficiencias en funciones sensoriales en la percepción del sonido, localización, tono, volumen y calidad.



**DISCAPACIDAD
VISUAL**

Deficiencias para percibir la luz, forma, tamaño o color de objetos.



**DISCAPACIDAD
INTELLECTUAL**

Deficiencias en las capacidades mentales generales, en el aprendizaje académico y en el aprendizaje de la experiencia.



SORDOCEGUERA

Combinación de una deficiencia visual y una deficiencia auditiva.



**DISCAPACIDAD
PSICOSOCIAL**

Resultado de la interacción entre las personas con deficiencias (alteraciones en el pensamiento y emociones).



**DISCAPACIDAD
MÚLTIPLE**

Se presentan cuando hay dos o más deficiencias asociadas, de orden físico, sensorial, mental o intelectual.

DISCAPACIDAD FÍSICA: en esta categoría están las personas que presentan en forma permanente deficiencias corporales funcionales a nivel músculo esquelético, neurológico, tegumentario de origen congénito o adquirido, pérdida o ausencia de alguna parte de su cuerpo, o presencia de desórdenes del movimiento corporal. Se refiere a aquellas personas que podrían presentar en el desarrollo de sus actividades cotidianas diferentes grados de dificultad funcional para el movimiento corporal y su relación en los diversos entornos al caminar, desplazarse, cambiar o mantener posiciones del cuerpo, llevar, manipular o transportar objetos y realizar actividades de cuidado personal, o del hogar, interactuar con otros sujetos, entre otras (Ministerio de la Protección Social y ACNUR, 2011).

Para aumentar el grado de independencia, las personas con alteraciones en su movilidad requieren, en algunos casos, de la ayuda de otras personas, al igual que de productos de apoyo como prótesis (piernas o brazos artificiales), órtesis, sillas de ruedas, bastones, caminadores o muletas, entre otros. De igual forma, para su participación en actividades personales, educativas, formativas, laborales y productivas, deportivas, culturales y sociales pueden requerir espacios físicos y transporte accesible. En esta categoría se incluyen las personas que presentan enanismo o talla baja².

DISCAPACIDAD AUDITIVA: en esta categoría están las personas que presentan en forma permanente deficiencias en las funciones sensoriales relacionadas con la percepción de los sonidos y la discriminación de su localización, tono, volumen y calidad; como consecuencia presentan diferentes grados de dificultad en la recepción y producción de mensajes verbales y, por tanto, para la comunicación oral. Se incluyen en esta categoría las personas sordas y las que tienen hipoacusia, es decir, aquellas que debido a una deficiencia en la capacidad auditiva presentan dificultades en la discriminación de sonidos, palabras, frases, conversación, e incluso sonidos con mayor intensidad que la voz conversacional, según el grado de pérdida auditiva (Ministerio de la Protección Social y ACNUR, 2011).

Para aumentar su grado de independencia pueden requerir de la ayuda de intérpretes de lengua de señas, productos de apoyo como audífonos, implantes cocleares o sistemas FM, entre otros. De igual forma, para garantizar su participación, requieren contextos accesibles, así como estrategias comunicativas, entre las que se encuentran los mensajes de texto y las señales visuales de información, orientación y prevención de situaciones de riesgo.

²Ley 1275 de 2009, por medio de la cual se establecen lineamientos de Política Pública Nacional para las personas que presentan enanismo y se dictan otras disposiciones.

DISCAPACIDAD VISUAL: en esta categoría están las personas que presentan deficiencias para percibir la luz, forma, tamaño o color de los objetos. Se incluyen las personas ciegas y las personas con baja visión, es decir, quienes, a pesar de usar gafas o lentes de contacto, o haberse practicado cirugía, tienen dificultades para distinguir formas, colores, rostros, objetos en la calle, ver en la noche, ver de lejos o de cerca, independientemente de que sea por uno o ambos ojos (Ministerio de la Protección Social y ACNUR, 2011).

Algunas personas con baja visión pueden desplazarse sin ayuda del bastón, pueden leer textos con caracteres ampliados, visualizar la pantalla del computador ajustando algunas características de apariencia visual como el contraste, el color, el brillo, el tamaño de la letra y de los distintos elementos. Para los casos en los que el residuo visual no es funcional, el desempeño de estas personas es semejante al de personas ciegas.

Para una mayor independencia y autonomía, las personas con discapacidad visual pueden requerir productos de apoyo como bastones de orientación, lentes o lupas, textos en braille, macrotipo (texto ampliado), programas lectores de pantalla, programas magnificadores o información auditiva, entre otros. Para su participación requieren contextos accesibles en los que se cuente con señales informativas, orientadoras y de prevención de situaciones de riesgo, con colores de contraste, pisos con diferentes texturas y mensajes en braille o sonoros, entre otros.

DISCAPACIDAD INTELECTUAL: se refiere a las personas que presentan deficiencias en las capacidades mentales generales como el razonamiento, la resolución de problemas, la planificación, el pensamiento abstracto, el juicio, el aprendizaje académico y el aprendizaje de la experiencia. Estos producen deficiencias del funcionamiento adaptativo, de tal manera que el individuo no alcanza los estándares de independencia personal y de responsabilidad social en uno o más aspectos de la vida cotidiana, incluidos la comunicación, la participación social, el funcionamiento académico u ocupacional y la independencia personal en la casa o en la comunidad (American Psychiatric Association, 2014).

Para lograr una mayor independencia funcional y participación social, estas personas requieren de apoyos especializados terapéuticos y pedagógicos, entre otros. Es necesaria la adecuación de programas educativos o formativos adaptados a sus posibilidades y necesidades, al igual que el desarrollo de estrategias que faciliten el aprendizaje de tareas y actividades de la vida diaria como el autocuidado, la interacción con el entorno y el desempeño de roles en la sociedad. Los apoyos personales son indispensables para su protección y como facilitadores en su aprendizaje y participación social.

SORDOCEGUERA: la sordoceguera es una discapacidad única que resulta de la combinación de una deficiencia visual y una deficiencia auditiva, que genera en las personas que la presentan problemas de comunicación, orientación, movilidad y acceso a la información. Algunas personas sordociegas son sordas y ciegas totales, mientras que otras conservan restos auditivos y/o restos visuales. Las personas sordociegas requieren de servicios especiales de guía interpretación para el acceso a la información y su desarrollo e inclusión social.

