

---

## **Employment and inclusion of people with disabilities in Colombia**

---

**Yudy Lorena Mendoza Angarita**

[yudy.mendoza@uniminuto.edu.co](mailto:yudy.mendoza@uniminuto.edu.co)

Terapeuta Ocupacional, Magíster en discapacidad e inclusión social, Docente-gestora de investigación, Corporación universitaria Minuto de Dios

**Abstract:** *In Colombia, the unemployment rate of the population with disabilities exceeds 80%; situation that negatively affects the quality of life of this population group, and in general in the economy of the country. Objective. To inquire about the relevance of the labor inclusion of people with disabilities in Colombia Materials and methods. The research is oriented by constructivist paradigm and in the same sense by a qualitative approach, which corresponds to the qualitative content analysis. Results The labor inclusion of people with disabilities is a practice mediated by normative elements and will of the employers, there are several cases of linkage, however, they are still insufficient. Conclusion. The change of imaginary about the performance of people with disabilities, and the structuring of methodologies of practical application are probably the mechanism that is required to effectively promote the labor inclusion of this population.*

**Key Words:** *Inclusion, employment, disability, job.*

### **Inclusión laboral de población con discapacidad en Colombia**

**Resumen:** *En Colombia la tasa de desempleo de población con discapacidad supera el 80%; situación que incide negativamente en la calidad de vida de ese grupo poblacional, y en general en la economía del país. Objetivo. Indagar sobre la actualidad de la inclusión laboral de personas con discapacidad en Colombia Materiales y métodos. La*

*investigación está orientada por paradigma constructivista y en el mismo sentido por un enfoque cualitativo, al cual corresponde el análisis cualitativo de contenido. Resultados. La inclusión laboral de personas con discapacidad está siendo una práctica mediada por elementos normativos y voluntad de los empleadores, se registran varios casos de vinculación, no obstante, siguen siendo insuficientes. Conclusión. El cambio de imaginario sobre el desempeño de las personas con discapacidad, y la estructuración de metodologías de aplicación práctica son probablemente el mecanismo que se requiere para promover efectivamente la inclusión laboral de dicha población.*

**Palabras Clave:** *Inclusión, empleo, discapacidad, laboral.*

## **1. Introducción**

La inclusión laboral de personas con discapacidad es un proceso mediado por los avances conceptuales y normativos relacionados con los derechos de dicha población. Según cifras reportadas en la guía para el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad, del Ministerio del Trabajo (2016), existe una tasa de desocupación de la población con discapacidad potencialmente trabajadora del 84,5%, el 15,5% restante tienen un trabajo, no obstante solo el 2,5% tienen ingresos de un salario mínimo o más; lo anterior indica que existe una falta de inclusión laboral de población con discapacidad en Colombia.

El desempleo implica una falta de ingresos de la población con discapacidad, lo que tiene serias repercusiones en la dinámica económica familiar y social, afectando notoriamente su calidad de vida, respecto a ello Pinilla, refiere “las personas con discapacidades y sus familias enfrentan mayores riesgos de pobreza y empobrecimiento, debido a su bajo acceso a la educación y al empleo; el costo extra de la discapacidad; la reducción en los niveles de capital humano de un hogar y el costo de la atención.” (Pinilla, 2015 p.121).

Por tanto, es prioritario indagar sobre carencias normativas, conceptuales o metodológicas, que están dificultando la vinculación laboral de la población con discapacidad. En Colombia recientemente se publicó el modelo de inclusión laboral de personas con discapacidad-pacto de productividad (Mahecha, 2018). Documento que pretende orientar prácticas inclusivas de selección, vinculación y permanencia, adicionalmente, documenta estrategias que promuevan la vinculación laboral, de manera que se garantice el derecho al trabajo, de acuerdo con la convención de derechos de las personas con discapacidad, asumida por Colombia en el año 2009. (Mahecha, 2018).

En relación con seguridad y salud en el trabajo, los elementos conceptuales y metodológicos de la inclusión laboral favorecen la salud laboral; de modo que los ajustes razonables que se generan promueven el bienestar general, en ese sentido si se anticipara la inclusión laboral de personas con discapacidad, seguramente esta perspectiva hará evidente la necesidad de proponer estrategias de aplicación universal, que pueden integrarse a los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

En relación a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, Gámez y Padilla, (2014), plantean que los ajustes razonables son determinantes para la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Entre tanto Vélez, (2013) propone el teletrabajo como una metodología que constituye una oportunidad de empleo para dicha población. La afirmación de Gamez y Padilla, (2014) es concreta al referir sobre las personas con discapacidad que “la protección de estos trabajadores especialmente sensibles (TES) se basa en adaptar los puestos de trabajo o las condiciones laborales a la persona del trabajador (que no a la inversa)” (Gámez y Padilla, 2014 p. 499). Por tanto los autores coinciden

en que la inclusión laboral surge de un ejercicio repensar y generar nuevas formas de trabajo; alejadas de la habitual concepción de la capacidad laboral, de manera que haya apertura a la población con discapacidad.

Con respecto a las principales barreras para la vinculación laboral de personas con discapacidad, son la formación educativa, deficiencias en la accesibilidad y las barreras actitudinales (Fedesarrollo, 2018). En ese sentido se requiere una asesoría a empresas y trabajadores para eliminar dichas barreras, de manera que no se tenga reacciones excluseras hacía las candidatos o trabajadores con alguna discapacidad, y por el contrario sean facilitadores del proceso de vinculación y favorezcan la permanencia.

Por su parte Vélez, 2018, plantea que las barreras pueden obviarse con la metodología de teletrabajo, y a su vez evitan riesgos. “una de las ventajas al vincular a las personas en situación de discapacidad, es el tema de la reducción de los niveles de riesgos en la organización; en la medida que si a la persona en situación de discapacidad se le permite prestar sus servicios desde la comodidad de su hogar; reduciría tanto los riesgos de la organización como sus propios riesgos. (Vélez, 2013 p.30).

## **2. Materiales Y Métodos**

La investigación está orientada por el paradigma constructivista, que plantea la producción de nuevo conocimiento, y cómo éste se deriva de una construcción a partir de ejercicios y actividades cognitivas, es tomado como referente porque se pretende indagar sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad en Colombia, y es importante tener una perspectiva de apertura para el abordaje de esta temática tan cercana a la diversidad humana, además tratándose de un enfoque cualitativo.

Como método se plantea el análisis de contenido basado en un enfoque cualitativo.

La muestra empleada son seis documentos normativos nacionales sobre inclusión laboral; tipo decreto y ley estatutaria. Adicionalmente se realizó una búsqueda sistemática de documentos investigativos y de manejo público, utilizando descriptores como: discapacidad, trabajo, laboral, inclusión laboral, incapacidad. Se realiza la revisión de 8 documentos, así como el análisis e interpretación de los mismos, empleando el método de análisis cualitativo de contenido.

### **3. Resultados**

La inclusión laboral de personas con discapacidad está siendo una práctica mediada por elementos normativos entre ellos se destaca la Ley 361 de 1997; en su capítulo 4, donde plantea la necesidad de integración laboral de la población y establece generalidades sobre el proceso de selección y vinculación. Adicionalmente en 2009 con la Ley 1346, Colombia aprueba la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad; en su artículo 27, clarifica las medidas que debe promover el Estado para garantizar el derecho al trabajo en igualdad de condiciones. La Ley 1618 de 2013, plantea que el Ministerio de Trabajo debe generar acciones que propendan por garantizar el derecho al trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, equidad e inclusión. Por su parte el Decreto 2011 de 2017, determina que debe existir un porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en entidades del sector público. Finalmente el Decreto 392 de 2018, plantea incentivos en procesos de contratación a favor de personas con discapacidad, reglamentando así el artículo 13 de la Ley 1618 de 2013.

Lo anterior refiere una línea de tiempo de la normatividad sobre inclusión laboral de personas con discapacidad en Colombia, donde es

evidente que progresivamente se han venido generando cambios en ese ámbito tendiente a promover y/o regular medidas de inclusión.

Fedesarrollo en su informe de mercado laboral de mayo 2018, dedicado a la inclusión laboral, reporta que apenas el 12% de las personas con discapacidad en edad de trabajar, se encuentra trabajando. Adicionalmente, de las personas que se encuentran trabajando, el 80% manifiestan trabajar sin contrato laboral y solo el 7% afirma tener un contrato a término fijo. Insisten en afirmar que dicha situación genera mayor brecha social, puesto que incrementa los niveles de pobreza, teniendo en cuenta que a ese grupo poblacional, representa el 15% de la población mundial y demandan bienes y servicios comunes y especializados, puede permitir

el desarrollo de nuevos mercados. (Fedesarrollo, 2018).

En general los hallazgos investigativos coinciden en afirmar que la inclusión laboral de la población con discapacidad es un tema prioritario, no solo como contratación, sino como mecanismos que promuevan el emprendimiento y autonomía económica de dicha población, de manera que aporten a la economía del país y se conviertan en ciudadanos a los que se les garantice el derecho al trabajo en condiciones de igualdad, y con equidad para acceder y permanecer en el mercado laboral. De igual manera coinciden en que hay elementos actitudinales instaurados en la sociedad frente a la productividad de las personas con discapacidad, que limitan el acceso a esa población.

#### **4. Discusión**

En general la inclusión laboral de personas con discapacidad en Colombia, si bien ha ido incrementando; se han publicado normas, modelos y guías que tienen por objetivo contribuir al logro de vincular laboralmente a la población vulnerable. Adicionalmente varias entidades públicas y privadas están realizando alternativas de como SENA, pacto de productividad, fundación arcángeles, RECA (red de empleo con

apoyo) entre otras. Se plantean estrategias genéricas para incluir laboralmente a la población con discapacidad, partiendo del reconocimiento de su derecho a un trabajo digno, y en ese sentido se contribuya a desvanecer la dualidad de pobreza-discapacidad.