Dependiendo del grado de afectación, las personas con sordoceguera pueden contar con ayudas de audífono, comunicarse en lengua de señas en el aire, como las personas sordas si tienen resto visual, o apoyada al tacto cuando hay poco o ningún resto. Entre otros diversos sistemas de comunicación para las personas sordociegas acordes a las características particulares de cada uno.

DISCAPACIDAD PSICOSOCIAL (MENTAL): resulta de la interacción entre las personas con deficiencias (alteraciones en el pensamiento, percepciones, emociones, sentimientos, comportamientos y relaciones, considerados como signos y síntomas atendiendo a su duración, coexistencia, intensidad y afectación funcional) y las barreras del entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad. Estas barreras surgen de los límites que las diferentes culturas y sociedades imponen a la conducta y comportamiento humanos, así como por el estigma social y las actitudes discriminatorias. Para lograr una mayor independencia funcional, estas personas requieren básicamente de apoyos médicos y terapéuticos especializados, de acuerdo con sus necesidades. De igual forma, para su protección y participación en actividades personales, educativas, formativas, deportivas, culturales, sociales, laborales y productivas pueden requerir apoyo de otra persona (MSPS, 2015a).

DISCAPACIDAD MÚLTIPLE: presencia de dos o más deficiencias asociadas de orden físico, sensorial, mental o intelectual, las cuales afectan significativamente el nivel de desarrollo, las posibilidades funcionales, la comunicación, la interacción social y el aprendizaje, por lo que requieren para su atención de apoyos generalizados y permanentes. Las particularidades de la discapacidad múltiple no están dadas por la sumatoria de los diferentes tipos de deficiencia, sino por la interacción que se presenta entre ellos. A través de dicha interacción se determina el nivel de desarrollo, las posibilidades funcionales, de la comunicación, de la interacción social (Secretaría de Educación Pública, Perkins International Latin America & Sense International, 2011).

7. ANÁLISIS DE BARRERAS

En el marco del Modelo de Inclusión Laboral con enfoque de cierre de brechas se han identificado tres tipos de barreras de empleabilidad:



Barreras Individuales

Generadas por la ausencia de habilidades, destrezas y conocimientos o 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 documentado³ o que han sido identificadas por los Prestadores del Servicio Público de Empleo, 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 en relación con el 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 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. Imaginarios de los empresarios asociados a la vinculación laboral de ciertos tipos de discapacidad.

³ Programa Pacto de Productividad. Programa Empresarial de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad. Estudio de barreras para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Bogotá, 2010.

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.
- ✓ La dificultad en expedición del certificado de discapacidad por parte del sistema de salud, ya que las empresas lo están exigiendo como requisito indispensable para su contratación.
- ✓ Desaprovechamiento de las herramientas de comunicación y tecnología que ofrece el estado de manera gratuita, que les 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.

8. SUGERENCIAS PARA LA ATENCIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

De acuerdo con las barreras identificadas, a continuación se dan algunas sugerencias para la atención de personas con discapacidad en las agencias de empleo:

A todas las personas, priorizando a las personas con discapacidad, se les debe garantizar el acceso a los servicios de las agencias de empleo de manera cómoda, accesible y segura, teniendo en cuenta la noción de diseño universal, entendido como *“el diseño de productos, entornos, programas y servicios que puedan utilizar todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado. El diseño universal no excluirá las ayudas técnicas para grupos particulares de personas con discapacidad, cuando se necesiten”*⁴.

De igual forma se deben tener en cuenta e implementar los ajustes razonables, los cuales se entienden como las *“modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan*

⁴ Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2006, artículo 2, Definiciones.

una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales”⁵.



Imagen con los logos de las 7 categorías de discapacidad reconocidas en Colombia

Las principales sugerencias para la atención de personas con discapacidad en todos los servicios de la ruta de empleo son:

PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL

- ✓ El acceso a la información y a la comunicación constituye el principal factor para el proceso de inclusión a la sociedad de la población con discapacidad visual; por lo anterior, es importante que se le entreguen los documentos pertinentes en formato digital (preferiblemente en Word o PDF accesible) para que puedan ser leídos por los programas lectores de pantalla⁶ mediante el celular o computador.
Si ha de leerle un documento, hágalo despacio, con las correspondientes pausas y claridad.
- ✓ No puede exigirle firmar un documento a una persona ciega sin que conozca su contenido. Si la persona debe firmar un documento, permítale que lo lea primero en un computador (para lo cual, en el centro de empleo debe estar instalado un programa lector de pantalla como el programa JAWS) y proceda a imprimirlo para que lo firme. Otra opción es leer el documento en voz alta y que el funcionario certifique que leyó el documento en voz alta a la persona ciega, y que el documento lleve la firma. También debe tener un equipo con ZOOMTEXT u otro programa magnificador de texto, en caso de que sea una persona con baja visión.

⁵ Ibidem.

⁶ Dispuestos gratuitamente por el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones en www.convertic.gov.co; permite la descarga del software lector de pantalla JAWS y del magnificador ZOOMTEXT. Otro software lector de pantalla libre es el NVDA (NonVisual Desktop Access).