Hay una palpable asociación entre el empleo de población con discapacidad y la calidad de vida de ellos y de la sociedad en general, por tanto urge incrementar la tasa de empleabilidad, de manera que ellos sean sujetos activos económicamente, y en consecuencia hagan parte del desarrollo económico de la nación. Otra realidad igualmente palpable es el temor o desconocimiento de la importancia de responsabilidad social y de la productividad de las personas con discapacidad, por parte de empresarios y empleadores en general, en ese sentido los ajustes razonables son una estrategia clave para repensar la manera cómo trabajan las personas con discapacidad. El cambio de imaginario sobre el desempeño de las personas con discapacidad, y la estructuración de metodologías de aplicación práctica son probablemente el mecanismo que se requiere para promover efectivamente la inclusión laboral de dicha población. La normatividad es en alguna medida suficiente para promover su inmersión en el mercado laboral, pero a pesar de que entidades públicas y privadas han publicado metodologías para seleccionar y vincular personas con discapacidad, se requiere sensibilización a los empleadores sobre la capacidad y beneficios, incluidos los tributarios que implica la contratación de personas con discapacidad.

Sería importante indagar sobre los mecanismos y casos exitosos de inclusión laboral en el país, de manera que se conviertan en referentes metodológicos para otras empresas o personas interesadas en la capacidad y no la discapacidad de la población; seguramente existe temor o desconocimiento sobre ésta premisa, lo que genera barreras actitudinales que de acuerdo con las investigaciones revisadas es un factor determinante, quizá el más relevante para concebir la inclusión laboral de la población con discapacidad.

## **5. Referencias**

CONGRESO DE COLOMBIA. Ley 1346 de 2009. Recuperado de: [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1346\\_2009.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1346_2009.html)

CONGRESO DE COLOMBIA. Ley 1618 de 2013. Recuperado de: <https://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-381590.html>

CONGRESO DE COLOMBIA. Ley 361 de 1997. Recuperado de: [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0361\\_1997.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0361_1997.html)

CUERVO, Diana E., MORENO Marisol. Prevención y manejo de la discapacidad para trabajar: un campo de estudios necesario para abordar los retos del sistema colombiano de riesgos laborales. Revista de salud pública. Vol. 19, Número 4, Pág 567-573. Recuperado de: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/revsaludpublica/article/view/57350>

DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN. Decreto 392 de 2018. Recuperado de: <http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20392%20DEL%2026%20FEBRERO%20DE%202018.pdf>

FEDESARROLLO. Informe mensual del mercado laboral. 2018. Recuperado de: [https://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/3629/IML\\_Mayo\\_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/3629/IML_Mayo_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

GÓMEZ, Natalia, E., TURIZO Felipe. Seguridad y salud en el trabajo en Colombia: retos frente a las personas con discapacidad.

Revista CES Derecho. Vol. 7, Número 2, Pág 84-94. Recuperado de:  
<http://www.scielo.org.co/pdf/cesd/v7n2/v7n2a07.pdf>

MAHECHA, Paola. Los servicios de formación para el trabajo como parte del Modelo de inclusión laboral de personas con discapacidad “pacto de productividad”. 2018. Recuperado de:  
<https://agenciapublicadeempleo.sena.edu.co/Documents/MODELO%20DE%20INCLUSIÓN%20LABORAL%20DE%20PERSONAS%20CON%20DISCAPACIDAD.pdf>

MELÉNDEZ, Sandra. Comunicación interna incluyente: dos estudios de caso de inclusión laboral de personas con discapacidad auditiva en Bogotá. Revista Investigación y desarrollo. Vol. 24, Número 1, Pág. 26-52. Recuperado de:  
<http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/investigacion/article/viewArticle/8132/8910>

MINISTERIO DEL TRABAJO. Decreto 2011 de 2017. Recuperado de:  
<http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%202011%20DEL%2030%20DE%20NOVIEMBRE%20DE%202017.pdf>

PADILLA, Ana, GÁMEZ, Joaquín. Adaptaciones de puestos de trabajo en centros de salud en trabajadores especialmente sensibles a riesgos laborales. Revista Medicina y seguridad del trabajo. Vol. 60, 2014, Número 236, Pág. 407-507. Recuperado de:  
[http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2014000300004](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2014000300004)

PINILLA, Mónica. Discapacidad y pobreza: dos condiciones relacionadas. Una revisión de la literatura. Revista de la Facultad de Medicina-Universidad Nacional de Colombia. Vol. 63, Supl. 1, Pág 113-123. Recuperado de:  
<http://dx.doi.org/10.15446/revfacmed.v63n3sup.50132>

*Employment and inclusion of people with disabilities in Colombia*

VÉLEZ, Juan, D. El Teletrabajo: una forma de inclusión de las personas en situación de discapacidad al mundo laboral y la gestión de sus riesgos laborales. Revista CES Derecho. Vol. 4, Número 1, Pág. 29-45. Recuperado de:  
<http://revistas.ces.edu.co/index.php/derecho/article/view/2654>