- ✓ Si la persona ciega no sabe firmar, bastará con la huella, y se realizará la respectiva anotación.
- ✓ Se debe preguntar antes de ofrecer ayuda, el hecho de que una persona tenga una discapacidad visual no debe llevarse a suponer que necesita siempre ayuda.
- ✓ Si se desea apoyar a la persona con discapacidad visual, se le debe preguntar si desea el apoyo, y cuando se le ayuda a desplazarse, la persona que ve debe ir un paso adelante y la persona ciega toma a su guía por el codo o por el hombro.
- ✓ No sustituir el lenguaje verbal por gestos, pues estos, en muchos casos, no podrán ser percibidos por la otra persona.
- ✓ Ser específico y preciso en el mensaje, a fin de no confundir o saturar a la persona.
- ✓ No utilizar palabras como “aquí”, “allí”, “esto”, “aquello”..., ya que van acompañadas con gestos que no pueden verse por la persona. En estas situaciones es preferible utilizar términos más orientadores con respecto al cuerpo de la persona, como “a su izquierda”, “a su derecha”, “delante de la puerta”, “detrás de ti”, “a tres pasos”. En ocasiones puede ser también útil pedirle a la persona que se tome del brazo de quien lo guía y que lo lleve hacia el objeto, e indicarle de lo que se trata.
- ✓ Utilizar normalmente las palabras “ver”, “mirar”, etc.; no considerarlas como términos tabúes, pues las propias personas con ceguera o baja visión las utilizan normalmente en sus conversaciones.
- ✓ Evitar exclamaciones que pueden provocar ansiedad a la persona, tales como “¡ay!”, “¡ay!”, “cuidado”, etc., cuando se vea un peligro para ella (una puerta abierta, un obstáculo en la acera, etc.). Es preferible emplear una exclamación más informativa, como “alto”, con el fin de evitar que siga avanzando y explicarle después, verbalmente, el peligro, o ayudarlo para que pueda evitarlo.
- ✓ Cuando sea necesario describa de manera adecuada la información relevante de una imagen o situación.
- ✓ No deje objetos que puedan ser un obstáculo en las zonas de acceso: sillas, cajones, cajas, entre otros.
- ✓ Es importante que cuando una persona se acerque a ella se identifique, e igualmente cuando se retire del espacio, notifique lo que va a hacer.
- ✓ Es importante brindar el apoyo para acceder a una silla y al módulo de registro o atención para cuando sea llamada la persona con discapacidad visual.
- ✓ Si la persona con discapacidad visual está acompañada se recomienda que el funcionario se dirija directamente a ella y no a su acompañante, evitando así la tercerización en el manejo de la información.

PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD AUDITIVA

- ✓ La mayoría de la población colombiana con discapacidad auditiva es usuaria de la lengua de señas como primera lengua, y esta tiene protección en el sistema jurídico colombiano (Ley 324 de 1996 y Ley 982 de 2005; Corte Constitucional, Sentencia C-605/12), contexto que justifica su derecho a acceder a los servicios de empleo en su primera lengua.
- ✓ 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 Servicio Público de Empleo (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.
- ✓ Se recomienda brindar capacitación en lengua de señas a funcionarios del centro de empleo. También se pueden apoyar en el Centro de Relevo y su Servicio de Interpretación en línea SIEL; dichos servicios son dispuestos por el Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones de manera gratuita en www.centroderelevo.gov.co ingresando con el usuario de la persona sorda para ser atendido.
- ✓ Si la persona con discapacidad auditiva está acompañada, se recomienda que el funcionario se dirija directamente a ella y no a su acompañante o intérprete, evitando así la tercerización en el manejo de la información.
- ✓ No es necesario gritar.
- ✓ Algunas personas sordas le comprenderán leyendo sus labios, pero esto no ocurre siempre, hay que vocalizar correctamente, pero sin exagerar. No significa hacer muecas y exagerar la vocalización.
- ✓ Mantener la zona de la boca despejada de obstáculos, apartar de ella cualquier objeto como, bolígrafo, mano, chicle, caramelo, que dificulte vocalización, la emisión de la voz y su visualización. Es importante tener la vista en los labios.
- ✓ Es recomendable proyectar la información en la pantalla del computador para facilitar la entrega de la información, para el caso de las personas sordas que son usuarias del español.

PARA LAS PERSONAS SORDOCIEGAS

- ✓ Se sugiere pedir a la persona directamente información sobre los apoyos y herramientas que necesita para el acceso a la información⁷.
- ✓ Es indispensable tener como principio el derecho a la autonomía, en el trato y relación con la persona.
- ✓ Es importante otorgarle el derecho a la persona con sordoceguera a que el guía intérprete asignado maneje el sistema de comunicación de ella.
- ✓ Hay que recordar siempre que el proceso de comunicación con una persona sordociega ocurre con mayor dedicación de tiempo y de esfuerzo, pues se necesita tiempo para procesarla y dar respuesta pertinente, bien sea que utilice medios táctiles, visuales u orales y la participación de un mediador o un guía intérprete.
- ✓ Los principales sistemas de comunicación usados por esta población se clasifican en alfabéticos y no alfabéticos⁸.

PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA

- ✓ En materia de construcciones y accesibilidad debe tenerse en cuenta la Norma Técnica Colombiana de accesibilidad NTC 6047 de 2013⁹, la cual es una norma que establece los criterios y requisitos generales de accesibilidad y señalización al medio físico requeridos en los espacios de acceso al ciudadano en la administración pública, en especial, a aquellos puntos presenciales destinados a brindar atención al ciudadano, en construcciones nuevas y adecuaciones.
- ✓ Presente siempre una actitud de colaboración para facilitar todas aquellas actividades que la persona no pueda realizar por sí misma.
- ✓ Colabórele si ha de transportar objetos, indagando primero si la persona requiere la ayuda.
- ✓ No se apoye en la silla de ruedas de una persona que la está utilizando.
- ✓ Si va a mantener una conversación con una persona que se desplace en silla de ruedas, y este diálogo supera varios minutos, sitúese a la altura de sus ojos, en la medida de lo posible, y sin posturas forzadas.

⁷ Tomado de 'Guía de atención a las personas con discapacidad en el acceso a la justicia', Ministerio de Justicia, 2017.

⁸ Para mayor información puede consultar el documento 'Protocolo de atención a población con discapacidad' en los centros de empleo. Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - Programa Pacto de Productividad. 2016.

⁹ Dicha norma técnica del Icontec 6047 de 2013 es de uso y descarga gratuitos en <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Programa%20Nacional%20del%20Servicio%20al%20Ciudadano/NTC6047.pdf>

- ✓ Procure que las personas que usan muletas o sillas de ruedas las puedan dejar siempre al alcance de la mano.

PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL

- ✓ Su ritmo de aprendizaje es más lento, pero pueden aprender. Requieren más tiempo y más experiencias para lograrlo.
- ✓ Para la comprensión de la lengua escrita, construir textos en formato de lectura fácil¹⁰.
- ✓ Acudir al uso de imágenes o pictogramas para explicar conceptos, si es necesario.
- ✓ Establecer contacto directo con la persona con discapacidad intelectual, utilizando un lenguaje claro y sencillo, frases cortas, evitar abstracciones, metáforas y lenguaje ambiguo¹¹.
- ✓ Si se encuentra en un lugar con mucha gente o con elementos de distracción, procure trasladarse a otro sitio¹².
- ✓ Ofrezca ayuda a la persona entrevistada para complementar los formularios o comprender las instrucciones escritas, y dele más tiempo para tomar decisiones. Procure no ayudarlo en exceso.
- ✓ Verificar la comprensión de los mensajes, haciendo preguntas sencillas sobre el tema tratado, o repetir la información impartida. Algunos pueden presentar dificultades en la comprensión¹³.

PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD PSICOSOCIAL

Cuando se encuentre atendiendo a una persona con discapacidad psicosocial, tenga en cuenta lo siguiente:

- ✓ Genere un ambiente tranquilo y de confianza.
- ✓ Dé un trato digno y respetuoso.
- ✓ Atienda las inquietudes de la persona (escucha efectiva).
- ✓ Dé instrucciones sencillas.
- ✓ Diríjase a la persona (no al acompañante).

¹⁰ Ver documento 'Pautas para escribir textos en lectura fácil'. Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - Programa Pacto de Productividad. Programa Empresarial de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad. Año 2016.

¹¹ Tomado de 'Guía de atención a las personas con discapacidad en el acceso a la justicia', Ministerio de Justicia, 2017.

¹² Tomado de 'Guía para el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad', Ministerio de Trabajo - Best Buddies Colombia, 2016.

¹³ Para ampliar información ver documento 'Recomendaciones para la atención y el perfilamiento de la población con discapacidad intelectual/cognitiva'. Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - Programa Pacto de Productividad. Programa Empresarial de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad. 2016.

- ✓ Brinde el tiempo necesario para una buena atención¹⁴.
- ✓ Capture la atención de la persona.

9. NIVELES Y SERVICIOS DE LA RUTA DE EMPLEABILIDAD

La Unidad del SPE orienta sus esfuerzos a implementar el Modelo de Inclusión Laboral con enfoque de cierre de brechas, entendido como un marco amplio de intervención que agrupa los actores, los mecanismos, los instrumentos, las acciones y los servicios, implementados a través de la red de prestadores del SPE, para fortalecer y ampliar su oferta de servicios, contribuyendo a la mitigación de las barreras que se encuentran en la oferta, la demanda laboral y en un territorio, y así lograr la inclusión laboral.

La ruta única de empleo advierte la existencia de barreras que son transversales a todos los individuos, algunas de ellas se pueden intensificar en razón a la historia de vida, pertenencia a un colectivo (etnia, discapacidad, identidad de género), vulnerabilidad (población en extrema pobreza, víctimas, etc.), entre otras categorías y factores; dichas interseccionalidades afirman que las intervenciones no deben realizarse de manera estandarizada y que los servicios, acciones y/o ajustes deben presentarse en dos niveles de intervención.

A. EL NIVEL BÁSICO DE INTERVENCIÓN O NIVEL I

Comprende las acciones y/o ajustes que se pueden realizar en los servicios básicos de gestión y colocación de empleo. Estos corresponden a los definidos en la Resolución 3999 de 2015, sobre los cuales se realizan adaptaciones, modificaciones y/o adiciones con el fin de atender de manera efectiva a toda la población, identificando y mitigando sus barreras de empleabilidad.

B. EL NIVEL ESPECIALIZADO DE INTERVENCIÓN O NIVEL II

Incluye aquellas acciones o servicios que se brindan de forma más intensiva para mitigar las barreras de los buscadores de empleo, que comprenden el conjunto de servicios adicionales,

¹⁴ Para mayor información ver documento 'Recomendaciones y pautas para la inclusión laboral de personas con discapacidad psicosocial'. Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - Programa Pacto de Productividad. Programa Empresarial de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad. 2016.

relacionados, asociados a partir de una identificación más precisa e individual de sus necesidades.

A continuación se describen cada uno de los servicios de la ruta de empleabilidad, su objetivo central, actividades, y los ajustes que pueden hacer las agencias de empleo de 1.er nivel y de 2.do nivel. Es importante que su implementación sea liderada por su director, coordinador o quien haga sus veces, de modo que la implementación de los ajustes sea del nivel estratégico o gerencial.

9.1. RECEPCIÓN Y REGISTRO

OBJETIVO: recolectar y analizar la información básica del buscador de empleo con el fin de presentarle la oferta de servicios de gestión y colocación desde un enfoque de inclusión laboral y de cierre de brechas.

Es importante que las personas con discapacidad al momento de realizar el registro, autorreconozcan su condición de manera voluntaria.

ACTIVIDADES

- ✓ Inscripción o actualización de la hoja de vida en el sistema autorizado, a partir de la información que proporciona el oferente.
- ✓ Brindar información sobre el Servicio Público de Empleo y los servicios que presta la agencia o bolsa de empleo para el buscador.
- ✓ Propuesta de direccionamiento al buscador según corresponda.
- ✓ Seguimiento al buscador para conocer los servicios de gestión y colocación brindados, mediante encuestas de satisfacción de los servicios prestados.
- ✓ Llegar a nivel rural a través de brigadas móviles, brindando los servicios óptimos a todo tipo de población.

AJUSTES DE 1.ER NIVEL DE INTERVENCIÓN

Se describen los ajustes considerados para la atención de personas con discapacidad:

- ✓ Equipo humano del prestador capacitado en enfoque diferencial y con habilidades y competencias para comunicarse con todo tipo de personas con discapacidad, facilitando igualmente el reconocimiento y autorreconocimiento de estas.

- ✓ Servicio de interpretación en lengua de señas colombiana para personas sordas, de manera presencial o a través de las tecnologías existentes en el país (Centro de Relevo y su Servicio de Interpretación en Línea SIEL); dichos servicios son dispuestos por el Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones de manera gratuita en www.centroderelevo.gov.co
- ✓ Contar con espacios físicos accesibles¹⁵ y con diseño universal que faciliten el acceso y el desplazamiento por las diferentes áreas de los Centros de Empleo. (Mecanismos adecuados para el acceso como rampas y ascensores; controles de acceso de personas con un ancho de paso igual o mayor a 80 cm; un acceso con espacio libre de maniobra antes y después de la puerta de al menos 1,50 metros; un recorrido peatonal libre de obstáculos que impidan el acceso a personas con diferentes discapacidades (andenes, postes, avisos, plantas, etc.); señalización inclusiva (ejemplo: alto relieve, braille, pictogramas, entre otros.); espacios de libre paso entre objetos o muebles con un mínimo de 80 cm de ancho para el tránsito de personas con discapacidad física o con movilidad reducida (ejemplo: silla de ruedas); en los baños públicos cuenta con baterías sanitarias-baños acondicionados para personas en condición de discapacidad)¹⁶.
- ✓ El sistema de información autorizado y la página web del prestador debe ser accesible por lo menos con el nivel A¹⁷.
- ✓ Software lector de pantalla y magnificador para personas con discapacidad visual en los equipos de cómputo que tenga el Centro de Empleo para registro, autoconsulta o capacitación. Dicho software está disponible en www.convertic.gov.co, donde se puede descargar gratuitamente el lector de pantalla JAWS y el magnificador de texto ZOOMTEXT¹⁸.
- ✓ Contar con información acerca de los servicios del SPE y publicidad sobre campañas de inclusión laboral en formatos accesibles para todas las personas con discapacidad. Por ejemplo, plegables o folletos en textos digitales accesibles, macrotipo, braille, video en

¹⁵ Para ampliar la información ver documento 'Guía práctica de accesibilidad para la inclusión laboral de personas con discapacidad', Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - Programa Pacto de Productividad. Programa Empresarial de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad. 2016.

¹⁶ En materia de construcciones y accesibilidad al medio físico debe tenerse en cuenta la Norma Técnica Colombiana de accesibilidad NTC 6047 de 2013. Dicha norma del Icontec es de uso y descarga gratuitos en <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Programa%20Nacional%20del%20Servicio%20al%20Ciudadano/NTC6047.pdf>

¹⁷ Corresponde a los niveles de conformidad (A, AA y AAA) que se deben cumplir de la Norma Técnica NTC5854 de 2011, que busca establecer los requisitos de accesibilidad que deben implementar las páginas web en Colombia.

¹⁸ Durante la descarga del programa lector de pantalla JAWS o ZOOMTEXT de Convertic será dirigido al formulario de registro, con el fin de obtener una licencia completa para los programas de ConVertic. Para su activación, el prestador del SPE debe enviar un correo a registroconvertic@mintic.gov.co, solicitando la asignación de la licencia, anexando una carta con la siguiente información: justificación de las licencias, nombre de la empresa, RUT, persona responsable, cargo y correo electrónico. Se entrega respuesta en 3 días hábiles posterior a la solicitud. En el mismo correo deberá indicar si los computadores en los que instalará el software están conectados en red o no. Si no lo están, deberá indicar el número de licencias que necesita instalar.

Mientras no se efectúe la activación del software con la licencia, este quedará en versión de demostración, por lo que dejará de funcionar automáticamente a los 40 minutos después de haber iniciado su ejecución.

formato accesible o información escrita en versión lectura fácil.

- ✓ Direccionamiento al proceso de orientación ocupacional de la población con discapacidad, en lo posible, seguido después del registro, para que la población con movilidad reducida incurra en la menor cantidad de visitas al centro de empleo.

Se recomienda a los prestadores del Servicio Público de Empleo promover acciones para la inclusión y el cierre de brechas que limitan la participación de la mujer con discapacidad en el mercado laboral. El 37 % de las personas que se registra en los centros de empleo son mujeres; sin embargo, son quienes menos se benefician de la colocación. Teniendo en cuenta lo anterior, se invita a los prestadores del SPE a desarrollar acciones orientadas hacia el cierre de brechas, que favorezcan la inclusión laboral con equidad de género y discapacidad.

Entre algunas de las acciones a desarrollar se consideran las siguientes:

- ✓ Incentivar una mayor participación de las mujeres con discapacidad en el mercado laboral, especialmente, en sectores masculinizados.
- ✓ Gestionar acciones afirmativas u otros servicios diferenciales para favorecer la inserción femenina.
- ✓ Socializar buenas prácticas y experiencias.
- ✓ Fomentar redes de apoyo y cooperación entre mujeres con discapacidad y las organizaciones de personas con discapacidad.
- ✓ Gestionar apoyos para la adopción de medidas afirmativas. Por ejemplo, alternativas para el cuidado de niños.

Asimismo, es importante que, con las estrategias móviles implementadas por parte de los prestadores del Servicio Público de Empleo encaminadas a asegurar la prestación de los servicios autorizados en los municipios donde no haga presencia el prestador o requiera apoyar la gestión de otros puntos de atención, se garantice la ruta de empleabilidad a las personas con discapacidad en el sector urbano y rural con los ajustes razonables descritos.

De igual forma se recomienda a los prestadores del Servicio Público de Empleo incorporar la agenda de inclusión laboral para el posconflicto, en el marco del cumplimiento de los puntos del acuerdo final para la terminación del conflicto y la construcción de una paz estable y duradera, cumpliendo las metas trazadas para el sector de empleabilidad en el Plan Progresivo de Protección Social y de Garantía de Derechos de la población con discapacidad y los trabajadores y trabajadoras

rurales con discapacidad, en beneficio de la población rural afectada por el conflicto armado.

AJUSTES DE 2.DO NIVEL DE INTERVENCIÓN

- ✓ El sistema de información autorizado y la página web del prestador deben ser accesibles, conforme a la NTC 5854 de 2011, el cual debe cumplir por lo menos los requisitos del nivel AA.
- ✓ Que la agencia de empleo cuente con al menos una persona o funcionario que maneje en un buen nivel la lengua de señas colombiana para la debida atención a personas con discapacidad auditiva.
- ✓ Digiturnos con luz y emisión de voz o sonido.

9.2. ORIENTACIÓN OCUPACIONAL

OBJETIVO: acompañar y asesorar al buscador de empleo en la identificación de sus motivaciones, intereses, necesidades derivadas de la identificación de barreras, saberes y habilidades, teniendo en cuenta el contexto laboral. Se busca establecer un vínculo entre el buscador, su entorno cercano y la realidad laboral con la que interactúa, para construir el perfil laboral y el Plan de Desarrollo Individual.

ACTIVIDADES

- ✓ Realizar el análisis del perfil del oferente, entendido como la descripción de las habilidades, competencias y destrezas que un profesional o trabajador tiene para desempeñarse eficientemente en un puesto de trabajo, con instrumentos como:
 - Entrevista por competencias.
 - Entrevista de empleabilidad de la Unidad del SPE.
 - * Es una herramienta construida por la Unidad del Servicio Público de Empleo con el propósito de fortalecer el proceso de orientación ocupacional en los puntos de atención. Este instrumento permite identificar barreras de acceso al mercado laboral e información adicional y facilitar los direccionamientos a los diferentes servicios que ofrecen las agencias de empleo. Es importante anotar que la entrevista de empleabilidad en el SISE reúne aspectos importantes, como el perfil ocupacional, el Plan de Desarrollo Individual (PDI) y el concepto del orientador.

- Pruebas psicotécnicas.
 - Talleres de orientación.
- ✓ Proveer información general sobre el mercado laboral.
- ✓ Brindar información sobre programas de empleabilidad.
- ✓ Asesorar a buscadores en el desarrollo de estrategias de búsqueda de empleo, y consignar lo anterior en un Plan de Desarrollo Individual, en el que se definan de manera conjunta entre el orientador y el oferente acciones que le permitirán al último mitigar las barreras, de acuerdo con sus necesidades e intereses ocupacionales.

AJUSTES DE 1.ER NIVEL DE INTERVENCIÓN

- ✓ Equipo de orientadores capacitados en enfoque diferencial y con habilidades y competencias para comunicarse con todo tipo de personas con discapacidad.
- ✓ Entrevista y pruebas psicotécnicas ajustadas y con condiciones de accesibilidad para personas con discapacidad, que faciliten la construcción de perfiles laborales, teniendo en cuenta las potencialidades de las personas con discapacidad (por ejemplo, la posibilidad de ofrecer entrevista y pruebas psicotécnicas en línea o en lengua de señas colombiana).
- ✓ Incorporación de la Entrevista de Empleabilidad de la Unidad del SPE para su aplicación a todas las personas con discapacidad.
- ✓ Verificar que los contenidos de los talleres de orientación y habilidades blandas (competencias claves y transversales) cuenten con metodologías y didácticas accesibles para las personas con discapacidad, tales como visualizar situaciones a través de imágenes, logos, videos en lengua de señas colombiana, descripción verbal de las presentaciones, entre otros (diseño universal).
- ✓ Asegurarse de que las personas con discapacidad comprendan el uso y el objetivo del material didáctico y/o de trabajo en casa -si aplica-, garantizando que tengan condiciones de accesibilidad.
- ✓ Inventario institucional o mapeo de actores de la ciudad o municipio de entidades y oferta de servicios disponibles en su territorio, como alternativas para mitigación de barreras, para su direccionamiento efectivo, como resultado de la gestión de alianzas con estos actores, redes e instituciones de apoyo.
- ✓ Informar y direccionar a las personas en función de los servicios disponibles en el marco de la estrategia o producto de la articulación con otros actores, de acuerdo con las barreras identificadas.

Con la oportunidad que brinda la implementación del Decreto 2011 de 2017, la información sobre la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) de la Comisión Nacional del Servicio Civil disponible en <https://simo-opec.cnsc.gov.co> y otras normas en materia laboral, se considera muy importante:

- ✓ Brindar información del certificado de discapacidad expedido por las IPS autorizadas, según lo establecido en la Resolución 113 de 2020 del Ministerio de Salud o la norma que la sustituya o remplace.
- ✓ Brindar información sobre la inscripción en el Registro para la Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad, el cual se debe realizar con las secretarías de salud departamental o secretarías de salud de la ciudad, donde se encuentran ubicados. Este registro no tiene ningún costo.

AJUSTES DE 2.DO NIVEL DE INTERVENCIÓN

Se destaca igualmente que las actividades del segundo nivel desarrolladas por los prestadores del SPE en este proceso de orientación ocupacional (visitas domiciliarias, gestión de documentos, soporte de hoja de vida, certificado de discapacidad si tiene algún costo, transporte, certificación de competencias laborales, matrículas/certificaciones u otras) deben contemplar los ajustes razonables descritos para personas con discapacidad.

Asimismo, resaltar que con las estrategias móviles se garantice la ruta de empleabilidad a las personas con discapacidad en el sector urbano y rural con los ajustes razonables descritos.

9.3. GESTIÓN EMPRESARIAL

OBJETIVO: facilitar a las empresas la gestión de sus vacantes, brindando acompañamiento en los procesos de levantamiento de perfiles, asesoría en la descripción de vacantes y preselección de personal, e informar sobre la ofertas y necesidades del mercado laboral, con el fin acercar de manera más eficiente la oferta y demanda laborales.

ACTIVIDADES

- ✓ **Visita a empresas para su registro en el prestador:** sensibilización y promoción de los servicios de gestión y colocación de empleo, asesoría sobre la definición de perfiles y la eliminación de barreras no justificadas que no agregan valor al proceso de búsqueda de candidatos.

- ✓ **Gestión de acuerdo:** corresponde a los puntos de entendimiento con la empresa u organización, para llegar a un consenso de cómo se va a prestar el servicio. Incluyen el tiempo de respuesta, personal asignado al servicio, número de candidatos a presentar y lugar de prestación de servicio, búsqueda especializada y el envío de grupos de entre tres y cinco candidatos que cumplan con el perfil definido.
- ✓ **Levantamiento de perfil:** el levantamiento de perfil implica conocer con exactitud la necesidad puntual del cliente con respecto a la vacante a cubrir. El requerimiento debe contener todos los requisitos para cubrir satisfactoriamente el puesto de trabajo, según las competencias que implican las características personales, habilidades y conocimientos. Se debe evitar relacionar cualquier tipo de barrera de acceso innecesaria por temas de edad, género y condición étnica, cultural o de cualquier otro tipo, que no afecte el cumplimiento de las funciones requeridas para el cargo.
- ✓ **Registro de vacantes:** según la Resolución 2605 de 2014, una vacante es el puesto de trabajo no ocupado, para el cual el empleador está tomando medidas activas, con el objetivo de encontrar el candidato idóneo para cubrirlo.

AJUSTES DE 1.ER NIVEL DE INTERVENCIÓN

- ✓ Equipo de gestores empresariales capacitados en enfoque diferencial y con habilidades y competencias para asesorar a las empresas en los aspectos mínimos para que los procesos de gestión humana sean inclusivos¹⁹.
- ✓ Identificar buenas prácticas existentes en la región de vinculación laboral de personas con discapacidad, desarrolladas por otras empresas, lo cual puede utilizarse como argumento de persuasión que puede servir para sensibilizar a la empresa visitada.
- ✓ El gestor empresarial debe conocer y socializar los beneficios de contratar personas de difícil colocación, enfatizando en la propuesta de valor (personas idóneas, ahorro de costos por menor rotación y reconocimiento) por encima de los tributarios, por ejemplo: mejora en la reputación interna porque los empleados se sienten satisfechos que su empresa haga inclusión laboral, se constituyen en referentes de actuación para otras empresas en Colombia, a través del reconocimiento que adquiere la compañía.
- ✓ Promover al interior de las entidades el uso de alternativas y programas (teletrabajo y horarios flexibles) como ajustes razonables que puede brindar el sector público y privado para este tipo de población.

¹⁹ Para ampliar la información ver documento 'Recomendaciones para la gestión de la inclusión laboral de personas con discapacidad en las empresas'. Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - Programa Pacto de Productividad. 2016.

- ✓ Visitar asociaciones gremiales y empresas, con el objetivo de socializar las estrategias de atención diferencial en la ruta de empleabilidad, lo cual permite identificar empresas con el interés de vincular laboralmente a esta población.
- ✓ Es indispensable conocer la normativa expuesta en el capítulo 3, en especial los beneficios tributarios que se ofrecen para la contratación de personas con discapacidad, Ley 361 de 1997 en su artículo 31²⁰, Ley 1429 de 2010 en su artículo 10, Ley 1607 de 2012 en su artículo 49, y otros benéficos legales del decreto 392 de 2018 como puntajes y preferencia en los procesos licitatorios de contratación a las empresas que tengan vinculadas personas con discapacidad.

AJUSTES DE 2.DO NIVEL DE INTERVENCIÓN

El aspecto fundamental para brindar servicios especializados a las empresas es la generación de compromisos claros y la elección de una persona responsable al interior de la empresa, con quien se pueda hacer retroalimentaciones oportunas sobre los procesos de selección, ajustes y seguimiento al desempeño y adaptación laboral.

- ✓ **Diagnóstico de barreras y facilitadores empresariales:** es el proceso que permite identificar los aspectos que facilitan u obstaculizan el acceso de personas con discapacidad al interior de la empresa; incluye el análisis de puestos de trabajo desde un enfoque de inclusión, es decir: que se identifiquen todos los factores que facilitan o dificultan el desempeño laboral de una persona con cualquier tipo de discapacidad y se definan los ajustes razonables que se deben implementar, de acuerdo con la categoría de discapacidad.
- ✓ **Talleres de capacitación:** hace referencia al desarrollo de un plan de formación con funcionarios de los diferentes niveles de la pirámide ocupacional, implementando la metodología tipo taller reflexivo, con temáticas relacionadas con la inclusión laboral de personas con discapacidad, tales como el manejo de la discapacidad, relaciones interpersonales y procesos para el seguimiento a la adaptación y desempeño en el cargo. Con el propósito de sensibilizarlos sobre los procesos de vinculación de personas con discapacidad, desde una perspectiva de inclusión social, productividad y convivencia laboral.

²⁰ Es importante que los gestores empresariales conozcan cómo orientar a los empresarios para acceder a los beneficios tributarios de la Ley 361 de 1997; es así como dentro de los requisitos que tienen los empleadores para solicitar el descuento del 200 % de la declaración se encuentra: solicitud presentada por el empleador dirigida a la Dirección Territorial del domicilio de la empresa, certificado de representación legal, última nómina, copia de contratos de trabajo de aquellos trabajadores con discapacidad, certificado de discapacidad expedido por la EPS o cualquier otro medio dado por la ley, planilla integral de PILA del último año aportada en medio magnético o afiliaciones a la seguridad social.

- ✓ **Asesoría al área de gestión humana:** es el acompañamiento que se brinda a una empresa interesada en desarrollar buenas prácticas de inclusión laboral; consiste en brindar asesorías personalizadas en ajustes razonables al proceso de gestión del talento humano, en los subprocesos de selección, inducción, capacitación y entrenamiento.
- ✓ **Acompañamiento y seguimiento:** proceso mediante el cual se asesora a la empresa en la adaptación de puestos de trabajo acorde a los requerimientos de los candidatos, en temas relacionados con infraestructura, tecnología, equipamiento y comunicaciones para facilitar la inclusión laboral de personas con discapacidad. Además se acompaña a la empresa en acciones de seguimiento al desempeño laboral de las personas vinculadas y evolución de la empresa en aras de convertirse en un entorno laboral inclusivo.

9.4. INTERMEDIACIÓN LABORAL

OBJETIVO: mejorar el proceso de coincidencia entre los oferentes que buscan empleo y las vacantes que se gestionan, con el fin de optimizar el proceso de ajuste entre las demandas de los empleadores y los buscadores de empleo, aumentando así los niveles de efectividad en la colocación.

ACTIVIDADES

- ✓ Análisis de la trayectoria laboral del oferente.
- ✓ Análisis de formación frente a la trayectoria laboral del oferente.
- ✓ Análisis de las expectativas frente a la trayectoria laboral del candidato.
- ✓ Análisis de las necesidades requeridas para cubrir la vacante.
- ✓ Poner a disposición del empleador los perfiles de los candidatos preseleccionados que más se ajustan a sus requerimientos.

Es necesario resaltar la articulación e interconexión, que se deben realizar, con los servicios de registro, orientación y el proceso de gestión empresarial, para una adecuada intermediación, en la que la comunicación de los colaboradores que realizan los diferentes servicios debe ser permanente y propositiva para retroalimentar necesidades, acciones de mejora y los diferentes ejercicios que promueven el aumento de las condiciones de empleabilidad del oferente, así como también su posibilidad de inclusión laboral ante potenciales empleadores que implementan buenas prácticas en materia de inclusión.

AJUSTES DE 1.ER NIVEL DE INTERVENCIÓN

- ✓ Divulgar las ofertas laborales en lenguajes claros, sencillos y accesibles para las personas con discapacidad y sin discriminación de género.
- ✓ Informar al jefe de talento humano de la empresa que, para el proceso de entrevista, prueba psicotécnica y/o prueba práctica en puesto de trabajo; debe hacer uso del ajuste razonable, según las características de la persona con discapacidad, por ejemplo, el
- ✓ Servicio de Interpretación en Lengua de Señas en Línea SIEL: www.centroderelevo.gov.co, o el uso de lectores de pantalla.
- ✓ Indicar al empleador el tipo de discapacidad y cuáles son los ajustes que requiere esa persona con esa categoría de discapacidad, de manera que el empleador pueda tenerlos listos tanto para el proceso de selección como de vinculación.
- ✓ En relación con la búsqueda de candidatos, los instrumentos que se empleen para explorar el perfil de los postulantes deben ser sin sesgos o prejuicios para evitar conclusiones basadas en las primeras impresiones.
- ✓ El intermediador debe indagar con el empresario y el candidato con discapacidad los motivos por los cuales no fue apto. Esto, con el fin de establecer las acciones de mejora tanto para la persona como para el proceso mismo con la empresa

AJUSTE DE 2.DO NIVEL DE INTERVENCIÓN

- ✓ Seguimiento o acompañamiento de un profesional de apoyo por el tiempo que permita la adaptación del oferente en su puesto y entorno laboral, en el evento de que la categoría de la discapacidad lo amerite.

Las actividades del segundo nivel desarrolladas por los prestadores del SPE en este proceso de intermediación laboral (pruebas psicotécnicas especializadas, entrevistas a profundidad, centros de evaluación, dotación, herramientas de trabajo, examen médico y vacunación, afiliación y pago a seguridad social, u otras) deben contemplar los ajustes razonables descritos para personas con discapacidad.

10. RECONOCIMIENTO A PRESTADORES INCLUSIVOS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Con los ajustes del primer nivel y segundo nivel de intervención descritos en la ruta de empleabilidad y teniendo como eje transversal la Norma Técnica Colombiana 6175 de 2017 '*Requisitos para la prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo*' se establecerán los criterios por cada grado de reconocimiento de la siguiente manera:

Categoría del reconocimiento	Instancia	Nivel	Criterios
**	Centro de Empleo	1	Ajustes de 1.er nivel para personas con discapacidad
***	Centro de Empleo	2	Ajustes de 2do nivel para personas con discapacidad
****	Prestador (Todos los puntos de atención)	1	Cumplimiento de estándares de la NTC 6175 Ajustes de 1.er nivel para personas con discapacidad
*****	Prestador (Todos los puntos de atención)	2	Certificación NTC 6175 Ajustes de 2.do nivel para personas con discapacidad

Para el efecto, la Unidad del Servicio de Empleo desarrolló un instrumento para diligenciar por cada uno de los prestadores del SPE y/o por cada uno de sus puntos de atención, que permita valorar los criterios definidos. Con base en los resultados y según los parámetros definidos por cada uno de los reconocimientos, se establecerá un análisis del estado del prestador o del centro de empleo, con el que se quiera iniciar el recorrido gradual desde las 2* (dos estrellas) hasta las 5* (cinco estrellas) para identificar qué tan cerca está de un reconocimiento.

11. DOCUMENTOS ANEXOS A LA GUÍA

Con los siguientes documentos referenciados a través de la guía se puede ampliar la información para facilitar la atención a población con discapacidad en los centros de empleo. Dichos documentos se elaboraron en 2016 por convenio entre la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo y el Programa Pacto de Productividad:

- ✓ Protocolo de atención a población con discapacidad en los centros de empleo.
- ✓ Pautas para escribir textos en lectura fácil.
- ✓ Recomendaciones para la atención y el perfilamiento de la población con discapacidad intelectual/cognitiva.
- ✓ Recomendaciones y pautas para la inclusión laboral de personas con discapacidad psicosocial.
- ✓ Guía práctica de accesibilidad para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Recomendaciones para la gestión de la inclusión laboral de personas con discapacidad en las empresas.



12. BIBLIOGRAFÍA

- ✓ ABECÉ de la discapacidad. Ministerio de Salud y Protección Social. 2014.
- ✓ Congreso de Colombia. Ley 1618 de 2013, por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.
- ✓ Congreso de Colombia. Ley 1955 DE 2019, por la cual se expide el Plan Nacional de
- ✓ Desarrollo 2018-2022 'Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad'.
- ✓ Congreso de Colombia. Ley 361 de 1997, por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones.
- ✓ Congreso de Colombia. Ley 982 de 2005, por la cual se establecen normas tendientes a la equiparación de oportunidades para las personas sordas y sordociegas y se dictan otras disposiciones.
- ✓ Convención ONU sobre los Derechos de las personas con Discapacidad, a 2006.
- ✓ Decreto 2011 de 2017, por el cual se adiciona el capítulo 2 al título 12 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público. Ministerio de Trabajo.
- ✓ Decreto 2177 de 2017, por el cual se integra el Consejo para la Inclusión de la Discapacidad y se dictan disposiciones relacionadas con su funcionamiento.
- ✓ Departamento Administrativo Nacional de Estadística. Boletín Censo General de Población y Vivienda 2018.
- ✓ Documento Módulo 2: Derribando prejuicios sobre las personas con discapacidad. Curso virtual sobre inclusión laboral de personas con discapacidad desde el Servicio Público de Empleo. Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - Programa
- ✓ Pacto de Productividad. Programa Empresarial de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad.
- ✓ Documento Tipos de discapacidad. Curso virtual sobre inclusión laboral de personas con discapacidad desde el Servicio Público de Empleo. Unidad Administrativa Especial del
- ✓ Servicio Público de Empleo - Programa Pacto de Productividad. Programa Empresarial de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad.
- ✓ Guía de atención a las personas con discapacidad en el acceso a la justicia, Ministerio de Justicia, 2017.
- ✓ Guía para el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad, Ministerio de

- ✓ Trabajo - Best Buddies Colombia. 2016.
- ✓ Modulo 3 caja de herramientas, línea de acción 'servicios de gestión y colocación', Servicio Público de Empleo – Organización Internacional para las Migraciones, versión 2018.
- ✓ Programa Pacto de Productividad. Programa Empresarial de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad. Estudio de barreras para la inclusión laboral de Personas con discapacidad. Bogotá, 2010.
- ✓ Resolución 113 de 2020, por la cual se dictan disposiciones en relación con la certificación de discapacidad y el Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad (RLCPD), Ministerio de Salud y Protección Social.





Unidad del
**Servicio
de Empleo**

NOS ACERCA AL
TRABAJO

Unidad del Servicio Público de Empleo
Tel: (1) 756 0009
Carrera 69 # 25B - 44, Piso 7
Bogotá D.C, Colombia